

WISSENSCHAFTLICHE DISKUSSIONSPAPIERE

Heft 83

Verena Eberhard

**Das Konzept der Ausbildungsreife –
ein ungeklärtes Konstrukt im Spannungsfeld
unterschiedlicher Interessen**

Ergebnisse aus dem BIBB

Schriftenreihe
des Bundesinstituts
für Berufsbildung
Bonn

**Bundesinstitut
für Berufsbildung** **BIBB**▶
▶ Forschen
▶ Beraten
▶ Zukunft gestalten

Die WISSENSCHAFTLICHEN DISKUSSIONSPAPIERE des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) werden durch den Präsidenten herausgegeben. Sie erscheinen als Namensbeiträge ihrer Verfasser und geben deren Meinung und nicht unbedingt die des Herausgebers wieder. Sie sind urheberrechtlich geschützt. Ihre Veröffentlichung dient der Diskussion mit der Fachöffentlichkeit.



Der Inhalt dieses Werkes steht unter einer Creative Commons Lizenz (Lizenztyp: Namensnennung – Keine kommerzielle Nutzung – Keine Bearbeitung – 3.0 Deutschland).

Das Werk wird durch das Urheberrecht und/oder einschlägige Gesetze geschützt. Jede Nutzung, die durch diese Lizenz oder Urheberrecht nicht ausdrücklich gestattet ist, ist untersagt.

Weitere Informationen finden Sie im Internet auf unserer Creative Commons-Infoseite <http://www.bibb.de/cc-lizenz>

Vertriebsadresse:

Bundesinstitut für Berufsbildung
A 1.2 Kommunikation - VÖ
53142 Bonn

Bestell-Nr.: 14.083

Copyright 2006 by Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn
Herausgeber: Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn
Internet: www.bibb.de
E-Mail: zentrale@bibb.de
Umschlaggestaltung: Hoch Drei Berlin
Herstellung: Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn
Druck: Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn
Printed in Germany

ISBN 3-88555-795-9

Diese Netzpublikation wurde bei Der Deutschen Bibliothek angemeldet und archiviert.
URN: [urn:nbn:de:0035-0180-9](http://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0035-0180-9)

Inhaltsverzeichnis

Einleitung	5
Teil I - Theoretischer Hintergrund der Arbeit	8
1 Diskussion um ein schwieriges Konstrukt: Die Ausbildungsreife der heutigen Bewerbergeneration	8
1.1 Zur Lage auf dem Lehrstellenmarkt	8
1.2 Streitpunkt Ausbildungsreife	12
1.2.1 Die Diskussion zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite	12
1.2.2 Eine attributionstheoretische Erklärung für die Debatte	15
1.2.3 Vernachlässigung der Meinung von Jugendlichen	16
1.3 Was ist Ausbildungsreife?	17
1.3.1 Das Problem der fehlenden Definition	17
1.3.1.1 Ansätze der Bundesagentur für Arbeit	18
1.3.1.2 Ansätze aus der Bildungsforschung	19
1.3.1.3 Der Ansatz der BASF-AG	20
1.3.1.4 Der Ansatz der Wirtschaft	21
1.3.2 Das Konzept der Vocational Maturity	22
1.4 Zusammenfassung	24
2 Das Problem der mangelnden Ausbildungsreife aus Sicht der Wirtschaft	26
2.1 Belege für die gesunkene Reife: Die Quellen der Wirtschaft	26
2.1.1 Die Ergebnisse der hessischen IHK	27
2.1.2 Die Ergebnisse der BASF-AG	28
2.1.3 Die Ergebnisse der Schulleistungstests PISA und TIMMS	28
2.1.4 Die Ergebnisse aus Unternehmensbefragungen	31
2.1.4.1 Kulturtechniken	31
2.1.4.2 Schlüsselqualifikationen und soziale Kompetenzen	32
2.1.4.3 Gründe für Vakanzen	33
2.2 Forderungen zur Verbesserung der Ausbildungsreife	34
2.2.1 Forderungen an die allgemein bildenden Schulen	34
2.2.1.1 Verbesserung von fachlichen Kompetenzen	35
2.2.1.2 Verbesserung von überfachlichen Kompetenzen	35
2.2.1.3 Verbesserung bei der Berufsorientierung	36
2.2.2 Forderungen an die Eltern	37
2.2.3 Forderungen an die Wirtschaft	37
2.2.4 Forderungen an die Jugendlichen	38
2.3 Zusammenfassung	38
3 Was spricht gegen die Verfallsthese?	40
3.1 Ausbildungsreife im Spiegel der Statistik	40
3.1.1 Berufsvorbereitung	40
3.1.2 Ausbildungsabbrüche	41
3.1.3 Lehrstellenbewerber ohne Schulabschluss und Quote der Ungelernten	43
3.2 Wie valide sind die Studien zu den gesunkenen Leistungen von Lehrstellenbewerbern?	44
3.2.1 Die Untersuchungen der BASF-AG und der Hessischen IHK	45
3.2.2 PISA und TIMMS	46
3.2.3 Die Untersuchung der Bundesagentur für Arbeit	47
3.3 Ein historischer Exkurs: Die Klagen haben seit 5000 Jahren Tradition	48
3.3.1 Die unendliche Geschichte über die gesunkene Ausbildungsreife der Jugendlichen	48
3.3.2 Gesellschaftliche Sorgen in den 60er-Jahren: „Warum werden unsere Lehrlinge immer schlechter?“	49
3.3.2.1 Die Debatte um die gesunkene Ausbildungsreife der Lehrstellenbewerber	49
3.3.2.2 Was es in den 60ern bedeutete, berufsreif zu sein	50
3.4 Veränderungen der Strukturen des Arbeitsmarktes	52
3.5 Zusammenfassung	54
4 Zusammenfassung und Schlussfolgerung	55

Teil II - Empirischer Teil der Arbeit	58
5 Methode	58
5.1 Ziele der Arbeit	58
5.1.1 Das erste Ziel	58
5.1.1.1 Entwicklung einer Realdefinition von Ausbildungsreife	58
5.1.1.2 Schaffung eines grundlegenden Verständnisses von Ausbildungsreife	59
5.1.2 Das zweite Ziel	61
5.1.3 Das dritte Ziel	62
5.2 Die Befragungsinstrumente	62
5.2.1 Der Fragebogen der Experten.....	62
5.2.1.1 Hauptbereich 1: Merkmale von Ausbildungsreife	63
5.2.1.2 Hauptbereich 2: Themenkomplexe von Ausbildungsreife	65
5.2.1.3 Die Online-Version.....	68
5.2.1.3.1 Der Expertenmonitor	69
5.2.1.3.2 Die endgültige Version des Expertenmonitors.....	71
5.2.2 Der Fragebogen der Jugendlichen/Auszubildenden	72
5.3 Hypothesen.....	74
5.4 Durchführung.....	82
5.4.1 Die Expertenbefragung.....	82
5.4.2 Befragung der Auszubildenden	83
6 Ergebnisse	85
6.1 Stichprobe.....	85
6.1.1 Die Berufsbildungsexperten	85
6.1.2 Die Jugendlichen	87
6.2 Ausbildungsreife aus Sicht der Experten (erstes Ziel)	89
6.2.1 Merkmale von Ausbildungsreife aus Sicht von Berufsbildungs-experten.....	90
6.2.2 Das Konzept der Ausbildungsreife	90
6.2.2.1 Veränderungen bei den Personmerkmalen der Jugendlichen	91
6.2.2.2 Entwicklungen in Bereichen, die für die Ausbildungsreife von Jugendlichen relevant sind	92
6.2.2.3 Argumente im Rahmen der Ausbildungsreife-Diskussion	101
6.2.2.4 Forderungen zur Verbesserung der Ausbildungsreife	102
6.2.2.5 Praktische Implikationen von Ausbildungsreife	106
6.3 Das Konzept der Ausbildungsreife aus Sicht der Jugendlichen (das dritte Ziel)	108
6.3.1 Kennzeichen von Ausbildungsreife.....	108
6.3.2 Statements der Jugendlichen zum Konzept der Ausbildungsreife	109
6.4 Ausbildungsreife als interessenpolitisches Konstrukt (das zweite Ziel).....	111
6.4.1 Kennzeichen von Ausbildungsreife (Hypothese I)	111
6.4.2 Veränderungen bei den Personmerkmalen der Jugendlichen (Hypothese II).....	112
6.4.3 Entwicklungen im Bereich der Jugendlichen und der Arbeitswelt (Hypothese III und Hypothese IV)	113
6.4.4 Forderungen zur Verbesserung der Ausbildungsreife (Hypothese V und Hypothese VI).....	117
6.4.5 Argumente der Ausbildungsreife-Diskussion	121
6.4.6 Praktische Implikationen von Ausbildungsreife (Hypothese VIII).....	124
7 Diskussion	128
7.1 Welche Merkmale zeichnen einen ausbildungsreifen Jugendlichen aus?.....	128
7.2 Wie haben sich die Personmerkmale von Jugendlichen verändert?	134
7.3 Welche Entwicklungen werden in für die Ausbildungsreife von Jugendlichen relevanten Bereichen beobachtet?.....	139
7.4 Welche Forderungen zur Verbesserung der Ausbildungsreife werden aufgestellt?	141
7.5 Wie werden Argumente aus der Ausbildungsreife-Diskussion bewertet?	143
7.6 Welche praktischen Implikationen gehen mit dem Konzept der Ausbildungsreife einher?	145
7.7 Ergebnisse der Hypothesentests.....	146
7.8 Fazit.....	154
8 Literatur	156
Fragebogen der Berufsbildungsexperten	175
Fragebogen der Auszubildenden	184

Einleitung

„Auszubildenden fehlt oft die Reife“ (WIEDEMANN, 2005, S.5), „Jeder fünfte Schulabgänger gilt als nicht ausbildungsreif“ (VIERING, 2005, S.88), „Arbeitgeber halten Jugend für zu dumm“ (DUDEK, 2005, S.25), „Jeder zweite Schüler taugt nicht für die Lehre“ (Thomsen, 2005, S.3).

Dies sind Titel aus Tageszeitungen, die alle dasselbe Thema aufgreifen: Die mangelnde Ausbildungsreife der heutigen Lehrstellenbewerber. Unter Ausbildungsreife wird, so der verbreitete Konsens, die Befähigung von Jugendlichen verstanden, eine Berufsausbildung aufzunehmen und erfolgreich abzuschließen (EBBINGHAUS, 2000). Den Schlagzeilen nach zu urteilen, teilen zahlreiche Medien die Meinung der Arbeitgeber und deren Vertreter¹, die seit geraumer Zeit über die gesunkene Ausbildungsreife der Lehrstellenbewerber klagen und händeringend Interventionen – vor allem im schulischen Bereich – fordern (u.a. KIEPE, 1998, 2001, 2002; WERNER, 2002; BUNDESVEREINIGUNG DER DEUTSCHEN ARBEITGEBERVERBÄNDE [BDA], 2003b). Anderer Meinung sind die Arbeitnehmervertreter. Sie machen darauf aufmerksam, dass die Klagen der Wirtschaft stets in Zeiten auftreten würden, in denen die Arbeitgeber in ihrer Ausbildungsverantwortung stark kritisiert werden, in Zeiten, in denen das Lehrstellenangebot weit unter der Lehrstellennachfrage liegt und demzufolge viele tausend Jugendliche keine Lehrstelle finden (u.a. DEMMER, 1998; NORDHAUS, 1997, 2000; STANGE, 2005). Die Wirtschaft kontert mit Ergebnissen aus Leistungstests, die die gesunkene Ausbildungsreife belegen sollen (GARTZ, HÜCHTERMANN und MYRTZ, 1999; KRAMER, 1997; VETTER, 1997; ZEDLER, 2003), und verweist auf die Ergebnisse der viel beachteten PISA-Studie als Belege für eine mangelnde Ausbildungsreife der Jugendliche (BDA, 2002a; KLEIN, 2002). Die mangelnde Ausbildungsreife der Lehrstellenbewerber, so die Wirtschaft, verleite viele Betriebe dazu, weniger Lehrstellen anzubieten. Die mangelhaften Qualifikationen der Lehrstellenbewerber hätten dazu geführt, dass in der Vergangenheit viele Lehrstellen unbesetzt blieben (u.a. INDUSTRIE- UND HANDELSKAMMER [IHK] SIEGEN, 2004; WERNER, 2002; ZEDLER, 2003). Die Gewerkschaften sehen in diesen Negativmeldungen lediglich einen Versuch der Wirtschaft, von ihrer geringen und weiter sinkenden Ausbildungsbereitschaft abzulenken. Denn letztendlich könnten die

¹ Um das Lesen des Textes zu erleichtern, wird im Folgenden auf die Nennung beider Geschlechter verzichtet.

herangezogenen Ergebnisse aus den Leistungstests auf Grund ihres geringen Aussagehaltes die Verfallsthese² der Arbeitgeber und deren Vertreter nicht erhärten (NORDHAUS, 1997, 2000).

Im Rahmen der Ausbildungsreife-Debatte bleiben jedoch zwei Aspekte ungeklärt. Zum einen fehlen gesicherte Erkenntnisse darüber, welche Fähigkeiten und Fertigkeiten einem Jugendlichen den Einstieg in eine Lehre und deren erfolgreichen Abschluss ermöglichen. Es ist wenig bekannt über das Konzept der Ausbildungsreife, ihren Faktoren und praktischen Implikationen. Zum anderen ist fraglich, ob Ausbildungsreife nicht in erster Linie ein politisches Konstrukt ist, das zum Spielball interessengeleiteter Erklärungen für die Lehrstellenproblematik geworden ist (GROßKOPF, 2005; ULRICH, 2004; WINKLER, 2005).

Das erste Ziel der vorliegenden Arbeit ist es daher, eine Realdefinition von Ausbildungsreife zu erarbeiten und das Konzept der Ausbildungsreife näher zu beleuchten. Dazu gehören die Fragen: Was könnten Merkmale von Ausbildungsreife sein? Welche Veränderungen haben bei den Bewerberqualifikationen der Jugendlichen stattgefunden? Welche Entwicklungen stehen mit veränderten Bewerberqualifikationen im Zusammenhang und welche Möglichkeiten werden zur Verbesserung der Ausbildungsreife vorgeschlagen? Wie werden Argumente aus der Ausbildungsreife-Debatte bewertet? Und letztendlich: Welche praktischen Implikationen gehen mit dem Konstrukt der Ausbildungsreife einher?

Das zweite Ziel der Arbeit besteht darin, zu klären, welchen politischen Stellenwert das Thema Ausbildungsreife besitzt und ob das Thema Ausbildungsreife von Gewerkschaften und der Wirtschaft interessenpolitisch genutzt wird. Vermutet wird, dass Vertreter der Gewerkschaften und Vertreter der Wirtschaft das Konstrukt der Ausbildungsreife systematisch in Abhängigkeit ihrer organisationalen Herkunft bewerten.

Um die erste und die zweite Zielstellung zu bearbeiten, wurde das Online-Befragungssystem des Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB), der „Expertenmonitor“, genutzt. Unter den so erreichten Experten befanden sich sowohl Gewerkschafts- als auch Wirtschaftsvertreter, so dass die Frage nach der interes-

² Der Begriff „Verfallsthese“ wird verwendet, wenn die These einer gesunkenen Ausbildungsreife vertreten wird. Die „Verfallsthese“ wird meist von der Arbeitgeberseite verfochten.

sengeleiteten Wahrnehmung von Ausbildungsreife beantwortet werden konnte. Die Antworten der übrigen Berufsbildungsexperten wurden herangezogen, um eine Realdefinition von Ausbildungsreife zu erarbeiten und grundsätzliche Fragen, die mit dem Konzept der Ausbildungsreife einhergehen, zu klären. Die Jugendlichen wurden hingegen nicht über das Online-Portal, sondern über eine verkürzte Papier-Bleistift-Version des Fragebogens befragt.

Der erste Teil der Arbeit bildet den theoretischen Hintergrund der Diskussion um die gesunkene Ausbildungsreife der Jugendlichen ab. Im ersten Kapitel wird die Lage auf dem Lehrstellenmarkt dargestellt (vgl. Kapitel 1.1) und die daraus erwachsene Diskussion um die Ausbildungsreife der heutigen Lehrstellenbewerber (vgl. Kapitel 1.2). Bisherige Versuche, das Konstrukt der Ausbildungsreife zu spezifizieren (vgl. Kapitel 1.3), werden ebenfalls im ersten Kapitel besprochen. Kapitel 2 stellt die Belege der Arbeitgeber und deren Vertreter für die These der gesunkenen Qualifikationen der Jugendlichen dar (vgl. Kapitel 2.1). Die Diskussion um die gesunkene Ausbildungsreife beinhaltet aber nicht nur Klagen, sondern auch Vorschläge, wie die Ausbildungsreife der Jugendlichen wieder verbessert werden könnte. Die in diesem Zusammenhang am häufigsten gestellten Forderungen werden im zweiten Kapitel benannt (vgl. Kapitel 2.2). Im dritten Kapitel der Arbeit werden Argumente von Berufsbildungswissenschaftlern und Arbeitnehmervertretern aufgegriffen, die die Verfallsthese der Wirtschaft entkräften sollen. Der erste Teil der Arbeit schließt damit ab, dass aus der bisherigen Darstellung Schlussfolgerungen und die Zielstellungen der Arbeit abgeleitet werden (vgl. Kapitel 4). Der zweite Teil widmet sich der empirischen Arbeit. In Kapitel 5 wird die Methode der Arbeit vorgestellt. Hier werden die Ziele der Arbeit (vgl. Kapitel 5.1) und die Konstruktion der Befragungsinstrumente (vgl. Kapitel 5.2) sowie die formulierten Hypothesen (vgl. Kapitel 5.3) dargelegt. Das Methodenkapitel endet mit der Beschreibung der Durchführung der Befragung (vgl. Kapitel 5.4).

Kapitel 6 ist der Ergebnisdarstellung gewidmet. Zunächst werden die Stichproben der Berufsbildungsexperten und der Jugendlichen beschrieben (vgl. Kapitel 6.1). Daran anschließend werden die Ergebnisse in Abhängigkeit der drei Ziele der Arbeit dargestellt (vgl. Kapitel 6.2, Kapitel 6.3 und Kapitel 6.4). Die Arbeit schließt mit der Diskussion der Ergebnisse und einem Fazit ab (vgl. Kapitel 7).

Teil I – Theoretischer Hintergrund der Arbeit

1 Diskussion um ein schwieriges Konstrukt: Die Ausbildungsreife der heutigen Bewerbergeneration

Das erste Kapitel greift die Diskussion um die mangelnde Ausbildungsreife der Jugendlichen auf. In Kapitel 1.1 wird zunächst die Lage auf dem Ausbildungsstellenmarkt geschildert, Kapitel 1.2 stellt die daraus entstandene Diskussion um die mangelnde Ausbildungsreife der Jugendlichen zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite dar. Da bisher keine allgemein gültige Definition von Ausbildungsreife erarbeitet werden konnte, werden in Kapitel 1.3 verschiedene Definitionsansätze für das Konzept der Ausbildungsreife vorgestellt.

1.1 Zur Lage auf dem Lehrstellenmarkt

Kein anderes System führt so viele junge Menschen in Deutschland zu einer beruflichen Qualifikation wie die duale Ausbildung. Bis zu 70 % eines Jahrgangs³ entscheiden sich für eine Berufsausbildung im dualen System (BROSI, 2005b). Für Schulabsolventen ist es jedoch schwer geworden, eine Lehrstelle zu bekommen, denn seit Mitte der 90er-Jahre haben sich die Probleme auf dem Ausbildungsstellenmarkt massiv verschärft: Die Zahl der Ausbildungsstellen suchenden Jugendlichen ist vor allem aus demographischen⁴ Gründen stark angestiegen, während die Ausbildungsstellenangebote abgenommen haben (BROSI, 2005b; KREKEL, TROLTSCH und ULRICH, 2004). Unternehmen in Deutschland, die ausbildungsberechtigt sind, schöpfen ihre Ausbildungskapazitäten bei weitem nicht aus; derzeit bieten nur noch 25 % aller ausbildungsberechtigten Betriebe Lehrstellen an (BROSI, 2005a; BUNDESMINISTERIUM FÜR BILDUNG UND FORSCHUNG [BMBF], 2005).

³ In den letzten Jahren hat sich die Ausbildungsbeteiligung der Jugendlichen reduziert. 2003 lag sie nur noch bei 60 %. Dieser Rückgang ist jedoch nicht auf ein sinkendes Ausbildungsinteresse der Jugendlichen zurückzuführen (BRANDES, 2005), sondern geht vielmehr mit dem sinkenden Ausbildungsstellenangebot der Betriebe einher, dem eine gestiegene Anzahl von Schulabgängern gegenübersteht (BROSI, 2005a).

⁴ Unter demographischen Faktoren ist die hohe Anzahl der Schulabgänger zu verstehen, die auf die geburtenstarken Jahrgänge in den 80er-Jahren zurückzuführen sind.

Abbildung 1.1.1 illustriert die Entwicklung auf dem Lehrstellenmarkt im Zeitraum von 1992 bis 2005⁵. Gab es Anfang der 90er-Jahre noch genügend Lehrstellen, konnte seitdem dem steigenden Bedarf an Lehrstellen nicht in ausreichendem Maße entsprochen werden.

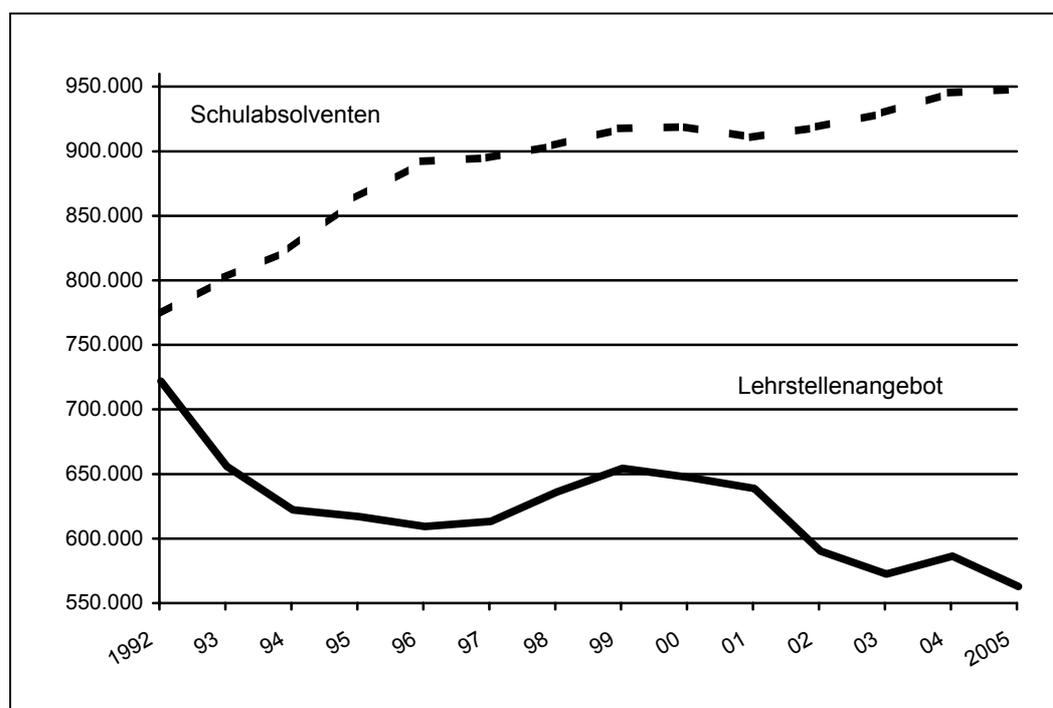


Abbildung 1.1.1 Lehrstellenangebot und Anzahl der Schulabgänger 1992-2005

Die Abbildung basiert auf Daten, die dem Berufsbildungsbericht 2006 (BMBF, 2006) entnommen wurden.

Abbildung 1.1.1 zeigt, dass sich die Anzahl der neuen Lehrverträge von 721.825 im Jahr 1992 auf 590.232 im Jahr 2005 drastisch reduziert hat. Demgegenüber hat sich die Zahl der Absolventen aus allgemein bildenden Schulen erhöht. Selbst zu Zeiten

⁵ Abbildung 1.1.1 stellt das Lehrstellenangebot und die Anzahl der Schulabgänger im Zeitraum von 1992-2005 dar. Frühere Zahlen zum Lehrstellenmarkt für Gesamtdeutschland als von 1992 sind auf Grund des Prozesses der Wiedervereinigung nicht vorhanden. Das Angebot umfasst alle neu abgeschlossenen Lehrverträge einschließlich der Anzahl der Lehrstellen, die bei der Bundesagentur für Arbeit (BA) als unbesetzt gemeldet sind. Es wurde darauf verzichtet, die offizielle Lehrstellennachfrage, so wie sie im Berufsförderungsgesetz definiert ist, abzubilden, da sie die Ausbildungsnachfrage von Jugendlichen nicht angemessen wiedergibt (BRANDES, 2005). Nach der amtlichen Statistik setzt sich die Lehrstellennachfrage aus der Anzahl der neu abgeschlossenen Lehrverträge und der Anzahl der Jugendlichen, die bei der BA als unvermittelte Bewerber gemeldet sind, zusammen. Aus Schulabgängerbefragungen ist jedoch bekannt, dass die Nachfrage nach Ausbildungsstellen weit höher ist, als es die amtliche Statistik wiedergibt. So weichen Jugendliche beispielsweise auf schulische Bildungsgänge aus, beginnen ein Studium oder münden in eine berufsvorbereitende Maßnahme ein, weil das Lehrstellenangebot unzureichend ist; damit fallen sie jedoch aus der Statistik heraus. Addiert man die Anzahl der Jugendlichen, die nicht in eine Lehre, aber stattdessen in eine Alternative (z.B. Schule) einmünden konnten und weiterhin ein Interesse an einer Lehrstelle bekunden, erhält man eine Zahl, die ungefähr der Anzahl der Schulabsolventen entspricht. Daher ist die Zahl der Schulabsolventen ein validerer Schätzer der Nachfrage als die offiziell berechnete Lehrstellennachfrage (BRANDES, 2005).

des Internetbooms (1998-2001), als die Wirtschaft ihr Lehrstellenangebot steigerte, blieb die Anzahl der angebotenen Ausbildungsplätze unter 660.000 Stellen. Die Auseinanderentwicklung von Angebot und Nachfrage hat im Vermittlungsjahr 2005 ihren Höhepunkt erreicht. Lediglich 360.383 der 740.688 bei der Bundesagentur für Arbeit (BA) gemeldeten Lehrstellenbewerber konnten in eine Berufsausbildungsstelle einmünden, während 380.305 zumeist unfreiwillig etwas anderes begannen (Jobben, Arbeit, erneuter Schulbesuch, Berufsvorbereitungsmaßnahmen). Am Ende des Jahres 2005 gehörten 40.916 Jugendliche zu den offiziell noch nicht vermittelten Lehrstellenbewerbern. Ihnen standen nur 12.636 noch offene Stellen gegenüber (BA, 2005). Die rechnerische Lücke von 28.280 fehlenden Lehrstellen vergrößert sich erheblich, wenn man alle diejenigen Jugendlichen zu den erfolglosen Lehrstellennachfragern hinzuzählt, die auf Grund ihrer gescheiterten Lehrstellensuche eine Alternative wie z. B. eine berufsvorbereitende Maßnahme begannen, aber weiterhin an einer Lehrstelle interessiert sind (KREKEL et al., 2004; ULRICH, 2005). Die Jugendlichen, die notgedrungen eine Alternative zu einer Lehre (z. B. berufsvorbereitende Maßnahme, Schule, Arbeit, Jobben) beginnen, verschwinden aus der Statistik und zählen nicht mehr zu den noch nicht vermittelten Bewerbern. Sobald sie in eine Lehrstellenalternative eingemündet sind, gelten sie offiziell als versorgt – selbst dann, wenn die Alternative für sie nur eine Überbrückung darstellt und sie weiterhin nach Lehrstellen suchen. Addiert man zur Gruppe der offiziell nicht vermittelten Lehrstellenbewerber (40.916) diejenigen, die in eine Alternative eingemündet sind, aber dennoch ihren Vermittlungswunsch aufrechterhalten, erhöht sich die rechnerische Lücke auf mindestens 142.000 (ULRICH, 2006). Aber selbst, wenn die latente Nachfrage unberücksichtigt bleibt, wurden seit der deutschen Wiedervereinigung noch nie so wenig neue Lehrverträge geschlossen wie im Jahr 2005 (ULRICH et al., 2006). Dies ist auch auf die hohe Lehrstellennachfrage zurückzuführen, die sich aus der steigenden Anzahl der Altbewerber ergibt (ULRICH et al. 2004). Da bis 2008 die Anzahl der Schulabsolventen auf hohem Niveau verharren wird, werden neben den Altbewerbern die Schulabgänger weiterhin für eine hohe Lehrstellennachfrage sorgen, so dass ohne eine Erhöhung des Lehrstellenangebotes von Seiten der Wirtschaft keine Entspannung auf dem Ausbildungsstellenmarkt abzusehen ist (BMBF, 2005; BROSI, 2005a). Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung weisen zudem darauf hin, dass das bisherige Lehrstellenangebot der Wirtschaft so gering ist, dass es noch nicht einmal aus-

reichen wird, um den zukünftigen Fachkräftebedarf der Wirtschaft zu decken (BROSI und TROLTSCH, 2004).

Angesichts der angespannten Lage auf dem Lehrstellenmarkt und des drohenden Fachkräftenachwuchses wurde 2004 die Ausbildungsabgabe vorgeschlagen. Nach dem Ausbildungsplatzsicherungsgesetz hätten alle ausbildungsberechtigten Betrieben mit mehr als zehn Beschäftigten, deren Ausbildungsquote unter 7 % gelegen hätte, eine Zahlung leisten müssen, falls die Lehrstellennachfrager nicht in einem ausreichendem Maße versorgt wären. Durch den finanziellen Ausgleich zwischen ausbildenden und nicht ausbildenden Betrieben sollten Anreize für die Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze entstehen⁶ (BMBF, 2005). In dem Ausbildungsplatzsicherungsgesetz sahen die Gewerkschaften eine Chance, „die krisenhafte Entwicklung“ (BMBF, 2005, S.35) auf dem Lehrstellenmarkt zu stoppen und die Ausbildungsbereitschaft der Betriebe zu erhöhen (BMBF, 2005). Dieser Vorschlag hat jedoch auf Seiten der Wirtschaft zu heftigen Protesten geführt und wurde als „grober Unfug“ (BDA, 2004a, S.1) abgetan (u. a. BDA, 2004a, 2004b; INSTITUT DER DEUTSCHEN WIRTSCHAFT KÖLN [IW], 2003b). Aus diesem Grund einigten sich Wirtschaft und Politik darauf, das Ausbildungsplatzsicherungsgesetz vorläufig auf Eis zu legen (ZEDLER, 2004). Stattdessen schlossen Wirtschaft und Politik auf die Dauer von drei Jahren den Nationalen Pakt für Ausbildung und Fachkräftenachwuchs in Deutschland. Darin verpflichten sich die Partner „gemeinsam und verbindlich, in enger Zusammenarbeit mit den Ländern, allen ausbildungswilligen und ausbildungsfähigen jungen Menschen ein Angebot auf Ausbildung zu unterbreiten“ (BMBF, 2005, S.50). Daraufhin konnte im Jahr 2004 ein leichter Anstieg der Ausbildungsstellenangebote und Neuabschlüsse registriert werden; auch wenn dieser nicht zu einer Entspannung auf dem Ausbildungsstellenmarkt beitragen konnte. Die leichte Kehrtwende auf dem Lehrstellenmarkt wurde 2005 durch den wiederkehrenden Abwärtstrend abgelöst: 2005 wurden 22.800 Lehrverträge weniger als 2004 geschlossen (ULRICH, 2006).

⁶ 1980 kam das Bundesverfassungsgericht zu dem Schluss, dass die Unternehmen eine gesellschaftliche Verpflichtung zur Bereitstellung einer ausreichenden Anzahl von Ausbildungsstellen hätten. Sollten sie dieser Verpflichtung nicht nachkommen, sei der Staat berechtigt, eine Sonderabgabe zu erheben (BRASE, KATH und SCHUMMER, 2004).

1.2 Streitpunkt Ausbildungsreife

Mit den Problemen auf dem Lehrstellenmarkt geht eine nicht enden wollende Debatte zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretern einher. Diese Diskussion wird in Kapitel 1.2.1 geschildert. Sie ist dadurch geprägt, dass beide Seiten – Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite – völlig unterschiedliche Erklärungen für die Lehrstellenmisere haben, sich aber trotz heftiger Diskussion hinsichtlich ihrer Standpunkte nicht anzunähern vermögen. Nach ULRICH (2004) ist dies auf eine perspektiven- und interessenabhängige Informationsverarbeitung zurückzuführen, die mit attributionstheoretischen Ansätzen zu erklären ist. Sein Erklärungsansatz wird in Kapitel 1.2.2 dargestellt. In Kapitel 1.2.3 wird kurz darauf eingegangen, dass die Lehrstellendiskussion zwar vor allem die Jugendlichen beziehungsweise die Lehrstellenbewerber selbst betrifft, deren Meinungen in der Diskussion aber keinerlei Berücksichtigung finden.

1.2.1 Die Diskussion zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite

Die Schwierigkeiten auf dem Lehrstellenmarkt werden von einer heftigen Diskussion zwischen Wirtschaft und Gewerkschaften begleitet (ULRICH, 2004). Beide Seiten sehen die Ursache für die Lehrstellenlücke im Verantwortungsbereich des anderen angesiedelt, so dass die Debatte von gegenseitigen Schuldzuweisungen geprägt ist (ALEX, 1998). Für die Arbeitnehmerseite liegt die Lehrstellenproblematik in dem gesunkenen Ausbildungsstellenangebot der Wirtschaft begründet. Die Gewerkschaften beklagen, dass die Wirtschaft zu wenig Ausbildungsstellen bereitstelle. Sie werfen den Betrieben eine kurzsichtige Personalpolitik vor, die aus einseitigen Kostengesichtspunkten den Blick für die Sicherstellung des eigenen Fachkräftenachwuchses aus den Augen verliere (u. a. FUST, 2005; ODENWALD, 2005; STEFFENS, 1998). Aus diesem Grund waren es vor allem die Gewerkschaften, die sich für die Inkraftsetzung der Ausbildungsumlage einsetzten und diese trotz Existenz des Nationalen Pakts erneut fordern (BMBF, 2005; FUST, 2005; ODENWALD, 2005). Die Gewerkschaften akzeptieren die Aussagen der Wirtschaft, wonach alle nicht vermittelten Jugendlichen auch nicht ausbildungsreif seien, nicht. Es sei verdächtig, dass die Zahl der nicht ausbildungsreifen Jugendlichen exakt der Zahl der noch nicht vermittelten Bewerber entspreche (DUDEK, 2005; NORDHAUS, 1997). Die Arbeitnehmerseite hält die heutigen Jugendlichen grundsätzlich für genauso leistungsfähig wie frühere Jahrgänge (u. a. BALLAUF, 2005;

NORDHAUS, 2000; SEHRBROCK, 2005). Ihrer Meinung nach ist die Lehrstellenmisere vor allem auf die gesunkene Ausbildungsbereitschaft der Betriebe zurückzuführen. Sie weist darauf hin, dass sich in Zeiten, in denen die Lehrstellennachfrage größer als das Lehrstellenangebot ist, die Beschwerden der Wirtschaft über das unzureichende Leistungsniveau der Lehrstellenbewerber häuften (LAMBACHER, 1998; NORDHAUS, 1998, 2000; SEHRBROCK, 2005). Als beispielsweise Anfang der 90er-Jahre das Lehrstellenangebot die Lehrstellennachfrage überstieg, sorgte sich die Wirtschaft nicht um die mangelnde Ausbildungsreife der Jugendlichen, sondern darum, wie die duale Ausbildung für Jugendliche attraktiver zu gestalten sei, um vermehrt Schulabgänger für eine solche Ausbildung zu begeistern (BROSI, 2005a). Innerhalb einer solch kurzen Zeitspanne können sich die Kompetenzen von Jugendlichen jedoch nicht so drastisch verschlechtert haben, dass die Klagen der Wirtschaft berechtigt wären. Untersuchungen zum Leistungsniveau bei Jugendlichen zeigen, dass Veränderungen im Kompetenzbereich nur sehr langsam ablaufen und nicht innerhalb weniger Jahre auftreten (HUSTEDT, 1998). Daher gehen die Arbeitnehmervertreter davon aus, dass die Klagen über die gesunkene Ausbildungsreife der Jugendlichen der Wirtschaft lediglich als Rechtfertigung dafür dienen, nicht ausreichend Ausbildungsstellen bereitgestellt zu haben und in Zukunft bereitstellen zu müssen (u. a. BALLAUF, 2005; DEMMER, 1998; NORDHAUS, 1998, 2000). DEMMER (1998) bezweifelt gar, dass nicht besetzte Ausbildungsstellen auf das Fehlen von geeigneten Bewerbern zurückzuführen sind. Ihrer Meinung nach könnten Ausbildungsstellen nur zum Schein angeboten worden sein, um die Vakanzen anschließend auf die nicht ausreichende Ausbildungsreife der Bewerber zu schieben (DEMMER, 1998). Dass die Wirtschaft sinkende Kompetenzen bei den Jugendlichen wahrnimmt, liegt nach Ansicht der Arbeitnehmervertreter auch an gestiegenen betrieblichen Anforderungen an Auszubildende (DEMMER, 1998; GONSCHOR, 1998; STEFFENS, 1998). Denn durch eine erhöhte Lehrstellennachfrage und dem damit einhergehenden Überangebot von Lehrstellenbewerbern können Betriebe ihre Ansprüche erhöhen, ohne einen Bewerbermangel befürchten zu müssen (u. a. DEMMER, 1998; GONSCHOR, 1998; STEFFENS, 1998). Auch Vertreter der Bundesagentur für Arbeit haben diesen Effekt wahrgenommen. Nach MEYER-HAUPT (1998) passen Unternehmen ihre betrieblichen Auswahlkriterien stets an die aktuelle Angebots-Nachfragesituation an. Die Gewerkschaften bezeichnen das Verhalten der Wirtschaft als verantwortungslos und werfen ihr vor, die sinkende Ausbildungsverantwortung

der Betriebe auf die Jugendlichen abzuschieben (u. a. DEMMER, 1998; STANGE, 2005; STEFFENS, 1998). Daher werden Aussagen wie die des Arbeitgeberpräsidenten, nur die Jugendlichen bekämen einen Ausbildungsplatz, die ausbildungsfähig und ausbildungswillig seien, von den Gewerkschaften als besonders zynisch und anmaßend empfunden (STANGE, 2005).

Die Wirtschaft weist jedoch alle Schuld von sich. Sie fordert, dass die Schwierigkeiten auf dem Lehrstellenmarkt nicht allein auf einer quantitativen Dimension diskutiert werden dürften – der Diskrepanz zwischen Angebot und Nachfrage –, sondern qualitative Aspekte – die geringen Kompetenzen der Jugendlichen – in den Vordergrund gestellt werden müssten (IHK SIEGEN, 2004; SPELBERG, 1998). In diesem Zusammenhang machen LENSKE und WERNER (1999) darauf aufmerksam, dass die Tatsache, „dass viele Unternehmen händeringend nach Auszubildenden suchen und geeignete Kandidaten oftmals nicht aufzutreiben sind, ... weit weniger diskutiert [wird] als die Schwierigkeiten von Jugendlichen, eine passende Lehrstelle zu finden“ (LENSKE und WERNER, 1999, S. 53). Arbeitgeber müssten immer wieder feststellen, dass die Anforderungen in den Ausbildungsberufen⁷ zwar steigen, die Leistungen der Jugendlichen aber immer schwächer werden (FREYTAG, 1998b). Die Wirtschaft betont, dass sie große Mühe habe, kompetente Auszubildende zu finden (u. a. BDA, 2003a; DIHK, 2005; IW, 2003a; MÄUSLE, 2000; WERNER, 2002; ZEDLER, 2003) und dass deshalb viele angebotene Lehrstellen nicht besetzt werden könnten (u. a. IHK-SCHWERIN, 2002; SÖHNGEN, 1998; ZEDLER, 2003). Neben der schwachen Konjunktur sei die mangelnde Ausbildungsreife der Jugendlichen der entscheidende Grund dafür, dass viele Ausbildungsplätze gar nicht mehr angeboten würden (u. a. DORN und NACKMEYER, 2004; SIEGERS, 1996; ZEDLER, 2003). In den Augen der Wirtschaft sind daher diejenigen Jugendlichen, die am Ende des Jahres noch unvermittelt sind, genau die Bewerber, die auf Grund ihrer mangelnden Ausbildungsreife keine Lehrstelle finden konnten (KEIM, 1997; NACKMEYER, 2004). Sie gehören demnach auch nicht zu der Gruppe der ausbildungsfähigen und ausbildungswilligen Jugendlichen, denen ein Lehrstellenangebot unterbreitet werden sollte (NACKMEYER, 2004). Zugleich demen-

⁷ Vor allem die Wirtschaft konstatiert, dass durch Neuordnungen von bestehenden Berufen oder Schaffung neuer Berufe der Theoriegehalt in den Ausbildungsberufen und somit auch die Qualifikationsanforderungen an Jugendliche steigen (KIEPE, 1998).

tiert die Wirtschaft, ihre Anforderungen an Lehrstellenbewerber erhöht zu haben oder gar überzogene Ansprüche an künftige Auszubildende zu stellen (FREYTAG, 1998b; KIEPE, 1998). KIEPE betont (1998), dass sich die Einstellungsbedingungen eines Unternehmens sowohl aus den betrieblichen Anforderungen als auch aus der Ausbildungsordnung ableiten und nicht parallel zu der Bewerberzahl stiegen. Daher halten die Arbeitgeber und deren Vertreter an der These der gesunkenen Ausbildungsreife fest und sehen den Vorwurf der Arbeitnehmerseite, sie wolle mit den Klagen vom eigenen Versagen ablenken, als ungerechtfertigt an (FRANZEN, 2004).

1.2.2 Eine attributionstheoretische Erklärung für die Debatte

Auch ULRICH (2004) konstatiert, dass Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite in Hinblick auf die geringe Zahl der neuen Lehrverträge zu völlig entgegengesetzten Erklärungsmustern neigen. Für ULRICH (2004) zeigen sowohl Arbeitgeber- als auch Arbeitnehmervertreter Verhaltensweisen, die aus den Ergebnissen der Attributionsforschung von KELLEY (1973) und HECKHAUSEN (1980) bekannt sind. KELLEY (1973) geht davon aus, dass Menschen bei der Suche nach Ursachen ähnlich systematisch wie Wissenschaftler vorgehen. Ziel einer jeden Ursachensuche ist die Klärung, ob eine beobachtete Tatsache oder ein Verhalten personenbezogenen oder situativ erklärt werden kann⁸. KELLEY (1973) stellt fest, dass Menschen bei der Attribuierung jedoch nur dann rational vorgehen, wenn die zu erklärende Tatsache keine Gefährdung des eigenen Selbstkonzepts darstellt. Wenn unangenehme, selbstwertgefährdende Gegebenheiten erklärt werden sollen, neigen Menschen dazu, die Informationsverarbeitung durch selbstwertdienliche und interessenbezogene Motive zu verzerren (HECKHAUSEN, 1980; KELLEY, 1973). In solchen Fällen führt die selbstwertdienliche Attribution dazu, dass Menschen ihr eigenes Verhalten situativ, das der Gegenseite dagegen personenbezogen erklären.

Neben diesem motivationalen Aspekt der Attributionsverzerrung sind Verzerrungen auch auf kognitive Ursachen zurückzuführen. Menschen neigen dazu, bei der Beurteilung von Verhaltensweisen anderer Personen, Persönlichkeitsfaktoren über-

⁸ Fragt sich z.B. ein Lehrstellenbewerber, warum er keine Lehrstelle erhalten hat, stellt die erfolglose Lehrstellensuche die zu erklärende Tatsache dar. Als mögliche Erklärungen könnte er seine geringe Ausbildungsreife (personenbezogene Attribuierung) oder aber die angespannte Lage auf dem Lehrstellenmarkt (situative Attribuierung) heranziehen.

zubewerten und gleichzeitig situative Rahmenbedingungen zu vernachlässigen (HEWSTONE und FINCHAM, 1996). Im Fall der Lehrstellenmisere muss eine unangenehme und vor allem für die Wirtschaft bedrohliche Tatsache erklärt werden. Beide Seiten – Wirtschaft und Gewerkschaften – führen das eigene Verhalten auf situative Rahmenbedingungen zurück, attribuieren das Verhalten der Gegenseite jedoch personenbezogen (ULRICH, 2004). Damit gelingt es ihnen, die Probleme auf dem Lehrstellenmarkt jeweils in den Verantwortungsbereich des anderen zu verlegen und eine selbstwertdienliche Erklärung für das Problem zu erhalten. Auch für GROßKOPF (2005) und WINKLER (2005) stellt die Debatte um die gesunkene Ausbildungsreife keine objektive Diskussion um das Leistungsvermögen der heutigen Jugendlichen dar. Beide vermuten unabhängig voneinander und wiederum unabhängig von ULRICH (2004) attributionstheoretischem Ansatz, dass das Konstrukt der Ausbildungsreife ein politisches Konzept sei, das in der öffentlichen Diskussion um die Lehrstellenproblematik interessenpolitisch eingesetzt werde.

1.2.3 Vernachlässigung der Meinung von Jugendlichen

Wirtschaft und Gewerkschaften streiten heftig über mögliche Ursachen der Lehrstellenproblematik. Gegenstand der Diskussion sind die nicht versorgten Lehrstellenbewerber, denen die Wirtschaft eine unzureichende Ausbildungsreife attestiert. Obwohl die Debatte vor allem die Jugendlichen selbst betrifft, werden sie nicht zu Akteuren der Diskussion (ULRICH, 2004). Der Autorin ist bis auf die BA/BIBB-Bewerberbefragung 2004⁹ keine Untersuchung beziehungsweise Veröffentlichung bekannt, die sich mit den Sichtweisen der Jugendlichen zum Thema Ausbildungsreife beschäftigt. Aber auch die BA/BIBB-Bewerberbefragung 2004 greift nur mit einem einzigen Item das Thema Ausbildungsreife auf. So erhielten die befragten Jugendlichen die Möglichkeit, ihre eigene Ausbildungsreife einzustufen. Es zeigte sich, dass die große Mehrheit der Befragten (78 %) davon ausgeht, dass sie alle notwendigen Voraussetzungen erfüllt, um eine Lehre erfolgreich zu absolvieren (EBERHARD und ULRICH, in Druck).

⁹ Das BIBB führt seit 1997 in regelmäßigen Abständen in Kooperation mit der BA repräsentative Befragungen von Lehrstellenbewerbern durch. Neben grundsätzlichen Fragen zum Verbleib und zu den Erfahrungen, die die Bewerber während der Zeit der Lehrstellensuche gemacht haben, werden jeweils aktuelle Fragestellungen in die Befragung aufgenommen (ULRICH, EBERHARD UND KREWERTH, in Druck).

1.3 Was ist Ausbildungsreife?

Trotz der Brisanz, die der Ausbildungsreife in der Diskussion um die Lehrstellenproblematik zukommt, findet sie kaum Beachtung in der deutschen Forschungslandschaft. In der einschlägigen Literatur finden sich lediglich Ansätze zur Berufseignung¹⁰. Der Ausbildungsreife am nächsten kommt der Ansatz der angloamerikanischen „vocational maturity“. Daher soll dieser in Kapitel 1.3.2 kurz vorgestellt werden. Zunächst wird aber in Kapitel 1.3.1 auf das Problem der fehlenden Definition von Ausbildungsreife hingewiesen und bisherige Operationalisierungsversuche werden dargestellt.

1.3.1 Das Problem der fehlenden Definition

Die ohnehin schon schwierige Diskussion zwischen der Arbeitgeber- und der Arbeitnehmerseite wird durch das Fehlen einer allgemein gültigen und allgemein anerkannten Definition von Ausbildungsreife zusätzlich erschwert (u. a. BUHLMANN, 2004; EBBINGHAUS, 2000; SCHOBER, 2005; SEHRBROCK, 2004). Selbst die umfassende Eignungsdiagnostik der Bundesagentur für Arbeit und die Vielzahl von Einstellungstests der Betriebe konnten bisher nicht die große Unsicherheit, wie Ausbildungsreife zu definieren und zu prüfen ist, beheben (RÜTZEL, 2002). Dass weder das Berufsbildungsgesetz (BBiG) noch die Handwerksordnung (HWO) die für eine Berufsausbildung notwendigen Voraussetzungen benennen, erschwert die Operationalisierung des Konzepts erheblich (MÜLLER-KOHLBERG, SCHOBER und HILKE, 2005). Ursprünglich (1969) stand Ausbildungsreife für die zertifizierte Fähigkeit eines ausbildenden Betriebs. Mit der Zeit hat sich der Bedeutungsgehalt hin zu den Kompetenzen der Jugendlichen verschoben (GROßKOPF, 2005). Heute herrscht weitgehend Einigkeit darüber, dass Ausbildungsreife eine allgemeine Voraussetzung darstellt, die Jugendliche befähigt, eine Berufsausbildung aufzunehmen und erfolgreich zu beenden (EBBINGHAUS, 2000). Dennoch liegt kein allgemein anerkanntes Konzept vor, das besagt, welche konkreten Merkmale einen

¹⁰ Das Konzept der Berufseignung beschäftigt sich mit der Frage, welcher Beruf für welche Person bzw. welche Person für welchen Beruf am besten geeignet ist. Erfasst werden z.B. über den Ansatz von HOLLAND (1985) personenbezogene Merkmale und berufsbezogene Merkmale, mit dem Ziel, den Beruf für die Person zu finden, bei dem eine möglichst hohe Kongruenz zwischen Personen- und Umweltmerkmalen vorliegt. Das Konzept der Berufseignung ist jedoch von dem der Ausbildungsreife abzugrenzen, da Ausbildungsreife eine allgemeine Voraussetzung darstellt, die einen Jugendlichen befähigt, eine Lehre zu beginnen und diese erfolgreich zu beenden (EBBINGHAUS, 2000).

ausbildungsreifen Jugendlichen auszeichnen. Im Folgenden werden verschiedene Definitionsversuche vorgestellt.

1.3.1.1 Ansätze der Bundesagentur für Arbeit

Der Leiter des psychologischen Diensts der Bundesagentur für Arbeit, Reinhard HILKE, hat 2004 auf einer Fachtagung einen Vorschlag zur Verwendung des Begriffs Ausbildungsreife gemacht. Demnach sollte eine Person „dann als ausbildungsreif bezeichnet werden, wenn zu erwarten ist, dass sie die allgemeinen Merkmale [der Bildungs- und Arbeitsfähigkeit] erfüllt und ohne Hilfen Ausbildungen nach § 25 BBiG und § 25 HWO¹¹ zumindest der ersten Niveau-Ebene absolvieren können wird“ (HILKE, 2004, S. 104). Dieser Ansatz versteht Ausbildungsreife als eine Kompetenz, die Jugendliche aufweisen müssen, um überhaupt irgendeine Ausbildung im dualen System beginnen zu können. HILKE (2004) weist darauf hin, dass dieses Konzept streng von dem der Berufseignung zu trennen ist. So muss zunächst einmal überprüft werden, ob Jugendliche auf Grund ihrer Bildungs- und Arbeitsfähigkeit reif für eine berufliche Ausbildung sind, bevor man sich Gedanken darüber macht, für welchen Beruf der Jugendliche geeignet sein könnte. Demnach kann ein Jugendlicher ausbildungsreif sein, obwohl seine Fähigkeiten und Fertigkeiten ihm lediglich die Ausübung einfacher Tätigkeiten erlauben und somit für ihn nur weniger anspruchsvolle Berufe in Frage kommen. Solch eine Person unterscheidet sich nicht in der Ausbildungsreife, sondern in der Berufseignung von einer Person mit ausgeprägteren Fähigkeiten. Denn ein sehr fähiger junger Mensch ist für weit aus mehr Berufe geeignet als eine weniger fähige Person; beide können aber durchaus ausbildungsreif sein (HILKE, 2004; MÜLLER-KOHLBERG, 2005). HILKES Konzept berücksichtigt zudem künftige Lern- und Entwicklungsprozesse einer Person. Daher kann ein junger Mensch, der zum gegenwärtigen Zeitpunkt als nicht ausbildungsreif gilt, durch berufsvorbereitende Maßnahmen zur Ausbildungsreife geführt werden (MÜLLER-KOHLBERG, 2005).

¹¹ § 25 des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) und der Handwerksordnung (HWO) beinhalten die Ausbildungsordnung aller anerkannten Ausbildungsberufe. Festgehalten werden die Bezeichnung des Ausbildungsberufes, die Ausbildungsdauer, die zu vermittelnden Fertigkeiten und Kenntnisse, der Ausbildungsrahmenplan und die Prüfungsordnung.

Die Projektgruppe „Ausbildungsreife“, die im Rahmen des Ausbildungspaktes der Bundesregierung, der Wirtschaft und der BA etabliert wurde, hat im August 2005 in einer von der Bundesagentur für Arbeit geleiteten Expertenrunde Kriterien und Merkmale für das Konzept der Ausbildungsreife nach HILKE erarbeitet (BA, 2005). Grundsätzlich gliedert sich das Konstrukt in vier Kompetenzbereiche, die durch Merkmale näher spezifiziert werden:

Schulische Basiskenntnisse

Diesem Bereich werden Rechtschreibkenntnisse, die Fähigkeit zu lesen und der Umgang mit Texten und Medien, die mündliche Ausdrucksfähigkeit, mathematische Grundkenntnisse und die Kenntnisse grundlegender wirtschaftlicher Zusammenhänge zugeordnet.

Allgemeines intellektuelles Leistungsniveau

Hierzu werden Konzentrationsfähigkeit, Reaktionsgeschwindigkeit, Merkfähigkeit, Einfallsreichtum, räumliches Vorstellungsvermögen, rechnerisches Denken und Sprachbeherrschung gerechnet.

Physische und psychische Belastbarkeit

Diesem Bereich werden die körperliche Funktionstüchtigkeit, Voraussetzungen zur Bewältigung eines 8-Stunden-Tages, Durchhaltevermögen, Frustrationstoleranz und Stressbewältigung zugeordnet.

Soziale und personale Kompetenzen

Der vierte Kompetenzbereich setzt sich aus Sorgfalt, Zuverlässigkeit, Leistungsbereitschaft, der Selbstorganisation beziehungsweise Selbstständigkeit, Berufswahlreife, Selbstsicherheit, der Kommunikations-, Konflikt- und Kritikfähigkeit, Teamfähigkeit und den Umgangsformen zusammen.

1.3.1.2 Ansätze aus der Bildungsforschung

Rainer WATERMANN (2003) vom Max-Planck-Institut Berlin hat den Versuch unternommen, Ausbildungsreife über ein Set von Basiskompetenzen zu definieren, die in einem korrelativen Zusammenhang mit dem erfolgreichen Übergang in die berufliche Erstausbildung stehen.

Er nennt fünf Kompetenzbereiche, die bisher nicht näher erläutert wurden:

- Beherrschung der Verkehrssprache
- Mathematische Modellierfähigkeit
- Fremdsprachliche Kompetenz
- Informationstechnologische Kompetenz
- Selbstregulation des Wissenserwerbs

1.3.1.3 Der Ansatz der BASF-AG

Klaus KIEPE, der bis 2001 Leiter des Psychologischen Diensts der BASF-AG war, hat sich intensiv mit dem Konzept der Ausbildungsreife auseinandergesetzt. Nach KIEPE (1998, 2001, 2002) müssen Jugendliche drei Voraussetzungen mitbringen, um als ausbildungsfähig zu gelten:

Voraussetzung 1: elementares Grundwissen in den wichtigsten Lebensbereichen

Zu dieser Voraussetzung gehören für KIEPE (2001, 2002) die Beherrschung der deutschen Sprache in Wort und Schrift, die Beherrschung der vier Grundrechenarten sowie grundlegende Kenntnisse der Geometrie, elementare Grundkenntnisse in den Naturwissenschaften und im Umgang mit dem Computer und schließlich die Kenntnis wirtschaftlicher und gesellschaftlicher Zusammenhänge.

Voraussetzung 2: persönliche und soziale Kompetenzen

Unter die persönlichen Kompetenzen fasst KIEPE (2002) Verlässlichkeit, Selbstständigkeit, Verantwortungsbewusstsein, die Fähigkeit zur Selbstkritik ebenso wie die Fähigkeit, Kritik zu äußern. Zudem sollten junge Menschen aufgeschlossen für Neues sein und sich darum bemühen, neues Wissen zu erwerben. Zu den sozialen Kompetenzen zählt er Kommunikationsfähigkeit und -bereitschaft, Teamfähigkeit, Konfliktfähigkeit, Freundlichkeit und Höflichkeit und allen voran „eine sittliche Einstellung, die die Achtung der Würde des jeweils anderen in den Mittelpunkt stellt“ (KIEPE, 2002, S. 77).

Voraussetzung 3: Kenntnis der Berufswelt

Nach KIEPE (2002) kann eine Berufsausbildung nur dann erfolgreich sein, wenn der Jugendliche weiß, was ihn in der Berufswelt erwartet. Seine Berufswahl muss auf dem Wissen über Inhalte und Strukturen des spezifischen Berufs gründen. Mit dieser

dritten Voraussetzung greift KIEPE (2002) das Konzept der „vocational maturity“ auf (SUPER, 1953, 1957; vgl. Kapitel 1.3.2).

1.3.1.4 Der Ansatz der Wirtschaft

Um zu klären, welche konkreten Merkmale ausbildungsreife Jugendliche kennzeichnen, ist es hilfreich, zu betrachten, welche Anforderungen die Wirtschaft an ihre Auszubildenden stellt. Denn schließlich sind es die Arbeitgeber, die eine Diskrepanz zwischen dem Leistungsstand der Jugendlichen und dem Anforderungsprofil der Unternehmen postulieren und so auf eine gesunkene Ausbildungsreife schließen. GARTZ, HÜCHTERMANN und MYRTZ (1999) haben gängige Anforderungsprofile der Wirtschaft auf einen gemeinsamen Nenner gebracht. Die einzelnen Qualifikationsanforderungen haben sie den folgenden vier Bereichen zugeordnet:

Wissen und fachliche Kompetenz

In diesen Bereich fallen die grundlegende Beherrschung der deutschen Sprache in Wort und Schrift, die Beherrschung einfacher Rechentechniken, grundlegende naturwissenschaftliche Kenntnisse, Grundkenntnisse wirtschaftlicher Zusammenhänge und schließlich Grundkenntnisse der englischen Sprache.

Kenntnisse und Verständnis über die Grundlagen der deutschen Kultur

Die Autorinnen fassen hierunter die Grundkenntnisse der deutschen und europäischen Geschichte, die Kenntnisse der gesellschaftlichen und politischen Rahmenbedingungen, Kenntnisse über ethische Anforderungen und über religiöse Inhalte der deutschen Kultur.

Werte

Zuverlässigkeit, Lern- und Leistungsbereitschaft, die Wahrnehmung der übertragenen Arbeiten gemäß der eigenen Leistungsfähigkeit – ohne permanente Kontrolle –, Ausdauer, Durchhaltevermögen, Belastbarkeit, Sorgfalt, Gewissenhaftigkeit, Konzentrationsfähigkeit, Verantwortungsbereitschaft, Selbstständigkeit, Fähigkeit zu Kritik und Selbstkritik werden als notwendige Kompetenzen im Bereich der Werte gesehen.

Soziale Kompetenzen

Zu den sozialen Kompetenzen zählen die Autorinnen Kooperationsbereitschaft, Teamfähigkeit, Höflichkeit, Freundlichkeit, Konfliktfähigkeit, Fähigkeit zur friedlichen und konfliktfreien Verarbeitung von notwendig auftretenden Meinungs- und Haltungsdifferenzen, Toleranz, Handlungsorientierung und berufliche Handlungskompetenz.

Diese Zusammenstellung bildet im Wesentlichen das ab, was zahlreiche Unternehmensbefragungen bisher an Ergebnissen hervorgebracht haben (vgl. u. a. IHK FRANKFURT AM MAIN, 2005; SCHERMER, 2000; SÖHNGEN, 1998). Die Liste sollte jedoch um zwei zusätzliche Forderungen ergänzt werden, weil diese häufig von Vertretern der Wirtschaft in Befragungen genannt werden: die Forderung nach Flexibilität und die Forderung nach Kreativität (u. a. IHK FRANKFURT AM MAIN, 2005; SCHERMER, 2000). Da dieser Anforderungskatalog umfassend das abbildet, was die Wirtschaft von den Jugendlichen erwartet, hat die INDUSTRIE- UND HANDELSKAMMER (2005) diese Liste als Faltblatt veröffentlicht, um Schulen, Lehrern und Lehrstellenbewerbern bewusst zu machen, welche Kompetenzen zukünftige Auszubildende in die Ausbildung mitbringen sollten.

1.3.2 Das Konzept der Vocational Maturity

Im Gegensatz zu der deutschen hat sich die angloamerikanische Wissenschaft eingehend mit dem Konstrukt der Berufsreife beziehungsweise Berufswahlreife auseinandergesetzt. Parallelen zwischen den Ansätzen von KIEPE (2002) und dem Ansatz der BA (2005) lassen sich zu dem Konzept der vocational maturity nach SUPER (1953, 1957, 1974) ausmachen. In beiden deutschen Ansätzen wird dem Wissen über berufliche Inhalte eine wichtige Rolle zugesprochen. Die BA (2005) nennt explizit Berufswahlreife als ein Merkmal von Ausbildungsreife, und KIEPE (2002) fordert, dass die Berufswahl auf dem Wissen über Inhalte und Strukturen des spezifischen Berufs gründen müsse (vgl. Kapitel 1.3.1.1 und Kapitel 1.3.1.3). Supers Theorie wird im Folgenden kurz vorgestellt:

Sein Ansatz beruht auf der Annahme, dass Menschen während ihres gesamten Lebens typische Sequenzen beruflicher Wahl- und Anpassungsvorgänge leisten müssen (SEIFERT, 1977).

In Anlehnung an HAVIGHURST (1948) unterscheidet Super (1953, 1957) fünf Hauptstadien, in denen phasentypische berufliche Entwicklungsaufgaben bewältigt werden müssen:

- Stadium des Wachstums (0 - 14 Jahre)
- Stadium der Erkundung (15 - 24 Jahre)
- Stadium der Festlegung (25 - 44 Jahre)
- Stadium der Aufrechterhaltung (45 - 64 Jahre) und
- Stadium des Abbaus (65 Jahre und älter).

Als Entwicklungsaufgaben werden hier solche Aufgaben verstanden, „die durch gesellschaftliche Erwartungen definiert und vom Individuum in bestimmten Lebensabschnitten zu bewältigen sind“ (BUßHOFF, 1989, S. 21). So muss sich beispielsweise ein Jugendlicher darüber bewusst werden, was seine beruflichen Interessen sind, um daraufhin eine berufliche Entscheidung treffen zu können (Stadium der Erkundung). Berufsreife beziehungsweise Berufswahlreife¹² kann nun als Fähigkeit und Bereitschaft verstanden werden, diese beruflichen Entwicklungsaufgaben in Angriff zu nehmen und zu bewältigen (SEIFERT, 1992).

SUPER (1974) hat auf Basis seiner Forschungsarbeiten fünf Dimensionen der Reife herausgearbeitet:

- Laufbahnplanung (z. B. Bereitschaft zur Übernahme von Verantwortung)
- Laufbahnexploration (z. B. Nutzung von Informationsquellen)
- Entscheidungskompetenz (z. B. Fähigkeit, Entscheidungen zu treffen)
- berufliche Informiertheit (z. B. Wissen über die Eintrittsvoraussetzungen in Berufen)
- Realitätsorientierung (z. B. Selbstkenntnis).

Vereint eine Person die fünf Dimensionen in sich, ist sie berufsreif und daher zu einer realistischen und angemessenen Berufswahl fähig. Berufsreife Personen

¹² Im angloamerikanischen Sprachgebrauch wird sprachlich nicht zwischen Berufswahlreife und Berufsreife unterschieden. Beide Begriffe sind mit „vocational maturity“ benannt. Daher wird in den deutschen Übersetzungen von Supers Theorie vocational maturity sowohl als Berufsreife als auch als Berufswahlreife wiedergegeben.

zeichnen sich dadurch aus, dass sie ihre Fähigkeiten, Neigungen, Interessen und Bedürfnisse kennen und versuchen, diese in einem entsprechenden Beruf zu realisieren. Nach SUPER (1957) ist dies die Voraussetzung für berufliche Zufriedenheit und beruflichen Erfolg.

SEIFERT (1992) gibt einen Überblick über die Ergebnisse, die im Zusammenhang mit dem Super'schen Berufsreifekonzept gefunden wurden. Demnach können berufsreife Jugendliche früher und leichter ihre Berufsentscheidung treffen und fühlen sich durch die Aufgaben der Berufswahlvorbereitung, -entscheidung und -realisierung weniger stark belastet. Bezogen auf die Berufswahlrealisierung weisen berufswahlreife Jugendliche ein effektiveres Verhalten auf, was sich z. B. darin zeigt, dass berufsreife Jugendliche meist schon einen Ausbildungsplatz haben, bevor sie die Schule verlassen. Berufswahlreife Jugendliche haben zudem in den letzten beiden Schuljahren stabilere berufliche Präferenzen und zeigen bei ihrer Berufswahlentscheidung eine stärkere Selbstkonzeptorientierung, was zu einer höheren Selbstkonzept-Berufskonzept-Kongruenz führt. SEIFERT, BERGMANN und EDER (1987) kommen zu dem Ergebnis, dass es signifikante Zusammenhänge zwischen der Berufsreife beziehungsweise Berufswahlreife von Schülern im letzten Schuljahr und dem Ausbildungserfolg gibt.

SUPER macht deutlich, dass für die Herausbildung der vocational maturity vor allem kognitive Faktoren von Bedeutung sind. So beziehen sich die in der angloamerikanischen Literatur verwendeten Indikatoren von Berufsreife hauptsächlich auf das Wahlverhalten, die Orientierungsfähigkeit und die Problemlösestrategien einer Person bei der ersten oder erneuten Berufswahlentscheidung. Nach diesen Konzepten sind vor allem solche Reifezunahmen von Bedeutung, die eine Person zu einer adäquaten Berufswahl befähigen wie z. B. die Entwicklung einer antizipatorischen und korrigierenden Informationsverarbeitung oder die Fähigkeit zur Abstimmung zwischen Beruf und Person (JAIDE, 1977).

1.4 Zusammenfassung

Die Probleme auf dem Ausbildungsstellenmarkt haben sich in den letzten Jahren zugespitzt. 2005 fehlten so viele Lehrstellen wie noch nie seit der deutschen Wiedervereinigung. In Hinblick auf die Ursachen der Lehrstellenmisere gibt es eine heftige Debatte zwischen der Arbeitgeber- und der Arbeitnehmerseite. Uneinigkeit besteht darüber, inwieweit die Ursache für die Schwierigkeiten auf dem Lehr-

stellenmarkt in der mangelhaften Ausbildungsreife der heutigen Lehrstellenbewerber und damit in der Verantwortung der Nachfrageseite liegt. Die Diskussion über die angeblich gesunkenen Kompetenzen der Jugendlichen wird durch das Fehlen einer allgemein gültigen Definition von Ausbildungsreife erschwert. Bisherige Versuche einer Verständigung über das Konzept der Ausbildungsreife blieben erfolglos. Die Ergebnisse einzelner Forschungsgruppen sind so unterschiedlich, dass eine einheitliche, allgemein gültige Definition nicht absehbar ist (MÜLLER-KOHLBERG et al. 2005; SCHÖBER, 2005). Angloamerikanische Ansätze zur Berufsreife liefern ebenfalls keine Anhaltspunkte, was konkret unter Ausbildungsreife zu verstehen ist. Sie erfassen lediglich einen Teilaspekt von Ausbildungsreife: Die Fähigkeit, eine adäquate Berufswahl zu treffen.

2 Das Problem der mangelnden Ausbildungsreife aus Sicht der Wirtschaft

Neun von zehn Unternehmen geben an, die Leistungen der Jugendlichen seien unter das Niveau früherer Jahrgänge gefallen (SÖHNGEN, 1998). In dem gesunkenen Leistungsniveau der Jugendlichen sieht die Wirtschaft neben der schlechten gesamtwirtschaftlichen Lage den Hauptgrund für die gegenwärtige Lehrstellenmisere. Das zweite Kapitel ist daher den Sorgen der Arbeitgeber und deren Vertretern in Hinblick auf die gesunkene Ausbildungsreife der heutigen Lehrstellenbewerber gewidmet. In Kapitel 2.1 werden zunächst die Belege vorgestellt, die die Wirtschaft heranzieht, um die Verfallsthese zu stützen. Die verwendeten Ergebnisse werden im Zusammenhang mit ihren Quellen präsentiert, so dass sich Kapitel 2.1 nach den Quellen der Ergebnisse gliedert. Daran anschließend werden in Kapitel 2.2 die Forderungen dargestellt, die zur Erhöhung der Ausbildungsreife an verschiedene Seiten herangetragen werden. Kapitel 2.2 ist hinsichtlich der Adressaten dieser Forderungen gegliedert.

2.1 Belege für die gesunkene Reife: Die Quellen der Wirtschaft

Die Wirtschaft zeigt sich hinsichtlich der gesunkenen Ausbildungsreife der heutigen Ausbildungsstellenbewerber besorgt. Auf Grund der gesunkenen Kompetenzen sieht sie die Entwicklung einer neuen Generation von Fachkräften in Gefahr (BDA, 2003b). Ihre Argumentation untermauert sie mit Ergebnissen aus Unternehmensbefragungen (vgl. Kapitel 2.1.4), Resultaten von Einstellungstests einzelner Unternehmen (vgl. Kapitel 2.1.2), Tests der Industrie- und Handelskammern (vgl. Kapitel 2.1.1) und letztendlich mit den Ergebnissen von Schulleistungstests wie TIMMS (Third International Mathematics and Science Study) oder PISA (Programme for International Student Assessment) (vgl. Kapitel 2.1.3). Das folgende Kapitel gibt einen Überblick über die Quellen, die die Arbeitgeber für die These der gesunkenen Ausbildungsreife heranziehen. Um den Rahmen dieser Arbeit nicht zu sprengen, werden für die einzelnen Quellen jeweils nur die prominentesten Beispiele vorgestellt.

2.1.1 Die Ergebnisse der hessischen IHK

Die deutschen Industrie- und Handelskammern beobachten seit Jahren die Leistungen der Jugendlichen in den Kulturtechniken. Ihre Ergebnisse weisen alle in dieselbe Richtung: Die Leistungen von Schulabgängern haben sich in den letzten Jahren verschlechtert. Zwischen den Anforderungen der Wirtschaft an künftige Auszubildende und dem Qualifikationsprofil ihrer Bewerber klafft eine große Lücke (EBBINGHAUS, 2000). Stellvertretend für die zahlreichen Studien wird an dieser Stelle auf die Untersuchung der Hessischen IHK eingegangen, die häufig in der arbeitgebernahen Literatur zitiert wird.

Seit 1977 führen die hessischen Industrie- und Handelskammern jährlich einen Rechtschreib- und Rechentest bei Berufsanfängern durch. Über die Jahre hinweg wurden bei diesem Test die Struktur, die Durchführungs- und Auswertungsbedingungen beibehalten, die einzelnen Aufgaben aber jährlich modifiziert. Aus dem mathematischen Bereich haben die Jugendlichen Aufgaben zu lösen, die ihre Kenntnisse in den Grundrechenarten, der Division, dem Rechnen mit Maßen und Gewichten, der Prozent- und Zinsrechnung und im Dreisatz überprüfen. Zusätzlich werden Aufgaben vorgelegt, die das logische Denken betreffen. Die Kenntnisse der deutschen Rechtschreibung werden überprüft, indem die Jugendlichen aus verschiedenen vorgegebenen Rechtschreibvarianten eines Wortes die Richtige herausfinden sollen. Alle Aufgaben orientieren sich an den Lehrplänen der Hauptschule (FREYTAG, 1998b). Nach FREYTAG (1998b) zeichnet sich in dem Zeitreihenvergleich der Testresultate ein eindeutiger Trend ab: Seit 1977 haben sich sowohl die orthographischen Kenntnisse als auch die Rechenfähigkeit der hessischen Berufsanfänger kontinuierlich verschlechtert (FREYTAG, 1998a), wobei in der Rechtschreibleistung eine deutlichere Verschlechterung vorzufinden ist als bei den Rechenkenntnissen. Ein Rückgang der Leistungen ist bei den Berufsanfängern unabhängig von der besuchten Schulform vorzufinden. Die Gesamtfehlerzahl nimmt jedoch mit der Höhe des Schulabschlusses ab (FREYTAG, 1998a). Die jüngsten Testergebnisse zeigen, dass das Leistungsniveau nicht weiter fällt, sondern dass es sich auf einem niedrigen Niveau eingependelt hat (FREYTAG, 2002).

2.1.2 Die Ergebnisse der BASF-AG

Verschiedene Unternehmen erfassen seit Jahren das Leistungsniveau ihrer Ausbildungsstellenbewerber. Eine im Zusammenhang mit der gesunkenen Ausbildungsreife häufig in der Literatur zitierte Studie ist die Eignungsuntersuchung der BASF-AG, die seit 1975 jährlich durch den Psychologischen Dienst des Unternehmens durchgeführt wird (KIEPE, 1998, 2001, 2002). Der Test wird Jugendlichen vorgelegt, die anhand ihrer Bewerbungsunterlagen bereits die erste Hürde der Bewerbung genommen haben und dient der weiteren Positivauswahl. Er erfasst neben dem grundlegenden Sprachverständnis, dem logischen und anschauungsgebundenem Denken, die Kenntnisse der deutschen Rechtschreibung und die Beherrschung der elementaren Grundrechenarten¹³. Im Rechtschreibtest sollen die Jugendlichen bei 30 Wörtern entscheiden, ob diese orthographisch richtig sind¹⁴. Bemerken sie Rechtschreibfehler, sollen diese direkt korrigiert werden. Der Rechentest umfasst 20 Aufgaben, die die Kenntnisse der Jugendlichen hinsichtlich der Addition, Subtraktion, Multiplikation, Division und dem Prozentrechnen erfassen (KIEPE, 1997). Dieser Test, der zum ersten Mal vor 30 Jahren angewendet wurde, ist bis zur aktuellen Erhebung im Jahr 2005 nicht verändert worden (BASF-AG, 2005). Die aktuellen Zeitreihen zeigen, dass abgesehen von einigen geringen Schwankungen, eine Tendenz zum Leistungsabfall vorzufinden ist¹⁵. Sowohl Realschüler als auch Hauptschüler konnten im zeitlichen Verlauf weniger Rechen- und Rechtschreibaufgaben korrekt lösen (BASF-AG, 2005).

2.1.3 Die Ergebnisse der Schulleistungstests PISA und TIMMS

Sowohl PISA als auch TIMMS erfassen das Leistungsniveau von Schülern im internationalen Vergleich (BAUMERT, BOS und WATERMANN, 1998; BAUMERT et al., 2001). Im Gegensatz zu PISA beschäftigt sich TIMMS ausschließlich mit den mathematisch-naturwissenschaftlichen Leistungen von Schülern.

¹³ Die veröffentlichten Ergebnisse beruhen lediglich auf dem Rechen- und Rechtschreibtest. Der Autorin sind keine Publikationen zum Sprachverständnis, dem logischen oder anschauungsgebundenem Denken bekannt.

¹⁴ Bis 1997 mussten die Jugendlichen noch 40 Wörter bearbeiten (BASF-AG, 2005).

¹⁵ Für die Vergleiche der Bewerberleistungen über die einzelnen Jahre hinweg, wurde aus der Grundgesamtheit aller Testergebnisse für jede Schulart jeweils eine Zufallsstichprobe von 300 Testwerten gezogen (BASF-AG, 2005)

2.1.3.1 PISA

PISA hat das Ziel, den Mitgliedstaaten der OECD (Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung) ein Bild darüber zu geben, wie gut die allgemein bildende Schule ihre Schüler auf ein Leben nach der Schule vorbereitet. Das Programm wird wiederholt durchgeführt und erfasst bei jeder Erhebung die Lesekompetenz, die mathematische und naturwissenschaftliche Grundbildung von 15-jährigen Schülern aller Schulformen. Bei den einzelnen Untersuchungen wird jeweils ein Schwerpunkt auf einen der drei Kompetenzbereiche gelegt¹⁶. PISA untersucht zudem überfachliche Qualifikationen wie Lernstrategien oder Problemlösekompetenzen (BAUMERT et al., 2001).

Lesekompetenz

Über die Lesekompetenz wird erfasst, wie gut 15-Jährige aus Texten Informationen entnehmen, diese verstehen, interpretieren und bewerten können. Im Jahr 2000 stellte die Lesekompetenz den Schwerpunkt bei PISA. In diesem Jahr schnitten die deutschen Schüler im internationalen Vergleich unterdurchschnittlich ab. Fast ein Viertel erhielt auf Grund ihrer ungenügenden Leseleistung eine schlechte Prognose in Hinblick auf ihre weitere schulische Laufbahn oder auf eine spätere berufliche Ausbildung und wurde daher als Risikogruppe bezeichnet (BAUMERT et al. 2001). Bei der zweiten Erhebung 2003 verbesserten sich die deutschen Schüler in ihrer Lesekompetenz leicht und bewegen sich nun im internationalen Vergleich im mittleren Bereich. Jedoch ist der Anteil derer, die zur Risikogruppe gehören, unverändert groß geblieben (PRENZEL et al., 2004).

Mathematische Kompetenz

Mit dem Teilbereich mathematische Kompetenz soll erfasst werden, wie gut Jugendliche ihr mathematisches Wissen auf realitätsnahe Fragen anwenden können. Im Vergleich zu der Erhebung von 2000, in der die deutschen Schüler unterdurchschnittlich abschnitten, verbesserten sie sich im Jahr 2003. Im internationalen Vergleich liegen die deutschen Schüler mit ihren Leistungen nun im Mittelfeld. Jedoch konnten 9,2 % der Jugendlichen mit ihrem Wissen nicht einmal die erste

¹⁶ 2000 wurde schwerpunktmäßig die Lesekompetenz und 2003 die mathematische Grundbildung erhoben. Im Jahr 2006 soll der Schwerpunkt auf der naturwissenschaftlichen Grundbildung liegen (PRENZEL et al., 2004).

Kompetenzstufe erreichen¹⁷. Weitere 12,4 % kamen lediglich auf Stufe 1, so dass insgesamt 21,6 % zur Risikogruppe gerechnet wurden (Prenzel et al., 2004).

Naturwissenschaftliche Kompetenz

Über die naturwissenschaftliche Kompetenz wird nicht nur erfasst, wie gut Jugendliche naturwissenschaftliche Konzepte verstehen, sondern auch, ob und wie gut sie dieses Wissen anwenden können. So wird unter anderem geprüft, wie gut sie aus Beobachtungen und Befunden Schlussfolgerungen ziehen können. Im Jahr 2000 lagen die Leistungen der deutschen Schüler unter dem OECD-Mittelwert. Über ein Viertel befand sich auf Kompetenzstufe 1 oder darunter und konnte nicht mehr als einfaches Faktenwissen wiedergeben (BAUMERT et al., 2001). 2003 konnten sich die deutschen Schüler verbessern und im internationalen Vergleich in den mittleren Bereich vorrücken (PRENZEL et al. 2004).

Überfachliche Qualifikationen: Problemlösekompetenz

2003 wurde zum ersten Mal die Problemlösefähigkeit der Schüler erfasst. In diesem Bereich erzielten die deutschen Schüler erstmals überdurchschnittliche Werte. Dennoch lagen 14,1 % der Jugendlichen mit ihren Leistungen unterhalb der ersten Kompetenzstufe (PRENZEL et al., 2004).

2.1.3.2 TIMMS

TIMMS erfasst in voneinander unabhängigen Studien die mathematisch-naturwissenschaftlichen Leistungen von Schülern unterschiedlicher Bildungsgruppen. So wurden bereits die mathematisch-naturwissenschaftlichen Leistungen von Schülern der Sekundarstufe I (TIMMS/I) und Sekundarstufe II (TIMMS/II) erfasst (BAUMERT, BOS und WATERMANN, 1998). Die dritte und aktuelle Studie der International Association for the Evaluation of Educational Achievement, TIMMS/III, bezog neben Schülern der allgemein bildenden Schulen zum ersten Mal auch Auszubildende ein, die eine Teilzeitberufsschule besuchten (BAUMERT et al., 1998). Bei TIMMS/I und II lagen die Leistungen der deutschen Schüler im internationalen Vergleich im mittleren Bereich. Bei der dritten Erhebung zeigte sich, dass sich die Abstände zu den

¹⁷ PISA unterscheidet sechs Kompetenzstufen. Schüler, die lediglich die erste Stufe erreichen oder sogar unter dieser bleiben, verfügen nicht einmal über die grundlegendsten Kenntnisse. Erreicht ein Schüler Stufe 2, verfügt er über ausreichende Kenntnisse. Schüler der Stufe 3-5 haben befriedigende bis gute Kenntnisse. Schüler mit sehr guten Kenntnissen werden der sechsten Stufe zugeordnet (BAUMERT, et al., 2001; PRENZEL et al., 2004).

leistungsstärkeren Ländern vergrößert hatten. Hinsichtlich der mathematisch-naturwissenschaftlichen Grundbildung konnten die deutschen Schüler nur noch einen Platz im unteren Bereich einnehmen (BAUMERT et al., 1998). Nach den Autoren haben die deutschen Schüler erhebliche Probleme, ihr Wissen auf alltägliche Probleme anzuwenden (BAUMERT et al. 1998). Folglich stellt TIMMS/III den deutschen Schülern und Auszubildenden ein schlechtes Zeugnis aus.

2.1.4 Die Ergebnisse aus Unternehmensbefragungen

Die deutschen Industrie- und Handelskammern, die Bundesvereinigung der deutschen Arbeitgeberverbände und das Institut der deutschen Wirtschaft Köln führen regelmäßig Befragungen bei ausbildenden Unternehmen durch. Einige von ihnen thematisieren das Qualifikationsprofil der Schulabgänger. Arbeitgeber erhalten die Möglichkeit, ihre Erfahrungen mit der heutigen Generation von Lehrstellenbewerbern und Auszubildenden zu schildern und Angaben über beobachtete Veränderungen hinsichtlich der Kompetenzen der Jugendlichen zu machen. Im Folgenden werden die Ergebnisse einer BDA-Untersuchung aus dem Jahre 2002, einer IW-Studie, die im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung, Forschung, Wissenschaft und Technologie durchgeführt wurde, sowie einer Befragung der Rostocker Industrie- und Handelskammer vorgestellt. Ihre Ergebnisse sollen stellvertretend für die Vielzahl anderer Befragungen stehen, deren Ergebnisse in dieselbe Richtung weisen.

2.1.4.1 Kulturtechniken

Die Beherrschung der elementaren Kulturtechniken (Lesen, Rechnen, Schreiben) wird gemeinhin als eine wichtige Voraussetzung für den Eintritt in das Berufsleben und somit als Merkmal der Ausbildungsreife verstanden (vgl. Kapitel 1.3). Aus diesem Grund fehlen bei keiner Unternehmensbefragung zum Thema Ausbildungsreife Einschätzungen der Leistungen von Jugendlichen in diesen Bereichen. Dass die Auszubildenden in den Augen der Betriebe durchweg schlecht abschneiden, verdeutlichen die folgenden Ergebnisse. Bei einer 2002 durchgeführten Befragung durch die BDA (BDA, 2002a) gaben 91 % der befragten Betriebe an, dass die schulischen Defizite ihrer Auszubildenden erkennbare Folgen für die Berufsausbildung hätten. 77,5 % der Unternehmen waren nicht mit den Rechenleistungen der Auszubildenden zufrieden. Die Befragten kritisierten, dass die heutige Jugend nicht einmal mehr in der Lage sei, grundlegende Rechenoperation durchzuführen. Noch schlechter stand es nach Meinung der befragten Betriebe um die Beherrschung der

deutschen Rechtschreibung und Grammatik. 82,5 % sahen hier erhebliche Defizite bei den Auszubildenden (BDA, 2002a). Eine vom Institut der deutschen Wirtschaft Köln durchgeführte Unternehmensbefragung kommt zu ähnlichen Ergebnissen (GARTZ et al., 1999). Unabhängig von ihrer Berufsgruppenzugehörigkeit waren sich die Befragten einig, dass sich im Vergleich zu den 80er-Jahren die Beherrschung der Kulturtechniken durch die Ausbildungsstellenbewerber deutlich verschlechtert habe. Vor allem den Hauptschülern mangle es an Rechtschreib- und Lesekompetenz. Die Ergebnisse einer Vollerhebung von ausbildenden Betrieben des Kammerbezirks Rostock zeichnen ein ähnliches Bild (IHK ROSTOCK, 2002). Auch diese an der Ausbildung beteiligten Unternehmen beklagten, dass sich die fachlichen Kompetenzen der Jugendlichen in Deutsch, Mathematik und den Naturwissenschaften im Laufe der Zeit drastisch verschlechtert hätten. Viele Lehrstellenbewerber könnten daher nicht die Mindestanforderungen der Betriebe erfüllen. Auch die mangelhaften wirtschaftlichen Vorkenntnisse wurden stark kritisiert (IHK ROSTOCK, 2002).

2.1.4.2 Schlüsselqualifikationen und soziale Kompetenzen

Die Arbeitswelt unterliegt einem ständigen Wandel. Dies führt dazu, dass Fachwissen in der heutigen Zeit in einem rasanten Tempo veraltet (u. a. ALEX, 2005; KÜCHLER, 1998). Aus diesem Grund erlangen überfachliche Qualifikationen zunehmend an Bedeutung (RÜTZEL, 2002; ZIEHM, 2002). Die Wirtschaft nimmt aber verstärkt Defizite bei den persönlichen und sozialen Kompetenzen der Auszubildenden wahr. Häufig wird beklagt, dass es den Jugendlichen an den einfachsten Regeln des Zusammenlebens und -arbeitens fehle (HUNDT, 2003). Daher ließen die Verantwortlichen der IW-Studie, der BDA- und der Rostocker IHK-Umfrage die Betriebe nicht nur die Leistungen der Jugendlichen in den Kulturtechniken bewerten, sondern waren auch an deren Einschätzung in Hinblick auf die Schlüsselqualifikationen der Jugendlichen interessiert. Obwohl die in diesem Bereich wahrgenommenen Defizite nicht so groß ausfielen wie bei der Bewertung der Kulturtechniken, stellten sowohl bei der Untersuchungen der BDA (2002a) als auch bei der des IWs (GARTZ et al., 1999) jeweils 40 % der Befragten Mängel bei den Schlüsselqualifikationen von Auszubildenden fest. Die Arbeitgeber, die durch den BDA befragt worden waren, sahen vor allem bei den Arbeitstugenden Handlungsbedarf. Sie beklagten sich über fehlende Selbstständigkeit, fehlendes Verantwortungsbewusstsein, mangelndes Engagement, Unzuverlässigkeit, Motivationslosigkeit, Unpünktlich-

keit und mangelnde Leistungsbereitschaft. Besser wurden soziale Kompetenzen wie Teamfähigkeit oder Kooperationsbereitschaft bewertet. Nur 12,8 % der Befragten hatten in diesen Bereichen Defizite bei den Jugendlichen festgestellt (BDA, 2002a). Die Befragten der IW-Studie gaben an, dass sich die Kompetenzen der Jugendlichen in den Schlüsselqualifikationen über die Jahre hinweg verschlechtert hätten. Vor allem bei der Einstellung zur Arbeit, dem selbstständigen Lernen, dem Verantwortungsbewusstsein, der Belastbarkeit und der Motivation waren den Unternehmen erhebliche Mängel aufgefallen. Demgegenüber wurden kaum Defizite bei der Kommunikations-, Kooperations-, und Teamfähigkeit wahrgenommen (GARTZ et al., 1999). Auch die Ergebnisse der IHK zeigen ein differenziertes Bild (IHK ROSTOCK, 2002). Defizite wurden vor allem in der Konfliktbereitschaft, der Selbstständigkeit und dem Verantwortungsbewusstsein gesehen. Positiv wurde hingegen die Teamfähigkeit, die Leistungsbereitschaft und die Bereitschaft, neues Wissen zu erwerben, bewertet (IHK ROSTOCK, 2002). So wird in allen drei Studien übereinstimmend ein Mangel an Selbstständigkeit und Verantwortungsbewusstsein beklagt, positiv dagegen die Kooperations- und Teamfähigkeit der heutigen Lehrstellenbewerber eingeschätzt.

2.1.4.3 Gründe für Vakanzen

Seit 1997 führt das Institut der deutschen Wirtschaft Köln jährlich eine Befragung von Unternehmen zum Thema Ausbildung und Beschäftigung durch. Zum festen Bestandteil dieser Studie gehört die Bewertung von möglichen Gründen für unbesetzte Ausbildungsstellen im Betrieb der Befragten. Gab 1997 und 1998 noch die Mehrzahl der Unternehmen an, sie hätte ihre angebotenen Ausbildungsplätze deshalb nicht besetzen können, weil sich zu wenige Bewerber gemeldet hätten, wird seit 1999 die mangelnde Ausbildungsreife der Bewerber als Hauptgrund für Vakanzen genannt. 2002 gaben 76,1 % der Unternehmen die ungenügende Ausbildungsreife der Bewerber als Grund für ihre unbesetzten Ausbildungsstellen an (WERNER, 2002). Im Jahr 2003 waren es bereits nahezu alle Betriebe (94 %), die laut Selbstaussage, bei der Besetzung von Ausbildungsstellen mit der unzureichenden Qualifikation der Bewerber zu kämpfen hatten und Vakanzen durch die mangelnde Ausbildungsreife der Jugendlichen erklärten (IW, 2003a). Die Ergebnisse einer aktuellen Umfrage der DIHK (DIHK, 2005) weisen in die gleiche Richtung. So gaben 12 % aller befragten Unternehmen an,

sie hätten angebotene Ausbildungsstellen nicht besetzen können, da es an geeigneten Bewerbern gefehlt habe (DIHK, 2005)¹⁸.

2.2 Forderungen zur Verbesserung der Ausbildungsreife

Mit den Klagen über die ungenügende Ausbildungsreife der heutigen Lehrstellenbewerber sind Vorschläge zu ihrer Verbesserung eng verknüpft. Die Appelle richten sich hauptsächlich an die allgemein bildenden Schulen (vgl. Kapitel 2.2.1). Aber auch den Eltern (vgl. Kapitel 2.2.2), der Wirtschaft (vgl. Kapitel 2.2.3) und den Jugendlichen selbst (vgl. Kapitel 2.2.4) werden Forderungen entgegengebracht.

2.2.1 Forderungen an die allgemein bildenden Schulen

Die Arbeitgeber sehen die Schulen nicht mehr in der Lage, die Schüler mit den grundlegenden Kompetenzen auszustatten, die ihrer Meinung nach für das erfolgreiche Absolvieren einer Berufsausbildung aber auch für einen erfüllten Lebens- und Berufsweg notwendig sind (u. a. GARTZ et al., 1999; IHK ROSTOCK, 2002; KLEIN und HÜCHTERMANN, 2003). Auch der ehemalige Bundesarbeits- und Wirtschaftsminister CLEMENT sieht die Ursache für zahlreiche Probleme, die während der Berufsausbildung auftreten, bereits in der Schulzeit begründet (CLEMENT, 2005). Bezugnehmend auf die PISA-Ergebnisse mahnte 2003 Arbeitgeberpräsident HUNDT: „Mit Sorge beobachten Unternehmen, dass immer mehr Jugendlichen die Ausbildungsvoraussetzung fehlt. Nicht nur die schlechten Ergebnisse der PISA-Studie, sondern auch die täglichen Erfahrungen vieler Ausbilder im Betrieb zeigen, dass die Schulbildung in Deutschland wesentlich verbessert werden muss“ (BDA, 2003b, S. 3). Selbst die ehemalige Bildungsministerin BULMAHN (2004) forderte nach PISA: „Wir brauchen leistungsfähigere Schulen, die besser auf eine Berufsausbildung vorbereiten“ (BULMAHN, 2004, S. 9). Die Ergebnisse der IW-Umfrage zu Ausbildung und Beschäftigung aus dem Jahre 2002 verdeutlichen, wie wichtig es den Unternehmen ist, dass sich in Bezug auf die Qualität der Schulbildung etwas tut (WERNER, 2002). Die befragten Unternehmen hatten 2002 die Gelegenheit, Reformvorschläge zur Verbesserung der Ausbildungssituation einzuschätzen. Allen voran

¹⁸ Die 12 % beziehen sich nicht auf die Teilgruppe der Betriebe, die Vakanzen zu verzeichnen hatten, sondern geht – anders als bei der IW-Studie (IW, 2003a; WERNER, 2002) – auf die Befragung aller Betriebe zurück. Aus der Darstellung der DIHK (2005) geht nicht hervor, wie viele der Betriebe, die Vakanzen verzeichnen, diese auf die mangelnde Ausbildungsreife zurückführen.

forderten sie von den Schulen, die Vermittlung der elementaren Kulturtechniken zu verbessern, da Kenntnisse in Rechnen, Lesen und Schreiben als elementare Merkmale von Ausbildungsreife verstanden werden (IW, 2003a; WERNER, 2002). Selbst der sonst von der Wirtschaft so favorisierte Vorschlag, die Lohnnebenkosten zu senken, wurde durch die Priorisierung der Schulreformen auf Platz zwei verwiesen (WERNER, 2002).

Da die Ursachenzuschreibung hauptsächlich zu Lasten der allgemein bildenden Schulen geht, richtet sich das Gros der Forderungen an den – aus Sicht der Wirtschaft – Hauptverantwortlichen für die mangelnde Ausbildungsreife: Die allgemein bildenden Schulen.

Die in zahlreichen Veröffentlichungen (u. a. BDA, 2003b; KIEPE, 2002; KRAMER, 1997; VETTER, 1997) aufgelisteten Forderungen an die Schulen, lassen sich im Wesentlichen auf drei Bereiche reduzieren:

- Verbesserung der fachlichen Kompetenz
- Verbesserung der überfachlichen Kompetenz
- Verbesserung der Berufsorientierung

2.2.1.1 Verbesserung von fachlichen Kompetenzen

Neben verbesserten Kenntnissen im Lesen, Rechnen und Schreiben, wünscht sich die Wirtschaft eine stärkere Ausrichtung auf die Vermittlung von betriebswirtschaftlichen Zusammenhängen (u. a. IHK SCHWERIN, 2002; KIEPE, 2002). Ebenfalls sollte aus Sicht der Wirtschaft – aber auch in den Augen von Arbeitnehmervertretern – das schulische Wissen einen stärkeren Realitätsbezug und eine höhere Aktualität als bisher aufweisen (u. a. BLAESE, 1996; NORDHAUS, 1997).

2.2.1.2 Verbesserung von überfachlichen Kompetenzen

Vielfach wird von Seiten der Wirtschaft betont, dass persönliche und soziale Kompetenzen in der Berufswelt an Bedeutung gewinnen (BDA, 2003b; FRANZEN, 2004; GARTZ et al. 1999). Da die Unternehmen jedoch erhebliche Defizite bei den Jugendlichen in diesen Bereichen wahrnehmen (vgl. Kapitel 2.1.4.2), verlangen sie von den Schulen eine stärkere Besinnung auf ihren Erziehungsauftrag. Dieser beinhaltet die Verpflichtung, Jugendliche in ihrer Persönlichkeitsentwicklung zu fördern (u. a. HUNDT, 2003; KIEPE, 1996). MUTSCHELLER (1998) fordert in diesem Zusammenhang einen „erziehenden Unterricht“ (MUTSCHELLER, 1998, S. 115). Die Wirtschaft verlangt

zudem, dass mögliche Erziehungsversäumnisse des Elternhauses von der Schule ausgeglichen werden sollten (KIEPE, 1996, 2001, 2002). Bisweilen werden in der Literatur die so genannten persönlichen und sozialen Kompetenzen unter den Begriff der „Werte oder Tugenden“ subsumiert, so dass häufig von einer Verbesserung der Werteerziehung gesprochen wird, die nach Ansicht der Wirtschaft zum Bildungsauftrag der Schule gehöre (BDA, 2002b; HUNDT, 2003). Die mit den Verbesserungsvorschlägen der Wirtschaft verbundenen Kompetenzen finden sich in den in Kapitel 1.3.1.4 vorgestellten Anforderungsprofilen wieder (z. B. Leistungsbereitschaft, Verantwortungsbewusstsein).

2.2.1.3 Verbesserung bei der Berufsorientierung

KIEPE (2001, 2002) geht in seiner Definition von Ausbildungsreife davon aus, dass Lehrstellenbewerber nicht nur die Kulturtechniken beherrschen und über persönliche und soziale Kompetenzen verfügen müssten, sondern auch wissen sollten, was sie in den jeweiligen Berufen erwartet (vgl. Kapitel 1.3.1.3). Falsche Vorstellungen und Erwartungen hinsichtlich des Ausbildungsberufs können dazu führen, dass Jugendliche ihre Ausbildung vorzeitig abbrechen (SCHÖNGEN, 2003). Daher fordern nicht nur Arbeitgebervertreter und Betriebe eine verbesserte und umfangreichere Berufsorientierung während der Schulzeit (u.a. HÜCHTERMANN, 1996; IHK SCHWERIN, 2002). Auch Vertreter der Arbeitnehmer wünschen sich, dass die allgemein bildenden Schulen den Jugendlichen Fähigkeiten und Kenntnissen vermitteln, die sie für eine angemessene Berufswahl benötigen (NORDHAUS, 2004). Vor allem in Betriebspraktika oder Betriebsbegehungen sehen Wirtschaft und Arbeitnehmervertreter eine Möglichkeit für Jugendliche, sich bereits während der Schulzeit ein realistisches Bild von Berufen und Anforderungen einer Berufsausbildung zu machen (u. a. KIEPE, 1998; NORDHAUS, 2004; WEIß, 1998). In diesem Zusammenhang wird eine engere Kooperation von Schule und Wirtschaft als notwendig erachtet (u. a. KIEPE, 1998; NORDHAUS, 2004; STEFFENS, 1998).

2.2.2 Forderungen an die Eltern

Eltern sind nach Meinung der Wirtschaft immer noch primär für die Erziehung ihrer Kinder verantwortlich (BDA, 2003b). Bisweilen wird jedoch beklagt, dass die Qualität der elterlichen Erziehung nachgelassen habe, so dass die Forderung nach einer Steigerung der Ausbildungsreife auch gegenüber den Eltern erhoben wird (u. a. FRANZEN, 2004; TREICHEL, 1998; VETTER, 1997). Diese beinhalten hauptsächlich eine Verbesserung der Vermittlung von sozialen und persönlichen Kompetenzen (HUNDT, 2003; KLUXEN-PYTA, 2003, NORDHAUS, 1998). Gefordert wird aber auch, dass Eltern ihre Kinder in der Entwicklung ihrer individuellen Fähigkeiten und ihrer Leistungsbereitschaft unterstützen (BDA, 2003b). Eine stärkere Kooperation zwischen Schule und Elternhaus und zwischen Ausbildungsbetrieb und Elternschaft wird als wichtig angesehen (BDA, 2003b; KLUXEN-PYTA, 2003).

2.2.3 Forderungen an die Wirtschaft

Obwohl viele Unternehmen Stützkurse¹⁹ für ihre Auszubildenden anbieten, lehnt es die Wirtschaft ab, Defizite der Jugendlichen während der Ausbildung ausgleichen zu müssen (KIEPE, 1998; TREICHEL, 1998). Daher verlangt sie, dass Lehrstellenbewerber durch Schule und Elternhaus soweit auf Leben und Beruf vorbereitet werden, dass ihnen das Absolvieren einer Berufsausbildung ohne große Probleme möglich ist (KIEPE, 2001, 2002). Dennoch sehen auch die Unternehmen ein, dass sie an einer Verbesserung der Ausbildungsreife im Vorfeld der Berufsausbildung mitwirken können. Nach Ansicht der Arbeitgebervertreter kann dies vor allem dadurch geschehen, dass sie, z. B. durch Betriebspraktika, Schülern Einblicke in die Berufspraxis geben (BDA, 2003b). Stimmen außerhalb des Arbeitgeberlagers fordern von der Wirtschaft, vermehrt in die Ausbildung von jungen Menschen zu investieren. Sollten die Kompetenzen der Jugendlichen tatsächlich abgenommen haben, sei es möglich, diese durch vermehrte Anstrengungen der Ausbilder zu kompensieren (ALEX, 1998; GARTH-MINGELS, 1998). Die vornehmliche Forderung der Arbeitnehmervertreter an die Wirtschaft geht aber in eine ganz andere Richtung. Da sie in den Klagen der Wirtschaft lediglich eine Ablenkung von den Schwierigkeiten

¹⁹ Sollte es während der Ausbildung zu Schwierigkeiten kommen, weil z. B. die mathematischen Grundkenntnisse des Auszubildenden nicht ausreichen, um das Fachrechnen darauf aufzubauen, bieten manche Unternehmen ihren Lehrlingen kostenlosen Nachhilfeunterricht an. Dieser wird meist überbetrieblich organisiert, z. B. über die IHKs.

auf dem Lehrstellenmarkt sehen, fordern sie von der Arbeitgeberseite, mit den Schuldzuweisungen an Jugendliche und Schulen aufzuhören und sich ihrer Ausbildungsverantwortung zu stellen (vgl. Kapitel 1.2.1).

2.2.4 Forderungen an die Jugendlichen

Die Diskussion um die gesunkene Ausbildungsreife der Lehrstellenbewerber betrifft vor allem die Jugendlichen. Es wird ein Bild gezeichnet, das den heutigen Bewerber als unmotiviert, unkultiviert und zwischenmenschlich inkompetent darstellt. Dennoch richten sich kaum Forderungen zur Verbesserung der Ausbildungsreife an die Jugendlichen selbst. Lediglich die BDA (2003b) weist in ihrer Publikation „Option für die Jugend. Schulbildung verbessern, Ausbildungsfähigkeit fördern, Berufsorientierung intensivieren“ darauf hin, dass auch Jugendliche eine Verantwortung für ihre geringe Ausbildungsreife tragen. Daher fordert die BDA (2003b) von den Jugendlichen, aktiv an der Verbesserung ihrer Ausbildungsreife mitzuwirken. Um positive Veränderungen zu bewirken, müsse sich der junge Mensch erst einmal bewusst machen, dass er Verantwortung für sein Leben trage. Der Jugendliche solle sich darüber klar werden, dass Anstrengung und Leistungsbereitschaft für beruflichen Erfolg notwendig seien und daher Eigeninitiative, Zielorientierung und Sorgfalt von ihm erwartet werde (BDA, 2003b).

2.3 Zusammenfassung

Nicht nur unternehmensinterne Tests, sondern auch internationale Vergleichsstudien wie PISA und TIMMS haben gezeigt, dass Jugendliche starke Defizite in den Kulturtechniken aufweisen. So gibt das PISA-Konsortium ungefähr einem Viertel der deutschen Schüler eine negative Prognose hinsichtlich der weiteren schulischen und beruflichen Laufbahn. Im Bereich der überfachlichen Qualifikationen zeigt sich ein differenziertes Bild. Hier sehen die Arbeitgeber bei den Jugendlichen auch Stärken, z. B. bei der Team- oder bei der Kommunikationsfähigkeit. Trotz der erkannten Stärken überwiegen aber auch hier die wahrgenommenen Schwächen. Dies führt letztendlich dazu, dass ein Großteil der Betriebe unbesetzte Ausbildungsstellen auf die mangelnde Ausbildungsreife der Jugendlichen zurückführt. Mit der gesunkenen Ausbildungsreife sind Forderungen zu ihrer Verbesserung eng verknüpft. Dabei sind die inhaltlichen Forderungen zur Verbesserung der Ausbildungsreife hauptsächlich an den wahrgenommenen Defiziten der heutigen Lehrstellenbewerber orientiert: Weil PISA und Eignungsuntersuchungen gezeigt haben, dass Jugendliche Schwier-

rigkeiten bei der Beherrschung der Kulturtechniken haben, sollen diese vermehrt eingeübt werden und weil aus Unternehmensbefragungen deutlich wird, dass bei Jugendlichen die sozialen und persönlichen Kompetenzen nur unzureichend ausgebildet sind, müssen diese ebenfalls stärker gefördert werden. Diese Appelle richten sich in der Hauptsache an diejenigen, die maßgeblich an der Erziehung der Jugendlichen beteiligt sind: An die Eltern und an die allgemein bildende Schule, wobei den Schulen eine noch stärkere Verantwortung als dem Elternhaus auferlegt wird. So wird beispielsweise von den Schulen erwartet, dass sie Erziehungsversäumnisse der Eltern ausgleichen. Es richten sich aber auch Forderungen an die Wirtschaft. Einerseits soll sie im Vorfeld der Berufsausbildung, Jugendlichen Einblicke in die Berufswelt ermöglichen. Andererseits wird von den Ausbildern ein stärkeres Engagement für die Auszubildenden während der Ausbildung gefordert. Nur wenige Stimmen wenden sich mit ihren Forderungen an die Jugendlichen selbst. Lediglich die BDA (2003b) verlangt von den Jugendlichen eine stärkere Besinnung auf ihre Eigenverantwortung.

3 Was spricht gegen die Verfallsthese?

„Wenn man sieht, wie sich unsere Azubis heute Informationen beschaffen, wie sie an Probleme herangehen und wie sie kommunizieren und präsentieren – kurzum mit welchem Selbstbewusstsein sie in der Öffentlichkeit auftreten, dann liegen zwischen meinen Fähigkeiten in diesem Alter und denen der jungen Leute heute Welten“ (Zitat eines Ausbilders im Versicherungswesen zitiert nach SEHRBROCK, 2004).

Kapitel 2 erläuterte die Standpunkte der Wirtschaft in der Ausbildungsreife-Diskussion. In diesem Kapitel sollen Überlegungen und Argumente vorgestellt werden, die die Verfallsthese der Wirtschaft in Frage stellen. Denn wie in Kapitel 1.2.1 erwähnt, glauben Arbeitnehmervertreter nicht an schwindende Qualifikationen bei Jugendlichen, sondern vermuten hinter den Aussagen der Wirtschaft ein politisches Kalkül. In Kapitel 3.1 soll zunächst die gesunkene Ausbildungsreife statistisch beleuchtet werden. In Kapitel 3.2 wird die Frage der Validität der in Kapitel 2.1 vorgestellten Studien behandelt. Kapitel 3.3 ist einem historischen Rückblick gewidmet. Kapitel 3.4 beschäftigt sich schließlich mit den veränderten Strukturen der Arbeitswelt, die möglicherweise auf die Ausbildungsreife einwirken.

3.1 Ausbildungsreife im Spiegel der Statistik

Der Kern einer möglichen Definition von Ausbildungsreife kann gelten: Ausbildungsreife ist die Fähigkeit Jugendlicher, eine Berufsausbildung aufzunehmen und erfolgreich zu beenden (EBBINGHAUS, 2000). Die Wirtschaft stützt ihre These einer gesunkenen Ausbildungsreife der Jugendlichen mit einer Reihe statistischer Indikatoren. Im Folgenden werden Datenreihen zur Berufsvorbereitung (vgl. Kapitel 3.1.1), zu Ausbildungsabbrüchen (vgl. Kapitel 3.1.2), zu der Anzahl der Lehrstellenbewerber ohne Schulabschluss und zur Ungelerntenquote (vgl. Kapitel 3.1.3) vorgestellt.

3.1.1 Berufsvorbereitung

Unter Berufsvorbereitung werden das Berufsvorbereitungsjahr (BVJ), die berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen der Bundesagentur für Arbeit (BvB) und das Berufsgrundbildungsjahr (BGJ) subsumiert (GOOD-PRACTICE, 2005). Sie alle richten sich an Jugendliche, die auf Grund ihrer unzureichenden Ausbildungsreife nicht in eine Lehre einmünden konnten und zielen darauf ab, junge Menschen so weit zu fördern und zu unterstützen, dass sie ohne weitere Hilfen eine Ausbildung in einem Betrieb aufnehmen und erfolgreich beenden können. Da jedoch das Berufsgrund-

bildungsjahr als erstes Lehrjahr einer betrieblichen Ausbildung anerkannt werden kann und somit nicht nur eine reine Vorbereitung auf die Berufsausbildung darstellt, wird in Abbildung 3.1.1.1 lediglich die Anzahl der Teilnehmer am BVJ und an den BvB zusammengefasst dargestellt (GOOD-PRACTICE, 2005). Abbildung 3.1.1.1 zeigt, dass seit 1992 die Nutzung von Berufsvorbereitungen stetig ansteigt.

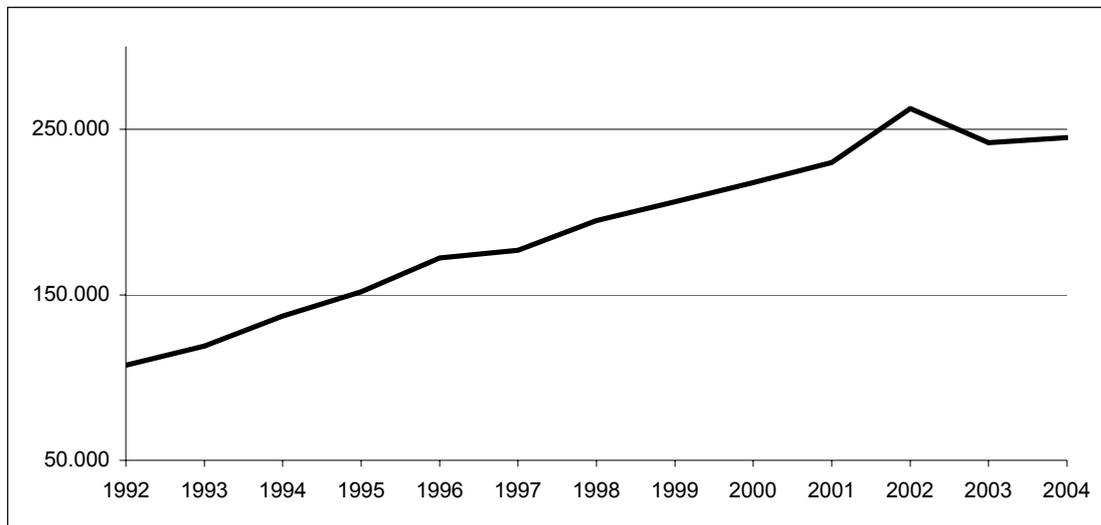


Abbildung 3.1.1.1 Anzahl der Teilnehmer an Berufsvorbereitungen (BvB und BVJ) von 1992-2004

Die Abbildung basiert auf Daten, die dem Berufsbildungsbericht 2006 (BMBF, 2006) entnommen wurden.

Für die Vertreter der Wirtschaft ist dieser Anstieg als Indikator für eine gesunkene und weiter sinkende Ausbildungsreife von Jugendlichen zu verstehen (RAUTMANN, 2005). Bedenkt man jedoch, dass die Berufsvorbereitung als Kompensation für das unzureichende Lehrstellenangebot gebraucht wird, und daher auch Jugendliche in die Maßnahmen einmüden, die ausbildungsreif sind, aber keine Lehrstelle finden konnten, ist es unzulässig, diesen Anstieg als Indikator für eine gesunkene Ausbildungsreife zu gebrauchen (EHRENTHAL und ULRICH, 2003; SCHOBER, 2005). So nahmen beispielsweise 2004 30.000 solcher ausbildungsreifer aber marktbenachteiligter Jugendliche allein an den berufsvorbereitenden Maßnahmen der BA teil (SCHOBER, 2005).

3.1.2 Ausbildungsabbrüche

Gemeinhin wird von einem ausbildungsreifen Jugendlichen erwartet, dass er den Anforderungen einer beruflichen Ausbildung gewachsen und daher in der Lage ist, eine Lehre erfolgreich zu beenden (RÜTZEL, 2002). Von der Wirtschaft werden Ausbildungsabbrüche daher auf die mangelnde Ausbildungsreife von Jugendlichen zurückgeführt (TREICHEL, 1998). Da nach BDA (2003b) die Brüche in den Ausbil-

dingsbiographien der Jugendlichen deutlich zugenommen haben, können diese, so die Wirtschaft, als Signale einer sinkenden Ausbildungsreife gedeutet werden (BDA, 2003b; TREICHEL, 1998). Abbildung 3.1.2.1 gibt sowohl die Erfolgs-²⁰ als auch die Lösungsquote²¹ für betriebliche Ausbildungen wieder.

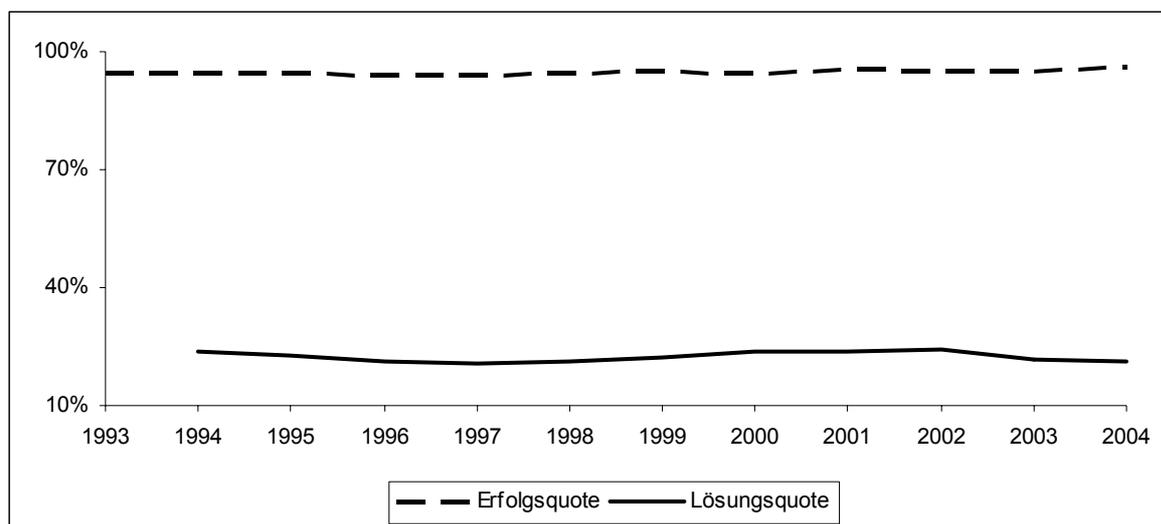


Abbildung 3.1.2.1 Erfolgs- und Lösungsquote bei beruflichen Ausbildungen von 1993-2004

Die Abbildung basiert auf Daten, die das Bundesinstitut für Berufsbildung (2005b) der Autorin zur Verfügung gestellt hat.

Abbildung 3.1.2.1 verdeutlicht, dass sowohl die Ausbildungsabbrüche als auch die Quote der erfolgreich bestandenen Prüfungen und damit der erfolgreich beendeten Ausbildungen über die letzten zwölf beziehungsweise elf Jahre konstant geblieben ist und somit keine Evidenz für die Beobachtung und der daraus folgenden Schlussfolgerungen der Wirtschaft vorliegt. Zudem muss beachtet werden, dass nicht alle Abbrüche als endgültige Brüche betrachtet werden können. Eine Vielzahl der Jugendlichen, die ihren Vertrag löst, nimmt eine andere Ausbildung auf oder beendet die begonnene in einem anderen Unternehmen (SCHÖNGEN, 2003). Darüber hinaus konstatiert das BMBF (2005), dass vorzeitige Vertragslösungen nicht nur auf eine mangelhafte Ausbildungsvorbereitung der Jugendlichen zurückzuführen sind,

²⁰ Die korrigierte Erfolgsquote gibt den Anteil der bestandenen Prüfungen an allen Prüflingen wieder. Eine Doppelzählung von Prüfungswiederholern innerhalb eines Kalenderjahres wird korrigiert, indem die Wiederholer aus einem vorherigen Kalenderjahr als Repräsentanten für diejenige betrachtet werden, die im aktuellen Termin nicht bestanden haben, aber künftig noch bestehen werden (BIBB, 2005c).

²¹ Die Lösungsquote eines Jahrgangs wird auf der Basis der vorzeitig abgebrochenen Verträge vorheriger Jahrgänge errechnet. Demnach sind die Angaben als Näherungswerte zu verstehen. Die jeweilige Quote basiert immer auf den Daten der vorhergehenden vier Jahre. Aus diesem Grund können keine Angaben für Gesamtdeutschland für den Zeitraum vor 1994 gemacht werden. (BIBB, 2005c).

sondern auch Ausdruck einer unzureichenden betrieblichen Ausbildungsqualität sind. Auch GROßKOPF (2005) macht darauf aufmerksam, dass die Ursachen für Ausbildungsabbrüche und Prüfungsversagen komplexer Natur sind und Ausbilder nicht ganz unschuldig daran sind. Daher sollte davon abgesehen werden, eine mangelhafte Ausbildungsreife von Auszubildenden als Ursache für Ausbildungsabbrüche zu deklarieren (SEHRBROCK, 2005).

3.1.3 Lehrstellenbewerber ohne Schulabschluss und Quote der Ungelernten

Neben den Ausbildungsabbrüchen und der gestiegenen Anzahl von Jugendlichen in Berufsvorbereitungen sieht die Wirtschaft in der steigenden Anzahl der Lehrstellenbewerber ohne Schulabschluss und der steigenden Quote der Jugendlichen ohne Berufsabschluss (Ungelernte²²) einen Indikator für die sinkende Ausbildungsreife (BDA, 2002a). Statistisch hat die Anzahl der Jugendlichen ohne Schulabschluss unter den Lehrstellenbewerbern in den letzten zehn Jahren zugenommen (SCHOBBER, 2004). SCHOBBER (2004) betont jedoch, dass dies kein Indikator für eine gesunkene Ausbildungsreife der Jugendlichen sei, da in Zeiten eines ausreichenden Lehrstellenangebotes selbst Jugendliche ohne Schulabschluss eine Lehrstelle erhielten. Erhöht sich die Ausbildungsstellennachfrage und geht gleichzeitig das Lehrstellenangebot zurück, verstärkt sich jedoch für Jugendliche ohne Schulabschluss die Konkurrenz, und es wird für sie schier unmöglich, eine Lehrstelle zu erhalten (BROSI, 2005a; SCHOBBER, 2004).

Betrachtet man die Anzahl derer, die keinen Berufsabschluss erwerben, als Indikator für eine gesunkene Ausbildungsreife, lässt sich auf Grund der Datenlage keine Evidenz für eine sinkende Ausbildungsreife ausmachen. Abbildung 3.1.3.1 verdeutlicht, dass sich die Quote der ungelerten Jugendlichen in Deutschland in den letzten acht Jahren bei ca. 15 % eingependelt hat²³.

²² Zu den Ungelernten zählen all diejenigen Personen, die keinen Berufsabschluss vorweisen können, also auch die Personen, die ein Studium begonnen haben, es aber nicht beendet haben.

²³ Die Statistik erlaubt für Gesamtdeutschland erst einen Zeitreihenvergleich ab 1996. Die Quote der Ungelernten Jugendlichen gibt den Anteil der Jugendlichen ohne Berufsabschluss zwischen 20-29 Jahren an allen in Deutschland lebenden Jugendlichen zwischen 20-29 Jahren wieder (TROLTSCH, 2005).

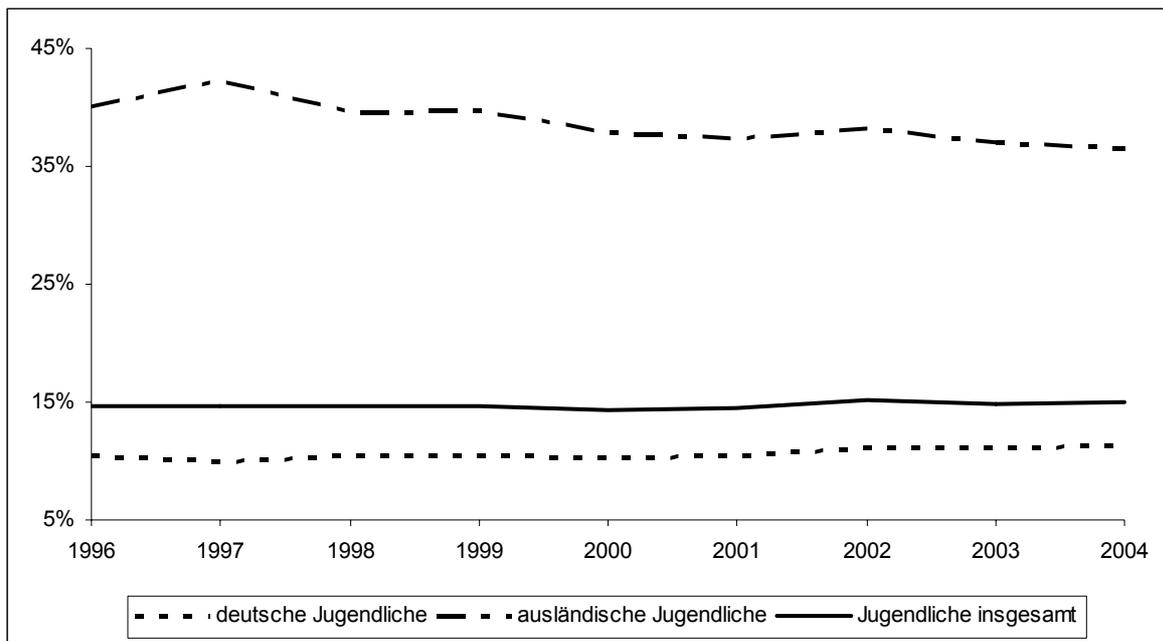


Abbildung 3.1.3.1 Quote der ungelerten Jugendlichen von 1996 – 2004

Die Abbildung basiert auf Daten, die dem Manuskript von TROLTSCH (2005) entnommen wurden.

Die Anzahl der deutschen Jugendlichen ohne Berufsausbildung ist zwar im Vergleich zu 1996 von 10,5 % auf 11,8 % leicht gestiegen, die Anzahl der ausländischen Jugendlichen ohne Berufsausbildung im Gegenzug jedoch um 3,5 % gesunken (TROLTSCH, 2005), so dass insgesamt nur marginale Unterschiede zu 1996 verzeichnet werden können.

3.2 Wie valide sind die Studien zu den gesunkenen Leistungen von Lehrstellenbewerbern?

Die Wirtschaft kann auf eine Vielzahl von Studienergebnissen zurückgreifen, um die These der gesunkenen Ausbildungsreife zu stützen. Arbeitnehmervertreter und einige Wissenschaftler zweifeln jedoch an dem Aussagegehalt so mancher Untersuchung, die als Beleg herangezogen wird. INGENKAMP (1986) konnte beispielsweise zeigen, dass selbst objektiv gemessene Leistungsunterschiede zwischen verschiedenen Jahrgängen oder Generationen hauptsächlich durch methodische Fehler erklärt werden können. Daher sind für ihn Behauptungen über den Leistungsrückgang nicht durch objektives Beweismaterial zu belegen, sondern auf eine verzerrte Wahrnehmung der Klagenden zurückzuführen (INGENKAMP, 1986). Kritisiert werden in diesem Zusammenhang vor allem die häufig im Rahmen der Ausbildungsreife-Diskussion zitierten Studien der BASF-AG und die der Hessischen IHK (vgl. Kapitel 3.2.1). Gezweifelt wird aber auch daran, inwieweit die Ergebnisse von PISA

die Verfallsthese der Arbeitgeber untermauern (vgl. Kapitel 3.2.2). Darüber hinaus weisen Untersuchungen darauf hin, dass Jugendliche durchaus Kompetenzerweiterungen vorzuweisen haben (vgl. Kapitel 3.2.3).

3.2.1 Die Untersuchungen der BASF-AG und der Hessischen IHK

Die Ergebnisse der BASF-AG und der Hessischen IHK machen deutlich, dass sich die Rechen- und Rechtschreibkenntnisse der Jugendlichen verschlechtert haben (vgl. Kapitel 2.1). Daher werden diese Untersuchungen häufig als Belege für die gesunkene Ausbildungsreife der Jugendlichen herangezogen. Jedoch wird die methodische Qualität beider Untersuchungen stark kritisiert. EBBINGHAUS (1999) kommt zu dem Schluss, dass die Studien nicht den Qualitätsstandards wissenschaftlicher Untersuchungen genügen, so dass keine verlässlichen Aussagen über tatsächliche Defizite bei den Leistungen der Jugendlichen oder über eine Veränderung des Leistungspotenzials gemacht werden können. Vor allem das Heranziehen von Testergebnissen aus einzelnen Unternehmensuntersuchungen mit dem Ziel, das Leistungsniveau eines ganzen Jahrgangs abzubilden, betrachtet sie als fragwürdig (EBBINGHAUS, 1999). Auch NORDHAUS (1997) steht den Ergebnissen dieser Tests kritisch gegenüber. Für ihn sagen die Testergebnisse nichts über das Leistungsniveau einer gesamten Kohorte aus, sondern bilden lediglich den Kenntnisstand einer spezifischen Bewerbergruppe ab. Denn um allgemein gültige Aussagen über das Leistungsniveau eines ganzen Bewerberjahrgangs treffen zu können, muss die Stichprobe, an der die relevanten Daten gewonnen werden, entweder spezifisch repräsentativ²⁴ oder global repräsentativ²⁵ für die Grundgesamtheit sein (BORTZ und DÖRING, 2002). Beides trifft auf die vorgestellten Untersuchungen nicht zu. Neben der fehlenden Repräsentativität zeigt sich ein weiteres Problem: Die Stichprobenzusammensetzung. Sowohl bei der IHK- als auch bei der BASF-Studie handelt es sich um eine wiederholte Querschnittsmessung, die Aussagen über Veränderungen im Leistungsniveau der Jugendlichen machen will. Um Veränderungsaussagen treffen zu können, müssen die zu den verschiedenen Zeitpunkten gezogenen Stichproben in ihrer Zusammensetzung vergleichbar sein (BORTZ und DÖRING, 2002).

²⁴ „Eine Stichprobe ist (merkmals-)spezifisch repräsentativ, wenn ihre Zusammensetzung hinsichtlich einiger relevanter Merkmale der Populationszusammensetzung entspricht“ (BORTZ und DÖRING, 2002, S.401).

²⁵ Eine Stichprobe „ist global repräsentativ, wenn ihre Zusammensetzung in nahezu allen Merkmalen der Populationszusammensetzung entspricht“ (BORTZ und DÖRING, 2002, S.401).

Die veröffentlichten Daten der BASF-AG und der IHK können jedoch nicht dahingehend überprüft werden, ob die Voraussetzung der Stichprobenparallelisierung erfüllt wurde (EBBINGHAUS, 1999). Da sich in Zeiten der Lehrstellenknappheit mehr Jugendliche als sonst auf eine Lehrstelle bewerben und sich unter diesen zwangsläufig auch vermehrt leistungsschwache befinden, sollten Veränderungen im Testergebnis nicht auf gesunkene Leistungen, sondern auf eine veränderte Bewerberpopulation zurückgeführt werden (EBBINGHAUS, 1999; NORDHAUS, 2000).

Eine weitere Voraussetzung für eine wiederholte Querschnittsuntersuchung ist die Verwendung von identischen Testmaterialien (BORTZ und DÖRING, 2002). Diese Forderung wird ebenfalls von der Hessischen IHK nicht erfüllt, indem sie immer wieder neue Aufgaben in ihre Tests einfließen lässt (EBBINGHAUS, 1999). Obwohl die BASF-AG seit 1975 denselben Test einsetzt und somit eine wichtige Voraussetzung für die Veränderungsmessung erfüllt, sieht NORDHAUS (1997) in der Verwendung immer gleicher Testaufgaben ein Problem: Seiner Meinung nach können Aufgaben, die zu einem bestimmten Zeitpunkt am Lehrplan der Schule entwickelt wurden, durch Veränderungen im Curriculum schnell veralten. Dies könnte dazu führen, dass Testaufgaben nicht mehr die aktuellen schulischen Lernziele abbilden und Jugendliche deshalb weniger Aufgaben korrekt lösen.

Ein weiterer Kritikpunkt, der sowohl für die Untersuchung der BASF-AG als auch für die der Hessischen IHK gilt, ist die Art der Datenanalyse. Beide Untersuchungen geben jeweils die Prozentzahlen der korrekten beziehungsweise der falschen Antworten pro Jahrgang wieder. Aussagen über die Verschlechterung der Leistung werden getroffen, ohne dass die Daten weiteren statistischen Analysen unterzogen wurden. Laut EBBINGHAUS (1999) haben aber die rein deskriptiven Aussagen zur Veränderung in den Leistungen der Jugendlichen weder Hand noch Fuß.

3.2.2 PISA und TIMMS

Trotz der methodischen Mängel, die den Aussagegehalt der Tests einschränken, haben PISA und TIMMS gezeigt, dass deutsche Schüler in den drei grundlegenden Bereichen Lesekompetenz, mathematische und naturwissenschaftliche Kompetenz erhebliche Mängel aufweisen. Den Ergebnissen von PISA nach zu urteilen, gehören ca. 25 % der 15-Jährigen auf Grund ihrer mangelhaften Leistungen zur Risikogruppe und haben somit eine durchaus schlechte Prognose für das erfolgreiche Absolvieren einer Ausbildung (vgl. Kapitel 2.1.3). Aber selbst in Hinblick auf die PISA-Ergebnisse

werden kritische Stimmen laut. Nach BROSI (2005a) ist es falsch, das schlechte Abschneiden der deutschen Schüler als Beleg für eine mangelnde Ausbildungsreife heranzuziehen. Denn die PISA-Prognose spiegele nicht die wahren Gegebenheiten wider, da in Deutschland 85 % der Jugendlichen erfolgreich eine Berufsbildung abschließen, PISA aber lediglich einen Anteil von 75 % vorhersagen würde (BROSI, 2005a).

Weil PISA und TIMMS Bestandsaufnahmen sind, erlauben sie keine Aussagen über langfristige Veränderungen im Kompetenzbereich der Jugendlichen (SCHOBER, 2004). Da PISA zum ersten Mal im Jahr 2000 durchgeführt wurde, kann der Schulleistungsvergleich nicht belegen, dass sich das Leistungsniveau der heutigen Jugend im Vergleich zu vorherigen Generationen verschlechtert habe (SCHOBER, 2004). So wäre es durchaus denkbar, dass ein PISA-Test aus dem Jahre 1990 zu ähnlichen Resultaten gekommen wäre wie PISA 2000.

3.2.3 Die Untersuchung der Bundesagentur für Arbeit

Der Psychologische Dienst der Bundesagentur für Arbeit führt jährlich bei ca. 200.000 Ratsuchenden psychologische Untersuchungen durch. Auf Grund der Ergebnisse der Tests und der Neunormierungen der Testverfahren können valide Aussage hinsichtlich der Kompetenzveränderungen bei Jugendlichen getroffen werden (HUSTEDT, 1998). Demnach haben die Leistungen der Jugendlichen in den Bereichen Rechtschreibung und Rechnen tatsächlich abgenommen. Vor allem bei Rechenaufgaben, die einen höheren Anspruch an die Fertigkeiten der Jugendlichen stellen, wie z.B. Prozent- oder Bruchrechnen, schneiden die heutigen Jugendlichen schlecht ab (HUSTEDT, 1998). HUSTEDT (1998) erklärt diesen Befund damit, dass die Schule in einem geringeren Ausmaß als bisher diese Fertigkeiten trainiere. Es zeigen sich jedoch auch Kompetenzerweiterungen. So kann beispielsweise die heutige Bewerbergeneration bessere Leistungen bei Aufgaben erbringen, die eine hohe Problemlösekompetenz und ein logisch-schlussfolgerndes Denken erfordern als die Bewerber dies vor 20 Jahren konnten. Für WINKLER (2005) sind gesunkene Rechtschreib- und Rechenleistungen lediglich Merkmale dafür, dass sich die Lern- und Leistungsschwerpunkte der Jugendlichen verschoben haben. Er begründet dies mit einem seit Jahrzehnten zu beobachtenden Anstieg der Intelligenztestwerte von Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen (WINKLER, 2005).

RÜTZEL (2002) stellt grundsätzlich in Frage, ob von einer gesunkenen Rechen- und Rechtschreibleistung automatisch auf eine gesunkene Ausbildungsreife geschlossen werden kann. Obwohl die Beherrschung der Kulturtechniken als eine wichtige Voraussetzung für das Absolvieren einer Berufsausbildung angesehen wird (vgl. Kapitel 1.3), ist nicht bekannt, in welchem Ausmaß diese Techniken beherrscht werden müssen. Nach RÜTZEL (2002) gibt es keine empirischen Belege dafür, dass Jugendliche, die den Dreisatz ohne Taschenrechner lösen können, erfolgreicher in der Berufsausbildung sind als Jugendliche, die lediglich einfache Rechenoperationen wie die Addition beherrschen.

3.3 Ein historischer Exkurs: Die Klagen haben seit 5000 Jahren Tradition

Den Klagen der Wirtschaft nach zu urteilen, zeichnen sich die heutigen Jugendlichen durch ein noch nie da gewesenes Leistungstief aus, so dass viele Ausbildungsplätze nicht mehr besetzt werden können. Gegner der Verfallsthese betonen aber immer wieder, dass die Klagen der Wirtschaft gar nicht so neu sind, sondern stets zu Zeiten auftreten, in denen die Lehrstellennachfrage das Lehrstellenangebot übersteigt (u. a. BULMAHN, 2004; EBBINGHAUS, 2000, BROSI, 2005b). KELLER (1989) weist jedoch darauf hin, dass die Klagen noch viel älter sind, als allgemein vermutet wird. Im Folgenden wird dargestellt, dass sich die Klagen über ein gesunkenes Leistungsniveau der Jugendlichen bis zu den Anfängen der Schulzeit in Sumer zurückverfolgen lassen (vgl. Kapitel 3.3.1). Daran anschließend wird exemplarisch für die sich wiederholenden Klagen der Wirtschaft, die Kritik am Leistungsniveau der Jugendlichen in den 60er-Jahren aufgegriffen (vgl. Kapitel 3.3.2).

3.3.1 Die unendliche Geschichte über die gesunkene Ausbildungsreife der Jugendlichen

Die Diskussion um die gesunkenen Ausbildungsreife der Jugendlichen ist nicht erst vor ein paar Jahren aufgekommen, sondern ist so alt wie das Ausbilder-Auszubildenden-Verhältnis selber. KELLER (1989) konnte nachweisen, dass das Klagegedicht über die mangelnden Fähigkeiten und Fertigkeiten der jeweiligen Schüler- und Auszubildendengeneration durchgängig bis zur Geburtsstunde der Schule vor mehr als 5000 Jahren in Sumer zurückverfolgt werden kann. Dass sich die Unzufriedenheit der damaligen Ausbilder im Wesentlichen auf dieselben Aspekte wie heute zurückführen lässt, verdeutlicht das folgende Zitat eines altägyptischen Lehrers, der die mangel-

de Leistungsbereitschaft und Motivation seiner Schüler beklagt: „Die Jugend achtet das Alter nicht mehr, zeigt bewusst ein ungepflegtes Aussehen, sinnt auf Umsturz, zeigt keine Lernbereitschaft und ist ablehnend gegen übernommene Werte“ (KELLER, 1989, S. 24). Demzufolge kommt KELLER (1989) zu dem Schluss, dass zu allen Zeiten die Schüler hinter den Lern- und Verhaltenszielen der Erwachsenen zurückblieben, und dass die Klagen grundsätzlich von der Behauptung begleitet werden, die jeweils neue Generation stehe in ihrem Verhalten und ihren Leistungen weit hinter der früheren Generation zurück. Für KELLER (1989) ist dieses Phänomen nicht durch objektive Leistungsveränderungen zu erklären, sondern lässt sich seiner Meinung nach auf Gedächtnisverzerrungen im Sinne einer Verklärung der eigenen Jugend durch die jeweilige Erwachsenengeneration zurückführen. Derselben Meinung ist auch INGENKAMP (1967), der dazu schreibt: „Hat man früher selbst gegen die eigenen Väter rebelliert, so übernimmt man nun deren Einstellungen und Argumente im Generationskonflikt. Man übernimmt auch viele Wertungen, sieht sich selbst als vollwertiges Glied in der Generationskette und verklärt die Vergangenheit“ (INGENKAMP, 1967, S. 20).

3.3.2 Gesellschaftliche Sorgen in den 60er-Jahren: „Warum werden unsere Lehrlinge immer schlechter?“

(Bild Zeitung vom 8. Januar 1965 zitiert nach Berufsbildende Schule Wissen)

INGENKAMP (1967, 1986) und KELLER (1989) sind von den Klagen über die sinkenden Leistungen der Jugendlichen relativ unbeeindruckt. Ihrer Meinung nach gab es die These über den Leistungsverfall schon immer und es wird sie auch immer geben. An dieser Stelle ist kein umfassender historischer Exkurs möglich. Es soll aber anhand der Berufsreife-Diskussion²⁶ der 60er-Jahre verdeutlicht werden, wie stark die Parallelen zu der heutigen Debatte sind – und das, obwohl zwischen der heutigen und der in den 60er-Jahren geführten Diskussion 40 Jahre liegen.

3.3.2.1 Die Debatte um die gesunkene Ausbildungsreife der Lehrstellenbewerber

In den 60er-Jahren entfachte eine heftige Diskussion, die die Berufsreife der damaligen Schulabgänger betraf. Auch damals klagte vor allem die Wirtschaft über einen

²⁶ Zu dieser Zeit dominierte der Begriff Berufsreife. Er meint aber dasselbe, was heute als Ausbildungsreife bezeichnet wird. Die Bezeichnung Ausbildungsreife wurde damals gebraucht, um einen zertifizierten Ausbildungsbetrieb zu benennen. Im Laufe der Zeit hat sich der Bedeutungsinhalt hin zu den Kompetenzen der Jugendlichen verschoben (GROßKOPF, 2005).

Begabungsrückgang der Schulabsolventen und die damit einhergehende gesunkene Ausbildungsreife (SCHARMANN, 1965). Bezug nehmend auf Testergebnisse von Auszubildenden gab die DIHK 1965 in der Presse bekannt: „Bei 20 Prozent der Lehrlinge war die Beherrschung der Rechtschreibung mangelhaft. Bei weiteren 17 Prozent konnte von einer Sicherheit in der Rechtschreibung nicht die Rede sein. Das Ergebnis im Rechnen ist noch ungünstiger. Bei 25 Prozent der Lehrlinge war die Leistung im Rechnen mangelhaft, bei weiteren 25 Prozent bestanden erhebliche Lücken“ (BERUFSBILDENDE SCHULE WISSEN, 2005). Auch die Ergebnisse der IHK ESSEN (Wirtschaftliche Nachrichten, 1968, zitiert nach EBBINGHAUS, 1999), die gewerbliche und kaufmännische Lehranfänger ein Diktat schreiben und Rechenaufgaben lösen ließ, kam zu einem ähnlichen Ergebnis. Nahezu die Hälfte aller Berufsanfänger zeigte sowohl eine nicht ausreichende Rechtschreibleistung (44,2 %) als auch eine nicht ausreichende Rechenleistung (42,4 %) (Wirtschaftliche Nachrichten, 1968, zitiert nach EBBINGHAUS, 1999). Daher waren sich die Arbeitgeber und deren Vertreter einig „daß die Kenntnis der aus der Volksschule entlassenen Jugendlichen, die eine Lehre in der Wirtschaft beginnen, völlig unzureichend sind“ (BERUFSBILDENDE SCHULE WISSEN, 2005).

3.3.2.2 Was es in den 60ern bedeutete, berufsreif zu sein

Nicht nur die Klagen der Arbeitgeber und deren Vertreter ähneln stark den heutigen Sorgen der Wirtschaft. Eine weitere Gemeinsamkeit ist das Fehlen einer allgemein gültigen Definition von Berufsreife beziehungsweise Ausbildungsreife. Denn obwohl das Thema der mangelnden Ausbildungsreife in den 60er-Jahren eine hohe Brisanz besaß und das öffentliche Interesse an den gesunkenen Fähigkeiten und Fertigkeiten der Schulabgänger hoch war, wurde in Deutschland der Erforschung des Konstrukts der Ausbildungsreife kaum Beachtung geschenkt. Es fehlten wissenschaftliche Untersuchungen und es gelang nicht, eine allgemein gültige Theorie des Konzepts Ausbildungsreife zu erarbeiten (RUTENFRANZ und Ulich, 1961). HAGMÜLLER, MÜLLER und SCHWEIZER (1975) betonten, dass die Erforschung des Konstrukts der Berufsreife ein Desiderat sei und dass „die Kennzeichnung des Begriffs der Berufsreife in Ermangelung einer plausiblen Theorie bislang keinem allgemein-verbindlichen Konsens zugeführt werden konnte“ (HAGMÜLLER et al., 1975, S. 25). Da hinsichtlich der Definition von Ausbildungsreife keine einheitliche Sicht-

weise vorlag, wurde das, was unter Berufsreife verstanden werden sollte, recht unterschiedlich aufgefasst. HUTH (1952)²⁷ definierte die berufliche Reife analog zur Berufseignung. Demnach sei eine Person nur dann berufsreif, wenn ihr Kenntnisstand, ihr körperlicher Entwicklungsstand und ihre geistig-seelischen Fähigkeiten den spezifischen beruflichen Anforderungen genügten. TRAMER (1954) sprach hingegen von Berufslehrreife und ging – ähnlich wie HILKE (2004) heute – davon aus, dass alle Berufe dieselben Mindestanforderungen an Lehrlinge stellten. Berufslehrreife Jugendliche seien diesen Ansprüchen gewachsen, da sie motiviert seien, einen Beruf zu erlernen, die Fähigkeit besäßen, sich in den Lehrbetrieb einzuordnen, lernfähig und bereit seien, Verantwortung zu übernehmen (TRAMER, 1954). Anders als HUTH (1952) und TRAMER (1954) ging SCHNEIDER (1952) davon aus, dass sich berufsreife Personen durch eine Berufswahl auszeichneten, die auf höheren Motiven begründet sei. In diesem Zusammenhang stellte SCHNEIDER (1952) die Kenntnis der eigenen Stärken und Schwächen als Indikator von Berufsreife heraus.

Eine Definition von Berufsreife, die noch heute als traditionelle Definition der Berufsreife beziehungsweise Ausbildungsreife zitiert wird, stammt von RUTENFRANZ und Ulich (1961). Die Autoren verstehen unter Berufsreife „den Stand der körperlichen, intellektuellen und charakterlichen beziehungsweise seelischen Reife, welche einem jungen Menschen sowohl die Erlernung eines auf einer täglichen Lehre aufgebauten Berufs als auch die Eingliederung in das Erwerbsleben ermöglicht, ohne daß die weitere physische und psychische Entwicklung durch die Berufstätigkeit negativ beeinflusst wird“ (RUTENFRANZ und Ulich, 1961, S. 338). Dieses entwicklungspsychologische Konzept ist streng an altersbedingten Veränderungen orientiert. Die Autoren gehen davon aus, dass die physische Entwicklung in einem internen Reifungsvorgang begründet sei und körperliche Veränderungen wie z. B. das Körperlängenwachstum in Abhängigkeit von dem Alter auftreten würden. Zugleich postulieren sie, dass die geistige Entwicklung eng mit der körperlichen Entwicklung zusammenhänge und deshalb auch diese einer altersentsprechenden Weiterentwicklung unterliege. Nach Meinung der Autoren hätten sich die physischen und psychischen Funktionen bis zum Alter von 17 beziehungsweise 18 Jahren ausreichend ausgebildet, um den Anforderungen des Berufs gewachsen zu sein. In

²⁷ Obwohl diese und die beiden folgenden Definitionen aus den 50er-Jahren stammen, besaßen sie in den 60er-Jahren dennoch an Gültigkeit (HAGMÜLLER et al., 1975).

diesem Alter gehe für die Jugendlichen von dem Beruf keine Gefahr der Überforderung mehr aus (RUTENFRANZ & ULICH, 1961). Das damalige Berufseintrittsalter von 14 beziehungsweise 15 Jahren hielten RUTENFRANZ UND ULICH (1961) für zu früh gewählt, da Jugendliche in diesem Alter noch nicht über die somatischen und psychischen Funktionen eines Erwachsenen und somit noch nicht über eine ausreichende Berufsreife verfügten. Das Problem der mangelnden Berufsreife sollte nach Meinung der Autoren durch das Heraufsetzen der Pflichtschulzeit auf neun beziehungsweise zehn Jahre gelöst werden.

Auch SCHARMANN (1965) vertrat die Meinung, dass die Klagen der Wirtschaft über einen Begabungsschwund und eine zurückgegangene Leistungsbereitschaft der Jugend auf den verfrühten Berufseintritt zurückzuführen seien. Denn im Alter von 14 beziehungsweise 15 Jahren befinde sich der Jugendliche im „Augenblick des Berufseintritts auf dem Höhepunkt der Reifungskrise²⁸ und damit in einer wenig günstigen Gesamtverfassung“ (SCHARMANN, 1965, S. 185). Nach SCHARMANN (1965) spiegelten die Probleme der Berufsunreife die Orientierungs- und Anpassungsprobleme der Jugendlichen während ihrer Pubertät wider. Erst wenn ein Jugendlicher die Entwicklungsstufe der Pubertät verlassen habe, seien seine geistigen und körperlichen Funktionen so weit ausgebildet, dass der Beruf keine Überforderung mehr darstelle. Daher forderte auch SCHARMANN (1965) eine Verlängerung der Pflichtschulzeit, um dem Problem der mangelnden Berufsreife zu begegnen.

3.4 Veränderungen der Strukturen des Arbeitsmarktes

Die Position der Wirtschaft, die Ausbildungsreife der Jugendlichen sei gesunken, resultiert aus den wahrgenommenen Diskrepanzen zwischen dem Leistungsstand der Lehrstellenbewerber und dem Anforderungsprofil der ausbildenden Unternehmen. Statt diese Abweichung durch gesunkene Kompetenzen der Jugendlichen zu erklären, ist es auch denkbar, die Diskrepanz auf die stark gestiegenen beruflichen²⁹ oder betrieblichen Anforderungen zurückzuführen. In der Tat ist seit

²⁸ Mit Reifekrise oder Reifezeit ist die Pubertät gemeint.

²⁹ Da nach RÜTZEL (2002) die betrieblichen und beruflichen Anforderungen streng zu trennen sind, beschäftigt sich Kapitel 3.4 mit den gestiegenen beruflichen Anforderungen. Nach RÜTZEL (2002) beziehen sich betriebliche Anforderungen auf die Qualifikationsansprüche, die ein spezifisches Unternehmen an seine Bewerber stellt, berufliche Anforderungen sind hingegen von allen Angehörigen einer Berufsgruppe zu erfüllen. Das Argument der gestiegenen betrieblichen Anforderungen wurde bereits in Kapitel 1.2.1 vorgestellt.

Jahren ein Trend zur Höherqualifizierung erkennbar, der wahrscheinlich in den nächsten Jahren nicht abbrechen wird (ALEX, 2005; WERNER, 2005). So gaben beispielsweise Unternehmen an, sie würden in den nächsten Jahren noch mehr hoch qualifizierte Mitarbeiter als bisher benötigen, um den steigenden Qualifikationsanforderungen gerecht zu werden (WERNER, 2002). Der Trend kann auf Veränderungen in der Berufswelt zurückgeführt werden, die sich dadurch auszeichnen, dass Arbeitsprozesse immer komplexer werden und einfache und monotone Arbeitsabläufe an Bedeutung verloren haben (ALEX, 2005; GARTZ et al., 1999). Demnach haben die Veränderungen zu neuen, aber vor allem zu höheren Qualifikationsanforderungen an Mitarbeiter und somit auch an Auszubildende geführt (u. a. KÜCHLER, 1998; LEWINSKI, v., 2000). Dieser Wandel hat sich nicht zuletzt in den Ordnungsabteilungen des Bundesinstituts für Berufsbildung niedergeschlagen. Alleine in der Zeit von 1998 bis 2005 sind über 180 Ausbildungsberufe neu geschaffen oder neu geordnet worden, um den veränderten Bedingungen in der Berufswelt gerecht zu werden (PRESSE- UND INFORMATIONSAMT DER BUNDESREGIERUNG, 2005). Aus diesem Grund sehen Gegner der Verfallsthese neben den gestiegenen betrieblichen Ansprüchen auch in den gestiegenen beruflichen Anforderungen die Ursache für die Diskrepanz zwischen dem Leistungsstand der Lehrstellenbewerber und dem Anforderungsprofil der Betriebe (u. a. STEFFENS, 1998; LAMBACHER, 1998). DEMMER (1998) macht beispielsweise darauf aufmerksam, dass heute von Ausbildungsstellenbewerbern Qualifikationen wie z. B. multimediale Kompetenzen erwartet werden, die zu früheren Zeiten „als selbstverständlicher Bestandteil der beruflichen Bildung angesehen wurden“ (DEMMER, 1998, S. 58).

Ein weiterer Ansatz, der die wahrgenommene Diskrepanz zwischen dem Profil der Ausbildungsstellenbewerber und dem Anforderungsprofil der Betriebe auf Grund struktureller Veränderungen erklären mag, stammt von BROSI (2005b). Er sieht in der veränderten soziodemographischen Zusammensetzung der Lehrstellenbewerber den Grund für die wahrgenommene gesunkene Ausbildungsreife. Denn durch die gestiegenen Qualifikationsanforderungen auf dem Arbeitsmarkt ist es für ungelernete Arbeitskräfte nahezu unmöglich geworden, eine Arbeitsstelle zu finden. Konnten in den 70er- oder 80er-Jahren noch solche Jugendliche – so genannte Jungarbeiter – einen Arbeitsplatz finden, die keine Ausbildung absolviert hatten, sind heute berufliche Tätigkeiten für Ungelernte rar. Daher interessieren sich in der heutigen Zeit auch leistungsschwächere Jugendliche für eine duale Ausbildung, die vor

15 oder 20 Jahren gar nicht daran gedacht hätten, eine Lehre zu absolvieren (BROSI, 2005b). Für BROSI (2005b) hat sich daher das Leistungsvermögen der Lehrstellenbewerber nicht auf individueller, sondern auf kollektiver Ebene verändert.

3.5 Zusammenfassung

Das dritte Kapitel hat Argumente gegen die Verfallsthese der Wirtschaft dargestellt. So bietet die Statistik keine ausreichende empirische Evidenz für eine gesunkene Ausbildungsreife der Jugendlichen. Auch darf auf Grund der häufig zitierten Untersuchungen der Arbeitgeber und deren Vertreter nicht auf ein generell gesunkenes Leistungsniveau der Jugendlichen geschlossen werden. Wissenschaftler bestätigen zwar verminderte Rechtschreib- und Rechenkenntnisse bei den Jugendlichen, weisen aber auch auf die starken Kompetenzerweiterungen in anderen Bereichen hin. Manche Forscher vermuten in den sich ständig wiederholenden Klagen eher einen Generationskonflikt als eine wirkliche Kompetenzverschlechterung. Darüber hinaus werden alternative Erklärungen für die wahrgenommene Diskrepanz zwischen dem Leistungsstand der Jugendlichen und den Anforderungen der Betriebe gegeben. Demnach könnten gestiegene berufliche Anforderungen oder eine veränderte Bewerberpopulation zu den Klagen der Wirtschaft geführt haben.

4 Zusammenfassung und Schlussfolgerung

Die oben geschilderte Diskussion um die gesunkene Ausbildungsreife der Jugendlichen wird durch das Fehlen einer allgemein gültigen und allgemein anerkannten Definition von Ausbildungsreife erschwert. Ohne eine Definition ist jedoch eine Operationalisierung und damit Messung des Konstrukts nicht möglich und letztendlich hängt auch die Entwicklung von geeigneten Maßnahmen zur Förderung der Ausbildungsreife von der Klärung des Begriffs ab (BUHLMANN, 2004). Daher wird dringend eine Verständigung darüber gefordert, was unter Ausbildungsreife zu verstehen sei (u. a. DEMMER, 1998; RÜTZEL, 2002; VETTER, 1997). Aus dieser Forderung ergibt sich das erste Ziel der Arbeit: Die Erarbeitung einer Definition von Ausbildungsreife. Weiterhin werden grundsätzliche Fragen, die mit dem Konzept der Ausbildungsreife eng verbunden sind – z. B. welche Entwicklungen mit gesunkenen Personmerkmalen in Verbindung stehen – aufgegriffen und geklärt, um einen Beitrag zu einem besseren Verständnis des Konstrukts Ausbildungsreife zu leisten.

Aus der Darstellung der Diskussion zwischen der Arbeitgeber- und der Arbeitnehmerseite wird deutlich, dass beide Seiten die Probleme auf dem Lehrstellenmarkt unterschiedlich begründen. Vor dem Hintergrund der Lehrstellenproblematik neigen beide Seiten dazu, das eigene Verhalten situativ, das Verhalten der Gegenseite personenbezogen zu begründen. In Abbildung 4.1 sind die bisher vorgestellten Attributionen der Wirtschaft und der Gewerkschaften zusammengefasst.

Das zu erklärende	Die Erklärenden	
	Gewerkschaften	Wirtschaft
Hohe Anzahl der Jugendlichen ohne Lehrstelle	Mangel an Lehrstellen (situativ)	mangelnde Ausbildungsreife (personenbezogen)
Rückgängiges Lehrstellenangebot	gesunkene Ausbildungsverantwortung der Wirtschaft (personenbezogen)	schwierige gesamtwirtschaftliche Lage, keine geeigneten Bewerber (situativ)

Abbildung 4.1 Erklärung der Lehrstellenproblematik aus Sicht der Wirtschaft und der Gewerkschaften

Nach Ansicht der Wirtschaft tragen die Jugendlichen selbst die Verantwortung dafür, keine Lehrstelle gefunden zu haben (1b). Weil für die Arbeitgebervertreter alle Jugendlichen, die nicht in eine Lehrstelle einmünden konnten, auch nicht ausbildungsreif sind, fehlen grundsätzlich auch keine Lehrstellen (vgl. Kapitel 1.2.1). Die

zurückgegangene Ausbildungsbereitschaft der Betriebe erklärt die Wirtschaft mit der schwierigen gesamtwirtschaftlichen Situation sowie mit dem Mangel an geeigneten Bewerbern (2b). Denn durch die gesunkene Ausbildungsreife der heutigen Lehrstellenbewerber konnten in der Vergangenheit viele angebotenen Lehrstellen nicht besetzt werden und werden auf Grund dessen auch nicht wieder angeboten (vgl. Kapitel 2.1.4.3). Mit Ergebnissen aus Unternehmensbefragungen und Leistungstests, die den Jugendlichen gesunkene Kompetenzen attestieren, versucht die Wirtschaft ihre Position gegenüber der Arbeitnehmerseite zu verteidigen (vgl. Kapitel 2.1). Für die Gewerkschaften, die sich als Interessensvertreter der Jugendlichen verstehen, ist die Verfallsthese der Wirtschaft nichts anderes als ein Ablenkungsmanöver der Arbeitgeberseite vom Lehrstellenmangel. Nach Ansicht der Gewerkschaften sind alle Bewerber – auch die unvermittelten – ausbildungsreif (STANGE, 2005). Daher führen sie die Probleme auf dem Lehrstellenmarkt auf den Mangel an Lehrstellen und nicht auf die mangelnde Ausbildungsreife der Jugendlichen zurück (1a). Demnach sei das rückläufige Lehrstellenangebot auf die gesunkene Ausbildungsverantwortung der Betriebe zurückzuführen (2a) (vgl. Kapitel 1.2.1). Mit den Klagen um die gesunkene Ausbildungsreife versuche die Wirtschaft lediglich von dieser Tatsache abzulenken. So weisen neben Gewerkschaftsvertretern (u. a. FUST, 2005; ODENWALD, 2005; NORDHAUS, 1997, 1998; SEHRBROCK, 2005) auch Wissenschaftler (u. a. BROSI, 2005a; EBBINGHAUS, 1999, 2000) darauf hin, dass die Belege der Wirtschaft, die zunächst einmal für eine gesunkene Ausbildungsreife sprechen, entkräftet werden können (vgl. Kapitel 3).

Das zweite Ziel der Arbeit greift die attributionstheoretische Betrachtung der Diskussion zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite auf (ULRICH, 2004). Es soll geprüft werden, ob Arbeitgebervertreter das Konzept der Ausbildungsreife systematisch anders bewerten als Arbeitnehmervertreter – anders in dem Sinne, dass eine perspektivenabhängige und interessen geleitete Bewertung von Ausbildungsreife stattfindet. Folglich soll untersucht werden, ob Ausbildungsreife, wie von GROßKOPF (2005) und WINKLER (2005) vermutet, ein politisches Konstrukt darstellt, das von den beiden Seiten – Gewerkschaften und Wirtschaft – interessenpolitisch genutzt wird.

Im Rahmen der Ausbildungsreife-Diskussion liefern sich Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite eine heftige Diskussion, die bisweilen nicht über ein „Stammtisch-

niveau“ hinausgeht (HERDT und FUST, 2005, S. 3). Sie ist von gegenseitigen Schuldzuweisungen geprägt und scheint interessenpolitisch motiviert (GROßKOPF, 2005; ULRICH, 2004; WINKLER, 2005). Ein Meinungsbild wird bei dieser Debatte jedoch vernachlässigt – die Sichtweisen der Jugendlichen. Obwohl die Lehrstellenproblematik vor allem die Jugendlichen selbst betrifft, kommen sie im Rahmen der Diskussion nicht zu Wort und das obwohl sie selbst Gegenstand der Diskussion sind. Das dritte Ziel leitet sich aus der bisherigen Vernachlässigung der Meinung der Jugendlichen in der Ausbildungsreife-Diskussion ab. Im Rahmen der Arbeit sollen daher Auszubildende zum Konstrukt Ausbildungsreife befragt werden, um eine bis dato vollkommen unbeachtete Perspektive zu berücksichtigen.

Teil II – Empirischer Teil der Arbeit

5 Methode

In diesem Kapitel werden zunächst die Ziele der Arbeit dargestellt (vgl. Kapitel 5.1). Anschließend werden die Befragungsinstrumente (vgl. Kapitel 5.2) sowie deren Einsatz (vgl. Kapitel 5.4) geschildert.

5.1 Ziele der Arbeit

Die Arbeit setzt sich auf Grund ihrer unterschiedlichen Ziele sowohl aus einem Hypothesen testenden (Ziel 2) als auch aus einem deskriptiv-explorativen Teil zusammen (Ziele 1 und 3). Die drei Ziele werden im Folgenden vorgestellt.

5.1.1 Das erste Ziel

Das erste Ziel beinhaltet zwei große Themenbereiche: Die Entwicklung einer Realdefinition³⁰ von Ausbildungsreife und die Entwicklung eines grundlegenden Verständnisses von Ausbildungsreife. Beide Unterpunkte verstehen sich als rein explorative Fragestellungen. In die Bearbeitung werden die Einschätzungen von Berufsbildungsexperten eingehen, die auf Grund ihrer organisationalen Herkunft weder dem Arbeitgeber- noch dem Arbeitnehmerlager zuzuordnen sind. Dieses Vorgehen ist damit zu begründen, dass zu vermuten ist, dass Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertreter das Konzept der Ausbildungsreife politisieren und interessenabhängig und somit verzerrt bewerten (vgl. Kapitel 5.1.2 und Kapitel 5.3).

5.1.1.1 Entwicklung einer Realdefinition von Ausbildungsreife

Da bisher keine einheitliche Definition von Ausbildungsreife vorliegt, soll eine Realdefinition von Ausbildungsreife erarbeitet werden. Eine Realdefinition gibt die Merkmale des zu definierenden Gegenstandes wieder, die den Gegenstand auszeichnen (SPECK, 1980). Übertragen auf die Definition von Ausbildungsreife bedeutet dies, dass die Personmerkmale zusammengestellt werden müssen, die einen

³⁰ Es soll eine Realdefinition und keine operationale Definition erarbeitet werden. Der Unterschied besteht darin, dass eine operationale Definition genau die Operatoren nennt, mit denen ein Konstrukt gemessen werden kann. Eine Realdefinition fasst die Merkmale eines Konstrukts zusammen, die das Konzept charakterisieren und von anderen unterscheiden (SPECK, 1980). Diese Merkmale können in einem späteren Schritt durch Indikatoren spezifiziert werden – was jedoch nicht Bestandteil dieser Arbeit sein wird. Da bisherige Definitionsversuche Merkmale von Ausbildungsreife benannt haben, aber die Merkmale nicht durch Indikatoren spezifiziert haben, orientiert sich die erste Zielstellung an der geleisteten Vorarbeit (vgl. Kapitel 1.3.1).

ausbildungsreifen von einem nicht ausbildungsreifen Jugendlichen unterscheiden. Sind diese Merkmale erst einmal bekannt, können sie operationalisiert werden, so dass Messungen und letztendlich Entscheidungen hinsichtlich der Ausbildungsreife von Jugendlichen möglich werden. Die kennzeichnenden Merkmale sollen erfasst werden, indem Berufsbildungsexperten eine Liste mit Personmerkmalen, die im Zusammenhang mit Ausbildungsreife stehen (vgl. Kapitel 1.3.1, z. B. Beherrschung der Rechtschreibung oder Teamfähigkeit), bewerten sollen. Die Merkmale, die von den Experten mehrheitlich als Kennzeichen von Ausbildungsreife verstanden werden, sollen in die Realdefinition von Ausbildungsreife eingehen.

5.1.1.2 Schaffung eines grundlegenden Verständnisses von Ausbildungsreife

Neben der Entwicklung einer Definition von Ausbildungsreife soll ein verbessertes Verständnis des Konzepts geschaffen werden. Dies soll dadurch erreicht werden, dass Fragen, die häufig im Rahmen der Ausbildungsreife-Diskussion aufkommen, von Berufsbildungsexperten beantwortet werden sollen. Diese Fragen beziehen sich auf die im Theorieteil vorgestellten Themen, die zwischen den verschiedenen Seiten kontrovers diskutiert werden und dadurch mögliche Klärungen erschweren. Über die Befragung von Berufsbildungsexperten unterschiedlicher organisationaler Herkunft soll ein grundlegendes und Institutionen übergreifendes Verständnis von Ausbildungsreife geschaffen werden. Die viel diskutierten Aspekte des Konzepts wurden in fünf Themenkomplexen zusammengefasst.

Themenkomplex 1: Veränderungen bei den Personmerkmalen der Jugendlichen

Der erste Themenkomplex beinhaltet die Frage nach möglichen Veränderungen bei den Personmerkmalen der Jugendlichen. In Kapitel 2.1 wurde geschildert, dass die Wirtschaft von Untersuchungen berichtet, die den Jugendlichen Verschlechterungen in den Kulturtechniken und auf dem Gebiet der sozialen und persönlichen Kompetenzen attestieren. Diese Ergebnisse zieht die Wirtschaft als Belege für eine gesunkene Ausbildungsreife heran (FREYTAG, 1998a, 1998b, 2002; KIEPE, 1997, 1998, 2001, 2002; ZEDLER, 2003). Andere Untersuchungen bescheinigen den Jugendlichen wiederum Kompetenzerweiterungen im kognitiven Bereich und werden als Argumente gegen eine generell gesunkene Ausbildungsreife eingesetzt (HUSTEDT, 1998; WINKLER, 2005). Durch die Befragung von Fachleuten soll geklärt werden, ob und wie sich elementare Bewerberqualifikationen von Jugendlichen verändert haben – und zwar über die Beherrschung der Kulturtechniken hinaus-

gehend. Es soll die Frage beantwortet werden, bei welchen Personmerkmalen mehrheitlich Verbesserungen und bei welchen Verschlechterungen wahrgenommen werden.

Die in Kapitel 2.1 und Kapitel 3.2.3 dargestellten Untersuchungsergebnisse zum Leistungsniveau der Jugendlichen erfassen lediglich Teilbereiche der Ausbildungsreife (z. B. nur die Rechtschreibung und Rechenleistung). Trotzdem werden sie als Belege für eine wie auch immer veränderte Ausbildungsreife herangezogen. Um Aussagen über die Veränderung der Ausbildungsreife in ihrer Gesamtheit zu treffen, müssen jedoch alle Merkmale, die die Ausbildungsreife von Jugendlichen kennzeichnen, in die Bewertung einfließen. Daher sollen – nachdem eine Realdefinition von Ausbildungsreife erarbeitet worden ist und dementsprechend die kennzeichnenden Merkmale des Konzepts bekannt sind – die definitorischen Merkmale in Bezug zu deren eingeschätzter Veränderung gesetzt werden. Durch diesen zweiten Schritt soll Klarheit darüber geschaffen werden, ob die Ausbildungsreife aus Sicht von Berufsbildungsexperten in ihrer Gesamtheit gesunken ist. Sollte sich die Ausbildungsreife der heutigen Lehrstellenbewerber tatsächlich verschlechtert haben, müssten die Ausprägungen aller Merkmale, die das Konzept Ausbildungsreife kennzeichnen, nach Meinung der Experten gesunken sein.

Themenkomplex 2: Entwicklungen in Bereichen, die für die Ausbildungsreife von Jugendlichen relevant sind

Der zweite Themenkomplex beschäftigt sich mit Entwicklungen in verschiedenen Bereichen, die möglicherweise Einfluss auf die Ausbildungsreife von Jugendlichen nehmen beziehungsweise genommen haben. Im Theorieteil der Arbeit wurden die Entwicklungen, die möglicherweise die Ausbildungsreife von Jugendlichen beeinflussen, nicht unabhängig von den Forderungen zur Verbesserung der Ausbildungsreife aufgeführt, da sie in der Literatur eng miteinander verknüpft sind und ineinander übergehen (vgl. Kapitel 2.2). Die Forderungen zur Verbesserung der Ausbildungsreife richten sich grundsätzlich an vier Gruppen: An Jugendliche, an deren Eltern, an allgemein bildende Schulen und an die Wirtschaft (vgl. Kapitel 2.2). Der zweite Themenkomplex gliedert sich daher nach Entwicklungen, die in den Verantwortungsbereichen der Jugendlichen, der Eltern, der allgemein bildenden Schule und der Wirtschaft liegen.

Themenkomplex 3: Forderungen zur Verbesserung der Ausbildungsreife

Die Forderungen zur Verbesserung der Ausbildungsreife nehmen großen Raum in der Diskussion um die mangelnde Ausbildungsreife ein und werden vor allem von der Wirtschaft vorgetragen (vgl. Kapitel 2.2). Im dritten Themenkomplex soll daher geklärt werden, welche Forderungen zur Verbesserung der Ausbildungsreife nicht nur von der Wirtschaft, sondern auch von Personen anderer Organisationen mehrheitlich gestellt werden. Analog zur Aufteilung von Kapitel 2.2 und der Aufteilung des zweiten Themenkomplexes werden auch die Forderungen in vier Verantwortungsbereiche gegliedert (Jugendliche, Eltern, allgemein bildende Schulen und Wirtschaft).

Themenkomplex 4: Argumente der Ausbildungsreife-Diskussion

Der vierte Themenblock greift Argumente auf, die im Rahmen der Ausbildungsreife-Diskussion häufig aufkommen (vgl. Kapitel 1.2.1). Bei den Argumenten handelt es sich um politische Aussagen, hinsichtlich derer zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite Uneinigkeit besteht (z. B. „Mit den Klagen wird von der mangelnden Ausbildungsreife abgelenkt“). Mit Hilfe des vierten Themenkomplexes soll die Frage beantwortet werden, inwieweit das Konzept der Ausbildungsreife als interessenpolitisches Konzept wahrgenommen wird.

Themenkomplex 5: Praktische Implikationen von Ausbildungsreife

Obwohl ein Ziel der Arbeit bereits darin besteht, eine Realdefinition von Ausbildungsreife zu erarbeiten, soll darüber hinaus untersucht werden, welche praktischen Implikationen mit dem Konzept der Ausbildungsreife verbunden sind. So soll beispielsweise geklärt werden, ob Zensuren oder Schulabschlüsse Anhaltspunkte für die Bewertung der Ausbildungsreife bieten.

5.1.2 Das zweite Ziel

Die Thesen der selbstwertdienlichen Attribuierung (ULRICH, 2004) beziehungsweise der interessenpolitischen Nutzung von Ausbildungsreife (GROßKOPF, 2005; WINKLER, 2005) sollen im Rahmen dieser Arbeit empirisch überprüft werden, indem das Antwortverhalten von Berufsbildungsexperten in Abhängigkeit ihrer unterschiedlichen organisationalen Herkunft analysiert wird. Dazu sollen die unter dem ersten Ziel aufgeführten Themenkomplexe Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretern zur

Bewertung vorgelegt werden, um den Einfluss der Organisationszugehörigkeit auf das Antwortverhalten der Experten zu untersuchen. Vermutet wird, dass Probanden, die dem Arbeitgeberlager zugeordnet werden können, die Themenkomplexe systematisch anders bewerten als Probanden aus dem Arbeitnehmerlager.

5.1.3 Das dritte Ziel

Das dritte Ziel der Arbeit besteht darin, die Sicht der Jugendlichen hinsichtlich des Konzepts Ausbildungsreife zu erfassen. Getrennt von der Gruppe der Experten soll eine Realdefinition von Ausbildungsreife aus Sicht der Jugendlichen entwickelt werden. Ferner soll erfasst werden, welches weitere Verständnis Jugendliche mit dem Konzept der Ausbildungsreife verbinden.

5.2 Die Befragungsinstrumente

Als Untersuchungsmethode wurde der Fragebogen gewählt, wobei zwei Fragebogenversionen entwickelt wurden: Eine Version für die Jugendlichen und eine Version für die Experten. Der Fragebogen für die Jugendlichen stellte dabei eine verkürzte Version des Expertenfragebogens dar. Darüber hinaus unterschieden sich die beiden Versionen in ihrer technischen Umsetzung. Den Jugendlichen wurde der Fragebogen als Papier-Bleistift-Version vorgelegt, die Befragung der Experten erfolgte webbasiert.

5.2.1 Der Fragebogen der Experten

Die Konstruktion des Fragebogens orientierte sich an dem ersten Ziel der Arbeit. Es beinhaltet zum einen die Entwicklung einer Realdefinition von Ausbildungsreife und zum anderen die Entwicklung eines grundlegenden Verständnisses von Ausbildungsreife. Durch diese Zweiteilung konnte der Fragebogen in zwei Hauptbereiche gegliedert werden.

5.2.1.1 Hauptbereich 1: Merkmale von Ausbildungsreife

Der erste Hauptbereich des Expertenfragebogens beinhaltete eine Liste von möglichen Merkmalen des Konstrukts Ausbildungsreife, auf deren Basis eine Realdefinition von Ausbildungsreife erarbeitet werden kann. Die Entwicklung dieser Merkmalsliste wird im Folgenden geschildert.

Zunächst wurde auf Grundlage der Literatur eine Liste von Ausbildungsreife-Merkmalen zusammengestellt. Verwendet wurde hauptsächlich der Anforderungskatalog der IHK (vgl. Kapitel 1.3.1.4). Es wurden aber auch Dokumente aus Tagungen³¹ zum Thema Ausbildungsreife herangezogen³². Im nächsten Schritt wurde diese erste Merkmalsliste sechs Personen vorgelegt, die sich beruflich mit dem Thema Ausbildungsreife befassen. Im persönlichen Gespräch mit der Autorin bestand die Aufgabe der Personen darin, die erste Merkmalsliste zu sichten und diejenigen Merkmale auszuschließen, die ihrer Meinung nach nicht das Konzept der Ausbildungsreife wiedergaben beziehungsweise die redundant zu anderen aufgeführten Merkmalen waren. Gleichzeitig sollten sie solche Merkmale nennen, um die die Liste noch ergänzt werden müsste. Auf der Basis dieser Befragung wurde die erste Merkmalsliste überarbeitet und modifiziert. Die überarbeitete zweite Merkmalsliste beinhaltete die folgenden 31 Merkmale, die nach Ansicht der sechs Ausbildungsreife-Experten das Konzept Ausbildungsreife kennzeichnen:

1. Mündliche Ausdrucksfähigkeit
2. Schriftliche Ausdrucksfähigkeit
3. Beherrschung der deutschen Rechtschreibung
4. Grundkenntnisse der englischen Sprache
5. Beherrschung der Grundrechenarten
6. Grundkenntnisse im IT-Bereich
7. Betriebswirtschaftliche Vorkenntnisse

³¹ So wurde die Tagungsdokumentation „Fachtagung ‚Fit für die Ausbildung – Können was Zukunft hat‘ 31.8. – 1.9.2004 in Düsseldorf“, die Dokumentation „Berufseignung und berufliche Anforderungen. Handlungsfelder Berufsvorbereitung und Berufsausbildung. Tagungsdokumentation im Auftrag des Hessischen Landesauschusses für Berufsbildung“ und ein unveröffentlichtes Protokoll der BIBB-Fachtagung zum Thema Ausbildungsreife verwendet.

³² Da zum Zeitpunkt der Fragebogenkonstruktion der Kriterienkatalog der Bundesagentur für Arbeit noch nicht vorlag, konnte dieser nicht berücksichtigt werden.

8. Problemlösefähigkeit
9. Konzentrationsfähigkeit
10. Kreativität
11. Entwicklungspotenzial
12. Selbstständigkeit
13. Kenntnis der eigenen Fertigkeiten und Fähigkeiten
14. Fähigkeit zur Selbstkritik
15. Zuverlässigkeit
16. Höflichkeit
17. Verantwortungsbewusstsein
18. Sorgfalt
19. Physische Belastbarkeit
20. Psychische Belastbarkeit
21. Teamfähigkeit
22. Rücksichtnahme
23. Konfliktfähigkeit
24. Toleranz
25. Flexibilität
26. Bereitschaft, zu lernen
27. Bereitschaft, Leistung zu zeigen
28. Frustrationstoleranz
29. Durchhaltevermögen
30. Anpassungsfähigkeit
31. Bereitschaft, sich in die betriebliche Hierarchie einzuordnen

Vor dem Hintergrund, dass Ausbildungsreife unterschiedlich wahrgenommen wird und bisweilen mit der Eignung gleichgesetzt wird, war es ausgeschlossen, die Experten lediglich zu instruieren, darüber zu entscheiden, welche der Merkmale Kennzeichen von Ausbildungsreife seien. Damit die Beurteilung der Merkmale durch die Experten auf dem Konzept der Ausbildungsreife gründet, musste der Begriff Ausbildungsreife definiert werden. Hier erwies sich das Konzept von Reinhard

HILKE (2004, vgl. Kapitel 1.3.1.1) als hilfreich. Für HILKE (2004) sind alle diejenigen Jugendlichen ausbildungsreif, die zumindest Berufe auf der untersten Niveaustufe des Berufsbildungssystems ohne fremde Hilfe erlernen können. Im Umkehrschluss bedeutet dies, dass nur die Personmerkmale Kennzeichen von Ausbildungsreife sind, die für die Erlernung der einfachsten Ausbildungsberufe erforderlich sind. Ausbildungsreife Jugendliche – unabhängig davon, welche Berufe sie erlernen – müssten alle über dieselben Mindestqualifikationen verfügen. Die Trennung zwischen Ausbildungsreife und Berufseignung nach HILKE (2004) wurde als konzeptionelle Grundlage herangezogen und in die Instruktion eingearbeitet. In der Anleitung wurden die Befragungsteilnehmer gebeten, zu entscheiden, ob die einzelnen Merkmale bei *allen Ausbildungsberufen* (Operationalisierung von *Ausbildungsreife*), bei *einem Teil der Ausbildungsberufe* (Operationalisierung von *Berufseignung*) oder bei *keinem der Ausbildungsberufe* erforderlich seien.

Über diese Abfrage von potenziellen Ausbildungsreife-Merkmalen wurde gewährleistet, dass die spezifischen und individuellen Sichtweisen der Experten zum Konzept der Ausbildungsreife ausgeschaltet waren. Darüber hinaus musste sichergestellt werden, dass die Experten Ausbildungsreife als *Eingangsvoraussetzung* für eine Berufsausbildung verstehen (EBBINGHAUS, 2000; HILKE, 2004) und die Merkmale vor diesem Hintergrund bewerten. Daher wurde in der Instruktion darauf hingewiesen, dass die Befragten zu entscheiden hätten, welche der Merkmale *bereits zu Beginn einer Lehre zwingend erforderlich* seien. Hiermit sollte ausgeschlossen werden, dass die Experten Eingangsvoraussetzungen mit Personmerkmalen gleichsetzen, die zwar im Berufsleben wichtig sind, aber zu Beginn der Lehre noch nicht vorhanden sein müssen. Weiterhin wurde in der Instruktion darauf hingewiesen, dass es sich bei den Merkmalen um mindestens durchschnittliche Ausprägungsgrade handelt, um auszuschließen, dass die Befragten die Merkmale unter verschiedenen Gesichtspunkten bewerten.

5.2.1.2 Hauptbereich 2: Themenkomplexe von Ausbildungsreife

Um ein grundlegendes Verständnis von Ausbildungsreife zu erarbeiten, wurden fünf Themenkomplexe in die Befragung aufgenommen. Nachdem die fünf Themenbereiche inhaltlich festgelegt waren, wurde – für jeden Themenbereich getrennt – mit der Formulierung von Items auf Grundlage der Literatur begonnen.

Themenkomplex 1: Veränderungen der Personmerkmale der Jugendlichen

Der erste Themenblock beschäftigte sich mit möglichen Veränderungen im Kompetenzbereich der Jugendlichen. Hier wurde auf die in Kapitel 5.2.1.1 vorgestellte Liste von Merkmalen von Ausbildungsreife zurückgegriffen, die Skalierung jedoch verändert. Über eine fünfstufige Skala, die sowohl numerisch als auch verbal verankert war, wurde die Veränderungseinschätzung der Merkmale operationalisiert. Von „*stark gesunken (-2)*“, über „*eher gesunken (-1)*“, „*gleich geblieben (0)*“, „*eher gestiegen (+1)*“ bis zu „*stark gestiegen (+2)*“ konnten Bewertungen der einzelnen Merkmale vorgenommen werden. In die Skalierung wurde bewusst die Mittelkategorie „*gleich geblieben (0)*“ aufgenommen, da es durchaus möglich ist, dass sich bestimmte Kompetenzen der Lehrstellenbewerber nicht verändert haben. In Hinblick auf die Veränderungseinschätzung diente die Bewerbergeneration vor 15 Jahren als Referenzgruppe. Diese Bezugsgruppe wurde gewählt, da 1990 nicht in dringlichem Maße über die Ausbildungsreife der Lehrstellenbewerber geklagt, sondern ganz im Gegenteil versucht wurde, möglichst viele Jugendliche für eine Ausbildung im dualen System zu gewinnen (BROSI, 2005a). Daher kann davon ausgegangen werden, dass 1990 das Problem der mangelnden Ausbildungsreife nicht bestand und die Ausprägungen der Personmerkmale der Jugendlichen für eine Berufsausbildung grundsätzlich ausreichten. Sollte sich die Ausbildungsreife der heutigen Jugendlichen tatsächlich verschlechtert haben, müssten in allen Merkmalsbereichen, die zur Definition von Ausbildungsreife herangezogen werden, Verschlechterungen im Vergleich zu den Bewerbern von 1990 wahrgenommen werden.

Themenkomplex 2: Entwicklungen in Bereichen, die für die Ausbildungsreife von Jugendlichen relevant sind

Der zweite Themenkomplex thematisierte Entwicklungen, die möglicherweise in einem Zusammenhang mit der Ausbildungsreife stehen. Dieser Themenblock gliederte sich in vier Bereiche, in denen Items mögliche Veränderungen abfragen. So wurden Veränderungen im *Verhalten der Jugendlichen*, der *familiären Situation*, der *allgemein bildenden Schule* und der *Arbeitswelt* thematisiert. Wie schon bei den Fragen nach den Veränderungen im Kompetenzbereich der Jugendlichen (Themenkomplex 1) sollten die Veränderungen in den vier genannten Bereichen in Bezug zu der Situation im Jahr 1990 beurteilt werden. Bei der Erfassung von Entwicklungen, die möglicherweise in einem Zusammenhang mit einer gesunkenen

Ausbildungsreife stehen, wurde auf eine direkte Frage nach der Ursache für eine gesunkenen Ausbildungsreife verzichtet, da davon ausgegangen werden musste, dass nicht alle Befragungsteilnehmer eine gesunkene Ausbildungsreife wahrnehmen. Über die Frage nach Veränderungen, die möglicherweise die Ausbildungsreife der heutigen Lehrstellenbewerber beeinflussen, erhielt auch derjenige Befragungsteilnehmer die Möglichkeit, die Items zu bearbeiten, der von einer unveränderten Ausbildungsreife oder einer gestiegenen Ausbildungsreife ausgeht.

Die Items waren sprachlich so formuliert, dass der Befragte durch das Setzen eines Kreuzes einen begonnenen Satz auf verschiedene Art und Weise beenden konnten. Die Skalierung orientierte sich an der des ersten Themenkomplexes. Ein Item aus dem Bereich der Jugendlichen soll dies verdeutlichen. *„Die Kenntnis der Jugendlichen über betriebliche Anforderungen ist ...stark gesunken (-2), ...eher gesunken (-1), ...gleich geblieben (0), ...eher gestiegen (+1), ...stark gestiegen (+2)“*. Dieses Beispiel zeigt, dass über die negative Polung der Skala negative Veränderungen im Bereich der Jugendlichen abgebildet wurden. Ebenso verhielt es sich mit der Polung der Items aus dem Bereich der Eltern und der allgemein bildenden Schulen. Bei den Items, die Veränderungen im Bereich der Arbeitswelt abfragten, kehrte sich dies jedoch um. Hier sprachen positive Polungen für negative Veränderung. Zur Illustration soll folgendes Item dienen. *„Die Anforderungen der Unternehmen an das Leistungsniveau der heutigen Bewerber sindstark gesunken (-2), ...eher gesunken (-1),gleich geblieben (0),eher gestiegen (+1),stark gestiegen (+2)“*.

Themenkomplex 3: Forderungen zur Verbesserung der Ausbildungsreife

Der dritte Themenkomplex beinhaltet Items, die Forderungen zur Verbesserung der Ausbildungsreife aufgriffen. Wie schon im zweiten Themenbereich und in Anlehnung an Kapitel 2.2 erfolgte eine Vierteilung der Forderungen in Hinblick auf die einzelnen Personengruppen, an die sich die Appelle richten: Jugendliche, Eltern, allgemein bildende Schulen und Unternehmen. Die Beispiele zeigen, dass die Items als Statements formuliert wurden. Über eine bipolare Ratingskala wurde der Grad der Zustimmung der Experten zu den Aussagen erfasst. Die Skalierung reichte hier von *„stimme überhaupt nicht zu (-2)“* über *„stimme eher nicht zu (-1)“*, *„stimme eher zu (+1)“* bis *„stimme voll und ganz zu (+2)“*. Eine Zustimmung zu den Statements war mit einer Forderung an die einzelnen Personengruppen, etwas für die Verbesserung der Ausbildungsreife zu tun, gleichzusetzen. Es wurde bewusst auf eine Mittel-

kategorie wie „*stimme weder zu noch stimme nicht zu*“ verzichtet, da sie die Schwierigkeit birgt, nicht zwischen Personen unterscheiden zu können, die keine Meinung zu dem Thema haben und denen, die sich zwischen den Antwortkategorien nicht entscheiden können (MUMMENDEY, 1987). Stattdessen wurde die zusätzliche Antwortkategorie „*kann ich nicht beurteilen*“ vorgegeben, um auch Personen eine Antwortalternative zu bieten, die sich nicht in der Lage fühlten, eine Aussage zu beurteilen. Um jedoch zu umgehen, dass zu häufig die Kategorie „*kann ich nicht beurteilen*“ genutzt wurde, wurde sie graphisch von der übrigen Skalierung abgehoben, und die Personen in der Instruktion gebeten, diese Antwortmöglichkeit so wenig wie möglich zu benutzen.

Themenkomplex 4: Argumente der Ausbildungsreife-Diskussion

Der vierte Themenbereich setzte sich aus den fünf häufigsten Statements zusammen, die im Zusammenhang mit der Diskussion um die gesunkene Ausbildungsreife der Jugendlichen vorgebracht werden. Vier Items wurden so formuliert, dass sie die Position der Arbeitnehmerseite widerspiegeln, ein Item spiegelte in seiner Formulierung die Sichtweise der Arbeitgeber wider. Die Skalierung erfolgte analog zu der für Themenbereich 3.

Themenkomplex 5: Praktische Implikationen von Ausbildungsreife

Der fünfte Themenkomplex beinhaltete sieben Items (z. B. „*Auch jemand mit schlechten Noten kann ausbildungsreif sein*“), die praktische Implikationen von Ausbildungsreife erfassten. Auch diese Items wurden auf dieselbe Art und Weise skaliert wie die aus den Themenbereichen 3 und 4.

Alle Items der fünf Themenkomplexe wurden wie die erste Liste der Ausbildungsreife-Merkmale den sechs Ausbildungsreife-Experten (vgl. Kapitel 5.2.1.1) vorgelegt und diskutiert. Auf Basis dieser methodischen Diskussion wurden einige Items sprachlich und inhaltlich modifiziert, andere Items wurden entfernt.

5.2.1.3 Die Online-Version

Die Befragung der Berufsbildungsexperten wurde über den Expertenmonitor des BIBB realisiert. Bei dem Expertenmonitor handelt es sich um ein Online-Befragungsinstrument mit allen Vorteilen, die mit Internetbefragungen verbunden sind, beispielsweise der Kosten- und Zeitersparnis. So entfallen mit der Internetbefragung Druckkosten oder die manuelle Eingabe der Antworten nach Abschluss der Befra-

gung in SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) (BATINIC, 2001). Im Folgenden wird zunächst der Expertenmonitor in seinen Grundzügen vorgestellt, um anschließend die erweiterte und endgültige Online-Version des Expertenfragebogens zu beschreiben.

5.2.1.3.1 Der Expertenmonitor

Das Bundesinstitut für Berufsbildung verfügt seit 2005 über den „Expertenmonitor“. Sein Ziel ist es, systematisch das fachliche Urteil von Berufsbildungsexperten zu aktuellen Fragestellungen und Problemen der Berufsbildung zu erheben und in die bildungspolitische Diskussion einzubringen (EHRENTHAL, 2005). Der Expertenmonitor verfügt über einen festen Mitgliederbereich. Der Bereich besteht aus 1200 Fachleuten, die 2004 offline rekrutiert wurden. Während der Rekrutierung wurden neben den soziodemographischen Merkmalen auch die Arbeits- und Interessengebiete der Experten erfragt, so dass für alle Fachleute ein persönliches Profil angelegt werden konnte. Da kein vollständiger Überblick über alle Berufsbildungsexperten in Deutschland vorliegt, bestand kein Anspruch auf eine repräsentative Zufallsstichprobe von Berufsbildungsexperten. Es wurde vielmehr Wert darauf gelegt, dass es sich um ausgewiesene Experten handelt, die alle zusammen ein möglichst breites Spektrum an unterschiedlichen Handlungsfeldern abdecken (EHRENTHAL, 2005). „Ausgewählt wurden Fachleute, die mit der Forschung, Entwicklung, Planung, Durchführung oder Verwaltung von Berufsbildung beziehungsweise ihrer Grundlagen und Rahmenbedingungen befasst sind“ (EHRENTHAL, 2005, S.1). Die Organisationszugehörigkeit der Experten setzt sich aus folgenden Bereichen zusammen: Privatwirtschaftliche Unternehmen oder Betriebe, überbetriebliche Bildungseinrichtungen, Schulen, Kammern, Arbeitgeber- beziehungsweise Wirtschaftsverbände, Arbeitnehmerorganisationen, Berufsverbände, privatwirtschaftliche Forschungseinrichtungen, staatliche Forschungseinrichtungen, Universitäten / Fachhochschulen / Berufsakademien, Teile von staatlichen Bildungsverwaltungen, sonstige Teile des öffentlichen Dienstes, politische Parteien und internationale überstaatliche Einrichtungen.

Der Expertenmonitor ist in drei Bereiche eingeteilt, die sich in Hinblick auf ihre Zugangsberechtigung unterscheiden (EHRENTHAL, 2005). Der öffentliche Bereich ist für alle Internetnutzer frei zugänglich und kann unter www.expertenmonitor.de aufgerufen werden. Auf dieser Seite sind grundlegende Informationen über den Expertenmonitor zu finden. Gleichzeitig dient sie den Mitgliedern und Administratoren als

Startseite, um sich für den Mitgliederbereich beziehungsweise Administrationsbereich einzuloggen. Haben sich die Experten korrekt für den Mitgliederbereich angemeldet, werden sie persönlich begrüßt und erhalten eine Übersicht über die Befragungen, an denen sie aktuell teilnehmen können. Um die Aktualität der Profildaten der Experten zu gewährleisten, werden die Experten nach dem ersten Einloggen gebeten, ihre Profile zu überprüfen und gegebenenfalls zu aktualisieren³³. Mitglieder können bei jeder Befragung entscheiden, ob sie an ihr teilnehmen oder ob sie diese ablehnen möchten. Haben sie sich dafür entschieden, an der Befragung teilzunehmen, wird der entsprechende Fragebogen auf einer neuen Seite geöffnet. Während der Bearbeitung wird den Experten über einen Fortschrittsbalken angezeigt, wie viel Prozent des Fragebogens bereits bearbeitet sind. Um zu verhindern, dass die Befragungsteilnehmer Fragen unbeantwortet lassen, werden sie vor jedem Seitenwechsel darauf aufmerksam gemacht, welche Items noch nicht beantwortet wurden. Daher ist das Vorwärtsblättern zu Items, die auf darauf folgenden Seiten aufgeführt sind, erst möglich, nachdem alle Items der aktuellen Seite bearbeitet wurden. Ein Rückwärtsblättern ist jedoch jederzeit möglich. Während der Beantwortung des Fragebogens haben die Experten jederzeit die Möglichkeit, zu unterbrechen und den Fragebogen zu speichern, um ihn zu einem späteren Zeitpunkt fortzuführen. Nach der nächsten Anmeldung beginnt der Fragebogen an der Stelle, an der sie die Befragung unterbrochen hatten. Sobald alle Fragen beantwortet sind, können die Experten den Fragebogen beenden und freigeben. Solange der Fragebogen noch nicht freigegeben ist, können die Experten jederzeit ihre abgegebenen Antworten verändern.

Sind neue Befragungen eingestellt, werden die Experten über E-Mail zu dieser Befragung eingeladen. In dieser erhalten sie eine kurze Erläuterung zu der aktuellen Befragung und ein computergeneriertes Initialpasswort, mit dem sie sich erstmalig für den Mitgliederbereich anmelden können, sodann aber aus Sicherheitsgründen dazu aufgefordert werden, ein neues Passwort zu wählen.

Der Expertenmonitor ist so konzipiert, dass die Administratoren den Fragebogen nicht einsehen können, solange ein Experte seinen Fragebogen nicht beendet und

³³ In dem Profilibereich werden spezifische personenbezogene Daten wie z. B. das Geschlecht oder die Organisationszugehörigkeit der Experten erfasst.

freigegeben hat. Während der Befragung kann jedoch überprüft werden, wie viele Personen den Fragebogen bereits geöffnet haben, wie viele schon daran gearbeitet haben und wie viele ihn freigegeben und somit beendet haben. Ist die Feldphase beendet, bietet der Expertenmonitor die Möglichkeit, die Daten automatisiert in SPSS zu transformieren.

5.2.1.3.2 Die endgültige Version des Expertenmonitors

Die Papier-Bleistift-Version des Expertenfragebogens wurde als Online-Fragebogen umgesetzt und in den Expertenmonitor eingestellt. Die Screenshots der Online-Version des Expertenfragebogens sind in Anhang A einsehbar. Der gesamte Fragebogen setzte sich demnach aus sechs Fragenblöcken der ersten Nummerierungsebene zusammen, die den sechs Fragenblöcken der Papier-Bleistift-Version entsprachen und von eins bis sechs durchnummeriert wurden (Veränderungen im Kompetenzbereich der Jugendlichen, Kennzeichen von Ausbildungsreife, einflussnehmende Entwicklungen, Argumente der Ausbildungsreife-Diskussion³⁴, Forderungen zur Verbesserung der Ausbildungsreife und praktische Implikationen von Ausbildungsreife). Die Items der Fragenblöcke wurden als Matrix-Tabelle dargestellt, so dass die Items den Zeilen und die Antwortmöglichkeit beziehungsweise die Skalen den Spalten zugewiesen wurden. Die Antwortfelder wurden als Radiobuttons definiert. Grundsätzlich sollte jeder Fragenblock auf einer neuen Bildschirmseite dargestellt werden. Da sich die Themenbereiche „einflussnehmende Entwicklungen“ und „Forderungen“ aus jeweils vier getrennten Unterbereichen (Jugendliche, Eltern, allgemein bildende Schulen, Wirtschaft) zusammensetzten, wurde jeder der vier Unterbereiche auf einer separaten Bildschirmseite dargestellt.

An dieser Stelle muss auf eine inhaltliche Änderung bei der Liste der Ausbildungsreife-Merkmale hingewiesen werden, die die Fragenblöcke 1 und 2 betrifft. Ursprünglich umfasste die Liste 31 Merkmale. Diese Liste wurde zum Zeitpunkt der technischen Online-Umsetzung um weitere sieben Merkmale ergänzt. Hintergrund der Ergänzung war, dass Ende August 2005 eine Expertenrunde der Bundesagentur für Arbeit mit dem Ziel tagte, mögliche Merkmale von Ausbildungsreife zusammen-

³⁴ Im Pretest des Expertenfragebogens hatten einige Personen angeregt, nicht alle Statements aus der Diskussion um die gesunkene Ausbildungsreife zusammen aufzuführen, um eine Politisierung der Befragung zu verhindern. Daher wurden zwei politische Aussagen am Schluss zusammen mit den Aussagen zur praktischen Implikation von Ausbildungsreife präsentiert.

zustellen. Die meisten der von der Expertengruppe erarbeiteten Merkmale lassen sich inhaltlich den Ausbildungsreife-Merkmalen des Expertenfragebogens zuordnen, auch wenn semantische Abweichungen bestehen. Darüber hinaus hat die Gruppe jedoch auch Merkmale benannt, die in der Merkmalsliste des Expertenfragebogens nicht berücksichtigt wurden. Da nach Meinung der BA-Expertenrunde diese Merkmale wichtige Kennzeichen von Ausbildungsreife sein könnten, wurde die Online-Version des Expertenfragebogens um die folgenden sieben Merkmale ergänzt, so dass sich die Liste von 31 auf 38 Ausbildungsreife-Merkmale erweiterte:

- Dreisatzrechnung
- Prozentrechnung
- einfaches Kopfrechnen (z. B. kleines Einmaleins, Überschlagsberechnungen)
- Grundkenntnisse der Längen-, Flächen- und Volumenberechnung
- Wissen über Ausbildungsberufe und Bewerbungsstrategien
- Kommunikationsfähigkeit
- Selbstsicherheit

In Fragenblock 1 und 2 sollten nun 38 Items eingeschätzt werden.

Diese Online-Version wurde von einer Gruppe von 30 Personen getestet. Darunter befanden sich Studenten und Berufsbildungsexperten, die nicht Mitglieder des Expertenmonitors waren. Es zeigte sich, dass die Testpersonen für die Beantwortung der Fragen durchschnittlich 20 - 30 Minuten benötigten. Die Rückmeldungen waren durchweg positiv, so dass keine großen Veränderungen vorgenommen werden mussten.

5.2.2 Der Fragebogen der Jugendlichen / Auszubildenden

Der Fragebogen für die Jugendlichen stellte eine verkürzte Papier-Bleistift-Version des Expertenfragebogens dar (vgl. Anhang B). Er unterschied sich lediglich in einer veränderten und an den Sprachgebrauch der Jugendlichen angepassten Instruktion und in seiner Länge von der Expertenversion³⁵. Bei der Konstruktion des Frage-

³⁵ Zum Zeitpunkt der Konstruktion des Fragebogens und der Befragung der Jugendlichen (Juni - Juli 2005) hatte die Expertengruppe der BA noch nicht getagt, so dass deren Ergebnisse nicht berücksichtigt werden konnten. Daher hatten die Jugendlichen lediglich 31 Ausbildungsreife-Merkmale zu bewerten.

bogens für die Jugendlichen wurden von vornherein der Themenbereich 1 (Veränderungen im Kompetenzbereich der Jugendlichen) und der Themenbereich 2 (einflussnehmende Entwicklungen) ausgeschlossen, da davon ausgegangen werden musste, dass die Items für Jugendliche nicht beantwortbar sind. Begründet werden kann die Entscheidung damit, dass Jugendliche zu jung sind, um Veränderungseinschätzungen auf Grundlage eines Vergleichs mit der Situation vor 15 Jahren vorzunehmen (z. B. *„Wie hat sich die familiäre Situation verändert? Bitte benutzen Sie die Situation der Familien vor 15 Jahren als Bezugsgröße“*). Die erste Version des Fragebogens für die Jugendlichen setzte sich daher aus den folgenden Fragenblöcken zusammen:

- Kennzeichen der Ausbildungsreife (Realdefinition)
- Themenbereich 3 (Forderungen zur Verbesserung der Ausbildungsreife)
- Themenbereich 4 (Argumente der Ausbildungsreife-Diskussion)
- Themenbereich 5 (politischer Stellenwert und praktische Implikationen).

Zusätzlich beinhaltete er Fragen nach soziodemographischen Merkmalen (Geschlecht, Geburtsjahr, Schulabschluss, Name des Ausbildungsberufs und Lehrjahr), die bis auf die Frage nach dem Ausbildungsberuf als geschlossene Fragen definiert wurden. Die Berufsbezeichnung des Ausbildungsberufes musste vom Jugendlichen selber eingetragen werden. Darüber hinaus wurden Fragen nach den Erfahrungen der Jugendlichen bei der Lehrstellensuche gestellt. Erfasst wurde die Anzahl der Betriebe, bei denen sich der Jugendliche beworben hatte und die Anzahl der Absagen, die der Jugendliche erhalten hatte. In beiden Fällen handelte es sich um offene Fragen. Falls der Jugendliche Absagen erhalten hatte, waren als Mehrfachantwort zehn mögliche Gründe für die Absage aufgeführt, mit denen die Jugendlichen die Ursache für die erhaltene Absage spezifizieren konnten (z. B. *„weil ich zu viele Fehlstunden auf dem Zeugnis hatte“*). Falls keiner der aufgeführten Gründe zutreffend war, konnte als elfte Möglichkeit *„sonstiges“* angegeben und der treffende Grund in einem freien Antwortfeld benannt werden.

Diese erste Version wurde mit drei Auszubildenden zur Fachkraft für Bürokommunikation des Bundesinstituts für Berufsbildung hinsichtlich Verständlichkeit und Handhabbarkeit diskutiert. Hier zeigte sich, dass die Bewertung der Forderungen zur Verbesserung der Ausbildungsreife (Themenbereich 3), einige Items des vierten

(Argumente aus der Ausbildungsreife-Diskussion) sowie des fünften Themenbereichs (praktische Implikationen) eine starke kognitive Belastung der Jugendlichen mit sich brachten und die Items aus Sicht der Jugendlichen nicht verständlich und somit nicht zu beantworten waren. Zudem wurde angemerkt, dass der Fragebogen trotz Selektion der Themenbereiche 1 und 2 für Jugendliche immer noch zu lang sei. Aus diesem Grund wurde der Fragebogen noch einmal inhaltlich gekürzt, indem der Themenbereich 3 (Forderungen zur Verbesserung der Ausbildungsreife) und alle als unverständlich deklarierten Items der Themenbereiche 4 und 5 entfernt wurden. Die stark gekürzte Version wurde den drei Auszubildenden erneut vorgelegt. Diese waren nun in der Lage, alle Items ohne Schwierigkeiten innerhalb von 10 - 15 Minuten zu beantworten.

5.3 Hypothesen

Auf Grund der im Theorieteil vorgestellten unterschiedlichen Sichtweisen der Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertreter zum Problem auf dem Lehrstellenmarkt und der damit einhergehenden Diskussion um die vermeintlich gesunkene Ausbildungsreife der Jugendlichen, wird erwartet, dass sich diese interessenabhängigen Sichtweisen in der Beantwortung des Fragebogens wiederfinden. Daher werden für die einzelnen Themenbereiche des Fragebogens die folgenden Hypothesen aufgestellt.

Realdefinition von Ausbildungsreife (Hypothese I)

Der psychologische Dienst der BA hat beobachtet, dass betriebliche Einstellungs voraussetzungen für Lehrstellen vor allem dann steigen, wenn die Lehrstellennachfrage das Lehrstellenangebot übersteigt (MEYER-HAUPT, 1998; vgl. Kapitel 1.2.1). Vor dem Hintergrund der angespannten Situation auf dem Lehrstellenmarkt wird daher vermutet, dass Arbeitgebervertreter höhere Ansprüche an Lehrstellenbewerber haben als Arbeitnehmervertreter. Im Gegensatz dazu sind für Gewerkschaften grundsätzlich alle Bewerber ausbildungsreif (STANGE, 2005). Um diesen Standpunkt zu stützen, dürften die durch Gewerkschaften postulierten Eingangsvoraussetzungen für Ausbildungen nur so hoch sein, dass alle Jugendliche die Chance hätten, diese zu erfüllen, um somit als ausbildungsreif zu gelten. Demnach sollte die Gruppe der Arbeitgebervertreter durchschnittlich mehr Merkmale als Kennzeichen von Ausbildungsreife benennen als die Gruppe der Arbeitnehmervertreter.

Hypothese I

$$H_0: \mu \text{ Arbeitgebervertreter} \leq \mu \text{ Arbeitnehmervertreter}$$

(genannte Anzahl Ausbildungsreife-Merkmale) (genannte Anzahl Ausbildungsreife-Merkmale)

$$H_1: \mu \text{ Arbeitgebervertreter} > \mu \text{ Arbeitnehmervertreter}$$

(genannte Anzahl Ausbildungsreife-Merkmale) (genannte Anzahl Ausbildungsreife-Merkmale)

Veränderungen im Bereich der Jugendlichen (Hypothese II)

Da die Verfallsthese vor allem durch die Arbeitgeberseite vertreten wird (u.a. IHK SIEGEN, 2004; NACKMEYER, 2004; WERNER, 2002) und diese versucht, die These mit dem schlechten Abschneiden von Jugendlichen in Leistungstests zu belegen (FREYTAG, 1998a, 1998b, 2002; KIEPE, 1998, 2001, 2002), sollten Arbeitgebervertreter durchschnittlich bei mehr Personmerkmalen von Jugendlichen eine negative Veränderung feststellen als Arbeitnehmervertreter.

Hypothese II:

$$H_0: \mu \text{ Arbeitgebervertreter} \leq \mu \text{ Arbeitnehmervertreter}$$

(Anzahl beobachteter negativer Veränderungen bei Jugendlichen) (Anzahl beobachteter negativer Veränderungen bei Jugendlichen)

$$H_1: \mu \text{ Arbeitgebervertreter} > \mu \text{ Arbeitnehmervertreter}$$

(Anzahl beobachteter negativer Veränderungen bei Jugendlichen) (Anzahl beobachteter negativer Veränderungen bei Jugendlichen)

Entwicklungen im Bereich der Jugendlichen (Hypothese III)

Bezug nehmend auf die attributionstheoretische Erklärung der Ausbildungsreife-Diskussion zwischen Wirtschaft und Gewerkschaften (ULRICH, 2004) und auf die These der interessenpolitischen Nutzung von Ausbildungsreife (GROßKOPF, 2005; WINKLER, 2005) wird erwartet, dass Arbeitgebervertreter eher als Arbeitnehmervertreter dazu neigen, negative Veränderungen im Verhalten der Jugendlichen wahrzunehmen. Denn durch dieses Verhalten haben Vertreter der Arbeitgeber die Möglichkeit, die eigene potenzielle Mitverantwortung an der Lehrstellenproblematik von sich zu weisen und stattdessen auf die Jugendlichen zu übertragen. Durch negativ bewertete Verhaltensweisen von Jugendlichen können zudem Arbeitgebervertreter ihre zurückgegangene Ausbildungsbeteiligung rechtfertigen, was im Rahmen der

Diskussion um die Umlagefinanzierung und der Umsetzung des Nationalen Pakts für sie wichtig ist. Daher wird vermutet, dass Arbeitgebervertreter kritischer urteilen als Arbeitnehmervertreter.

Die Arbeitgebervertreter sollten stärker als die Arbeitnehmervertreter davon ausgehen, dass

- die Anstrengung der Jugendlichen eine Ausbildungsstelle zu finden (*Hypothese IIIa*),
- die Motivation der Jugendlichen eine Ausbildung zu absolvieren (*Hypothese IIIb*),
- die Kenntnisse der Jugendlichen über berufliche Anforderungen (*Hypothese IIIc*),
- die Kenntnisse der Jugendlichen über betriebliche Anforderungen (*Hypothese III d*),
- ihre Bereitschaft, sich ernsthaft mit der Berufswahl auseinanderzusetzen (*Hypothese IIIe*),
- ihre Bereitschaft, sich den Anforderungen einer beruflichen Ausbildung zu stellen (*Hypothese III f*)
- und schließlich ihr Wissen um die Bedeutung der Arbeitstugenden (*Hypothese III g*) gesunken sei.

Da niedrige Werte für eine negative und hohe für eine positive Entwicklungseinschätzung sprechen, gilt für *Hypothese IIIa bis IIIg*:

Hypothese IIIa bis IIIg:

H0: μ Arbeitgebervertreter \geq μ Arbeitnehmervertreter

H1: μ Arbeitgebervertreter $<$ μ Arbeitnehmervertreter

Entwicklungen im Bereich der Arbeitswelt (Hypothese IV)

Im Gegensatz zu Hypothese III wird hier nun erwartet, dass Arbeitnehmervertreter stärker als Arbeitgebervertreter dazu tendieren, negative Veränderungen im Bereich der Arbeitswelt wahrzunehmen. Durch dieses Verhalten können Gewerkschaften ihrer Einschätzung Ausdruck verleihen, die Anforderungen in der Arbeitswelt seien gestiegen, was nach Ansicht der Arbeitnehmervertreter eine der Ursachen für die

von der Wirtschaft kritisierte Diskrepanz zwischen dem Anforderungsprofil von Unternehmen und den Qualifikationen der Jugendlichen ist (DEMME, 1998; GONSCHOR, 1998; STEFFENS, 1998). Zudem können die Vertreter der Gewerkschaften damit die von der Wirtschaft postulierte Verantwortung von Jugendlichen an der Lehrstellenmisere (KEIM, 1997; NACKMEYER, 2004) bestreiten. Dieses Attribuierungsverhalten sollte sich bei den sechs³⁶ einzelnen Veränderungseinschätzungen der Arbeitswelt zeigen. Es wird vermutet, dass Arbeitnehmervertreter kritischer urteilen als Arbeitgebervertreter. Vertreter der Gewerkschaften sollten folglich stärker als Vertreter der Wirtschaft davon ausgehen, dass

- die Komplexität der Arbeitswelt (*Hypothese IVa*),
- die Anforderungen der Unternehmen an das Leistungsniveau (*Hypothese IVb*)
- und an das Sozialverhalten der Jugendlichen (*Hypothese IVc*),
- die Geschwindigkeit des Wandels in der Arbeitswelt (*Hypothese IVd*),
- die theoretischen Ansprüche der Ausbildungsberufe (*Hypothese IVe*)
- und die Mindestanforderungen in den Lehrberufen (*Hypothese IVf*) gestiegen seien.

Hohe Werte stehen für gestiegene und niedrige Werte für gesunkene Anforderungen an Jugendliche, so dass für *Hypothese IVa* bis *IVf* gilt:

Hypothese IVa bis IVe

H0: μ Arbeitnehmervertreter \leq μ Arbeitgebervertreter

H1: μ Arbeitnehmervertreter $>$ μ Arbeitgebervertreter

³⁶ Bezüglich der Bewertungen der Items „Durch Neuordnungen bisheriger Ausbildungsberufe sind die Anforderungen an die Lehrstellenbewerber...“, „Durch die Entwicklung der Informations- und Kommunikationstechnologie sind die Anforderungen an die Lehrstellenbewerber...“ und „Die Anforderung an die berufspädagogische Kompetenz der Betriebe...“ wurden keine Hypothesen aufgestellt, da über die Bewertung der Items keine interessen geleitete Attribuierung stattfinden kann.

Forderungen an Jugendliche zur Verbesserung der Ausbildungsreife (Hypothese V)

Es wird vermutet, dass auch in Hinblick auf die zu bewertenden Forderungen zur Verbesserung der Ausbildungsreife eine interessengeleitete Bewertung durch die beiden Gruppen – Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertreter – erfolgt. Da die Wirtschaft davon überzeugt ist, dass die Schwierigkeiten auf dem Lehrstellenmarkt auf die gesunkene Ausbildungsreife der Jugendlichen zurückgeführt werden können und nicht auf eine gesunkene Ausbildungsbereitschaft der Betriebe (u. a. DORN und NACKMEYER, 2004; WERNER, 2002; ZEDLER, 2003), sollten Vertreter der Arbeitgeber stärker als Vertreter der Arbeitnehmer Forderungen zur Verbesserung der Ausbildungsreife, die an Jugendliche gerichtet sind, zustimmen. Diese interessengebundene Bewertung von Forderungen an Jugendliche sollte sich bei fünf³⁷ bewerteten Forderungen zeigen.

Wirtschaftsvertreter sollten stärker als Gewerkschaftsvertreter fordern, dass

- Jugendliche verstärkt lernen müssten, Verantwortung für ihr Leben zu übernehmen (*Hypothese Va*),
- sie verstärkt versuchen müssten, die Anforderungen der Unternehmen zu erfüllen (*Hypothese Vb*),
- die jungen Menschen verstärkt lernen müssten, ihre Kompetenzen realistisch zu betrachten (*Hypothese Vc*),
- sie sich mit ihrer Berufswahl ernsthafter auseinander setzten müssten (*Hypothese Vd*) und
- Jugendliche verstärkt den Kontakt zur Berufswelt suchen müssten (*Hypothese Ve*).

Hohe Werte sprechen hier für eine Zustimmung zu und niedrige Werte für eine Ablehnung von den formulierten Forderungen, so dass für Hypothese Va bis Ve gilt:

Hypothese Va bis Ve

H0: μ Arbeitgebervertreter \leq μ Arbeitnehmervertreter

H1: μ Arbeitgebervertreter $>$ μ Arbeitnehmervertreter

³⁷ Eine Hypothese hinsichtlich der Bewertung des Items „Geringe Fertigkeiten in den Kulturtechniken müssen durch eine hohe Motivation der Auszubildenden kompensiert werden“ kann nicht aufgestellt werden, da hier keine interessengeleitete Wahrnehmung stattfinden kann.

Forderungen an Unternehmen zur Verbesserung der Ausbildungsreife (Hypothese VI)

Auch bei den Forderungen zur Verbesserung der Ausbildungsreife, die sich an Unternehmen richten, wird eine interessengebundene Bewertung von Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretern erwartet. Für Gewerkschaftsvertreter sind grundsätzlich alle Bewerber ausbildungsreif (STANGE, 2005). Daher machen sie die Personalpolitik der Arbeitgeber für die Lehrstellenproblematik verantwortlich und nicht die gesunkenen Qualifikationen der Bewerber (FUST, 2005; ODENWALD, 2005; STEFFENS, 1998). Auf Grund dessen sollten Gewerkschaftsvertreter stärker als Wirtschaftsvertreter dazu neigen, Forderungen zur Verbesserung der Ausbildungsreife, die an Unternehmen gerichtet sind, zu zustimmen. Diese interessen geleitete Bewertung der Forderungen zur Verbesserung der Ausbildungsreife sollte sich bei allen sechs eingeschätzten Appellen, die sich an die Unternehmen richten, zeigen.

Daher wird vermutet, dass Arbeitnehmervertreter stärker als Arbeitgebervertreter an Unternehmen appellieren,

- die Ausbilder müssten sich verstärkt für ihre Auszubildenden engagieren (*Hypothese VIa*),
- die Unternehmen müssten bei der Bewerberauswahl verstärkt auf das Entwicklungspotenzial der Jugendlichen achten (*Hypothese VIb*),
- sie müssten auch schwächere Jugendliche ausbilden (*Hypothese VIc*),
- ihre Anforderungen an Lehrstellenbewerber senken (*Hypothese VI d*),
- vermehrt den Kontakt zu Schulen suchen (*Hypothese VIe*) und
- diejenigen Schulen, die eine gute Berufswahlorientierung durchführen, belohnen (*Hypothese VI f*).

Hohe Werte stehen auch hier für eine Zustimmung und niedrige Werte für eine Ablehnung der Forderungen, so dass für Hypothese VIa bis VI f gilt:

Hypothese VIa bis VI f

H0: μ Arbeitnehmervertreter \leq μ Arbeitgebervertreter

H1: μ Arbeitnehmervertreter $>$ μ Arbeitgebervertreter

Argumente der Ausbildungsreife-Diskussion (Hypothese VII)

Es wird vermutet, dass Aussagen, die der politischen Diskussion zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite entnommen sind, zu einer starken Polarisierung zwischen den beiden bewertenden Gruppen – den Arbeitnehmer- und Arbeitgebervertretern – führen. Vier der fünf zu bewertenden Statements sind aus der Perspektive der Gewerkschaften formuliert. Es wird daher vermutet, dass diese stark von Vertretern der Wirtschaft abgelehnt werden, von Vertretern der Gewerkschaften jedoch eine starke Zustimmung erfahren. Die Aussage „*Die hohe Anzahl der Jugendlichen ohne Ausbildungsplatz ist auf deren geringen Ausbildungsreife zurückzuführen*“ ist aus dem Blickwinkel der Wirtschaft formuliert, so dass in diesem Fall vermutet wird, dass Wirtschaftsvertreter dieser Aussage in einem stärkeren Maße zustimmen als Gewerkschaftsvertreter. Da Stimmen aufgekommen sind, die in der Ausbildungsreife ein interessenpolitisches Konstrukt sehen (GROßKOPF, 2005; ULRICH, 2004; WINKLER, 2005), wird ferner davon ausgegangen, dass Gewerkschafts- und Arbeitgebervertreter mit ihrem Meinungsbild die beiden Antipoden zu dem Meinungsbild der übrigen Experten bilden. In ihrem Antwortverhalten sollte sich die hohe politische Relevanz des Themas Ausbildungsreife und deren interessenpolitische Nutzung widerspiegeln.

Daher wird vermutet, dass Wirtschaftsvertreter den folgenden Aussagen weniger zustimmen als die übrigen Berufsbildungsexperten, die Experten aber wiederum diesen weniger zustimmen als Vertreter der Gewerkschaften:

- Die Klagen über eine zu geringe Ausbildungsreife treten vermehrt auf, wenn es zu wenig Lehrstellen gibt (*Hypothese VIIa*).
- Das Problem der mangelnden Ausbildungsreife wird übertrieben dargestellt (*Hypothese VIIb*).
- Mit den Klagen über die mangelnde Ausbildungsreife wird von der schwierigen Lehrstellensituation abgelenkt (*Hypothese VIIc*).
- Die Ansprüche der Unternehmen sind nur deshalb so hoch, weil es mehr Lehrstellenbewerber als freie Lehrstellen gibt (*Hypothese VIId*).

Da hohe Werte für Zustimmung und niedrige Werte für Ablehnung stehen, gilt für *Hypothese VIIa* bis *Hypothese VIId*:

VIIa bis Hypothese VIId

H0: μ Arbeitgebervertreter \geq μ übrige Experten \geq μ Arbeitnehmervertreter

H1: μ Arbeitgebervertreter $<$ μ übrige Experten $<$ μ Arbeitnehmervertreter

Anders verhält es sich bei der Aussage „Die hohe Anzahl der Jugendlichen ohne Ausbildungsplatz ist auf deren geringe Ausbildungsreife zurückzuführen“. Es wird vermutet, dass Vertreter der Gewerkschaften der Aussage weniger zustimmen als die übrigen Experten, die übrigen Experten dieser weniger zustimmen als Vertreter der Wirtschaft, so dass für Hypothese VIIe gilt:

Hypothese VIIe

H0: μ Arbeitnehmervertreter \geq μ übrige Experten \geq μ Arbeitnehmervertreter

H1: μ Arbeitnehmervertreter $<$ μ übrige Experten $<$ μ Arbeitnehmervertreter

Praktische Implikationen von Ausbildungsreife (Hypothese VIII)

Der Themenblock praktische Implikationen setzt sich aus sieben Aussagen zusammen. Zu zwei dieser Aussagen können auf Grund der Literatur gerichtete Hypothesen formuliert werden. So wird vermutet, dass die Gruppe der Arbeitgebervertreter stärker als die Gruppe der Gewerkschaftsvertreter davon ausgeht, dass Abbrecherquoten in Ausbildungen vor allem das Ergebnis einer mangelnden Ausbildungsreife der Jugendlichen seien (vgl. Kapitel 3.1.2) (*Hypothese VIIIa*). Ferner wird erwartet, dass die Arbeitgebervertreter weniger stark als die Arbeitnehmervertreter davon ausgehen, dass selbst vorhandene Ausbildungsreife heute keine Garantie für einen Ausbildungsplatz sei (*Hypothese VIIIb*). Denn die Wirtschaft postuliert, Jugendliche hätten nur deshalb keinen Ausbildungsplatz erhalten, weil sie nicht ausbildungsreif seien (DORN und NACKMEYER, 2004; NACKMEYER, 2004). In Hinblick auf die übrigen fünf Aussagen wird vermutet, dass sich Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertreter in ihrem Meinungsbild unterscheiden, da die zu bewertenden Aussagen unmittelbar das Thema Ausbildungsreife aufgreifen und diese wiederum Inhalt der aktuellen Debatte zwischen beiden Seiten ist (vgl. Kapitel 1.2.1). So wird erwartet, dass sich Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertreter bei den folgenden Aussagen in ihrem Meinungsbild unterscheiden:

- Auch jemand mit schlechten Noten kann ausbildungsreif sein (*Hypothese VIIIc*).
- ‚Erreichter Schulabschluss‘ und ‚Ausbildungsreife‘ sind zwei verschiedene Dinge, die nichts miteinander zu tun haben (*Hypothese VIIIId*).
- Berufsvorbereitende Maßnahmen führen zu einer Stigmatisierung der Jugendlichen (*Hypothese VIIIe*).

- Viele Jugendliche werden völlig zu Unrecht als ‚nicht ausbildungsreif‘ stigmatisiert (Hypothese VIII f).
- Ein Lehrstellenbewerber sollte nur dann als ‚ausbildungsreif‘ bezeichnet werden, wenn er die spezifischen Anforderungen des jeweiligen Unternehmens erfüllt (Hypothese VIII g).

Auf Grund der Literatur können jedoch keine gerichteten Hypothesen aufgestellt werden, da nach Wissen der Autorin die zu bewertenden Aspekte nicht Teil der Debatte sind.

Für die ungerichteten Hypothesen VII c bis VII g gilt:

VIII c bis VIII g

H0: μ Arbeitgebervertreter = μ Arbeitnehmervertreter

H1: μ Arbeitgebervertreter \neq μ Arbeitnehmervertreter

Auch in Hinblick auf die Bewertung der praktischen Implikationen sprechen hohe Werte für eine starke Zustimmung, so dass für die gerichteten *Hypothesen VIII a* und *VIII b* gilt:

Für Hypothese VIII a gilt:

H0: μ Arbeitgebervertreter \leq μ Arbeitnehmervertreter

H1: μ Arbeitgebervertreter $>$ μ Arbeitnehmervertreter

Für Hypothese VIII b gilt:

H0: μ Arbeitgebervertreter \geq μ Arbeitnehmervertreter

H1: μ Arbeitgebervertreter $<$ μ Arbeitnehmervertreter

5.4 Durchführung

Im Folgenden wird zunächst der Ablauf der Expertenbefragung und im Anschluss daran der Ablauf der Auszubildendenbefragung geschildert.

5.4.1 Die Expertenbefragung

Nachdem die Befragung in den Expertenmonitor eingestellt war, wurden am 14. 09. 2005 alle 1200 Mitglieder des Expertenmonitors automatisiert per E-Mail über den Beginn der „Ausbildungsreife-Befragung“ unterrichtet. In der E-Mail befand sich ein Link mit der URL (Uniform Resource Locator) des Expertenmonitors, so

dass die Fachleute direkt von der Einladungs-E-Mail zur Befragung wechseln konnten. Die Nachricht beinhaltete zudem ein computergeneriertes Initialpasswort, mit dem sich die Experten beim ersten Login anmelden mussten. Nachdem sich die Experten angemeldet hatten, wurde sie gebeten, ihre persönlichen Profile zu überprüfen und gegebenenfalls zu aktualisieren. Hatten die Experten sich dazu entschieden, an der Befragung teilzunehmen, öffnete sich die erste Seite des Fragebogens mit dem ersten Fragenblock. Wie bereits in Kapitel 5.2.1.3.1 beschrieben, konnten die Experten erst dann zu weiteren Fragenblocks übergehen, nachdem alle Items des aktuellen Blocks beantwortet waren. Auch konnte der Bogen erst freigegeben werden, nachdem er zu 100 % beantwortet war. Die Experten konnten jedoch jederzeit ihre Beantwortung unterbrechen und sie zu einem späteren Zeitpunkt wieder aufnehmen.

Am 28. 09. 2005 erhielten alle diejenigen Experten, die ihren Fragebogen bisher noch nicht beendet hatten, eine Erinnerung per E-Mail, in der sie darauf aufmerksam gemacht wurden, dass die Befragung am 05. 10. 2005 um 12.00 Uhr endet. Gleichzeitig wurden sie gebeten, innerhalb der nächsten Tage noch an der Befragung teilzunehmen. Mit dem Abschluss der Befragung, am 05. 10. 2005, bekamen alle Experten des Expertenmonitors eine weitere E-Mail, in der das Ende der Befragung bekannt gegeben wurde und allen für ihre Mitarbeit und Unterstützung gedankt wurde. Ende Oktober wurden die Ergebnisse der Befragung für alle Experten im Mitgliederbereich veröffentlicht.

5.4.2 Befragung der Auszubildenden

Befragt wurden Auszubildende zweier Berufsschulen in Köln. Die Berufsschule für gewerblich-technische Berufe wurde am 4. Juli 2005, die Berufsschule für Körperpflege am 1. Juli 2005 aufgesucht. An beiden Schulen wurden die Schüler in ihren Klassen unter Anwesenheit der Autorin befragt. Jede Klasse wurde von der Autorin begrüßt und in einer kurzen standardisierten Einleitung in das Thema Ausbildungsreife eingeführt. Bevor die Jugendlichen mit der Bearbeitung begannen, wurden sie darauf hingewiesen, jede Instruktion und jede Frage sorgfältig zu lesen und bei der Bearbeitung alleine und zügig zu arbeiten. Ebenso wurden sie darauf aufmerksam gemacht, dass alle Daten anonym seien und streng vertraulich behandelt würden. Zur Klärung von Unklarheiten stand die Autorin den Schülern zur Verfügung. Schon in den ersten Klassen zeigte sich, dass die Jugendlichen Schwierigkeiten mit dem

Begriff „IT“ hatten, so dass er von der Autorin wiederholt erläutert werden musste. Ebenfalls erwies es sich zeitweise als schwierig, Schüler mit Migrationshintergrund mit dem Fragebogen zu betrauen. Daher wurden Jugendliche, deren Deutschkenntnisse zu gering waren, um den Fragebogen ohne Hilfe auszufüllen, von der Beantwortung freigestellt. Die Bearbeitung des Fragebogens durch die Jugendlichen nahm pro Klasse ca. 15 - 25 Minuten in Anspruch. Während der Befragung zeigte sich in allen Klassen ein reges Interesse an dem Thema Ausbildungsreife, so dass von einer hohen Akzeptanz der Befragung durch die Auszubildenden ausgegangen werden kann.

6 Ergebnisse

Im folgenden Kapitel werden die Ergebnisse der Expertenbefragung sowie die Resultate der Befragung der Auszubildenden vorgestellt. Zunächst wird die Zusammensetzung der Stichproben erläutert. Anschließend werden die Ergebnisse des ersten Ziels (Ausbildungsreife aus Sicht der Berufsbildungsexperten) und daran anschließend die des dritten Ziels (Ausbildungsreife aus Sicht der Auszubildenden) dargestellt. Die Ergebnisse des zweiten Ziels (Hypothesentests) werden am Ende des Kapitels dargelegt.

6.1 Stichprobe

Zunächst wird die Stichprobe der Berufsbildungsexperten beschrieben, wobei auch auf die Stichprobe der Arbeitnehmer- und Arbeitgebervertreter eingegangen wird. Im Anschluss daran wird die Stichprobe der Jugendlichen beziehungsweise der Auszubildenden vorgestellt.

6.1.1 Die Berufsbildungsexperten

Insgesamt nahmen 482 Experten von den insgesamt 1200 angeschriebenen Fachleuten an der Befragung teil, so dass der Rücklauf 40 % betrug.

Die Gesamtstichprobe der Berufsbildungsexperten

Unter allen Experten, die an der Befragung teilnahmen, befanden sich 81 Frauen (17 %) und 401 Männer (83 %). Das durchschnittliche Alter aller befragten Experten betrug 51.2 Jahre (SD = 8.56, MD = 52), wobei die Frauen (M = 46.33, SD = 9.66, MD = 46) im Durchschnitt 6 Jahre jünger waren als die Männer (M = 52.2, SD = 8, MD = 53). Die große Mehrheit der Befragten (93 %) war zum Befragungszeitpunkt abhängig beschäftigt, 4 % waren selbstständig, weitere 2 % freiberuflich tätig und 1 % nicht mehr erwerbstätig. Tabelle 6.1.1.1 gibt die institutionelle Herkunft der Experten wieder.

Tabelle 6.1.1.1 Institutionelle Herkunft der Berufsbildungsexperten

Institutionelle Herkunft der Experten	n	%
Betrieb	63	13 %
Schule	75	15 %
überbetriebliche Bildungseinrichtung	78	16 %
Wirtschaftsvertreter	90	19 %
Gewerkschaftsvertreter	42	9 %
Forschung/Universitäten	56	12 %
staatliche Verwaltung	50	10 %
Berufsverband	28	6 %
Gesamt	482	100 %

Aus Tabelle 6.1.1.1 geht hervor, dass 90 Personen (19 %) dem Arbeitgeberlager (Wirtschaftsvertreter) und 42 (9 %) dem Arbeitnehmerlager (Gewerkschaftsvertreter) zugeordnet werden konnten. 63 (13 %) Experten waren zum Befragungszeitpunkt in Betrieben, 75 (15 %) im Schulwesen und 78 (16 %) in überbetrieblichen Bildungseinrichtungen tätig. Im Bereich der Forschung beziehungsweise an Universitäten arbeiteten 56 (12 %) Fachleute. 50 (10 %) Berufsbildungsexperten waren in der staatlichen Verwaltung und 28 (6 %) in einem Berufsverband beschäftigt.

Die Stichproben der Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertreter

Insgesamt konnten 132 Experten dem Arbeitgeber- oder Arbeitnehmerlager zugeordnet werden; davon 90 der Arbeitgeber- und 42 der Arbeitnehmerseite. Die Stichprobe der Wirtschaftsvertreter setzt sich aus 24 Frauen (27 %) und 66 Männern (73 %) zusammen. Das Durchschnittsalter in dieser Teilstichprobe lag bei 47.89 Jahren (SD = 8.91, MD = 49). In der Gruppe der Gewerkschaftsvertreter befanden sich sieben Frauen (17 %) und 35 Männer (83 %). Das durchschnittliche Alter dieser Gruppe betrug 50.29 Jahre (SD = 8.07, MD = 52).

Die Stichprobe der übrigen Experten

Die um die Arbeitgeber- oder Arbeitnehmervertreter reduzierte Gesamtstichprobe setzt sich aus 350 Berufsbildungsexperten zusammen. Das durchschnittliche Alter der Experten betrug 52.19 Jahre (SD = 8.34). 50 (14 %) Experten waren weiblich, die restlichen 300 (86 %) männlich. Tabelle 6.1.1.2 gibt einen Gesamtüberblick über

das Alter der Gesamtstichprobe und der drei Teilstichproben. In Tabelle 6.1.1.3 ist noch einmal das Geschlechterverhältnis für die Gesamt- und die drei Teilstichproben wiedergegeben.

Tabelle 6.1.1.2 Alter der Gesamt- und der Teilstichproben der Berufsbildungsexperten

	M	SD	MD	n
Wirtschaftsvertreter	47.89	8.91	49	90
Gewerkschaftsvertreter	50.29	8.07	52	42
übrige Experten	52.19	8.34	53	350
Gesamt	51.20	8.56	52	482

Tabelle 6.1.1.3 Geschlechtsverhältnisse der Gesamt- und der Teilstichproben der Berufsbildungsexperten

	männlich	weiblich	n
Wirtschaftsvertreter	24 (27 %)	66 (73 %)	90
Gewerkschaftsvertreter	7 (17 %)	35 (83 %)	42
übrige Experten	50 (14 %)	300 (86 %)	350
Gesamt	81 (17 %)	401 (83 %)	482

6.1.2 Die Jugendlichen

Für die Befragung von Jugendlichen konnten 253 Auszubildende gewonnen werden. Alle Jugendlichen absolvierten zum Befragungszeitpunkt im Großraum Köln ihre Ausbildung im ersten Lehrjahr. Das Durchschnittsalter der Befragten betrug 19.63 Jahre (SD = 2.28) und entspricht damit ungefähr dem Durchschnittsalter der deutschen Auszubildenden, das bei 19.1 Jahren liegt (BIBB, 2005a). 110 (44 %) der befragten Jugendlichen waren weiblich, 142 (56 %) männlich³⁸. In Tabelle 6.1.2.1 sind die deskriptiven Angaben zum Alter und Geschlecht der Jugendlichen abgebildet.

³⁸ Eine Person machte keine Angabe zu ihrem Geschlecht.

Tabelle 6.1.2.1 Alter und Geschlecht der befragten Jugendlichen

	Geschlecht		Alter		
	n (%)	M	SD	MD	n (%)
männlich	142 (56 %)	19.41	2.42	19	139 (98 %)
weiblich	110 (44 %)	19.89	2.18	19	110 (100 %)
Gesamt	252	19.63	2.28	19	249

Anmerkungen. Eine Person hat keine Angabe zu ihrem Geschlecht *und* ihrem Alter gemacht, drei weitere Personen nicht zu ihrem Alter. Die prozentualen Angaben und die deskriptiven Daten beziehen sich auf die um die fehlenden Werte reduzierte Stichprobe.

Aus Tabelle 6.1.2.2 geht hervor, dass mehr als ein Drittel der Jugendlichen zum Befragungszeitpunkt den Beruf des Friseurs erlernten, gefolgt von den Berufen Industrie- und Zerspanungsmechaniker/-in. Jeweils weniger als 10 % der Befragten erlernten zum Befragungszeitpunkt die Berufe Technische/r Zeichner/-in, Werkzeugmechaniker/-in, Kosmetiker/-in und Maskenbildner/-in.

Tabelle 6.1.2.2 Ausbildungsberufe der befragten Jugendlichen

Ausbildungsberuf	n	%
Friseur/-in	91	36 %
Industriemechaniker/-in	58	23 %
Zerspanungsmechaniker/-in	48	19 %
Technische/r Zeichner/-in	21	8 %
Werkzeugmechaniker/-in	16	6 %
Kosmetiker/-in	12	5 %
Maskenbildner/-in	7	3 %
Gesamt	253	100 %

Die Mehrzahl der Jugendlichen (66 %) hatte mindestens einen Realschulabschluss vor Lehrbeginn erworben, lediglich vier Jugendliche hatten keinen Schulabschluss. In Tabelle 6.1.2.3 sind die Bildungsabschlüsse der Befragten dargestellt.

Tabelle 6.1.2.3 Bildungsabschlüsse der befragten Jugendlichen

Schulabschluss	n	%
Kein Abschluss	4	2 %
Sonderschulabschluss	1	> 1 %
Hauptschulabschluss	67	27 %
qualifizierter Hauptschulabschluss	13	5 %
Realschulabschluss oder sonstiger mittlerer Abschluss	78	31 %
erweiterter Realschulabschluss	51	20 %
Fachhochschulreife	16	6 %
Hochschulreife	21	8 %
Gesamt	251	100 %

Anmerkungen. Zwei Personen machten keinen Angaben zu ihrem Schulabschluss. Die Prozentangaben beziehen sich auf die Gruppe der 251 Jugendlichen, die ihren Schulabschluss angaben.

Um ihren derzeitigen Ausbildungsplatz zu erhalten, mussten die Jugendlichen durchschnittlich 17.17 Bewerbungen schreiben (SD = 21.88, MD = 9, n = 237)³⁹ und erhielten im Durchschnitt 12.02 Absagen (SD = 18.43, MD = 4, n = 108)⁴⁰.

6.2 Ausbildungsreife aus Sicht der Experten (erstes Ziel)

Im Folgenden werden die Ergebnisse des ersten Ziels dargestellt. Alle Ergebnisse beruhen auf den Angaben von den 350, als politisch neutral zu betrachtenden Berufsbildungsexperten. Die Sichtweisen der Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertreter wurden hier nicht mit einbezogen. Zur Erarbeitung der Realdefinition wurden die Merkmale, die aus Sicht der Experten zwingend erforderlich für den Lehrbeginn in allen Ausbildungsberufen sind, ausgezählt. Als Entscheidungskriterium, ab welchem prozentualen Anteil an Zustimmung ein Personmerkmal als Kennzeichen von Ausbildungsreife gilt, wurde die 90 %-Grenze gewählt. Das heißt, alle Merkmale, die von mindestens 90 % der Befragten als zwingend erforderlich für alle Ausbildungsberufe wahrgenommen werden, gingen in die Realdefinition von

³⁹ 16 Personen machten keine Angabe zu der Anzahl der geschriebenen Bewerbungen.

⁴⁰ Insgesamt hatten 108 Jugendliche schon einmal eine Absage erhalten. Die meisten Jugendlichen (n = 145) gaben jedoch an, sie hätten keine Absagen erhalten.

Ausbildungsreife ein. An dieser Stelle sollte darauf hingewiesen werden, dass es sich hierbei um eine willkürlich gesetzte Grenze handelt.

6.2.1 Merkmale von Ausbildungsreife aus Sicht von Berufsbildungsexperten

In die Realdefinition von Ausbildungsreife werden neun der insgesamt 38 abgefragten Merkmale aufgenommen. Bei diesen neun Merkmalen stimmen mindestens 90 % der Experten zu, sie seien bereits zu Beginn einer Lehre für alle Ausbildungsberufe zwingend erforderlich. Damit kennzeichnen *Zuverlässigkeit* (97 %), die *Bereitschaft, zu lernen* (97 %), *Höflichkeit* (97 %), die *Bereitschaft Leistung, zu zeigen* (95 %), *Verantwortungsbewusstsein* (94 %), *Konzentrationsfähigkeit* (91 %), die Beherrschung *der Grundrechenarten* (91 %), *Durchhaltevermögen* (91 %) und einfaches *Kopfrechnen* (90 %) das Konzept Ausbildungsreife. In Anhang C ist eine Rangreihe dargestellt, die einen Überblick über die Häufigkeitsverteilung gibt, mit der den einzelnen Personmerkmalen das Attribut „*bereits zu Beginn einer Lehre zwingend erforderlich für alle Ausbildungsberufe*“ zugeordnet wurde. Aus der Bewertung der Experten geht hervor, dass motivationale, personale und soziale Merkmale eine wichtigere Rolle für den Lehrbeginn spielen als konkrete Fertigkeiten. Bis auf bestimmte mathematische Fertigkeiten (*Beherrschung der Grundrechenarten, einfaches Kopfrechnen*) scheinen schulische Kompetenzen wenig Bedeutung in Hinblick auf die Aufnahme einer Berufsausbildung zu haben. Vor allem der Umgang mit der deutschen Sprache (*Beherrschung der deutschen Rechtschreibung, schriftliche und mündliche Ausdrucksfähigkeit*) wird eher als Eignungsvoraussetzung denn als Merkmal von Ausbildungsreife wahrgenommen. Darüber hinaus lassen sich weitere Unterschiede in Hinblick auf die Häufigkeit ausmachen, mit der ein Merkmal als zwingend erforderlich für den Beginn einer Lehre wahrgenommen wird. So werden beispielsweise *Kreativität, betriebswirtschaftliche Kenntnisse* und *Grundkenntnis der englischen Sprache* von der Mehrheit der Befragten als Eignungsvoraussetzungen für bestimmte Berufe wahrgenommen, nicht jedoch als Kennzeichen von Ausbildungsreife.

6.2.2 Das Konzept der Ausbildungsreife

Im Folgenden werden die Ergebnisse zu den fünf Themenbereichen präsentiert, die dazu beitragen sollen, das Konzept der Ausbildungsreife besser zu verstehen. Dabei wird zunächst auf die von den Berufsbildungsexperten wahrgenommenen *Verände-*

rungen bei den *Personmerkmalen* der Jugendlichen eingegangen (vgl. Kapitel 6.2.2.1). Anschließend werden die von den Experten berichteten Entwicklungen in den vier Bereichen *Jugendliche*, *Eltern*, *Schule* und *Arbeitswelt* dargestellt (vgl. Kapitel 6.2.2.2). Das Meinungsbild der Fachleute zu den *Argumenten der Ausbildungsreife-Diskussion* wird in Kapitel 6.2.2.3 vorgestellt. In Kapitel 6.2.2.4 werden die Forderungen berichtet, die die befragten Berufsbildungsexperten an die vier Gruppen (*Jugendliche*, *Eltern*, *Schule* und *Arbeitswelt*) zur Verbesserung der Ausbildungsreife stellen. Abschließend wird auf die *praktischen Implikationen* von Ausbildungsreife eingegangen (vgl. Kapitel 6.2.2.5).

6.2.2.1 Veränderungen bei den Personmerkmalen der Jugendlichen

Legt man dasselbe Kriterium wie bei der Erarbeitung der Realdefinition von Ausbildungsreife an, so zeigt sich, dass bei keinem der 38 Merkmale mindestens 90 % der Experten von gesunkenen Qualifikationen der heutigen Jugendlichen sprechen. Daher werden diejenigen Merkmale weiter betrachtet, die von mindestens 60 % der Befragten als gesunken eingeschätzt werden. In Anhang D ist eine Rangreihe dargestellt, die einen Überblick über die Häufigkeitsverteilung gibt, mit der die 38 Personmerkmale als gesunken, unverändert und gestiegen bewertet wurden. Bei 14 Merkmalen sagen mindestens 60 % der Fachleute, sie seien in den letzten 15 Jahren gesunken. Der Bewertung der Experten ist zu entnehmen, dass vor allem die *Beherrschung der deutschen Rechtschreibung* (87 %), *schriftliche Ausdrucksfähigkeit* (85 %), *einfaches Kopfrechnen* (83 %), *Konzentrationsfähigkeit* (81 %), *Grundkenntnisse in der Längen-, Flächen- und Volumenberechnung* (75 %), das *Beherrschen der Prozent-* (75 %) und *Dreisatzrechnung* (73 %), *Durchhaltevermögen* (71 %), das *Beherrschen der Grundrechenarten* (71 %), *Sorgfalt* (68 %), *Rücksichtnahme* (65 %), *Höflichkeit* (64 %), *psychische Belastbarkeit* (63 %) und die *Frustrationstoleranz* (63 %) nachgelassen haben. Mehrheitlich positive Entwicklungen nehmen die Fachleute lediglich in zwei Bereichen wahr: Bei der *Selbstsicherheit* (63 %) und bei den *Grundkenntnissen im IT-Bereich* (61 %). Noch 59 % der Berufsbildungsexperten haben zudem bei den *Grundkenntnissen der englischen Sprache* in den letzten 15 Jahren Verbesserungen festgestellt.

Die Ergebnisse verdeutlichen, dass nicht pauschal von einer Verschlechterung der Ausbildungsreife gesprochen werden kann. Zwar werden fünf Personmerkmale (*Konzentrationsfähigkeit*, *Beherrschung der Grundrechenarten*, *einfaches Kopfrech-*

nen, Höflichkeit und Durchhaltevermögen), die Kennzeichen von Ausbildungsreife sind, von mehr als 60 % der Befragten negativ bewertet, die übrigen vier (Zuverlässigkeit, Verantwortungsbewusstsein, Bereitschaft, Leistung zu zeigen und zu lernen) jedoch nicht. Daher kann lediglich von gesunkenen Teilqualifikationen, nicht aber von einer insgesamt gesunkenen Ausbildungsreife gesprochen werden.

6.2.2.2 Entwicklungen in Bereichen, die für die Ausbildungsreife von Jugendlichen relevant sind

Zunächst wird auf deskriptiver Ebene betrachtet, welche Entwicklungen in den vier Bereichen *Jugendliche*, *Eltern*, *Schule* und *Arbeitswelt* stattgefunden haben. Im Anschluss daran wird korrelationsanalytisch untersucht, welche Entwicklungen im Zusammenhang mit den wahrgenommenen negativen Veränderungen bei den Personmerkmalen von Jugendlichen stehen.

Entwicklungen im Bereich der Jugendlichen

Tabelle 6.2.2.2.1 kann entnommen werden, dass das Bild, das die befragten Experten von den heutigen Jugendlichen haben, recht differenziert ist. So haben sie negative, positive und zum Teil keine Veränderungen festgestellt. So gehen die Fachleute mehrheitlich (61 %) davon aus, dass die Anstrengungen der Jugendlichen, eine Lehrstelle zu finden, in den letzten 15 Jahren gestiegen seien. Weitere 17 % sehen bei dieser Anstrengung keinerlei Veränderung. Die Motivation der Jugendlichen, eine Lehre zu absolvieren ist für 35 % der Befragten gestiegen, weiteren 38 % ist keinerlei Veränderung in den letzten 15 Jahren aufgefallen. Für 30 % der Befragten ist die Bereitschaft der Jugendlichen, sich mit der Berufswahl auseinanderzusetzen, gestiegen, 35 % haben keine Veränderung bemerkt. Ein ähnliches Bild zeigt sich bei der Einschätzung der Bereitschaft der Jugendlichen, sich den Anforderungen einer Lehre zu stellen. Hier gehen 37 % der Befragten von einer gesunkenen Bereitschaft aus, weitere 40 % haben keine Veränderungen wahrgenommen, für 23 % ist sie gestiegen. Im Vergleich zu diesen recht guten Bewertungen wird das Wissen der heutigen Jugendlichen um die Bedeutung der Arbeitstugenden und der betrieblichen und beruflichen Anforderungen negativer bewertet. 60 % der Fachleute gehen davon aus, das Wissen der heutigen Jugendlichen über die Bedeutung der Arbeitstugenden sei gesunken, weitere 28 % sagen, es hätte sich nicht verändert und lediglich 12 % haben eine positive Entwicklung wahrgenommen. Ebenso haben nur 17 % der Befragten eine positive

Veränderung bei den Kenntnissen der Jugendlichen um betriebliche Anforderungen beobachtet, wohingegen fast die Hälfte (49 %) von einer Verschlechterung spricht. Ein wenig besser werden die Kenntnisse der heutigen Jugendlichen hinsichtlich beruflicher Anforderungen eingeschätzt. Hier sagen 21 %, sie hätten in den letzten 15 Jahren zugenommen, 35 % haben keine Veränderung bemerkt und für 44 % haben sie abgenommen.

Tabelle 6.2.2.2.1 Wahrgenommene Entwicklungen im Bereich der Jugendlichen

Entwicklungen im Bereich der Jugendlichen	gesunken	unverändert	gestiegen	n
Die Anstrengung der Jugendlichen, eine Ausbildungsstelle zu finden	22 %	17 %	61 %	350
Die Motivation der Jugendlichen, eine Ausbildung zu absolvieren	27 %	38 %	35 %	350
Die Kenntnis der Jugendlichen über berufliche Anforderungen	44 %	35 %	21 %	350
Die Kenntnis der Jugendlichen über betriebliche Anforderungen	49 %	34 %	17 %	350
Die Bereitschaft der Jugendlichen, sich ernsthaft mit ihrer Berufswahl auseinanderzusetzen	35 %	35 %	30 %	350
Die Bereitschaft der Jugendlichen, sich den Anforderungen einer beruflichen Ausbildung zu stellen	37 %	40 %	23 %	350
Das Wissen der Jugendlichen über die Bedeutung von Arbeitstugenden	60 %	28 %	12 %	350

Entwicklungen im Bereich der Eltern

Wie Tabelle 6.2.2.2.2 zeigt, geht die Mehrzahl der Befragten davon aus, dass der Zusammenhalt innerhalb der Familien (83 %), die Vermittlung von Arbeitstugenden (78 %) und von Verantwortungsbewusstsein (71 %) ebenso wie die Bereitschaft der Eltern, Defizite ihrer Kinder durch eigene Förderung auszugleichen (70 %) gesunken sind. Für 58 % hat ebenfalls die Vermittlung von Selbstständigkeit durch das Elternhaus nachgelassen.

Für rund 40 % der Befragten haben sich folgenden Bereiche wenig verändert:

- das Interesse der Eltern an der beruflichen Zukunft ihrer Kinder (43 %),
- das Interesse der Eltern an den schulischen Leistungen ihrer Kinder (40 %) und
- die Auseinandersetzung der Familien mit der Berufswahl (42 %).

Jedoch sagen immerhin noch 44 % der Experten, das Interesse der Eltern an den schulischen Leistungen ihrer Kinder sei gesunken und 34 % der Berufsbildungsexperten, die Auseinandersetzung mit dem Thema der Berufswahl in den Familien habe abgenommen, so dass auch bei diesen beiden Aspekten durchaus negative Veränderungen im Laufe der Zeit registriert wurden.

Tabelle 6.2.2.2.2 Wahrgenommene Entwicklungen im Bereich der Eltern

Entwicklungen im Bereich der Eltern	gesunken	unverändert	gestiegen	n
Die Bereitschaft der Eltern, Defizite ihrer Kinder durch eigene Förderung auszugleichen	70 %	16 %	14 %	350
Der Zusammenhalt innerhalb der Familien	83 %	16 %	1 %	350
Die Vermittlung von Selbstständigkeit durch das Elternhaus	58 %	27 %	15 %	350
Die Vermittlung von Verantwortungsbewusstsein durch das Elternhaus	71 %	25 %	4 %	350
Die Vermittlung von Arbeitstugenden durch das Elternhaus ist	78 %	21 %	1 %	350
Die Auseinandersetzung innerhalb der Familien mit dem Thema der Berufswahl	34 %	42 %	24 %	350
Das Interesse der Eltern an der beruflichen Zukunft ihrer Kinder ist	20 %	43 %	37 %	350
Das Interesse der Eltern an den schulischen Leistungen ihrer Kinder	44 %	40 %	16 %	350

Entwicklungen im Bereich der allgemein bildenden Schule

Wie schon bei der Bewertung der Entwicklungen im Bereich der Jugendlichen, zeigt sich auch im Bereich der allgemein bildenden Schule ein differenziertes Bild. Tabelle 6.2.2.3 gibt einen Überblick darüber, wie die befragten Berufsbildungsexperten Veränderungen im Bereich der Schule bewerten. Analog zu dem schlechten Abschneiden der deutschen Schüler bei PISA, hat für 60 % der Fachleute das Ausmaß, in dem die heutigen Schulen Kulturtechniken vermitteln, abgenommen. Kritisch betrachten die Experten auch die Wertevermittlung in den heutigen Schulen. 54 % sagen, das Ausmaß, in dem die Schule Werte vermittele, sei gesunken, weitere 26 % sprechen von unveränderten Bedingungen. Dagegen wird der Aspekt Vermittlung von sozialen Kompetenzen nicht ganz so negativ betrachtet. Hier gehen 34 % der Berufsbildungsexperten von verschlechterten Bedingungen aus, wohingegen weitere 42 % sagen, das Ausmaß, in dem soziale Kompetenzen vermittelt werde, sei gestiegen. Für 41 % der Experten ist auch die Anwendbarkeit von schulischem Wissen in der Ausbildung in den letzten 15 Jahren gesunken, für weitere 42 % hat sie sich nicht verändert. Positiv werden dagegen Entwicklungen im Rahmen der Kooperation Schule und Wirtschaft wahrgenommen. So gehen 60 % der Fachleute davon aus, dass die Kooperationsbereitschaft der Schulen mit Betrieben in den letzten 15 Jahren gestiegen ist. Die Hälfte der Befragten hat auch bei der Auseinandersetzung mit der Berufswahl innerhalb der Schule eine positive Veränderung bemerkt, weitere 29 % halten sie für unverändert. Die Unterstützung der Lehrer bei der Lehrstellensuche der Schüler hat sich für 44 % der Befragten nicht verändert, für 32 % ist sie sogar gestiegen. Negativer werden dagegen Veränderungen bei den Kenntnissen der Lehrer bezüglich der Arbeitswelt eingeschätzt. 39 % der Fachleute haben beobachtet, dass die Kenntnisse der Lehrer abgenommen haben, weitere 40 % geben an, sie hätten sich in den letzten 15 Jahren nicht verändert.

Tabelle 6.2.2.2.3 Wahrgenommene Entwicklungen im Bereich der Schule

Entwicklungen im Bereich der Schule	gesunken	unverändert	gestiegen	n
Das Ausmaß, in dem die Schule die grundlegenden Kulturtechniken vermittelt	60 %	29	11 %	350
Das Ausmaß, in dem die Schule soziale Kompetenzen vermittelt	34 %	24 %	42 %	350
Das Ausmaß, in dem Werte in der Schule vermittelt werden	54 %	26 %	20 %	350
Die Anwendbarkeit des schulischen Wissens in der Ausbildung	41 %	42 %	17 %	350
Die Auseinandersetzung mit der Berufswahl in den Schulen	21 %	29 %	50 %	350
Die Kenntnisse der Lehrer bezüglich der Arbeitswelt	39 %	40 %	21 %	350
Die Unterstützung der Lehrer bei der Lehrstellensuche ihrer Schüler	24 %	44 %	32 %	350
Die Kooperationsbereitschaft der Schulen mit Unternehmen	12 %	28 %	60 %	350

Entwicklungen im Bereich der Arbeitswelt

Bei allen Aspekten, die den Bereich Arbeitswelt kennzeichnen, nehmen die Fachleute gestiegene Anforderungen an die Jugendlichen wahr. Wie Tabelle 6.2.2.2.4 zeigt, geht die große Mehrheit der Befragten davon aus, dass die Geschwindigkeit des Wandels in der Arbeitswelt (97 %), die Komplexität der Arbeitswelt (97 %), die Anforderungen der Unternehmen an das Leistungsniveau (94 %) und an das Sozialverhalten (77 %) der heutigen Lehrstellenbewerber, die theoretischen Ansprüche der Lehrberufe (90 %), die Mindestanforderungen in den Lehrberufen (83 %) aber auch die Anforderungen an die berufspädagogische Kompetenz der Betriebe (79 %) gestiegen sind. Die gestiegenen Anforderungen führen sie unter anderem auf die Entwicklung der Informations- und Kommunikationstechnologien (92 %) und auf die Neuordnung von Berufen (89 %) zurück.

Tabelle 6.2.2.2.4 Wahrgenommene Entwicklungen im Bereich der Arbeitswelt

Entwicklungen im Bereich der Arbeitswelt	gesunken	unverändert	gestiegen	n
Die Komplexität der Berufswelt	1 %	2 %	97 %	350
Die Anforderung der Unternehmen an das Leistungsniveau der heutigen Bewerber	1 %	5 %	94 %	350
Die Anforderung der Unternehmen an das Sozialverhalten der heutigen Bewerber	1 %	22 %	77 %	350
Die Geschwindigkeit des Wandels in der Arbeitswelt	1 %	2 %	97 %	350
Die theoretischen Ansprüche der Ausbildungsberufe	1 %	9 %	90 %	350
Die Mindestanforderungen in den Ausbildungsberufen	3 %	14 %	83 %	350
Die Anforderung an die berufspädagogische Kompetenz der Betriebe	4 %	17 %	79 %	350
Durch die Neuordnung bisheriger Berufe sind die Anforderungen an die Lehrstellenbewerber	3 %	8 %	89 %	350
Durch die Entwicklung der Informations- und Kommunikationstechnologien sind die Anforderungen an die Bewerber	1 %	7 %	92 %	350

Welche Entwicklungen stehen mit den als gesunken wahrgenommenen Personmerkmalen von Jugendlichen im Zusammenhang?

Zunächst wurden alle Merkmale, die von mindestens 60 % der Befragten als gesunken wahrgenommen werden, ausgezählt. Es zeigte sich, dass die folgenden Merkmale nach Ansicht der Experten negative Entwicklungen durchlaufen haben: *Beherrschung der deutschen Rechtschreibung, schriftliche Ausdrucksfähigkeit, einfaches Kopfrechnen, Konzentrationsfähigkeit, Grundkenntnisse in der Längen-, Flächen- und Volumenberechnung, das Beherrschen der Prozent- und Dreisatzrechnung, Durchhaltevermögen, das Beherrschen der Grundrechenarten, Sorgfalt, Rücksichtnahme, Höflichkeit, psychische Belastbarkeit und Frustrationstoleranz.*

Im nächsten Schritt wurde über alle 32 Items der vier Entwicklungsbereiche (Jugendliche, Eltern, Schulen, Arbeitswelt) eine Faktorenanalyse (Hauptkomponenten-

analyse, Varimax-Rotation) berechnet. Gemäß dem Kaiser-Guttman-Kriterium wurden sieben Faktoren extrahiert (BORTZ, 1999; BÜHL und ZÖFEL, 2000), die sich inhaltlich folgendermaßen interpretieren lassen: 1) *Veränderungen in den Familien der Jugendlichen*, 2) *Veränderungen in der Ausbildungs- und Arbeitsmotivation der Jugendlichen*, 3) *Veränderungen in der Vorbereitung auf die Berufswahl und Lehrstellensuche durch die Schule*, 4) *veränderte Anforderungen während der Ausbildung*, 5) *Veränderungen bei der Werte- und Wissensvermittlung durch die Schule*, 6) *veränderte Anforderungen durch den Wandel in der Arbeitswelt* und 7) *veränderte Kenntnisse der Jugendlichen bezüglich der Ausbildungs- und Arbeitswelt*. Insgesamt wird durch diese Faktorenlösung 62.46 % der Gesamtvarianz erklärt, wobei der erste Faktor 21.66 %, der zweite 13.16 %, der dritte 9.95 %, der vierte 6.40 %, der fünfte 4.11 %, der sechste und siebte Faktor noch rund 3 % der Gesamtvarianz erklären. Eine Übersicht über die Ladungen der einzelnen Items auf den Faktoren befindet sich in Anhang E. Im Anschluss daran wurden die mit der Regressionsmethode berechneten Faktorwerte (BÜHL und ZÖFEL, 2000) mit den Veränderungseinschätzungen der Personmerkmale korreliert, so dass indirekt auf mögliche Einflussfaktoren auf die als gesunken bewerteten Personmerkmale geschlossen werden konnte⁴¹.

Hinsichtlich der 14 Personmerkmale, die von mindestens 60 % der befragten Experten als gesunken eingeschätzt werden, zeigt sich, dass jedes dieser kritisch bewerteten Merkmale mit negativen *Entwicklungen im Elternhaus* der Jugendlichen (Faktor 1) und mit negativen Veränderungen in der *Ausbildungs- und Arbeitsmotivation der Jugendlichen* (Faktor 2) in einem signifikanten Zusammenhang steht. Bedenkt man, dass Korrelationen zwischen Faktor 2 (*Veränderungen in der Ausbildungs- und Arbeitsmotivation der Jugendlichen*) und den Personmerkmalen von Jugendlichen vor allem dadurch zustande gekommen sein könnten, weil beide (Faktor 2 und Personmerkmale) eine gemeinsame Schnittmenge haben – beide betreffen den Bereich der Jugendlichen – , kommt den *Entwicklungen im Elternhaus* eine noch größere Bedeutung zu. Denn bis auf Faktor 2 – *Veränderungen in der*

⁴¹ Da Korrelationen keine Aussagen hinsichtlich der Kausalität erlauben (BORTZ, 1999; BORTZ und DÖRING, 2002), kann nur vermutet werden, dass Entwicklungen in den vier untersuchten Bereichen (Jugendliche, Eltern, Schule, Arbeitswelt), Einfluss auf die als gesunken wahrgenommenen Personmerkmale der Jugendlichen genommen haben. Denkbar wäre auch, dass die als gesunken bewerteten Personmerkmale von Jugendlichen z. B. die Entwicklung in den Familien geprägt haben.

Ausbildungs- und Arbeitsmotivation der Jugendlichen – korreliert kein anderer Faktor mit allen 13 der 14 negativ bewerteten Personmerkmalen hoch signifikant ($p < .001$)⁴².

An dieser Stelle muss jedoch betont werden, dass die ermittelten Korrelationen zwar signifikant sind, dass diese aber nicht hoch ausfallen und es sich insgesamt um kleine bis mittlere Effekte handelt⁴³.

Aus Tabelle 6.2.2.2.5 geht hervor, dass bis auf drei Ausnahmen, die höchsten Korrelationen zwischen dem Faktor *Veränderungen im Elternhaus* (Faktor 1) und den Personmerkmalen der Jugendlichen bestehen. Zudem besteht der einzige mittlere Effekte bei der Korrelation zwischen Faktor 1 und *Konzentrationsfähigkeit* ($r = .31$). An Einfluss gewinnt der Faktor *Veränderungen in der Werte- und Wissensvermittlung durch die Schule*, wenn schulisch erworbene Kenntnisse beurteilt werden (*Beherrschung der Grundrechenarten und der Rechtschreibung, schriftliche Ausdrucksfähigkeit, Dreisatz- und Prozentrechnung, einfaches Kopfrechnen, Grundkenntnisse der Längen-, Flächen- und Volumenberechnung*).

Obwohl, wie oben dargestellt, die Mehrheit der befragten Experten bei den Entwicklungen in der Arbeitswelt gestiegene Anforderungen an Jugendliche wahrnimmt, stehen diese kaum in einem signifikanten Zusammenhang mit den als gesunken betrachteten Personmerkmalen von Jugendlichen (Faktor 4 und Faktor 6).

⁴² Die Korrelation zwischen dem Faktorwert und dem Item Beherrschung der deutschen Rechtschreibung ist lediglich auf einem 5 %-Niveau signifikant.

⁴³ Die signifikanten Korrelationen liegen zwischen .13 und .31. Nach BORTZ und DÖRING (2002) handelt es sich demnach um kleine, beziehungsweise ab $r = .30$ um mittlere Effekte.

Tabelle 6.2.2.5 Korrelationen zwischen den als gesunken bewerteten Personenmerkmalen und den Faktorwerten

	Veränderungen in Familien der Jugendlichen	Veränderung in Ausbildungs- u. Arbeitsmotivation der Jugendlichen	Veränderung in Vorbereitung auf Berufswahl u. Lehrstellensuche durch Schule	veränderte Anforderungen während Ausbildung	Veränderung in Wissens- und Wertevermittlung durch Schule	veränderte Anforderungen durch Wandel in Arbeitswelt	veränderte Kenntnisse der Jugendlichen bezüglich Ausbildungen- u. Arbeitswelt
Beherrschung der deutschen Rechtschreibung	.166*	.186*	-.007	.030	.189**	-.163*	.068
Schriftliche Ausdrucksfähigkeit	.237**	.234**	-.014	-.006	.150*	-.114	.009
Einfaches Kopfrechnen	.227**	.202**	-.029	.003	.225**	-.094	.055
Konzentrationsfähigkeit	.306**	.182*	-.114	-.001	.130*	-.069	.159*
Prozentrechnung	.254**	.219**	.081	.010	.276**	-.046	.057
Grundkenntnisse der Längen-, Flächen- u. Volumenberechnung	.255**	.245**	.004	.013	.185*	-.015	.086
Dreisatzrechnung	.280**	.254**	.069	.009	.257**	-.019	.023
Beherrschung der Grundrechenarten	.237**	.290**	.040	.000	.273**	-.081	.043
Durchhaltevermögen	.259**	.251**	-.078	-.025	.179*	.126*	.188**
Sorgfalt	.280**	.224**	-.087	-.073	.186**	-.191**	.114*
Rücksichtnahme	.256**	.198**	-.104	.028	.155*	-.104	.074
Höflichkeit	.221**	.171*	-.099	-.017	.186**	-.169*	.136*
Psychische Belastbarkeit	.204**	.220**	-.035	-.070	.158*	-.153*	.188**
Frustrationstoleranz	.288**	.179*	-.118*	.014	.062	-.087	.098

Anmerkungen. Angegeben sind die Produkt Moment Korrelationen nach Pearson. Alle Korrelationen beruhen auf den Daten von n = 350 Berufsbildungsexperten. Korrelationen, die auf dem 5 %-Niveau signifikant sind, sind mit *, Korrelationen, die auf dem 1 %-Niveau signifikant sind, sind mit ** gekennzeichnet. Der Übersicht halber sind zusätzlich alle signifikanten Korrelationen fett markiert.

6.2.2.3 Argumente im Rahmen der Ausbildungsreife-Diskussion

In Hinblick auf die fünf Aussagen, die der Argumentation der Ausbildungsreife-Diskussion entnommen sind, zeigt sich kein eindeutiges Bild. So spaltet die Aussage *„Mit den Klagen über die mangelnde Ausbildungsreife der Jugendlichen wird von der schwierigen Lehrstellensituation abgelenkt“* die Experten in zwei Lager: Die eine Hälfte der Befragten stimmt dem zu, die andere Hälfte lehnt diese Aussage ab. Auch in Hinblick darauf, ob die Probleme um die gesunkene Ausbildungsreife der Jugendlichen übertrieben dargestellt werden, zeigt sich ein ähnliches Meinungsbild. Tabelle 6.2.2.3.1 kann entnommen werden, dass auch hier nahezu die eine Hälfte der Experten das Statement bejaht und die andere es ablehnt. Wesentlich eindeutiger fällt hingegen die Bewertung der Argumentation aus, Jugendliche hätten nur deshalb keine Lehrstelle gefunden, weil sie nicht ausbildungsreif seien. Diese Aussage wird von 78 % der Fachleute abgelehnt. Dass jedoch die Ansprüche der Unternehmen nur deshalb so hoch seien, weil die Lehrstellennachfrage das Lehrstellenangebot übersteigt, wird von den meisten Befragten verneint (64 %). Trotzdem werde in Zeiten des Lehrstellenmangels, so die Mehrheit der Berufsbildungsexperten (64 %), verstärkt über eine gesunkene Ausbildungsreife der Jugendlichen geklagt.

Tabelle 6.2.2.3.1 Bewertung der Argumente aus der Ausbildungsreife-Diskussion

Argumente der Ausbildungsreife-Diskussion	stimmt	stimmt nicht	n
Die Klagen über eine zu geringe Ausbildungsreife treten vermehrt auf, wenn es zu wenig Lehrstellen gibt	64 %	36 %	338
Das Problem der mangelnden Ausbildungsreife wird übertrieben dargestellt	45 %	55 %	346
Mit den Klagen über die mangelnde Ausbildungsreife wird von der schwierigen Lehrstellensituation abgelenkt	50 %	50 %	343
Die Ansprüche der Unternehmen sind nur deshalb so hoch, weil es mehr Lehrstellenbewerber als freie Lehrstellen gibt	36 %	64 %	343
Die hohe Anzahl der Jugendlichen ohne Ausbildungsplatz ist auf deren geringe Ausbildungsreife zurückzuführen	22 %	78 %	346
n			350

6.2.2.4 Forderungen zur Verbesserung der Ausbildungsreife

Forderungen, die sich an Jugendliche richten

Forderungen, die sich an Jugendliche richten, werden von der Mehrheit der Fachleute bejaht. Allen voran fordern die Experten, Jugendliche sollten stärker als bisher lernen, Verantwortung für ihr Leben zu übernehmen (93 %) und stärker als bisher lernen, ihre Kompetenzen realistisch einzuschätzen (93 %). Sie sollten sich zudem stärker als bisher bemühen, Kontakt zu der Berufswelt aufzunehmen (91 %), ihre Berufswahl ernsthafter angehen (80 %) und verstärkt versuchen, die Anforderungen der Betriebe zu erfüllen (86 %). Jugendliche, die den Einstieg in die Lehre geschafft haben, aber geringe Fertigkeiten in den Kulturtechniken aufweisen, müssten nach Meinung von 72 % der Befragten ihre geringen Fertigkeiten durch eine hohe Motivation ausgleichen. Die Ergebnisse sind in Tabelle 6.2.2.4.1 abgebildet.

Tabelle 6.2.2.4.1 Forderungen, die sich an Jugendliche richten

Statements	stimmt	stimmt nicht	n
Jugendliche müssen stärker als bisher lernen, Verantwortung für ihr Leben zu übernehmen	93 %	7 %	348
Jugendliche müssen stärker als bisher versuchen, die Anforderungen der Unternehmen zu erfüllen	86 %	14 %	346
Jugendliche müssen stärker als bisher lernen, ihre Kompetenzen realistisch einzuschätzen	93 %	7 %	349
Jugendliche müssen ihre Berufswahl ernsthafter als bisher angehen	80 %	20 %	344
Geringe Fertigkeiten in den Kulturtechniken müssen durch eine hohe Motivation der Auszubildenden kompensiert werden	72 %	28 %	327
Jugendliche müssen sich stärker als bisher bemühen, Kontakt zur Berufswelt aufzunehmen	91 %	9 %	345
n			350

Forderungen, die sich an Eltern richten

Tabelle 6.2.2.4.2 zeigt, dass auch Forderungen, die an Eltern gerichtet sind, von der Mehrzahl der Experten befürwortet werden. Bei fünf der sieben Forderungen stimmen mehr als 90 % aller Befragten zu. Nach Meinung der Experten sollten Eltern

stärker als bisher grundlegende Werte vermitteln (96 %) und stärker die Auseinandersetzung ihrer Kinder mit der Berufswahl fördern (94 %). Zudem sollten Eltern stärker als bisher positive Rollenvorbilder für ihre Kinder sein (95 %), mehr Verantwortung für die Entwicklung deren Arbeitstugenden übernehmen (92 %) und sie stärker fördern, um ihre Ausbildungsreife zu sichern (91 %). Die Mehrzahl der Befragten stimmt aber auch den Aussagen zu, dass Eltern stärker als bisher die Vorzüge der Berufstätigkeit vorleben (84 %) und diese stärker als bisher in den Dialog mit den Schulen und Betrieben treten müssten (79 %). In Hinblick auf eine stärkere Einbeziehung der Eltern in die Ausbildung ihrer Kinder sind die Meinungen der Experten gespalten: 58 % der Befragten sprechen sich für eine stärkere Einbindung der Eltern aus, 42 % sind dagegen.

Tabelle 6.2.2.4.2 Forderungen, die sich an Eltern richten

Statements	stimmt	stimmt nicht	n
Eltern müssen stärker als bisher Verantwortung für die Vermittlung von Arbeitstugenden übernehmen	92 %	8 %	343
Eltern müssen ihren Kinder stärker als bisher grundlegende Werte vermitteln	96 %	4 %	347
Eltern müssen stärker als bisher positive Rollenvorbilder für ihre Kinder sein	95 %	5 %	345
Eltern müssen ihre Kinder stärker als bisher fördern, um deren Ausbildungsreife zu sichern	91 %	9 %	344
Eltern müssen stärker als bisher die Auseinandersetzung ihrer Kinder mit der Berufswahl fördern	94 %	6 %	348
Eltern müssen stärker als bisher die Vorzüge der Berufstätigkeit vorleben	84 %	16 %	336
Eltern müssen stärker als bisher in den Dialog mit Schulen und Betrieben treten	79 %	21 %	343
Eltern von Auszubildenden müssen stärker als bisher in die Ausbildung ihrer Kinder eingebunden werden	58 %	42 %	346
n			350

Forderungen, die sich an allgemein bildende Schulen richten

Appelle zur Verbesserung der Ausbildungsreife, die sich an Schulen richten, werden bis auf die Forderung, die Schule müsse die Erziehungsversäumnisse der Eltern ausgleichen (48 %), von der großen Mehrheit der Experten unterstützt. Tabelle 6.2.2.4.3 zeigt, dass die Aussage, es müssten verstärkt Lehrerfortbildungen in Hinblick auf die Berufswelt stattfinden, eine große Zustimmung erhält. Nahezu alle Befragten (98 %) stimmen dem zu. Auch hat nach Meinung der meisten Fachleute die Schule die Aufgabe, die Jugendlichen zur Ausbildungsreife zu führen (94 %) und die Grundlage für die Lern- und Leistungsbereitschaft der Jugendlichen zu legen (95 %). Eine verstärkte Förderung der Schlüsselqualifikationen während der Schulzeit wird von 94 % der Berufsbildungsexperten gefordert. Ebenso wird die Forderung nach einem stärkeren Praxisbezug der schulischen Lernaufgaben von den befragten Fachleuten mehrheitlich bejaht (93 %). Neben der stärkeren Praxisorientierung sind 74 % der Befragten der Meinung, dass während der Schulzeit Lernaufgaben in Betrieben durchgeführt werden müssten. Darüber hinaus sieht die Mehrheit der Experten (78 %) es als notwendig an, bereits während der Schulzeit zu ermitteln, welcher Schüler zu geringe Fähigkeiten aufweist, um eine Lehre zu beginnen. Weniger Zustimmung, nämlich nur 54 %, erhält die Forderung, die Ausbildungsreife von Jugendlichen durch die Einführung eines eigenen Schulfachs für die Berufsorientierung zu verbessern.

Tabelle 6.2.2.4.3 Forderungen, die sich an Schulen richten

Statements	stimmt	stimmt nicht	n
Bereits während der Schulzeit muss überprüft werden, welche Schüler zu geringe Fähigkeiten aufweisen, um in eine Ausbildung einmünden zu können	78 %	22 %	340
Es müssen Lehrerfortbildungen in Hinblick auf die Berufswelt stattfinden	98 %	2 %	344
Berufsorientierung muss ein eigenes Schulfach werden	54 %	46 %	343
Während der Schulzeit müssen Lernaufgaben in Unternehmen durchgeführt werden	74 %	26 %	342
Während der Schulzeit müssen stärker als bisher Schlüsselqualifikation gefördert werden	94 %	6 %	348
In der Schule muss die Grundlage für die Lern- und Leistungsbereitschaft der Jugendlichen gelegt werden	95 %	5 %	348
Schulen müssen mögliche Erziehungsversäumnisse der Eltern ausgleichen	48 %	52 %	343
Schulische Lernaufgaben müssen einen stärkeren Praxisbezug haben	93 %	7 %	343
Schulen haben die Aufgabe, zur Ausbildungsreife zu führen	94 %	6 %	346
n			350

Forderungen, die sich an Unternehmen richten

Appelle, die in Richtung Unternehmen gehen, erhalten zwar auch von der Mehrheit der Experten Zustimmung, jedoch nicht in dem Maße wie die Forderungen, die sich an Jugendliche, Eltern oder Schulen richten. Dennoch stimmt die Mehrheit der Fachleute den Aussagen zu, Unternehmen müssten stärker als bisher den Kontakt zu den Schulen suchen (88 %), sie hätten die Verantwortung, auch schwächere Jugendliche auszubilden (87 %), müssten bei der Bewerberauswahl verstärkt auf das Entwicklungspotenzial der Bewerber achten (89 %) und ihre Ausbildungskräfte müssten sich stärker als bisher für die Auszubildenden engagieren (78 %). Wenig Zustimmung erfährt dagegen die Forderung, Unternehmen müssten ihre Anforderungen an Lehrstellenbewerber senken (25 %). Der Appell, Unternehmen sollten die Schulen belohnen, die eine gute Berufswahlorientierung durchführen, spaltet die Meinung der Experten: 57 % stimmen dem zu, 43 % lehnen diese Forderung ab.

Das Meinungsbild der Berufsbildungsexperten hinsichtlich der Forderungen zur Verbesserung der Ausbildungsreife, die sich an Unternehmen richten, ist in Tabelle 6.2.2.4.4 abgebildet.

Tabelle 6.2.2.4.4 Forderungen, die sich an Unternehmen richten

Statements	stimmt	stimmt nicht	n
Ausbilder müssen sich stärker als bisher für ihre Auszubildenden engagieren	78 %	22 %	336
Die Unternehmen müssen bei der Bewerberauswahl stärker als bisher das Entwicklungspotenzial der Jugendlichen beachten	89 %	11 %	334
Unternehmen müssen sich der Verantwortung stellen, auch schwächere Jugendliche auszubilden	87 %	13 %	348
Unternehmen müssen ihre Anforderungen an Lehrstellenbewerber senken	25 %	75 %	345
Unternehmen müssen vermehrt den Kontakt zu Schulen suchen	88 %	12 %	343
Unternehmen müssen Schulen, die eine gute Berufswahlorientierung durchführen, belohnen	57 %	47 %	320
n			350

6.2.2.5 Praktische Implikationen von Ausbildungsreife

Grundsätzlich ist für die befragten Experten die betriebliche Eignung streng von der Ausbildungsreife zu trennen. Lediglich 4 % gehen davon aus, dass Lehrstellenbewerber nur dann als ausbildungsreif gelten sollten, wenn sie die Anforderungen der Betriebe erfüllen. Dass aber wiederum vorhandene Ausbildungsreife eine Garantie für eine Lehrstelle ist, bestreitet die große Mehrheit der Befragten (91 %). Zensuren und Schulabschlüsse sind für die meisten Berufsbildungsexperten keine Indikatoren für Ausbildungsreife. So sagen 86 % der Fachleute, auch Jugendliche mit schlechten Noten könnten ausbildungsreif sein und 65 % sind der Meinung, dass Schulabschluss und Ausbildungsreife zwei verschiedene Dinge sind, die nichts miteinander zu tun haben. Dagegen besteht für 45 % der Befragten ein Zusammenhang zwischen Ausbildungsabbrüchen und mangelnder Ausbildungsreife. 55 % sehen allerdings keine Beziehung zwischen Ausbildungsreife und Ausbildungs-

abbrüchen. Dass berufsvorbereitende Maßnahmen zu einer Stigmatisierung der teilnehmenden Jugendlichen führen könnten, lehnt die Mehrheit (72%) ab. Die Bewertungen der Aussagen zu den praktischen Implikationen von Ausbildungsreife durch die Fachleute sind in Tabelle 6.2.2.5.1 dargestellt.

Tabelle 6.2.2.5.1 Praktische Implikationen von Ausbildungsreife aus Sicht der Berufsbildungsexperten

Statements	stimmt	stimmt nicht	n
Sogar vorhandene Ausbildungsreife ist heute keine Garantie für einen Ausbildungsplatz	91 %	9 %	348
Auch jemand mit schlechten Noten kann ausbildungsreif sein	86 %	14 %	347
„Erreichter Schulabschluss“ und „Ausbildungsreife“ sind zwei verschiedene Dinge, die nichts miteinander zu tun haben	65 %	35 %	345
Die Abbrecherquoten in Ausbildungen sind vor allem das Ergebnis einer mangelnden Ausbildungsreife	45 %	55 %	337
Viele Jugendliche werden völlig zu Unrecht als „nicht ausbildungsreif“ stigmatisiert	53 %	47 %	327
Berufsvorbereitende Maßnahmen führen zu einer Stigmatisierung der Jugendlichen	28 %	72 %	324
Ein Lehrstellenbewerber sollte nur dann als „ausbildungsreif“ bezeichnet werden, wenn er die spezifischen Anforderungen des jeweiligen Unternehmens erfüllt	4 %	96 %	347
n			350

6.3 Das Konzept der Ausbildungsreife aus Sicht der Jugendlichen (das dritte Ziel)

Im Folgenden werden die Ergebnisse zu dem dritten Ziel dargelegt. In Kapitel 6.3.1 wird zunächst die Realdefinition von Ausbildungsreife aus Sicht der Jugendlichen vorgestellt⁴⁴. Daran anschließend wird das Meinungsbild der befragten Auszubildenden hinsichtlich der Statements zum Konzept der Ausbildungsreife dargestellt (vgl. Kapitel 6.3.2).

6.3.1 Kennzeichen von Ausbildungsreife

Bei der Gruppe der Auszubildenden zeigt sich wie schon bei den Berufsbildungsexperten, dass *Zuverlässigkeit* (99 %), die *Bereitschaft, zu lernen* (94 %) und die *Bereitschaft, Leistung zu zeigen* (92 %) als Kennzeichen von Ausbildungsreife angesehen werden. Auf Grund der 90 %-Grenze gehen diese Merkmale in die Realdefinition von Ausbildungsreife aus Sicht der Jugendlichen ein. Demnach unterscheidet sich die Definition der Jugendlichen von der der Berufsbildungsexperten lediglich in der Anzahl der kennzeichnenden Merkmale von Ausbildungsreife. Die eingeschätzten Merkmale lassen sich weiterhin hierarchisch danach gliedern, wie häufig sie als zwingend erforderlich für alle Ausbildungsberufe und damit als Kennzeichen von Ausbildungsreife bewertet werden. Die Rangfolge der Merkmale ist in Anhang C dargestellt. Die oberen Rangplätze – wie auch schon bei der Rangreihe der Berufsbildungsexperten – werden von Merkmalen eingenommen, die unter dem Begriff motivationale, personale und soziale Kompetenzen subsumiert werden können. Neben *Zuverlässigkeit*, der *Bereitschaft, zu lernen und Leistung, zu zeigen* werden – mit über 80 % der Stimmen – *Höflichkeit* (88 %), *Verantwortungsbewusstsein* (87 %), *Konzentrationsfähigkeit* (85 %), *Durchhaltevermögen* (82 %), *Beherrschung der Grundrechenarten* (81 %) und *Sorgfalt* (81 %) als Merkmale von Ausbildungsreife verstanden. Wie schon bei den Berufsbildungsexperten bildet auch hier die *Beherrschung der Grundrechenarten* eine Ausnahme. Für 81 % aller befragten Auszubildenden ist diese konkrete Fertigkeit eine zwingende Voraussetzung für den Beginn einer Lehre in allen Ausbildungsberufen. Das Pendant zur Rechen-

⁴⁴ Wie schon bei den Experten, wurden die Merkmale, die von mindestens 90 % der Befragten als zwingend erforderlich für den Beginn einer Lehre in allen Ausbildungsberufen wahrgenommen wurden, in die Realdefinition von Ausbildungsreife aufgenommen.

kompetenz – die *Beherrschung der deutschen Rechtschreibung* – wird dagegen von weniger als zwei Drittel (63 %) aller befragten Auszubildenden als Kennzeichen von Ausbildungsreife angesehen. Demnach wird nicht einmal die Beherrschung der Kulturtechniken (Schreiben *und* Rechnen) von den meisten Jugendlichen als elementare Voraussetzung für den Einstieg in das Berufsleben betrachtet. Für die Mehrzahl der Auszubildenden ist es wichtiger, sich *mündlich ausdrücken* zu können (68 %) als eine *schriftliche Ausdrucksfähigkeit* zu besitzen (44 %) und als das Gesagte in einer korrekten *Rechtschreibung* zu Papier bringen zu können (63 %). Der untere Bereich der Rangreihe setzt sich aus konkreten Fertigkeiten zusammen. Danach sehen nur sehr wenige Jugendliche in den *Grundkenntnissen der englischen Sprache* (17 %), *betriebswirtschaftlichen Vorkenntnissen* (14 %) und *Grundkenntnissen im IT-Bereich* (10 %) notwendige Voraussetzungen für den Beginn einer Lehre. Stattdessen werden sie mehrheitlich als Eignungsvoraussetzungen für bestimmte Berufe interpretiert.

6.3.2 Statements der Jugendlichen zum Konzept der Ausbildungsreife

Wie aus Tabelle 6.3.2.1 hervorgeht, ist die Mehrzahl der befragten Auszubildenden nicht der Meinung, dass von Schulnoten auf die Ausbildungsreife eines Jugendlichen geschlossen werden kann. Vielmehr gehen sie davon aus, dass auch Personen mit schlechten Zensuren ausbildungsreif sein können (85 %). Auch sieht die Mehrzahl der Befragten in dem Schulabschluss keinen Indikator für Ausbildungsreife. Für 65 % sind die Höhe des Bildungsgrades und Ausbildungsreife zwei verschiedene Dinge, die nichts miteinander zu tun haben. Uneinheitlich ist das Meinungsbild hinsichtlich einer Beziehung zwischen Ausbildungsabbrüchen und Ausbildungsreife. Für die eine Hälfte sind vorzeitige Vertragsauflösungen das Ergebnis einer unzureichenden Ausbildungsreife; die andere Hälfte lehnt solch eine Erklärung für Ausbildungsabbrüche ab. Ähnlich verhält es sich bei dem Statement „*Das Problem der mangelnden Ausbildungsreife wird übertrieben dargestellt*“. Auch hier kristallisiert sich kein klares Meinungsbild heraus: 51 % der Jugendlichen lehnen die Aussage ab, 49 % stimmen ihr zu.

Die Schwierigkeiten auf dem Lehrstellenmarkt begründen die wenigsten Auszubildenden (36 %) mit der mangelnden Ausbildungsreife der Lehrstellenbewerber, zumal nach Meinung der meisten Befragten (83 %) selbst vorhandene Ausbildungsreife heutzutage keine Garantie mehr für einen Ausbildungsplatz sei. Stattdessen

sieht die Mehrzahl der Jugendlichen einen Zusammenhang zwischen den Gegebenheiten auf dem Lehrstellenmarkt und den Anforderungen der Unternehmen an Lehrstellenbewerber. Für 78 % aller befragten Auszubildenden sind die Ansprüche der Unternehmen nur deshalb so hoch, weil es mehr Lehrstellenbewerber als freie Lehrstellen gibt. Daher sehen auch über zwei Drittel der Befragten (68 %) in der Kritik der Wirtschaft an der mangelnden Ausbildungsreife der Jugendlichen lediglich einen Versuch, von der schwierigen Lehrstellensituation abzulenken.

Tabelle 6.3.2.1 Bewertung der Statements zum Konzept der Ausbildungsreife von Auszubildende

Statements	stimmt	stimmt nicht	n
Sogar vorhandene Ausbildungsreife ist heute keine Garantie für einen Ausbildungsplatz	83 %	17 %	246
Auch jemand mit schlechten Noten kann ausbildungsreif sein	85 %	15 %	247
„Erreichter Schulabschluss“ und „Ausbildungsreife“ sind zwei verschiedene Dinge, die nichts miteinander zu tun haben	65 %	35 %	238
Die Abbrecherquoten in Ausbildungen sind vor allem das Ergebnis einer mangelnden Ausbildungsreife	50 %	50 %	229
Mit den Klagen über die mangelnde Ausbildungsreife wird von der schwierigen Lehrstellensituation abgelenkt	68 %	32 %	215
Die Ansprüche der Unternehmen sind nur deshalb so hoch, weil es mehr Lehrstellenbewerber als freie Lehrstellen gibt	78 %	22 %	237
Das Problem der mangelnden Ausbildungsreife wird übertrieben dargestellt	49 %	51 %	231
Die hohe Anzahl der Jugendlichen ohne Ausbildungsplatz ist auf deren geringen Ausbildungsreife zurückzuführen	36 %	64 %	231
n			253

6.4 Ausbildungsreife als interessenpolitisches Konstrukt (das zweite Ziel)

Im folgenden Kapitel werden die Ergebnisse der Hypothesentests dargestellt. Bis auf Hypothese VII (Argumente der Ausbildungsreife-Diskussion) werden für alle weiteren überprüften Hypothesen deskriptive Daten im Ergebnisteil berichtet. Die deskriptiven Daten für Hypothese VII werden in Anhang F berichtet. Sollten bei gerichteten Hypothesen die Mittelwerte der beiden Gruppen (Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertreter) in die der Erwartung entgegengesetzten Richtung weisen, gilt die Hypothese als falsifiziert, und es wurde kein Test berechnet.

Für Hypothese I bis VI und Hypothese VIII wurden t-Tests nach Welch berechnet, da nicht in allen Fällen Varianzhomogenität bestand (BORTZ, 1999, BÜHL und ZÖFEL, 2000). Für Hypothese VIIa bis VIIe wurden a priori Einzelvergleiche berechnet (BORTZ, 1999). Alle Hypothesen wurden auf einem α -Niveau von 5 % überprüft. Im Ergebnisteil der Arbeit werden für die Signifikanztests exakte p-Werte berichtet. Liegen diese unter $p = .001$, wird der Übersicht halber $p < .001$ angegeben. Aufgeführt werden lediglich die Ergebnisse von signifikanten t-Tests. Die Ergebnisse der nicht signifikanten t-Tests sowie die Effektstärken aller Tests sind in Anhang F aufgeführt.

6.4.1 Kennzeichen von Ausbildungsreife (Hypothese I)

Im Durchschnitt gehen Vertreter der Arbeitgeber bei 28.53 (SD = 4.75) Merkmalen davon aus, dass diese bereits zu Beginn einer Lehre für alle Ausbildungsberufe zwingend erforderlich seien. Für Arbeitnehmervertreter sind durchschnittlich ca. vier Merkmale weniger als Kennzeichen von Ausbildungsreife zu betrachten (M = 24.05, SD = 6.78). Tabelle 6.4.1.1 zeigt aber auch, dass gerade in der Gruppe der Gewerkschaftsvertreter der Range hinsichtlich der Anzahl der als Kennzeichen von Ausbildungsreife benannten Merkmale groß ist. Für manche Gewerkschaftsvertreter zeichnen lediglich sechs Personmerkmale einen ausbildungsreifen Jugendlichen aus, andere sehen wiederum nahezu alle Merkmale (37) als notwendige Voraussetzungen für einen Lehrbeginn an. Vergleicht man die geringste Anzahl von Merkmalen, die von der Gruppe der Arbeitnehmervertreter als Kennzeichen von Ausbildungsreife eingeschätzt werden mit dem Minimalwert aus der Gruppe der Arbeitgebervertreter, wird deutlich, wie unterschiedlich die Kriterien sind, die die beiden Gruppen an Jugendliche setzen. Wird in der Gruppe der Wirtschaftsvertreter

ein Mindestmaß von 19 Merkmalen bei Beginn einer Lehre vorausgesetzt, liegt der Minimalwert in der Gruppe der Gewerkschaftsvertreter bei lediglich sechs vorausgesetzten Personmerkmalen.

Tabelle 6.4.1.1 Von Wirtschafts- und Gewerkschaftsvertretern genannte Anzahl von Merkmalen der Ausbildungsreife

	M	SD	MD	Min	Max	n
Wirtschaftsvertreter	28.53	4.75	29	19	38	90
Gewerkschaftsvertreter	24.05	6.78	24.5	6	37	42

Der Unterschied hinsichtlich der Anzahl der Merkmale, die als Kennzeichen von Ausbildungsreife von den beiden Gruppen betrachtet werden, erwies sich im t-Test nach Welch als hochsignifikant. Demnach nennen, wie erwartet, Arbeitgebervertreter signifikant mehr Merkmale als Kennzeichen von Ausbildungsreife als Arbeitnehmervertreter ($t = 3.871$, $df = 60.48$, $p < .001$), so dass Hypothese I bestätigt werden konnte. In Anhang C finden sich sowohl für die Arbeitgeber- als auch für die Arbeitnehmervertreter Rangreihen hinsichtlich der prozentualen Häufigkeit, mit der die Merkmale als Kennzeichen von Ausbildungsreife betrachtet werden.

6.4.2 Veränderungen bei den Personmerkmalen der Jugendlichen (Hypothese II)

Wie erwartet, stehen Wirtschaftsvertreter den Entwicklungen bei den Personmerkmalen der Jugendlichen kritischer gegenüber als Gewerkschaftsvertreter. Arbeitgebervertreter postulieren durchschnittlich bei mehr Merkmalen eine negative Veränderung ($M = 21.92$, $SD 7.0$) als Arbeitnehmervertreter ($M = 16.62$, $SD = 9.53$). Auffällig ist, dass in beiden Gruppen alle Antwortmöglichkeiten genutzt wurden. Wie Tabelle 6.4.2.1 zu entnehmen ist, haben sowohl in der Gruppe der Arbeitnehmer- als auch in der Gruppe der Arbeitgebervertreter einige Personen angegeben, keines der 38 Personmerkmale von Jugendlichen habe sich negativ entwickelt. Wiederum haben andere Personen in beiden befragten Gruppen beobachtet, dass bei allen 38 Merkmalen von Jugendlichen negative Veränderungen in den letzten 15 Jahren stattgefunden hätten.

Tabelle 6.4.2.1 Anzahl der Personmerkmale, die sich nach Ansicht der Wirtschafts- und Gewerkschaftsvertreter negativ entwickelt haben

	M	SD	MD	Min	Max	n
Wirtschaftsvertreter	21.92	7.0	22.5	0	38	90
Gewerkschaftsvertreter	16.62	9.53	17	0	38	42

Der berichtete Unterschied im Beurteilungsverhalten zwischen den beiden Gruppen erwies sich als signifikant ($t = 3.224$, $df = 62.42$, $p = .001$), so dass Hypothese II als bestätigt angesehen werden kann.

Auch hinsichtlich der Bewertung der Veränderungen von Personmerkmalen der Jugendlichen wurden Rangreihen für die Vertreter der Wirtschaft und der Gewerkschaften aufgestellt. In Anhang D sind die prozentualen Häufigkeitsverteilungen der Antworten der beiden Gruppen auf die Antwortkategorien gesunken, gleich geblieben und gestiegen dargestellt.

6.4.3 Entwicklungen im Bereich der Jugendlichen und der Arbeitswelt (Hypothese III und Hypothese IV)

Entwicklungen im Bereich der Jugendlichen (Hypothese III)

In Tabelle 6.4.3.1 sind die Bewertungen der Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertreter auf der Ebene der einzelnen Entwicklungsaspekte von Jugendlichen aufgeführt. Wie erwartet, zeigen sich Wirtschaftsvertreter kritischer in ihrer Beurteilung als Vertreter der Gewerkschaften. Stark negativ bewerten sie vor allem das Wissen der Jugendlichen um die Bedeutung der Arbeitstugenden ($M = -0.97$, $SD = 0.73$).

Tabelle 6.4.3.1 Von Wirtschafts- und Gewerkschaftsvertretern eingeschätzte Entwicklungen im Bereich der Jugendlichen

	Wirtschaftsvertreter			Gewerkschaftsvertreter		
	M	SD	MD	M	SD	MD
Anstrengung der Jugendlichen, eine Ausbildungsstelle zu finden (IIIa)	0.13	0.96	0	1.14	0.78	1
Motivation der Jugendlichen, eine Ausbildung zu absolvieren (IIIb)	- 0.17	0.75	0	0.55	0.83	1
Kenntnis der Jugendlichen über berufliche Anforderungen (IIIc)	- 0.66	0.74	- 1	- 0.43	0.74	- 1
Kenntnis der Jugendlichen über betriebliche Anforderungen (IIId)	- 0.73	0.67	- 1	- 0.55	0.74	- 1
Bereitschaft der Jugendlichen, sich ernsthaft mit ihrer Berufswahl auseinanderzusetzen (IIIe)	- 0.41	0.78	- 1	0.40	0.94	1
Bereitschaft der Jugendlichen, sich den Anforderungen einer beruflichen Ausbildung zu stellen (IIIf)	- 0.49	0.67	- 1	0.38	0.88	0
Wissen der Jugendlichen über die Bedeutung von Arbeitstugenden (IIIg)	- 0.97	0.73	- 1	- 0.48	0.74	0
n		90			42	

Anmerkungen. Analog zu der Antwortskala des Fragebogens variieren die Werte im Bereich zwischen - 2 bis + 2. - 2 steht für stark gesunken, - 1 für eher gesunken, 0 für keine Veränderung, + 1 für eher gestiegen und + 2 für stark gestiegen.

Im t-Test nach Welch erwiesen sich jedoch nicht alle Unterschiede als statistisch signifikant. So zeigte sich kein signifikanter Unterschied hinsichtlich der Bewertung der Kenntnisse der Jugendlichen über betriebliche und berufliche Anforderungen, so dass Hypothese IIIc und Hypothese IIId zurückgewiesen werden müssen. Sowohl Arbeitnehmervertreter als auch Arbeitgebervertreter gehen davon, dass die Kenntnisse der heutigen Jugendlichen über berufliche Anforderungen im Vergleich zu der Generation vor 15 Jahren eher gesunken sind. Auch die Kenntnisse der heutigen Jugend über betriebliche Anforderungen sind nach Meinung beider Gruppen eher gesunken (vgl. Tabelle 6.4.3.1).

Demgegenüber bewerten Vertreter der Wirtschaft Veränderungen hinsichtlich der Anstrengungen, die die heutigen Jugendlichen aufbringen, um eine Lehrstelle zu finden, negativer als Gewerkschaftsvertreter. Wirtschaftsvertreter betrachten zudem die motivationale Entwicklung von Jugendlichen kritischer als Arbeitnehmervertreter. Auch gehen Arbeitgebervertreter stärker als Vertreter der Gewerkschaften davon aus, dass die Bereitschaft der Jugendlichen, sich mit der Berufswahl auseinanderzusetzen und sich den Anforderungen einer Lehre zu stellen, in den letzten 15 Jahren gesunken sei, ebenso wie deren Wissen über Arbeitstugenden. Damit können die Hypothesen IIIa, IIIb, IIIe, IIIf und IIIg als bestätigt gelten. Die Ergebnisse der Signifikanzprüfung sind in Tabelle 6.4.3.2 aufgeführt.

Tabelle 6.4.3.2 Ergebnisse der t-Tests nach Welch für Entwicklungen im Bereich der Jugendlichen

	Wirtschaftsvertreter < Gewerkschaftsvertreter	
	t(df)	p
Anstrengung der Jugendlichen, eine Ausbildungsstelle zu finden (IIIa)	t(96.95) = - 6.399	p<.001
Motivation der Jugendlichen, eine Ausbildung zu absolvieren (IIIb)	t(73.39) = - 4.731	p<.001
Bereitschaft der Jugendlichen, sich ernsthaft mit ihrer Berufswahl auseinanderzusetzen (IIIe)	t(68.23) = - 4.903	p<.001
Bereitschaft der Jugendlichen, sich den Anforderungen einer beruflichen Ausbildung zu stellen (IIIf)	t(64.22) = - 5.664	p<.001
Wissen der Jugendlichen über die Bedeutung von Arbeitstugenden ist (IIIg)	t(78.74) = - 3.567	p<.001

Entwicklungen im Bereich der Arbeitswelt (Hypothese IV)

Auf der Ebene der einzelnen Veränderungseinschätzungen zeigte sich, dass nicht nur Arbeitnehmer- sondern auch Arbeitgebervertreter von gestiegenen Anforderungen an Jugendliche durch die Berufswelt berichten. Aus Tabelle 6.4.3.3 geht hervor, dass keine der beiden Gruppen von gesunkenen Anforderungen berichtet. Entgegen der Erwartung gehen Arbeitgebervertreter von einer stärker gestiegenen Komplexität der Arbeitswelt aus, so dass Hypothese IVa von vornherein falsifiziert wurde. In Hinblick auf die übrigen Veränderungseinschätzungen zeigen sich die Gewerk-

schaftsvertreter auf deskriptiver Ebene kritischer als Vertreter der Wirtschaft; bisweilen sind jedoch die deskriptiven Mittelwertsunterschiede eher gering.

Tabelle 6.4.3.3 Von Wirtschafts- und Gewerkschaftsvertretern eingeschätzte Entwicklungen im Bereich der Jugendlichen

	Wirtschaftsvertreter			Gewerkschaftsvertreter		
	M	SD	MD	M	SD	MD
Die Komplexität der Berufswelt (IVa)	1.62	0.51	2	1.43	0.63	1.5
Die Anforderung der Unternehmen an das Leistungsniveau der heutigen Bewerber (IVb)	1.12	0.65	1	1.48	0.51	1
Die Anforderung der Unternehmen an das Sozialverhalten der heutigen Bewerber (IVc)	0.77	0.72	1	0.95	0.66	1
Die Geschwindigkeit des Wandels in der Arbeitswelt (IVd)	1.48	0.55	1.5	1.67	0.48	2
Die theoretischen Ansprüche der Ausbildungsberufe (IVe)	1.26	0.57	1	1.21	0.61	1
Die Mindestanforderungen in den Ausbildungsberufen (IVf)	0.96	0.67	1	1.12	0.59	1
n		90			42	

Anmerkungen. Analog zu der Antwortskala des Fragebogens variieren die Werte im Bereich zwischen -2 bis +2. -2 steht für stark gesunken, -1 für eher gesunken, 0 für keine Veränderung, +1 für eher gestiegen und +2 für stark gestiegen.

Auf Grund der Ergebnisse der t-Tests nach Welch konnten lediglich Hypothese IVb und IVd bestätigt werden. Demnach sind für Gewerkschaftsvertreter die Anforderungen der Unternehmen an das Leistungsniveau der Lehrstellenbewerber in den letzten 15 Jahren stärker gestiegen als für Wirtschaftsvertreter (Hypothese IVb). Zudem gehen Arbeitnehmervertreter stärker als Vertreter der Arbeitgeber davon aus, die Geschwindigkeit des Wandels der Arbeitswelt habe zugenommen (Hypothese IVd). Die Ergebnisse der statistischen Tests sind in Tabelle 6.4.3.4 abgebildet. Die übrigen Mittelwertsunterschiede erwiesen sich demnach als statistisch nicht signifikant, so dass sich Vertreter der Wirtschaft und der Gewerkschaften nicht in der

Bewertung der Anforderungen der Betriebe an das Sozialverhalten der Jugendlichen (Hypothese IVc), der theoretischen Ansprüche in den Lehrberufen (Hypothese IVe) und der Mindestanforderungen in den Lehrberufen (Hypothese IVf) unterscheiden.

Tabelle 6.4.3.4 Ergebnisse der t-Tests nach Welch für Entwicklungen im Bereich der Arbeitswelt

	Gewerkschaftsvertreter > Wirtschaftsvertreter	
	t(df)	p
Anforderung der Unternehmen an das Leistungsniveau der heutigen Bewerber (IVb)	t(101.05) = - 3.408	p < .001
Geschwindigkeit des Wandels in der Arbeitswelt (IVd)	t(90.68) = - 2.022	p = .023

6.4.4 Forderungen zur Verbesserung der Ausbildungsreife (Hypothese V und Hypothese VI)

Forderungen, die sich an Jugendliche richten (Hypothese V)

Auf der Ebene der fünf Einzelforderungen, die sich an Jugendliche richten, deuten die Mittelwerte der beiden Gruppen darauf hin, dass erwartungsgemäß Wirtschaftsvertreter stärker an Jugendliche appellieren als Gewerkschaftsvertreter (vgl. Tabelle 6.4.4.1). Jedoch weisen auch die Gewerkschaftsvertreter keine der aufgestellten Forderungen eindeutig zurück.

Tabelle 6.4.4.1 Von Wirtschafts- und Gewerkschaftsvertretern an Jugendliche gerichtete Forderungen zur Verbesserung der Ausbildungsreife

	Wirtschaftsvertreter				Gewerkschaftsvertreter			
	M	SD	MD	n	M	SD	MD	n
Jugendliche müssen stärker als bisher lernen, Verantwortung für ihr Leben zu übernehmen (Va)	3.47	0.59	4	88	3.12	0.63	3	42
Jugendliche müssen stärker als bisher versuchen, die Anforderungen der Unternehmen zu erfüllen (Vb)	3.28	0.58	3	90	2.97	0.75	3	42
Jugendliche müssen stärker als bisher lernen, ihre Kompetenzen realistisch einzuschätzen (Vc)	3.55	0.52	4	89	2.98	0.57	3	41
Jugendliche müssen ihre Berufswahl ernsthafter als bisher angehen (Vd)	3.44	0.60	3	89	2.64	0.73	3	42
Jugendliche müssen sich stärker als bisher bemühen, Kontakt zur Berufswelt aufzunehmen (Ve)	3.42	0.56	3	89	2.90	0.69	3	42
n				90				42

Anmerkungen. Analog zur Antwortskala bewegen sich die Mittelwerte im Bereich zwischen 1 und 4. 1 steht für stimme überhaupt zu, 2 für stimme eher nicht zu, 3 für stimme eher zu und 4 für stimme völlig zu. Personen, die die Antwortkategorie „kann ich nicht beurteilen“ gewählt haben, wurden von der Analyse ausgeschlossen.

Im t-Test nach Welch erwiesen sich alle berichteten Mittelwertsunterschiede als signifikant. Wie erwartet, fordern Wirtschaftsvertreter stärker als Vertreter der Gewerkschaften, Jugendliche müssten verstärkt Verantwortung für ihr Leben übernehmen (Hypothese Va), sie müssten verstärkt versuchen, die Anforderungen der Unternehmen zu erfüllen (Hypothese Vb), verstärkt lernen, ihre Kompetenzen realistischer einzuschätzen (Hypothese Vc), sich ernsthafter mit ihrer Berufswahl beschäftigen (Hypothese Vd) und sich verstärkt bemühen, Kontakt zur Berufswelt aufzunehmen (Hypothese Ve). Die Ergebnisse der Überprüfungen der gerichteten Unterschiedshypothesen sind in Tabelle 6.4.4.2 aufgeführt.

Tabelle 6.4.4.2 Ergebnisse der t-Tests nach Welch für an Jugendliche gerichtete Forderungen zur Verbesserung der Ausbildungsreife

	Wirtschaftsvertreter > Gewerkschaftsvertreter	
	t(df)	p
Jugendliche müssen stärker als bisher lernen, Verantwortung für ihr Leben zu übernehmen (Va)	t(75.22) = 2.993	p = .002
Jugendliche müssen stärker als bisher versuchen, die Anforderungen der Unternehmen zu erfüllen (Vb)	t(64.57) = 4.646	p < .001
Jugendliche müssen stärker als bisher lernen, ihre Kompetenzen realistisch einzuschätzen (Vc)	t(72.10) = 5.487	p < .001
Jugendliche müssen ihre Berufswahl ernsthafter als bisher angehen (Vd)	t(68.54) = 6.165	p < .001
Jugendliche müssen sich stärker als bisher bemühen, Kontakt zur Berufswelt aufzunehmen (Ve)	t(67.30) = 4.183	p < .001

Forderungen, die sich an Unternehmen richten (Hypothese VI)

Erwartungsgemäß kehrt sich das Bild um, wenn Appelle zur Verbesserung der Ausbildungsreife beurteilt werden sollen, die sich an Unternehmen richten. Tabelle 6.4.4.3 zeigt, dass in Hinblick auf die sechs Einzelforderungen die Mittelwerte der beiden Gruppen in die hypothesenkonforme Richtung weisen: Gewerkschaftsvertreter stimmen den Forderungen, die sich an Unternehmen richten, in einem stärkeren Maße zu als Wirtschaftsvertreter.

Tabelle 6.4.4.3 Von Wirtschafts- und Gewerkschaftsvertretern an Unternehmen gerichtete Forderungen zur Verbesserung der Ausbildungsreife

	Wirtschaftsvertreter				Gewerkschaftsvertreter			
	M	SD	MD	n	M	SD	MD	n
Ausbilder müssen sich stärker als bisher für ihre Auszubildenden engagieren (VIa)	2.73	0.64	3	86	3.32	0.57	3	41
Unternehmen müssen bei der Bewerberauswahl stärker als bisher das Entwicklungspotenzial der Jugendlichen beachten (VIb)	2.79	0.78	3	82	3.31	0.75	3	42
Unternehmen müssen sich der Verantwortung stellen, auch schwächere Jugendliche auszubilden (VIc)	2.75	0.73	3	89	3.81	0.40	4	42
Unternehmen müssen ihre Anforderungen an Lehrstellenbewerber senken (VI d)	1.63	0.59	2	89	2.92	0.90	3	39
Unternehmen müssen vermehrt den Kontakt zu Schulen suchen (VIe)	3.08	0.67	3	88	3.31	0.72	3	42
Unternehmen müssen Schulen, die eine gute Berufswahl-orientierung durchführen, belohnen (VI f)	2.60	0.91	3	83	2.73	0.93	3	40
n				90				42

Als statistisch signifikant erwiesen sich Bewertungsunterschiede bei fünf der sechs eingeschätzten Aspekte. Der Aussage, Unternehmen müssten Schulen, die eine gute Berufswahl-orientierung durchführen, belohnen, stimmen Gewerkschaftsvertreter nicht in einem stärkeren Maße zu als Wirtschaftsvertreter (Hypothese VI f). Wohl aber stimmen Arbeitnehmervertreter im Gegensatz zu den Arbeitgebervertretern stärker den Forderungen zu, Ausbilder müssten sich verstärkt für Auszubildende engagieren (Hypothese VI a), Unternehmen müssten bei der Bewerberauswahl verstärkt das Entwicklungspotenzial der Jugendlichen berücksichtigen (Hypothese VI b), sie müssten auch schwächere Jugendliche einstellen (Hypothese VI c), ihre Anforderungen an Lehrstellenbewerber senken (Hypothese VI d) und vermehrt den Kontakt zu Schulen suchen (Hypothese VI e). Die Ergebnisse der Hypothesentests sind in Tabelle 6.4.4.4 aufgeführt.

Tabelle 6.4.4.4 Ergebnisse der t-Tests nach Welch für an Unternehmen gerichtete Forderungen zur Verbesserung der Ausbildungsreife

	Gewerkschaftsvertreter > Wirtschaftsvertreter	
	t(df)	p
Ausbilder müssen sich stärker als bisher für ihre Auszubildenden engagieren (VIa)	t(88.04) = - 5.203	p<.001
Unternehmen müssen bei der Bewerberauswahl stärker als bisher das Entwicklungspotenzial der Jugendlichen beachten (VIb)	t(85.99) = - 3.584	p<.001
Unternehmen müssen sich der Verantwortung stellen, auch schwächere Jugendliche auszubilden (VIc)	t(126.18) = - 10.726	p<.001
Unternehmen müssen ihre Anforderungen an Lehrstellenbewerber senken (VI d)	t(52.92) = - 8.234	p<.001
Unternehmen müssen vermehrt den Kontakt zu Schulen suchen (VIe)	t(75.71) = - 1.753	p = .042

6.4.5 Argumente der Ausbildungsreife-Diskussion

Die nachfolgenden Fehlerbalkendiagramme zeigen, dass, wie vermutet, die drei Gruppen – Wirtschafts- und Gewerkschaftsvertreter und die übrigen Berufsbildungsexperten – hinsichtlich ihres Meinungsbildes in der erwarteten Richtung voneinander abweichen. Bei den Hypothesen VIIa bis VIId wurde davon ausgegangen, dass Arbeitgebervertreter den Aussagen weniger zustimmen als die übrigen Experten, die übrigen Experten diesen aber wiederum weniger zustimmen als Gewerkschaftsvertreter. Für die Hypothese VIIe wurde angenommen, dass Arbeitnehmervertreter dem Statement weniger zustimmen als die übrigen Experten, die übrigen Experten der Aussage wiederum weniger zustimmen als Arbeitgebervertreter. Aus diesem Grund werden der Übersicht halber lediglich die Ergebnisse der Einzelvergleiche zwischen Wirtschaftsvertretern und den übrigen Experten und zwischen den übrigen Experten und den Gewerkschaftsvertretern berichtet⁴⁵.

⁴⁵ Auch alle Mittelwertsunterschiede in den Einzelvergleichen zwischen Vertretern der Wirtschaft und der Gewerkschaften erwiesen sich als hochsignifikant. In Anhang F sind die Ergebnisse der a priori Einzelvergleiche für diese beiden Gruppen aufgeführt.

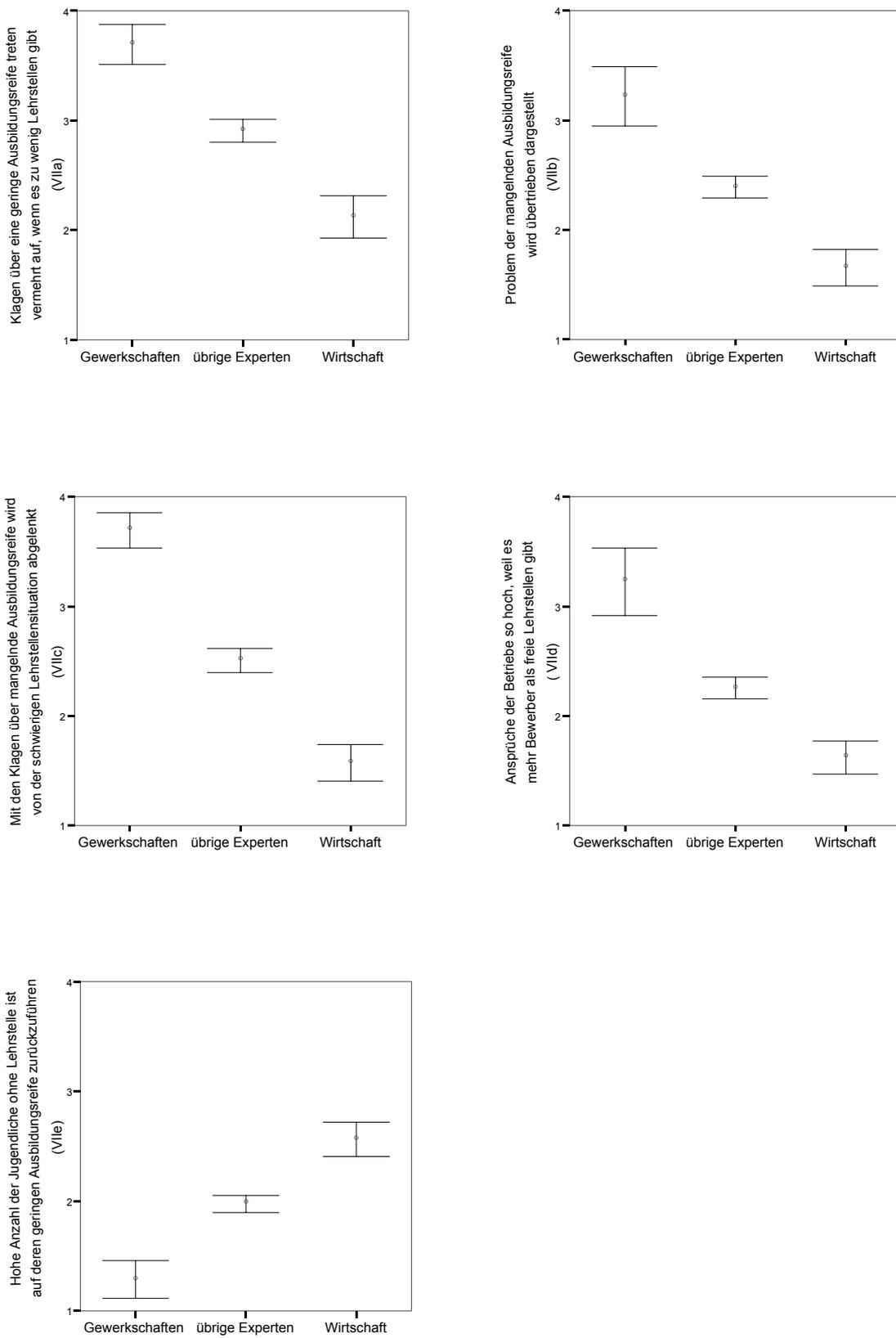


Abbildung 6.4.5.1 Fehlerbalkendiagramme zu Argumenten der Ausbildungsreife-Diskussion

Die in Tabelle 6.4.5.1 und in Tabelle 6.4.5.2 dargestellten Ergebnisse der a priori Einzelvergleiche zeigen, dass sich alle drei Gruppen bei allen fünf bewerteten Aussagen in ihrem Meinungsbild hochsignifikant voneinander unterscheiden.

Tabelle 6.4.5.1 Ergebnisse der a priori Einzelvergleiche für Hypothese VIIa bis VIId

	Wirtschaft < übrige Experten		übrige Experten < Gewerkschaft	
	t(df)	p	t(df)	p
Die Klagen über eine zu geringe Ausbildungsreife treten vermehrt auf, wenn es zu wenig Lehrstellen gibt (VIIa)	t(143.22) = 7.197	p < .001	t(70.23) = - 7.365	p < .001
Das Problem der mangelnden Ausbildungsreife wird übertrieben dargestellt (VIIb)	t(156.41) = 7.659	p < .001	t(52.25) = - 5.792	p < .001
Mit den Klagen über die mangelnde Ausbildungsreife wird von der schwierigen Lehrstellensituation abgelenkt (VIIc)	t(174.60) = 9.339	p < .001	t(87.19) = - 12.234	p < .001
Die Ansprüche der Unternehmen sind nur deshalb so hoch, weil es mehr Lehrstellenbewerber als freie Lehrstellen gibt (VIId)	t(176.50) = 7.050	p < .001	t(47.56) = - 6.038	p < .001

Demnach gilt, dass Wirtschaftsvertreter den folgenden Aussagen signifikant weniger stark zustimmen als die übrigen Experten, die übrigen Experten diesen aber wiederum weniger stark zustimmen als Gewerkschaftsvertreter:

- Die Klagen über eine zu geringe Ausbildungsreife treten vermehrt auf, wenn es zu wenig Lehrstellen gibt (*Hypothese VIIa*)
- Das Problem der mangelnden Ausbildungsreife wird übertrieben dargestellt (*Hypothese VIIb*)
- Mit den Klagen über die mangelnde Ausbildungsreife wird von der schwierigen Lehrstellensituation abgelenkt (*Hypothese VIIc*)
- Die Ansprüche der Unternehmen sind nur deshalb so hoch, weil es mehr Lehrstellenbewerber als freie Lehrstellen gibt (*Hypothese VIId*)

Bei dem Statement „Die hohe Anzahl der Jugendlichen ohne Ausbildungsplatz ist auf deren geringen Ausbildungsreife zurückzuführen“ (Hypothese VIIe) kehrt sich das Bild um. Hier stimmen Gewerkschaftsvertreter weniger stark zu als die übrigen Experten, die übrigen Experten aber wiederum weniger stark als die Vertreter der Wirtschaft.

Tabelle 6.4.5.2 Ergebnisse der a priori Einzelvergleich für Hypothese VIIe

	Gewerkschaft < übrige Experten		übrige Experten < Wirtschaft	
	t(df)	p	t(df)	p
Die hohe Anzahl der Jugendlichen ohne Ausbildungsplatz ist auf deren geringe Ausbildungsreife zurückzuführen (VIIe)	t(61.90) = 7.255	p < .001	t(138.19) = - 6.686	p < .001

Demnach polarisieren Gewerkschafts- und Wirtschaftsvertreter mit ihrem Meinungsbild und bilden im Vergleich zu den übrigen Experten die beiden Antipoden bei Argumenten, die der Diskussion um die gesunkene Ausbildungsreife entnommen sind.

6.4.6 Praktische Implikationen von Ausbildungsreife (Hypothese VIII)

Zu zwei Aspekten aus dem Themenbereich praktische Implikationen von Ausbildungsreife sind gerichtete Hypothesen aufgestellt worden. Es wurde vermutet, dass Arbeitgeber- stärker als Arbeitnehmervertreter Ausbildungsabbrüche auf eine mangelnde Ausbildungsreife von Jugendlichen zurückführen (Hypothese VIIIa), dass aber Arbeitgebervertreter wiederum weniger stark als Arbeitnehmervertreter davon ausgehen, vorhandene Ausbildungsreife sei heute keine Garantie für einen Ausbildungsplatz (Hypothese VIIIb). Die deskriptive Analyse des Antwortverhaltens der Wirtschafts- und Gewerkschaftsvertreter zeigt, dass die beiden Gruppen erwartungskonform urteilen (vgl. Tabelle 6.4.6.1).

Tabelle 6.4.6.1 Von Wirtschafts- und Gewerkschaftsvertretern eingeschätzte Statements zu den praktischen Implikationen von Ausbildungsreife

	Wirtschaftsvertreter				Gewerkschaftsvertreter			
	M	SD	MD	n	M	SD	MD	n
Abbrecherquoten in Ausbildungen sind vor allem das Ergebnis einer mangelnden Ausbildungsreife (VIIIa)	2.81	0.73	3	88	1.83	0.80	2	41
Sogar vorhandene Ausbildungsreife ist heute keine Garantie für einen Ausbildungsplatz (VIIIb)	2.72	0.74	3	90	3.79	0.47	4	42
Auch jemand mit schlechten Noten kann ausbildungsreif sein (VIIIc)	2.86	0.65	3	90	3.62	0.58	4	42
„Erreichter Schulabschluss“ und „Ausbildungsreife“ sind zwei verschiedene Dinge, die nichts miteinander zu tun haben (VIId)	2.83	0.82	3	90	3.05	0.66	3	42
Berufsvorbereitende Maßnahmen führen zu einer Stigmatisierung der Jugendlichen (VIIIe)	1.98	0.75	2	83	2.56	0.78	3	41
Viele Jugendliche werden völlig zu Unrecht als „nicht ausbildungsreif“ stigmatisiert (VIIIf)	2.00	0.83	2	86	3.17	0.95	3	41
Lehrstellenbewerber sollten nur dann als „ausbildungsreif“ bezeichnet werden, wenn sie die spezifischen Anforderungen des jeweiligen Unternehmens erfüllen (VIIIg)	1.73	0.65	2	90	1.40	0.70	1	42
n				90				42

In Tabelle 6.4.6.2 und 6.4.6.3 sind die Ergebnisse der beiden gerichteten Hypothesentests dargestellt. Sie zeigen, dass, wie erwartet, Arbeitgebervertreter Ausbildungsabbrüche eher auf eine mangelnde Ausbildungsreife von Jugendlichen zurückführen als Arbeitnehmervertreter (Hypothese VIIIa). Auch stimmen Wirtschaftsvertreter erwartungsgemäß der Aussage, selbst vorhandene Ausbildungs-

reife sei heutzutage keine Garantie für einen Ausbildungsplatz weniger stark zu als Gewerkschaftsvertreter (Hypothese VIIIb).

Tabelle 6.4.6.2 Ergebnisse des t-Tests nach Welch für praktische Implikationen von Ausbildungsreife „Ausbildungsabbruch“

Wirtschaftsvertreter > Gewerkschaftsvertreter		
	t(df)	p
Abbrecherquoten in Ausbildungen sind vor allem das Ergebnis einer mangelnden Ausbildungsreife (VIIIa)	t(71.39) = 6.635	p<.001

Tabelle 6.4.6.3 Ergebnisse des t-Tests nach Welch für praktische Implikationen von Ausbildungsreife „Ausbildungsreife ist keine Garantie für einen Ausbildungsplatz“

Wirtschaftsvertreter < Gewerkschaftsvertreter		
	t (df)	p
Sogar vorhandene Ausbildungsreife ist heute keine Garantie für einen Ausbildungsplatz (VIIIb)	t(117.41) = -10.020	p<.001

In Tabelle 6.4.6.4 sind die Ergebnisse der zweiseitigen Hypothesentests (Hypothese VIIIc und Hypothese VIIIe bis Hypothese VIIIg) aufgeführt. Erwartungsgemäß unterscheiden sich die beiden Gruppen – Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertreter – hinsichtlich der Bewertung der folgenden Aussagen signifikant:

- Auch jemand mit schlechten Noten kann ausbildungsreif sein (VIIIc)
- Berufsvorbereitende Maßnahmen führen zu einer Stigmatisierung der Jugendlichen (VIIIe)
- Viele Jugendliche werden zu Unrecht als nicht ausbildungsreif stigmatisiert (VIIIf)
- Lehrstellenbewerber sollten nur dann als ausbildungsreif bezeichnet werden, wenn sie die spezifischen Anforderungen des Betriebs erfüllen (VIIIg)

Die Bewertung des Statements „*Schulabschluss und Ausbildungsreife sind zwei verschiedenen Dinge, die nichts miteinander zu tun haben*“ hat nicht zu einer

Polarisierung der Meinung der Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertreter geführt. So lehnen sowohl Vertreter der Wirtschaft als auch Vertreter der Gewerkschaften einen Zusammenhang zwischen Schulabschluss und Ausbildungsreife eher ab. Daher muss Hypothese VIIIId als abgelehnt gelten.

Tabelle 6.4.6.4 Ergebnisse der ungerichteten t-Tests nach Welch für praktische Implikationen von Ausbildungsreife

	Wirtschaftsvertreter \neq Gewerkschaftsvertreter	
	t(df)	p
Auch jemand mit schlechten Noten kann ausbildungsreif sein (VIIIc)	t(88.19) = - 6.772	p <.001
Berufsvorbereitende Maßnahmen führen zu einer Stigmatisierung der Jugendlichen (VIIIe)	t(77.25) = - 3.995	p<.001
Viele Jugendliche werden völlig zu Unrecht als ‚nicht ausbildungsreif‘ stigmatisiert (VIIIf)	t(70.01) = - 6.786	p<.001
Lehrstellenbewerber sollten nur dann als ‚ausbildungreif‘ bezeichnet werden, wenn sie die spezifischen Anforderungen des jeweiligen Unternehmens erfüllen (VIIIg)	t(74.99) = 2.567	p = .012

7 Diskussion

Nachdem in Kapitel 6 die Ergebnisse dargestellt wurden, werden sie in diesem Kapitel rekapituliert und diskutiert. Zunächst werden in den Kapiteln 7.1 bis 7.6 die Ergebnisse besprochen, die auf Basis der Antworten der 350 Berufsbildungsexperten und der Auszubildenden erarbeitet wurden. Auf die Resultate der Hypothesentests wird in Kapitel 7.7 eingegangen. Die Arbeit endet mit einem Fazit in Kapitel 7.8.

7.1 Welche Merkmale zeichnen einen ausbildungsreifen Jugendlichen aus?

In Tabelle 7.1.1 sind für die einzelnen Befragungsgruppen die Personmerkmale aufgeführt, die von jeweils 90 % der Befragten als Kennzeichen von Ausbildungsreife gewertet werden. Anhang C enthält die kompletten Rangreihen der vier Gruppen.

Tabelle 7.1.1 Kennzeichen von Ausbildungsreife aus Sicht der übrigen Experten, Wirtschafts- und Gewerkschaftsvertreter und Auszubildenden

übrige Experten	Wirtschaft	Gewerkschaften	Auszubildende
Zuverlässigkeit	Zuverlässigkeit	Zuverlässigkeit	Zuverlässigkeit
Bereitschaft, zu lernen	Bereitschaft, zu lernen	Bereitschaft, zu lernen	Bereitschaft, zu lernen
Höflichkeit	Bereitschaft, Leistung zu zeigen	Verantwortungsbewusstsein	Bereitschaft, Leistung zu zeigen
Bereitschaft, Leistung zu zeigen	Konzentrationsfähigkeit	Bereitschaft, Leistung zu zeigen	
Verantwortungsbewusstsein	einfaches Kopfrechnen		
Konzentrationsfähigkeit	Durchhaltevermögen		
Durchhaltevermögen	Verantwortungsbewusstsein		
Beherrschung der Grundrechenarten	Beherrschung der Grundrechenarten		
einfaches Kopfrechnen	Sorgfalt		
	Höflichkeit		
	Rücksichtnahme		
	Konfliktfähigkeit		
	Toleranz		

Ein Ziel der Arbeit bestand darin, Ausbildungsreife aus Sicht von Berufsbildungsexperten zu definieren. In Tabelle 7.1.1 sind die Merkmale aufgeführt (Spalte übrige Experten), die demnach das Konzept der Ausbildungsreife kennzeichnen. Tabelle 7.1.1 verdeutlicht auch, dass zwischen den verschiedenen Gruppen eine Schnittmenge bezüglich ihrer Ansichten, welche Merkmale einen ausbildungsreifen Jugendlichen kennzeichnen, besteht. Selbst die Auszubildenden priorisieren dieselben Merkmale wie die anderen drei Gruppen. Dies deutet darauf hin, dass sie keineswegs unrealistische Vorstellungen hinsichtlich der Berufswelt haben.

Manche Autoren betonen immer wieder, dass soziale Kompetenzen im Rahmen der Berufsausbildung zunehmend an Bedeutung gewinnen (u. a. GARTZ et al., 1999; RÜTZEL, 2002; ZIEHM, 2002). Auch die Befragten gehen davon aus, dass vor allem

motivationale, soziale und personale Merkmale zwingend erforderlich für den Beginn einer Lehre in allen Ausbildungsberufen sind. Für alle Gruppen ist zu allererst *Zuverlässigkeit* eine unabdingbare Voraussetzung für die Aufnahme einer Lehre – unabhängig in welchem Beruf. Ebenfalls werden die *Bereitschaft, zu lernen* und *Leistung zu zeigen* als elementare Grundvoraussetzungen für den Einstieg in das Berufsleben wahrgenommen. Bis auf bestimmte mathematische Fertigkeiten (*Beherrschung der Grundrechenarten* und *einfaches Kopfrechnen*) werden konkrete Kompetenzen tendenziell eher als Eignungsmerkmale interpretiert. So messen beispielsweise alle drei Expertengruppen und die Jugendlichen der Beherrschung der Kulturtechniken ein eher geringes Gewicht bei, obwohl diese in allen bisherigen Definitionsversuchen von Ausbildungsreife eine bedeutende Rolle gespielt hat (u. a. BA, 2005; GARTZ et al, 1999; KIEPE, 1998, 2001, 2002; WATERMANN, 2003). Bis auf die *Beherrschung der Grundrechenarten* und dem *einfachen Kopfrechnen* rangieren die übrigen Kompetenzen wie z. B. *schriftliche Ausdrucksfähigkeit* oder *Prozentrechnung* bei allen Gruppen im unteren Bereich⁴⁶. Selbst die *Beherrschung der deutschen Rechtschreibung* ist für die wenigsten Befragten eine grundlegende Voraussetzung für den Beginn einer Lehre. Dieses Ergebnis bestätigt die Betrachtung von RÜTZEL (2002), der daran zweifelt, dass die Beherrschung der Kulturtechniken ein wichtiges Kennzeichen von Ausbildungsreife ist.

Von allen vier Gruppen werden aber vor allem die Personmerkmale *Kreativität*, *betriebswirtschaftliche Vorkenntnisse* und *Grundkenntnisse der englischen Sprache* und im *IT-Bereich* als Eignungsvoraussetzungen für bestimmte Berufe und nicht als Kennzeichen von Ausbildungsreife betrachtet⁴⁷. Bedenkt man, dass im Rahmen der Ausbildungsreife-Diskussion die Wirtschaft stark die geringen *betriebswirtschaftlichen Vorkenntnisse* von Lehrstellenbewerbern beklagt und von den Schulen fordert, diese intensiver als bisher zu vermitteln (u. a. IHK SCHWERIN, 2002; KIEPE, 2002), erscheint es widersprüchlich, dass diese Qualifikation selbst in der Gruppe der Wirtschaftsvertreter lediglich von 27 % als Kennzeichen von Ausbildungsreife betrachtet wird. Aber nicht nur die Bewertung der *betriebswirtschaftlichen*

⁴⁶ Den Jugendlichen wurden aus dem Bereich der Kulturtechniken lediglich die Merkmale Beherrschung der Grundrechenarten, Beherrschung der deutschen Rechtschreibung, schriftliche und mündliche Ausdrucksfähigkeit vorgelegt.

⁴⁷ Die Merkmale werden in keiner der vier Gruppen von mindestens der Hälfte der Befragten als Kennzeichen von Ausbildungsreife wahrgenommen.

Vorkenntnisse wirft Fragen auf. Betrachtet man beispielsweise das Faltblatt, das die IHK (2005) in diesem Jahr für Schüler und deren Eltern zusammengestellt hat, um diese über die wichtigsten Voraussetzungen für einen Lehrbeginn zu informieren, finden sich unter den vorausgesetzten Qualifikationen u. a. auch die Merkmale *Kreativität, betriebswirtschaftliche Vorkenntnisse, Grundkenntnisse der englischen Sprache* und im *IT-Bereich*, eben jene Merkmale, die nach Ansicht aller Befragten tendenziell nicht zum Konzept der Ausbildungsreife gehören. Erklärt werden könnte diese Abweichung damit, dass die IHK (2005) bei der Erarbeitung ihres Faltblatts nicht von einem Mindestmaß an Qualifikationen ausgegangen ist, sondern von einer Maximaleignung. Denkbar wäre, dass die Befragung zu völlig anderen Ergebnissen gekommen wäre, wenn direkt danach gefragt worden wäre, welche Merkmale einen ausbildungsreifen Jugendlichen auszeichnen und nicht das Konzept von HILKE (2004) als Grundlage für die Operationalisierung von Ausbildungsreife herangezogen worden wäre.

Aber nicht nur die IHK (2005) scheint weit höhere Ansprüche als die befragten Fachleute und Jugendlichen zu haben. In Kapitel 5.2.1.3.2 wurde geschildert, dass die in der Befragung verwendete Liste von Personmerkmalen mit dem Kriterienkatalog, der von der Arbeitsgruppe Nationaler Pakt erarbeitet wurde, korrespondiert. Diese Liste beinhaltet nach Aussagen der BA (2005) die Personmerkmale, die das Konzept Ausbildungsreife definieren. Problematisch für die Bundesagentur ist jedoch, dass die befragten Gruppen bestimmte Merkmale nicht als Kennzeichen einer generellen Reife für die Berufsausbildung, sondern als Eignungsmerkmale für bestimmte Berufe interpretieren. Selbst wenn man das Kriterium der 90 %-Zustimmungsgrenze auf ein liberaleres – z. B. 50 %-Kriterium – reduziert, werden in den verschiedenen Gruppen immer noch zwischen sechs und acht Merkmale nicht als Kennzeichen von Ausbildungsreife wahrgenommen. Dass die Befragten nicht alle vorgestellten Merkmale als Kennzeichen von Ausbildungsreife werten, könnte jedoch auch auf die Art der Befragung zurückgeführt werden. Die Fachleute und Jugendlichen hatten die Möglichkeit auf einer dreistufigen Skala zu antworten. Hätten sie jedes Mal „*zwingend erforderlich für alle Ausbildungsberufe*“ angekreuzt, hätten sie sich mit ihrem Antwortverhalten wenig differenziert gezeigt. Ein Bild, das sie versucht haben könnten, zu vermeiden.

Oben wurde bereits geschildert, dass die Merkmale, die in den verschiedenen Gruppen als Kennzeichen von Ausbildungsreife postuliert werden, eine Schnittmenge

haben. Unterschiede bestehen aber vor allem hinsichtlich der Anzahl der Merkmale, die von den einzelnen Gruppen als Kennzeichen von Ausbildungsreife wahrgenommen werden. Geht man davon aus, dass je mehr Personmerkmale als Kennzeichen von Ausbildungsreife postuliert werden desto höher die Ansprüche an einen Jugendlichen sind, sind es die Wirtschaftsvertreter, die den Lehrstellenbewerbern am meisten abverlangen. In ihrer Gruppe werden 13 Merkmale von mehr als 90 % der Befragten als zwingend für den Beginn einer Lehre in allen Ausbildungsberufen vorausgesetzt; durchschnittlich sagen Arbeitgebervertreter sogar von 28 Personmerkmalen, sie seien Kennzeichen von Ausbildungsreife. Die Realdefinition der übrigen Berufsbildungsexperten beinhaltet noch neun Personmerkmale, die der Gewerkschaftsvertreter hingegen nur noch fünf und die der Auszubildenden drei Merkmale. Darüber hinaus zeigte sich im Hypothesentest, dass für Vertreter der Wirtschaft durchschnittlich mehr Merkmale Kennzeichen von Ausbildungsreife sind als für Gewerkschaftsvertreter. Es hat folglich den Anschein, dass obwohl inhaltliche Schnittmengen bestehen, die verschiedenen Personengruppen jeweils ein anderes Bild von einem ausbildungsreifen Jugendlichen vor Augen haben. Deshalb ist fraglich, ob es eine einheitliche Definition von Ausbildungsreife geben kann, oder ob diese nicht zwangsläufig mit den einzelnen Interessen, beruflichen Hintergründen und Erfahrungen der Urteilenden zusammenhängt. Die Ergebnisse deuten auf letzteres hin. Denn selbst in der als politisch relativ neutral zu betrachtenden Gruppe der übrigen Berufsbildungsexperten ist das Bild, das die Befragten von einem ausbildungsreifen Jugendlichen haben, eher heterogen. So geben manche Berufsbildungsexperten an, keines der Merkmale sei zwingend erforderlich für den beruflichen Einstieg, andere wiederum sehen alle 38 Merkmale als notwendige Voraussetzungen für den Beginn einer Lehre. Auch die ehemalige Bundesbildungsministerin BULMAHN (2004) stellte die Frage, ob es lediglich ein einziges Ausbildungsreife-Konzept geben könne. Sie schlug vor, mehrere Ausbildungsreife-Definitionen zu verwenden, die jeweils vom gewählten Beruf und von den betriebsinternen Voraussetzungen abhängen sollten. Würde man aber dem Vorschlag von BULMAHN folgen, würde eine unüberschaubare Vielfalt von Reife-Konzepten entstehen und genau die von HILKE (2004) kritisierte Vermischung von Eignung und Reife stattfinden (vgl. Kapitel 1.3.1.1). Eine weitere Schwierigkeit hinsichtlich der Erarbeitung einer Ausbildungsreife-Definition ergibt sich aus der Überlegung von GROßKOPF (2005). Er stellt heraus, dass die Definition von Ausbildungsreife vom

allgemeinen Lehrstellenmarkt abhängig sei. Das heißt, wenn der Lehrstellenmarkt eng und somit die Bewerberzahl größer als die Anzahl der Lehrstellenangebote ist, muss ein Jugendlicher ein Mehr an Qualifikationen mitbringen, um in den Augen der Arbeitgeber ausbildungsreif zu sein. Eine Beobachtung, die auch MEYER-HAUPT (1998) gemacht hat. In den 70er-Jahren hat die Forschungsgruppe um HAGMÜLLER dieselbe Vermutung wie heute GROßKOPF (2005) geäußert. HAGMÜLLER et al. (1975) wiesen darauf hin, dass das Konzept der Ausbildungsreife von gesellschaftlichen Rahmenbedingungen und den Gegebenheiten auf dem Lehrstellenmarkt abhängig sei. Auch EHRENTHAL, EBERHARD und ULRICH (2005) sehen einen Zusammenhang zwischen dem Konzept der Ausbildungsreife und der Lage auf dem Lehrstellenmarkt. Sie geben zu bedenken, dass es letztendlich die Unternehmen seien, die die Ausbildungs- und Arbeitskraft der Jugendlichen nachfragten, da sie für deren Arbeitskraft bezahlen⁴⁸. Bei einem steigenden Angebot (hohe Anzahl von Jugendlichen, die eine Lehre beginnen möchten) und gleich bleibender Nachfrage (Anzahl der Unternehmen, die ausbilden), müssten die Preise für das Angebot sinken. Weil aber die Lehrlingsvergütung tarifrechtlich festgelegt ist, entfällt der Preismechanismus als marktregulierende Größe auf dem Lehrstellenmarkt. Das bedeutet, dass die Nachfrage (mehr Lehrstellen) bei gleich bleibenden Preisen nur dann steigen kann, wenn die Qualität des Angebots (Bewerberqualifikationen) zunimmt.

Solche Überlegungen tragen der Tatsache Rechnung, dass das Konzept der Ausbildungsreife dem Wandel auf dem Lehrstellenmarkt unterliegt. Indirekt bestätigt werden diese Vermutungen durch das Bewertungsverhalten der Wirtschaftsvertreter (Hypothese I). Erwartet wurde, dass vor dem Hintergrund der angespannten Situation auf dem Lehrstellenmarkt, Arbeitgebervertreter höhere Ansprüche an Lehrstellenbewerber haben als Arbeitnehmervertreter. Diese Erwartung konnte bestätigt werden. Sicherlich darf dieses Resultat nicht als direkte Bestätigung der Thesen verstanden werden. So könnte der Unterschied im Bewertungsverhalten zwischen den beiden Gruppen darauf basieren, dass im Vergleich zu den Arbeit-

⁴⁸ Auf dem Lehrstellenmarkt werden die Begrifflichkeiten *Angebot* und *Nachfrage* anders als in der Volkswirtschaft gebraucht. Auf dem Ausbildungsmarkt wird von Angebot gesprochen, wenn das Lehrstellenangebot der Betriebe gemeint ist. Mit Nachfrage ist die Nachfrage von Jugendlichen nach Ausbildungsstellen gemeint (ULRICH, 2005). Bei den Überlegungen von EHRENTHAL et al. (2005) werden die Begriffe umgekehrt und klassisch volkswirtschaftlich im Sinne von der Nachfrage der Unternehmen und dem Angebot von Lehrstellenbewerbern verwendet.

gebervertretern Vertreter der Arbeitnehmer unrealistisch liberale Kriterien für die Ausbildungsreife ansetzen, um an alle Bewerber das Attribut „ausbildungsreif“ vergeben zu können. Denkbar wäre aber auch, dass die befragten Wirtschaftsvertreter ein konstantes und immanentes Verständnis von Ausbildungsreife haben und unabhängig von den Gegebenheiten auf dem Markt agieren. Interessant wäre daher zu untersuchen, wie Vertreter der Wirtschaft in zehn Jahren urteilen. Denn ab 2008 ist mit einem starken Rückgang der Schulabgängerzahlen und somit der Anzahl der Lehrstellenbewerber zu rechnen (BMBF, 2005; BROSI, 2005b). Sollte die These der marktabhängigen Ausbildungsreife-Definition zutreffen, müssten Arbeitgebervertreter weit weniger Merkmale als Kennzeichen von Ausbildungsreife bewerten und eine liberalere Definition hinsichtlich der Ausbildungsreife von Jugendlichen anlegen.

Auf Grund dieser Überlegungen weist die Autorin darauf hin, dass die im Rahmen der Arbeit erarbeitete Realdefinition von Ausbildungsreife aus Sicht der Berufsbildungsexperten mit Vorsicht betrachtet werden muss. Die Autorin geht davon aus, dass das Problem der fehlenden Definition lediglich durch eine formale und bindende Festlegung von Ausbildungsreife-Kriterien durch eine staatliche und oder wissenschaftliche Institution gelöst werden kann. Diesen Weg beschreitet im Augenblick die Arbeitsgruppe Nationaler Pakt der Bundesagentur für Arbeit, die die Aufgabe hat, zu definieren, was unter Ausbildungsreife zu verstehen sei (BA, 2005). Soll diese Definition jedoch allgemein anerkannt werden und selbst bei Veränderungen am Lehrstellenmarkt Bestand haben, muss die BA sie zur offiziellen, formalen und bindenden Definition von Ausbildungsreife deklarieren und hierzu erhebliche Anstrengungen im Bereich der Öffentlichkeitsarbeit unternehmen.

7.2 Wie haben sich die Personmerkmale von Jugendlichen verändert?

Insgesamt haben die befragten Fachleute ein eher negatives Bild von den Bewerberqualifikationen der heutigen Jugendlichen. Bis auf die *Grundkenntnisse im IT-Bereich* und *Grundkenntnissen der englischen Sprache* werden von den Berufsbildungsexperten⁴⁹, den Vertretern der Wirtschaft und der Gewerkschaften keine

⁴⁹ Die Berufsbildungsexperten sagen außerdem noch mehrheitlich von der Selbstständigkeit, sie sei in den letzten 15 Jahren gestiegen.

Merkmale in ihrer Entwicklung mehrheitlich positiv wahrgenommen. In Tabelle 7.2.1 sind die Personmerkmale zusammengefasst, die die drei Gruppen (übrige Berufsbildungsexperten, Wirtschafts- und Gewerkschaftsvertreter) mehrheitlich als gesunken betrachten⁵⁰. In Anhang D sind die ungekürzten Rangreihen der drei Gruppen dargestellt.

⁵⁰ Alle Merkmale, von denen mindestens 60 % der Befragten sagen, sie seien in den letzten 15 Jahren gesunken, werden aufgeführt.

Tabelle 7.2.1 Von den übrigen Experten, Wirtschafts- und Gewerkschaftsvertretern wahrgenommene negative Veränderungen bei den Personmerkmalen der Jugendlichen

übrige Experten	Wirtschaft	Gewerkschaften
Beherrschung der deutschen Rechtschreibung	einfaches Kopfrechnen	schriftliche Ausdrucksfähigkeit
schriftliche Ausdrucksfähigkeit	Prozentrechnung	Dreisatzrechnung
einfaches Kopfrechnen	Beherrschung der deutschen Rechtschreibung	Beherrschung der deutschen Rechtschreibung
Konzentrationsfähigkeit	Dreisatzrechnung	einfaches Kopfrechnen
Prozentrechnung	schriftliche Ausdrucksfähigkeit	Prozentrechnung
Grundkenntnisse der Längen-, Flächen- und Volumenberechnung	Beherrschung der Grundrechenarten	Grundkenntnisse der Längen-, Flächen- und Volumenberechnung
Dreisatzrechnung	Konzentrationsfähigkeit	Frustrationstoleranz
Beherrschung der Grundrechenarten	Grundkenntnisse der Längen-, Flächen- und Volumenberechnung	
Durchhaltevermögen	Höflichkeit	
Sorgfalt	Zuverlässigkeit	
Rücksichtnahme	Rücksichtnahme	
Höflichkeit	psychische Belastbarkeit	
psychische Belastbarkeit	Durchhaltevermögen	
Frustrationstoleranz	Sorgfalt	
	mündliche Ausdrucksfähigkeit	
	Frustrationstoleranz	
	Kenntnis der eigenen Fertigkeiten und Fähigkeiten	
	Verantwortungsbewusstsein	

Tabelle 7.2.1 verdeutlicht, dass nach Ansicht der befragten Fachleute überwiegend die schulisch erworbenen Kompetenzen in den letzten 15 Jahren gesunken sind. Alle drei Gruppen sehen vor allem die Entwicklung bei den Merkmalen *einfaches Kopfrechnen*, *Dreisatz-* und *Prozentrechnung*, *Grundkenntnisse der Längen-*,

Flächen- und Volumenberechnung, der schriftlichen Ausdrucksfähigkeit und der *Beherrschung der deutschen Rechtschreibung* kritisch. Damit entspricht ihre Beobachtung nicht nur den Ergebnissen der internationalen Schulleistungstests TIMMS und PISA, sondern auch weitestgehend den Erfahrungen, die zahlreiche Unternehmen während der letzten Jahre gemacht haben. So weisen Untersuchungen der BASF-AG (2005) und der Hessischen IHK (FREYTAG, 2002) darauf hin, dass die Leistungen der Jugendlichen in den Kulturtechniken in den letzten Jahren stark nachgelassen hätten. Auch Unternehmensbefragungen schildern ähnliche Veränderungen (u. a. BDA, 2002a; GARTZ et al., 1999; IHK ROSTOCK, 2002). Die von den Ausbildungsbetrieben stark kritisierte *betriebswirtschaftliche Vorkenntnis* von Lehrstellenbewerbern wird von den Befragten nicht in dem Maße geteilt. Lediglich 29 % der Berufsbildungsexperten haben bei diesem Merkmal eine negative Entwicklung bemerkt, die Mehrheit (53 %) hat keinerlei Veränderung wahrgenommen. Auch bei der Bewertung der personalen, sozialen und motivationalen Merkmale zeigen sich Unterschiede zu den Ergebnissen bisheriger Befragungen. Beklagten die Unternehmen vor allem die zurückgegangene *Selbstständigkeit* und den Mangel an *Verantwortungsbewusstsein* (BDA, 2002a; GARTZ et al. 1999; IHK ROSTOCK, 2002), sehen die hier befragten Berufsbildungsexperten überwiegend die zurückgegangene *Konzentrationsfähigkeit* als kritisch an. Die *Selbstständigkeit* hat sich lediglich für 38 % der befragten Berufsbildungsexperten negativ verändert, das *Verantwortungsbewusstsein* für 56 %.

Die negativ bewerteten schulischen Kompetenzen (z. B. *Beherrschung der Rechtschreibung* und der *Grundrechenarten*) der Lehrstellenbewerber müssen jedoch nicht zwangsläufig auf tatsächlich zurückgegangene Qualifikationen der Bewerber fußen. Denn bei einem zunehmend enger werdenden Lehrstellenmarkt nimmt die durchschnittliche Leistung von Bewerbern zwangsläufig ab. Dies kann darauf zurückgeführt werden, dass sich in Zeiten der Lehrstellenknappheit mehr Jugendliche als sonst auf eine Lehrstelle bewerben und sich unter diesen automatisch auch vermehrt leistungsschwache befinden (EBBINGHAUS, 1999). Bedenkt man zudem, dass sich erfolglose und somit schwächere Bewerber überproportional häufig bewerben müssen, bis sie in eine Lehrstelle einmünden, senkt sich bei einem engen Lehrstellenmarkt der Leistungsdurchschnitt aller Bewerber über die Jahre hinweg noch zusätzlich, weil der proportionale Anteil der schwächeren Bewerber zunimmt.

Dass die Entwicklung der Sprachbeherrschung (*Beherrschung der deutschen Rechtschreibung, schriftliche und mündliche Ausdrucksfähigkeit*) von den befragten Gruppen negativ bewertet wird, muss ebenfalls nicht zwangsläufig mit gesunkenen Qualifikationen der Bewerber insgesamt zusammenhängen. Gesunkene Rechtschreibleistungen sowie eine gesunkene schriftliche und mündliche Ausdrucksfähigkeit könnten darauf zurückzuführen sein, dass der Teil der Jugendlichen angestiegen ist, deren Eltern keine Muttersprachler sind und die dementsprechend weniger gut in der Lage waren, die sprachliche Entwicklung ihrer Kinder zu fördern. Die PISA-Ergebnisse untermauern diese Vermutung. Demnach können über 50 % der in Deutschland geborenen Kinder türkischer Eltern lediglich ein marginales Leistungsniveau erreichen, das nicht über die unterste Kompetenzstufe hinausgeht. Das gleiche Bild zeigt sich bei Jugendlichen, die aus der ehemaligen Sowjetunion zugewandert sind (BAUMERT et al., 2001; PRENZEL et al., 2004).

Setzt man nun die Merkmale, die von der Mehrheit der Berufsbildungsexperten als gesunken eingeschätzt wurden, zu den Personmerkmalen in Bezug, die als Kennzeichen von Ausbildungsreife betrachtet werden, kann nicht grundsätzlich von einer gesunkenen Ausbildungsreife gesprochen werden. Die ranghöchsten Merkmale, die nach Meinung der Experten Kennzeichen von Ausbildungsreife sind (*Zuverlässigkeit, Bereitschaft, zu lernen und Leistung zu zeigen*), sind hinsichtlich ihrer Entwicklung nicht negativ bewertet worden. Gleichwohl tauchen die als Kennzeichen von Ausbildungsreife wahrgenommenen Qualifikationen *Konzentrationsfähigkeit, einfaches Kopfrechnen, Beherrschung der Grundrechenarten, Durchhaltevermögen und Höflichkeit* in der Rangreihe der negativ veränderten Merkmale auf, so dass durchaus von gesunkenen Teilqualifikationen der Ausbildungsreife von heutigen Jugendlichen gesprochen werden kann.

An dieser Stelle sollte auch darauf hingewiesen werden, dass die Argumentation der BASF-AG (2005) und der Hessischen IHK (FREYTAG, 1998a, 1998b, 2002), die die Verfallsthese durch die gesunkenen Leistungen von Jugendlichen in Rechen- und Rechtschreibtests belegen, nur bedingt gültig ist. Den Befragungsergebnissen ist zwar zu entnehmen, dass die *Beherrschung der Grundrechenarten* von den Berufsbildungsexperten als Kennzeichen von Ausbildungsreife verstanden wird, die Beherrschung der deutschen Rechtschreibung jedoch als Merkmal beruflicher Eignung wahrgenommen wird.

7.3 Welche Entwicklungen werden in für die Ausbildungsreife von Jugendlichen relevanten Bereichen beobachtet?

In Hinblick auf die 32 Items, die Entwicklungen in den Bereichen der Jugendlichen, deren Eltern, in allgemein bildenden Schulen und der Arbeitswelt erfragen, wurden auf Basis einer Faktorenanalyse sieben Faktoren extrahiert, die sich folgendermaßen interpretieren lassen: 1) *Veränderungen in den Familien der Jugendlichen*, 2) *Veränderungen in der Ausbildungs- und Arbeitsmotivation der Jugendlichen*, 3) *Veränderungen in der Vorbereitung auf die Berufswahl und Lehrstellensuche durch die Schule*, 4) *veränderte Anforderungen während der Ausbildung*, 5) *Veränderungen bei der Werte- und Wissensvermittlung durch die Schule*, 6) *veränderte Anforderungen durch den Wandel in der Arbeitswelt* und 7) *veränderte Kenntnisse der Jugendlichen bezüglich der Ausbildungs- und Arbeitswelt*.

Allen voran werden gestiegene *Anforderungen während der Ausbildung* und *gestiegene Anforderungen durch den Wandel in der Arbeitswelt* wahrgenommen. Damit stimmt die Beobachtung der Berufsbildungsexperten mit der von Berufsbildungswissenschaftlern überein, die seit Jahren eine stetige Veränderung in der Berufswelt und steigende Anforderungen an Jugendliche beobachten (u. a. ALEX, 2005; KÜCHLER, 1998). Neben gestiegenen beruflichen Anforderungen, die sich nach Meinung der befragten Experten unter anderem aus *Neuordnungen von Berufen* und der *Entwicklung der Informations- und Telekommunikationstechnologien* ergeben, haben die Experten in den letzten Jahren auch *gestiegene betriebliche Anforderungen an Lehrstellenbewerber* bemerkt. Damit werden heutige Lehrstellenbewerber einer um ein Vielfaches komplexer gewordenen und anspruchsvolleren Berufswelt ausgesetzt. Dass manche von ihnen auf Grund dessen Schwierigkeiten haben, die Anforderungen der Berufe und den Ansprüchen der Unternehmen zu genügen, verwundert nicht. Eine Tatsache, die Vertreter der Gewerkschaften als Erklärung für die Diskrepanz zwischen dem Leistungsstand der Jugendlichen und den betrieblichen Anforderungen betrachten (u. a. DEMMER, 1998; GONSCHOR, 1998). Ob betriebliche oder möglicherweise auch berufliche Anforderungen im Zuge des zu erwartenden Bewerbermangels gesenkt werden, bleibt zu prüfen.

Kritisch werden auch die *betrieblichen und beruflichen Kenntnisse der Jugendlichen* betrachtet. Setzt man dieses Ergebnis mit den Sichtweisen der befragten Jugendlichen hinsichtlich der Kennzeichen von Ausbildungsreife in Bezug, scheint diese kritische Betrachtung der Experten zunächst wenig zutreffend. Denn die Auszubil-

denden weichen in ihrem Verständnis, welche Merkmale Kennzeichen von Ausbildungsreife sind, wenig vom Meinungsbild der Berufsbildungsexperten ab. Dies könnte ein Indiz dafür sein, dass Jugendliche sehr wohl wissen, was sie im Berufsleben erwartet, beziehungsweise, welche Voraussetzungen sie mitbringen müssen, um den Einstieg in eine Lehre erfolgreich zu bewältigen. Dieser Umstand könnte jedoch damit erklärt werden, dass es sich bei den befragten Jugendlichen um Auszubildende im ersten Lehrjahr handelt. Dies impliziert, dass sie zwangsläufig die Berufswelt kennen gelernt und berufliche Sozialisationsprozesse durchlaufen haben, was wiederum Einfluss auf ihr Urteil genommen haben könnte. Interessant wäre es daher zu überprüfen, welches Verständnis von Ausbildungsreife solche Jugendliche haben, die noch nicht in eine Lehre eingemündet sind und inwiefern Unterschiede im Bewertungsverhalten zwischen diesen Jugendlichen und Auszubildenden bestehen.

Gesunken ist nach Meinung der Berufsbildungsexperten bei der *Wissens- und Wertevermittlung der Schule vor allem das Ausmaß, mit dem die Schule grundlegende Kulturtechniken vermittelt*. Eine Beobachtung, die sich auch in den als gesunken eingeschätzten Leistungen der Jugendlichen in mathematischen und sprachlichen Kompetenzen bestätigt (vgl. Kapitel 7.2). Positiver werden dagegen *Veränderungen in der Vorbereitung auf die Berufswahl und Lehrstellensuche durch die Schule* betrachtet. So wird beispielsweise die gestiegene *Kooperationsbereitschaft* zwischen Schulen und der Wirtschaft hervorgehoben. Tatsächlich sind in den letzten Jahren zahlreiche Projekte und Organisationen entstanden, die das Ziel verfolgen, Kooperationen zwischen Schulen und Unternehmen zu unterstützen, um Jugendlichen Einblicke in die Berufspraxis zu gewähren (z. B. in Nordrhein-Westfalen das Projekt Kooperationsnetze von Unternehmen der Region und Schulen [KURS] oder die Lernallianz Ruhrgebiet).

Aus dem Bereich *Veränderung in der Ausbildungs- und Arbeitsmotivation der Jugendlichen* wird mit Abstand die Entwicklung des *Wissens der Jugendlichen um die Arbeitstugenden* kritisch gesehen. Bedenkt man jedoch, dass Veränderungen bei den personalen, motivationalen und sozialen Merkmalen von den Experten nicht durchweg negativ beurteilt werden, deutet dies darauf hin, dass Jugendliche durchaus zuverlässig sein können oder pünktlich zur Arbeit erscheinen können. Vielmehr scheint das Verständnis für die Wichtigkeit solcher Verhaltensweisen verloren gegangen zu sein. Dieses Defizit hat das Kölner Institut für Angewandtes Wissen (IAW) aufgegriffen. In einem von ihm entwickeltem Werte-Workshop

soll jungen Menschen die Bedeutung der Arbeitstugenden vermittelt werden (PILGRAM, 2005).

Bei der Vermittlung von Werten und Arbeitstugenden spielt die *Familie* die entscheidende Rolle (u. a. BDA, 2003b; HUNDT, 2003; FRANZEN, 2004). Denn letztendlich wirken die Eltern erzieherisch auf die Persönlichkeitsentwicklung ihrer Kinder ein. Problematisch ist jedoch, dass ca. 50 % aller Eltern Unsicherheiten in Hinblick auf die Erziehung ihrer Kinder spüren und bisweilen ratlos in Erziehungsfragen sind (WALPER, 2005). Auch die befragten Berufsbildungsexperten betrachten die Entwicklung in Familien mit Sorge. So stehen für sie die *gesunkenen Kenntnisse der Jugendlichen hinsichtlich der Bedeutung der Arbeitstugenden* mit einer *gesunkenen Vermittlung der Arbeitstugenden durch die Eltern* in Zusammenhang ($r = .41$, $n = 350$, $p < .001$)⁵¹. Darüber hinaus haben die Experten beobachtet, dass auch die *Vermittlung von Selbstständigkeit* und der *Zusammenhalt innerhalb der Familien* nachgelassen hat. Entscheidend ist aber, dass nicht nur soziale, personale oder motivationale Personmerkmale mit dem Faktor *Familie* in Beziehung stehen, sondern auch schulisch erworbene Kompetenzen (z. B. *Beherrschung der deutschen Rechtschreibung*) von Veränderungen in den *Familien* beeinflusst werden (vgl. Kapitel 6.2.2.2). Damit rückt die Schule ein Stück weit aus der starken Kritik, der sie im Zusammenhang mit der Debatte um die gesunkene Ausbildungsreife von Jugendlichen ausgesetzt ist. Die Ergebnisse zu den Entwicklungen in den Bereichen, die auf die Ausbildungsreife von Jugendlichen einwirken, untermauern die Aussage von SEHRBROCK (2005), wonach ein starkes Engagement der Eltern für ihre Kinder unabdingbar für die Entwicklung deren Ausbildungsreife ist.

7.4 Welche Forderungen zur Verbesserung der Ausbildungsreife werden aufgestellt?

In der bisherigen Ausbildungsreife-Diskussion hat bis auf die BDA (2003b) niemand Forderungen an Jugendliche zur Verbesserung ihrer Ausbildungsreife gestellt. Das bedeutet aber nicht, dass nicht auch von ihnen erwartet wird, an der Verbesserung der eigenen Qualifikationen zu arbeiten. So stimmt die große Mehrheit der befragten Berufsbildungsexperten den Appellen zu, die sich an Jugendliche richten. Wie schon

⁵¹ Die Korrelation wurde post-hoc berechnet.

die BDA (2003b) fordern nun auch die Berufsbildungsexperten, *Jugendliche müssten lernen, Verantwortung für ihr Leben zu übernehmen*. Als wichtig werden aber beispielsweise auch eine *realistischere Einschätzung der eigenen Kompetenzen* oder eine *ernsthaftere Berufswahl* eingeschätzt.

Analog zu den negativ wahrgenommenen Veränderungen in den heutigen Familien, sehen die Fachleute Handlungsbedarf bei den *Eltern*. Der erzieherische Aspekt der Elternschaft wird von den Befragten stark hervorgehoben. So sollten Eltern beispielsweise *positive Rollenvorbilder* sein, aber auch für die *Vermittlung von Werten und Arbeitstugenden* sorgen. Eine Forderung, die in der Vergangenheit bereits mehrfach von der Wirtschaft und den Gewerkschaften an Eltern gerichtet wurde (u. a. HUNDT, 2003; KLUXEN-PYTA, 2003; NORDHAUS, 1998). Als problematisch ist in diesem Zusammenhang aber die große Unsicherheit von Eltern hinsichtlich der Erziehung ihrer Kinder zu sehen (WALPER, 2005). Wie sollen Eltern erzieherisch positiv auf die Persönlichkeitsentwicklung einwirken, wenn sie nicht wissen, wie sie dies tun können? Handlungsbedarf besteht folglich nicht nur in der Erarbeitung von Möglichkeiten, die die Qualifikationen von Jugendlichen verbessern, sondern auch hinsichtlich der Frage, wie Eltern in Sachen Erziehung verstärkt unterstützt werden können. Obwohl den Eltern und der Familie eine große Bedeutung zukommt, erhält der Vorschlag, *Eltern in die Ausbildung ihrer Kinder miteinzubeziehen* wenig Zustimmung. Bedenkt man, dass heutzutage der durchschnittliche deutsche Auszubildende 19 Jahre alt ist (BIBB, 2005a), macht es Sinn, dass Jugendliche ohne Einflussnahme der Eltern ihre Ausbildung durchlaufen. Dennoch fördern manche Unternehmen wie z. B. die Ford-Werke Köln die Einbeziehung von Eltern in die Ausbildung ihrer Kinder und betonen die positiven Seiten dieses Vorgehens (PILGRIM, 2005).

Auch an die *Schulen* werden Forderungen gestellt, jedoch nicht in dem Ausmaß wie an *Jugendliche* und deren *Eltern*. Auszumachen sind Forderungen nach einer stärkeren Praxisorientierung und nach einem verstärkten erzieherischen Einwirken der Schulen auf Jugendliche (*Vermittlung von Schlüsselqualifikationen*). Diese Appelle untermauern die Forderung von MUTSCHELLER nach dem „erziehenden Unterricht“ (MUTSCHELLER, 1998, S.115), greifen aber auch die von Wirtschaft und Gewerkschaften geforderte Verbesserung der Berufsorientierung auf (KIEPE, 2001, 2002; NORDHAUS, 2004; STEFFENS, 1998). Berufsorientierung als eigenes Schulfach einzu-

führen, so wie es die Wirtschaft fordert (HÜCHTERMANN, 1996; IHK SCHWERIN, 2002), wird jedoch von den wenigsten Fachleuten als notwendig erachtet.

Trotz der erzieherischen Komponente, die die Berufsbildungsexperten bei Schulen sehen, stimmen sie nicht notwendigerweise der Forderung der Wirtschaft, *Schulen müssten Erziehungsversäumnisse der Eltern ausgleichen* zu (KIEPE, 1996, 2001, 2002). Dennoch ist die Mehrheit der Meinung, *Schule habe die Aufgabe zur Ausbildungsreife zu führen*, was sowohl den Forderungen der Wirtschaft als auch denen der Gewerkschaften entspricht (LAMBACHER, 1998; KIEPE, 1998).

Berufsbildungsexperten berichten, dass sowohl die *beruflichen* als auch die *betrieblichen Anforderungen* an Jugendliche gestiegen seien (vgl. Kapitel 7.2). Die Wirtschaft selbst ist jedoch nicht bereit, diese Anforderungen zu senken oder die Defizite von Jugendlichen während der Ausbildung auszugleichen (KIEPE, 1998; TREICHEL, 1998). Nach Meinung der Berufsbildungsexperten führt eine Senkung der *betrieblichen Anforderungen* auch nicht zu einer Verbesserung der Ausbildungsreife der Jugendlichen. Dass aber dennoch nicht nur die Jugendlichen für eine bessere Passung zwischen ihren Qualifikationen und den beruflichen und betrieblichen Anforderungen von Unternehmen verantwortlich sind, bringen die Befragten mit ihren Forderungen, die sie an Unternehmen richten, zum Ausdruck. So fordert die Mehrheit der Fachleute, *Unternehmen müssten auch schwächere Jugendliche ausbilden* und *Ausbilder müssten sich während der Ausbildung stärker um ihre Auszubildenden kümmern*.

7.5 Wie werden Argumente aus der Ausbildungsreife-Diskussion bewertet?

Die Berufsbildungsexperten zeigen bei der Bewertung der Aussagen „*das Problem der mangelnden Ausbildungsreife wird übertrieben dargestellt*“ und mit den „*Klagen über die mangelnde Ausbildungsreife wird von der schwierigen Lehrstellensituation abgelenkt*“ ein differenziertes Bild. Die eine Hälfte der Befragten stimmt den Statements zu, die andere lehnt sie ab. Auch die Jugendlichen sind sich nicht sicher, ob das Problem der mangelnden Ausbildungsreife übertrieben dargestellt werde⁵².

⁵² Eine Mehrheit der Jugendlichen (68 %) vermutet aber, dass mit den Klagen versucht werde, von der schwierigen Lehrstellensituation abzulenken.

Damit nähern sich die beiden Gruppen weder den Argumenten der Gewerkschaften an, noch lehnen sie diese ab. Denkbar wäre, dass dieses differenzierte Meinungsbild darauf zurückzuführen ist, dass es den Experten und den Jugendlichen schwer fiel, die Aussagen zu bewerten. Vergleicht man aber die Anzahl der Personen, die bei diesen Statements die Antwortkategorie „kann ich nicht beurteilen“ gewählt hatten, mit denen, die bei anderen Aussagen auf diese Kategorie ausgewichen sind, zeigen sich kaum Unterschiede (vgl. Kapitel 6.2.2.3 und Kapitel 6.3.2). Obwohl die Experten den Aussagen der Gewerkschaften differenziert gegenüberstehen, hat doch eine gewisse Mehrheit der Fachleute (64 %) über die letzten Jahre hinweg beobachtet, dass sich Klagen über eine zu geringe Ausbildungsreife häufen, wenn es zu wenig Lehrstellen gibt. Erstaunlich ist dennoch, dass noch nicht einmal zwei Drittel der Experten von solch einer Beobachtung berichten. Denn dieses Argument entstammt nicht nur der interessenpolitischen Auseinandersetzung zwischen Gewerkschaften und Wirtschaft, sondern wird auch von Berufsbildungswissenschaftlern getragen (u. a. BROSI, 2005a; EBBINGHAUS, 1999, 2000). Zudem konnte in Kapitel 3.3 gezeigt werden, dass die Beschwerden über die gesunkene Ausbildungsreife durchaus nicht neu sind. Dieses „milde“ Urteil in Hinblick auf die wiederkehrenden Klagen könnte damit zusammenhängen, dass einige Experten noch zu jung sind, um die wiederkehrende Diskussion um die gesunkene Ausbildungsreife zu überblicken. Daher wurde post-hoc untersucht, ob jüngere Experten weniger stark dem Statement zustimmen als ältere Berufsbildungsexperten. Anhand eines Median-splits (MD = 53 Jahre) wurden zwei Gruppen gebildet. Deskriptiv zeigte sich, dass jüngere Fachleute dem Urteil weniger stark zustimmen ($M = 2.76$, $SD = 0.97$, $n = 169$) als ältere Experten ($M = 3.04$, $SD = 0.94$, $n = 169$). Im t-Test nach Welch erwies sich dieser Unterschied als signifikant ($t = 2.673$, $df = 335.66$, $p = .004$, $d = -0.29$). Daher kann das Beurteilungsverhalten mit dem Alter und somit mit der Erfahrung der Fachleute erklärt werden. Der These von HAGMÜLLER et al. (1975), MEYER-HAUPT (1998), GROßKOPF (2005) und EHRENTAL et al. (2005), wonach Ausbildungsreife abhängig vom Lehrstellenmarkt sei und Unternehmen in Zeiten eines Bewerberüberhangs ihre Ansprüche erhöhen würden, lehnen die Berufsbildungsexperten mehrheitlich ab. Ganz anders sehen das die Jugendlichen. Sie stützen mit ihrer Bewertung die These. Ob sie diese Ansprüche als überhöht einschätzen, kann den Befragungsergebnissen jedoch nicht entnommen werden.

Aus einer repräsentativen Befragung von deutschen Jugendlichen ist aber bekannt, dass lediglich 22 % der Jugendlichen davon ausgehen, die Einstellungsvoraussetzungen von Unternehmen seien zu hoch (PRAGER und WIELAND, 2005). Die These der Wirtschaft, die hohe Anzahl der Jugendlichen ohne Ausbildungsplatz sei auf deren geringen Ausbildungsreife zurückzuführen (DORN und NACKMEYER, 2004; KEIM, 1997; NACKMEYER, 2004), wird sowohl von den Berufsbildungsexperten als auch von den Jugendlichen abgelehnt. Damit tragen sie der Tatsache Rechnung, dass der derzeitige Lehrstellenmarkt so angespannt ist, dass nicht einmal ausbildungsreife Jugendliche in eine Lehrstelle einmünden können. Dies zeigt sich z. B. daran, dass 2004 30.0000 ausbildungsreife Jugendliche eine berufsvorbereitende Maßnahme der BA begannen, weil sie keine Lehrstelle finden konnten (SCHOBER, 2004).

7.6 Welche praktischen Implikationen gehen mit dem Konzept der Ausbildungsreife einher?

Grundsätzlich ist für die befragten Experten die *betriebliche Eignung streng von der Ausbildungsreife zu trennen*, so dass die Berufsbildungsexperten dem Konzept von HILKE (2004) folgen. Somit scheint die BA auf einem guten und richtigen Weg für die Schaffung einer formalen und bindenden Definition von Ausbildungsreife zu sein. Mit der einseitigen Ursachenzuschreibung der Wirtschaft, *Ausbildungsabbrüche seien auf die mangelnde Ausbildungsreife von Jugendlichen zurückzuführen* (BDA, 2003b; TREICHEL, 1998), korrespondiert sowohl bei den Berufsbildungsexperten als auch bei den Jugendlichen ein differenziertes Urteil. In beiden Gruppen stimmt jeweils nahezu die eine Hälfte dieser Aussage zu, die andere lehnt sie ab. *Dass Zensuren oder Schulabschlüsse Indikatoren von Ausbildungsreife seien*, lehnen sowohl Auszubildende als auch Berufsbildungsexperten mehrheitlich ab, wobei beide Gruppen weniger häufig einen Zusammenhang zwischen Schulabschluss und Ausbildungsreife ablehnen als zwischen Ausbildungsreife und Schulnoten. Dies könnte darauf zurückgeführt werden, dass derzeit Jugendliche mit einem eher niedrigen Schulabschluss schlechtere Chancen haben, in eine Lehre einzumünden als Jugendliche mit höheren Bildungsabschlüssen. Diese Tatsache äußert sich zudem in den Sorgen von deutschen Jugendlichen, die davon ausgehen, dass Lehrstellenbewerber mit Hauptschulabschluss bei der Lehrstellensuche benachteiligt seien (PRAGER und WIELAND, 2005). Aber nicht nur Schüler mit einem Hauptschulabschluss haben es momentan schwer, eine Lehrstelle zu finden. Die große Mehrheit der Berufsbildungsexperten und der Auszubildenden schätzt, dass *sogar vorhandene Ausbil-*

bildungsreife heute keine Garantie für einen Ausbildungsplatz sei. Damit widersprechen sie der Argumentation der Wirtschaft, alle Jugendliche, die keine Lehrstelle finden konnten, seien auch nicht ausbildungsfähig (KEIM, 1997; NACKMEYER, 2004). In der Tat zeigen die Ergebnisse der BA/BIBB-Bewerberbefragung 2004, dass selbst Jugendliche, mit guten Ausgangsbedingungen auf Grund des angespannten Lehrstellenmarktes Schwierigkeiten haben, in eine Lehre einzumünden (ULRICH und KREWERTH, in Druck). Dennoch sehen die Berufsbildungsexperten nicht in jedem Jugendlichen einen ausbildungsfähigen Lehrstellenbewerber und vertreten auch nicht die Meinung, dass viele Jugendlichen zu unrecht als nicht ausbildungsfähig stigmatisiert würden.

Nach Meinung der Berufsbildungsexperten führen *berufsvorbereitende Maßnahmen nicht zu einer Stigmatisierung von Jugendlichen.* Ergebnisse der BA/BIBB-Bewerberbefragung 2004 zeigen jedoch, dass Jugendliche eine geringere Chance haben, in eine Lehrstelle einzumünden, wenn sie bereits eine berufsvorbereitende Maßnahme durchlaufen haben, was möglicherweise auf eine Stigmatisierung zurückzuführen ist (ULRICH und KREWERTH, in Druck).

7.7 Ergebnisse der Hypothesentests

Wahrgenommene Veränderungen bei den Personmerkmalen der Jugendlichen (Hypothese II)

Wie erwartet zeigte sich, dass Vertreter der Wirtschaft ein negativeres Bild von der Entwicklung der Bewerberqualifikationen haben als Gewerkschaftsvertreter. Zurückgeführt werden kann das Ergebnis auf die politische Relevanz des Themas Ausbildungsfähigkeit. Denn Arbeitgebervertreter müssen zwangsläufig eine Erklärung für ihr zurückgegangenes Lehrstellenangebot haben, um der drohenden Gefahr der Ausbildungsplatzumlage begegnen zu können. Indem sie angeben, die Ausbildungsfähigkeit beziehungsweise die Personmerkmale von Lehrstellenbewerbern seien in den letzten Jahren stark gesunken, haben sie indirekt eine Rechtfertigung für ihr gesunkenes Lehrstellenangebot. Diese Bewertung fügt sich in die allgemeine Argumentation der Wirtschaft ein, man habe das Lehrstellenangebot reduziert, weil in der Vergangenheit viele Lehrstellen auf Grund der mangelnden Ausbildungsfähigkeit der Bewerber nicht besetzt werden konnten (u. a. BDA, 2003a; DIHK, 2005; WERNER, 2002; ZEDLER, 2003). Alternativ zu der interessenpolitischen Erklärung könnten hier die Überlegungen von EHRENTHAL et al. (2005), GROßKOPF (2005),

HAGMÜLLER et al. (1975) und MEYER-HAUPT (1998) zutreffen, wonach das Verständnis von Ausbildungsreife abhängig vom Lehrstellenmarkt ist. Demnach könnten Vertreter der Arbeitgeber im Vergleich zu Gewerkschaftsvertretern mehr Personenmerkmale als gesunken deklariert haben, weil sie auf Grund des derzeitigen engen Marktes höhere Anforderungen an die Bewerberqualifikationen als noch vor 15 Jahren stellen. Somit müsste sich zwangsläufig selbst bei unveränderten Personenmerkmalen ein negatives Bild hinsichtlich der Qualifikationen von Jugendlichen für Arbeitgeber und deren Vertreter ergeben.

Entwicklungen im Bereich der Jugendlichen (Hypothese IIIa bis IIIg)

Vermutet wurde, dass Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertreter *Veränderungen im Bereich der Jugendlichen* interessenabhängig bewerten. Es wurde davon ausgegangen, dass Wirtschaftsvertreter alle zu bewertenden Veränderungen negativer einschätzen als Gewerkschaftsvertreter, um die von ihnen verfochtene Verfallsthese zu stützen. Bis auf die Bewertung der *betrieblichen* und *beruflichen Kenntnisse der Jugendlichen*, konnte diese Annahme für alle weiteren Bewertungen bestätigt werden. Dass Gewerkschaften das Wissen der jungen Menschen ebenfalls eher kritisch sehen und somit wenig vom Meinungsbild der Arbeitgebervertreter abweichen, muss jedoch nicht einer interessenabhängigen Bewertung entgegenstehen. Ruft man sich in Erinnerung, dass die Gewerkschaften die für Jugendliche negativen Folgen des starken Wandels in der Berufswelt kritisieren (DEMME, 1998; GONSCHOR, 1998; STEFFENS, 1998), rückt die eher negative Einschätzung der betrieblichen und beruflichen Kenntnisse der Jugendlichen in ein anderes Licht. Denn eine Konsequenz der komplexer werdenden und sich stetig wandelnden Berufswelt wäre, dass Jugendliche keine Möglichkeit mehr hätten, ein aktuelles und fundiertes Wissen über die Anforderungen der Berufswelt aufzubauen, da dieses zu schnell veraltet.

Entwicklungen im Bereich der Arbeitswelt (Hypothese IVa bis IVf)

In Hinblick auf die Bewertung der *Veränderungen in der Arbeitswelt* wurde ebenfalls eine perspektivenabhängige Einschätzung durch Gewerkschafts- und Wirtschaftsvertreter vermutet. Erwartet wurde, dass Vertreter der Gewerkschaften stärker als Wirtschaftsvertreter von gestiegenen Anforderungen an Jugendliche durch die Berufswelt berichten (DEMME, 1998; GONSCHOR, 1998; STEFFENS, 1998). Tatsächlich gehen Gewerkschaftsvertreter im Vergleich zu den Wirtschaftsvertretern stärker davon aus, dass die *Anforderungen der Unternehmen an das Leistungsniveau der*

Jugendlichen gestiegen seien und dass *die Geschwindigkeit des Wandels in der Arbeitswelt* zugenommen habe und folgen somit der allgemeinen Argumentation der Gewerkschaften. Mit diesem Antwortverhalten können sie zudem eine mögliche Diskrepanz zwischen dem Leistungsstand von Jugendlichen und beruflichen sowie betrieblichen Anforderungen außerhalb des Verantwortungsbereichs der Jugendlichen erklären. Erstaunlich ist dennoch, dass auf deskriptiver Ebene Vertreter der Wirtschaft nicht nur von gestiegenen beruflichen, sondern auch von gestiegenen betrieblichen Anforderungen an Jugendliche berichten. Denn gemeinhin streiten Arbeitgeber und deren Vertreter den Vorwurf der Gewerkschaften ab, sie hätten ihre unternehmensinternen Einstiegsvoraussetzungen an Jugendliche erhöht (FREYTAG, 1998a; KIEPE, 1998). Dass sie dennoch von gestiegenen betrieblichen Anforderungen ausgehen, mag mit der in Kapitel 7.1 geschilderten Abhängigkeit der Wahrnehmung der Ausbildungsreife vom Lehrstellenmarkt zusammenhängen.

Obwohl für Vertreter der Arbeitnehmer deskriptiv auch die Anforderungen der Unternehmen an das Sozialverhalten der Jugendlichen, die theoretischen Ansprüche der Ausbildungsberufe und die Mindestanforderungen in den Ausbildungsberufen stärker gestiegen sind als für Arbeitgebervertreter, erwiesen sich diese Unterschiede als statistisch nicht signifikant. Hinsichtlich der Bewertung der Komplexität der Berufswelt gehen Vertreter der Wirtschaft auf deskriptiver Ebene sogar stärker als Gewerkschaftsvertreter davon aus, dass die Arbeitswelt in den letzten 15 Jahren komplexer geworden sei. Dass entgegen der Erwartung auch Wirtschaftsvertreter gestiegene Anforderungen in Ausbildungsberufen wahrnehmen, zeigt, dass nicht nur Gewerkschaftsvertreter, sondern auch Vertreter der Wirtschaft eine sich zu Ungunsten der Jugendlichen wandelnde Berufswelt wahrnehmen. Einige Wirtschaftsvertreter sehen darin eine große Gefahr. Sie warnen davor, die Arbeitswelt würde zunehmend komplexer und die Ausbildungen theorielastiger werden, was leistungsschwächere Jugendliche von vornherein von beruflichen Ausbildungen ausschließen würde (u. a. KIEPE, 1998; SCHARTAU, 2004; WERNER, 2002). Aus diesem Grund setzen sich einige Wirtschaftsvertreter stark für die Einführung von praxisorientierten zweijährigen Ausbildungsberufen ein. Hinter diesem zunächst einmal positiv anmutenden Engagement verbirgt sich nach SCHÖNIG und FARHAUER (2004) aber eine große Gefahr für Jugendliche. Da zweijährige Ausbildungsberufe für ausbildende Unternehmen kostengünstiger erscheinen als dreijährige, vermuten die Autoren, dass die Wirtschaft lediglich aus Kostengesichtspunkten die Einführung von zwei-

jährigen Berufen fordert. Diese Strategie diene somit allein den Unternehmen und gehe zu Lasten der Jugendlichen. Denn die geforderten zweijährigen praxisorientierten Ausbildungsberufe seien – so SCHÖNIG und FARHAUER (2004) – lediglich niedrig qualifizierende Berufe und würden daher den Jugendlichen keinerlei Zukunftschancen auf dem späteren Arbeitsmarkt bieten. Demnach kann auch dieses entgegen der Erwartung erfolgte Bewertungsverhalten durch interessengeleitete Motive erklärt werden.

Forderungen an Jugendliche zur Verbesserung der Ausbildungsreife (Hypothese Va bis Ve)

Erwartet wurde, dass Arbeitgeber- stärker als Arbeitnehmervertreter Forderungen zur Verbesserung der Ausbildungsreife an Jugendliche richten, um somit ihrer Meinung Ausdruck zu verleihen, die geringe Ausbildungsreife beziehungsweise der Grund für die Lehrstellenmisere sei den Jugendlichen anzulasten. Diese Vermutung traf bei allen zu bewertenden Forderungen zu.

Forderungen an Unternehmen zur Verbesserung der Ausbildungsreife (Hypothese VIa bis VI f)

Bei der Bewertung der Forderungen, die sich an Unternehmen richten, wurde davon ausgegangen, dass Vertreter der Gewerkschaften diesen stärker zustimmen als Vertreter der Wirtschaft. Durch dieses Verhalten sollten Arbeitnehmervertreter ihrer Haltung Ausdruck verleihen, dass nicht Jugendliche für eine mangelnde Passung zwischen ihren und durch die Unternehmen nachgefragten Qualifikationen verantwortlich seien, sondern die Unternehmen selbst. Es zeigte sich, dass fünf der sechs bewerteten Forderungen Arbeitnehmervertreter stärker zustimmen als Arbeitgebervertreter. Damit verdeutlichen die Gewerkschaftsvertreter ihre Ansicht, vor allem Unternehmen hätten eine Verantwortung, an der Verbesserung der Ausbildungsreife mitzuwirken, da sie für die Probleme auf dem Lehrstellenmarkt verantwortlich seien (u. a. FUST, 2005; NORDHAUS, 1997; ODENWALD, 2005). Dennoch muss hier betont werden, dass auch Wirtschaftsvertreter den Vorschlägen nicht abgeneigt sind. Bis auf den Appell, *Unternehmen sollten ihre Anforderungen an Jugendliche* senken, stimmen die befragten Arbeitgebervertreter allen bewerteten Forderungen tendenziell zu – wenn auch bei den vier weiteren nicht so stark wie Vertreter der Gewerkschaften. Vor allem bei dem Appell *Unternehmen müssten den Kontakt zu Schulen*

suchen, nähern sie sich mit ihrer relativ starken Zustimmung dem Meinungsbild der Gewerkschaften. Die Annäherung mag damit zusammenhängen, dass es sich bei diesem Vorschlag, um eine Empfehlung handelt, die von Seiten der BDA (2003b) an die Unternehmen herangetragen wurde. Zudem bestehen bereits zahlreiche Kooperationen zwischen Schulen und Unternehmen, so dass dieser Appell aus Sicht der befragten Wirtschaftsvertreter weiterhin leicht zu realisieren ist. Der Forderung, *Unternehmen müssten Schulen, die eine gute Berufswahlorientierung durchführen, belohnen*, stimmen Gewerkschaftsvertreter nicht in einem höheren Maße zu als Wirtschaftsvertreter. Dieses Ergebnis könnte darauf zurückgeführt werden, dass eine Belohnung von Schulen durch Betriebe nur indirekt auf eine Verantwortung der Unternehmen hinweist. Denn hier hätten Schulen wieder einmal die Bringschuld der Ausbildungsreife zu leisten und Unternehmen lediglich in irgendeiner Form die Schulen dafür zu entlohnen. Aus diesem Grund könnten Gewerkschaftsvertreter diesen Vorschlag als eher unwichtig erachten.

Argumente der Ausbildungsreife-Diskussion (Hypothesen VIIa bis VIIe)

Für die Argumente, die der Diskussion zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite entnommen wurden, wurde erwartet, dass hinsichtlich der Bewertung Gewerkschafts- und Wirtschaftsvertreter die beiden Antipoden bilden und die Berufsbildungsexperten eine eher gemäßigte Mittelposition einnehmen. Diese Erwartung konnte für alle bewerteten Aussagen bestätigt werden. Allen Argumenten, die der Gewerkschaftsseite entstammen, stimmen die Wirtschaftsvertreter weniger zu als die übrigen Experten und diese wiederum weniger als die Gewerkschaftsvertreter. Andersherum verhält es sich bei der Aussage, die von der Wirtschaft vorgetragen wird. Dieser stimmen Gewerkschaftsvertreter weniger zu als die Berufsbildungsexperten und diese wiederum weniger als die Wirtschaftsvertreter. Dieses Ergebnis verdeutlicht, dass sowohl Gewerkschafts- als auch Wirtschaftsvertreter Ansichten haben, die stark von denjenigen Personen abweichen, die zwar im Berufsbildungssystem tätig sind, aber weder einer Arbeitgeber- noch einer Gewerkschaftsorganisation angehören. Weder die Argumente der Gewerkschaften noch die der Wirtschaft scheinen demnach vorbehaltlos zu zutreffen, sondern werden von beiden Seiten interessenpolitisch genutzt.

Praktische Implikationen von Ausbildungsreife (Hypothesen VIIIa bis VIIIg)

Erwartet wurde, dass Vertreter der Wirtschaft der Aussage „*Sogar vorhandene Ausbildungsreife ist heute keine Garantie für einen Ausbildungsplatz*“, weniger stark zustimmen als Gewerkschaftsvertreter, Wirtschaftsvertreter hingegen dem Statement *Abbrecherquoten sind das Ergebnis einer mangelnden Ausbildungsreife* stärker als Gewerkschaftsvertreter zustimmen. Beide Erwartungen wurden bestätigt. Durch die Zustimmung zu der Aussage, Abbrecherquoten seien auf die mangelnde Ausbildungsreife von Jugendlichen zurückzuführen, attribuieren die Wirtschaftsvertreter selbstwertdienlich. Einerseits nutzen sie damit Ausbildungsabbrüche als Indikator für die von ihnen postulierte mangelnde Ausbildungsreife (BDA, 2003; TREICHEL, 1998), andererseits geben sie damit jede Verantwortung für Ausbildungsabbrüche an die Auszubildenden ab. Dass aber weder die Nutzung von Abbrüchen als Indikatoren einer gesunkenen Ausbildungsreife noch die Ansicht, Unternehmen hätten keinerlei Verantwortung für Ausbildungsabbrüche zu tragen, Gültigkeit besitzt, wurde in Kapitel 3.1.2 erläutert. Mit der geringeren Zustimmung zu der Aussage *Ausbildungsreife sei heute keine Garantie für einen Ausbildungsplatz*, entsprechen Wirtschaftsvertreter dem Tenor der Arbeitgeberverbände und -organisationen. Sie drücken damit aus, dass alle Jugendliche, die keine Lehrstelle erhalten haben, auch nicht ausbildungsreif seien (DORN und NACKMEYER, 2004; NACKMEYER, 2004). Hinter dieser Einschätzung verbirgt sich die Annahme, dass Jugendliche, wenn sie denn nur ausbildungsreif seien, garantiert eine Lehrstelle erhielten. Die Annahme kommt der Aussage von Arbeitgeberpräsident Hundt nahe, alle Jugendliche, die ausbildungsfähig und ausbildungswillig seien, bekämen einen Ausbildungsplatz (STANGE, 2005).

In Hinblick auf die weiteren Aussagen, die die praktischen Implikationen von Ausbildungsreife aufgriffen, wurde vermutet, dass sich Gewerkschafts- und Wirtschaftsvertreter in ihrem Urteil unterscheiden. Es zeigte sich, dass bis auf die Aussage *Schulabschluss und Ausbildungsreife sind zwei verschiedenen Dinge, die nichts miteinander zu tun haben*, Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertreter unterschiedlich urteilen. Dies bestätigt die Vermutung, dass die Debatte zwischen beiden Seiten derart verfestigt ist und die Meinungen der beiden Seiten so stark divergieren, dass selbst Aussagen, die praktische Implikationen von Ausbildungsreife aufgreifen, zu unterschiedlichen Antworten bei beiden Gruppen führen. Dabei wird deutlich, dass sich Gewerkschaftsvertreter als Interessensvertreter der Jugendlichen verstehen,

denn sie neigen dazu, zu Gunsten von Jugendlichen zu urteilen. So gehen Vertreter der Gewerkschaften beispielsweise stärker als Wirtschaftsvertreter davon aus, dass *auch jemand mit schlechten Noten ausbildungsreif sein kann*. Interessant ist, dass ein signifikanter Unterschied zwischen Gewerkschafts- und Wirtschaftsvertretern hinsichtlich der Bewertung der Aussage *Lehrstellenbewerber sollten nur dann als ausbildungsreif bezeichnet werden, wenn sie die spezifischen Anforderungen des jeweiligen Unternehmens erfüllen* besteht. Deskriptiv zeigte sich, dass zwar auch Vertreter der Arbeitgeber diesen Zusammenhang eher ablehnen, jedoch weniger als Gewerkschaftsvertreter. Damit neigen sie dazu – wenn auch nur in leichter Tendenz –, wie schon von HILKE (2004) konstatiert, betriebliche Eignung und Ausbildungsreife zu vermischen.

Fazit Hypothesentests

Es konnte gezeigt werden, dass Gewerkschafts- und Wirtschaftsvertreter Fragen, die das Konzept der Ausbildungsreife betreffen, systematisch in Abhängigkeit ihrer institutionellen Zugehörigkeit bewerten. Selbst bei den Items, bei denen keine signifikanten Unterschiede im Bewertungsverhalten der beiden Gruppen auszumachen waren, kann das Antwortverhalten post-hoc durch selbstwertdienliche und interessen geleitete Motive und somit wiederum mit der institutionellen Herkunft der Antwortenden erklärt werden. Größere Effekte (vgl. Anhang F) treten auf, wenn Argumente aus der aktuellen Ausbildungsreife-Diskussion bewertet werden. Zudem weichen hier sowohl Arbeitnehmer- als auch Arbeitgebervertreter von den Sichtweisen der übrigen Berufsbildungsexperten ab. Dies zeigt, wie extrem die Meinungen der beiden Lager sind. Obwohl es sich weder bei den Wirtschafts- noch bei den Gewerkschaftsvertretern um repräsentative Stichproben handelt, folgen beide Gruppen der Argumentation ihrer Organisationen. Wirtschaftsvertreter beantworten Fragen zu den Kennzeichen von Ausbildungsreife, Veränderungen bei den Persönlichkeitsmerkmalen der Jugendlichen, Entwicklungen im Bereich von Jugendlichen und der Arbeitswelt, Forderungen zur Verbesserung der Ausbildungsreife, Argumenten aus der Ausbildungsreife-Diskussion und schließlich zu praktischen Implikationen von Ausbildungsreife so, dass sie die eigene Mitverantwortung für die Lehrstellenmisere von sich weisen und auf die Jugendlichen übertragen. Das Antwortverhalten der Arbeitgebervertreter passt sich somit der Einschätzung der Wirtschaft an, die ihr rückläufiges Lehrstellenangebot mit der mangelnden Ausbildungsreife der Jugendlichen erklärt und die hohe Anzahl der Jugendlichen ohne Lehrstelle auf deren

mangelnde Ausbildungsreife zurückführt (DORN und NACKMEYER, 2004; KEIM, 1997; NACKMEYER, 2004; vgl. Kapitel 1.2.1). Aber auch die Antworten der Gewerkschaftsvertreter fügen sich in die allgemeine Einschätzung der Gewerkschaften ein. Da sich diese als Interessensvertreter von Jugendlichen sehen und grundsätzlich alle Bewerber als ausbildungsreif verstehen (STANGE, 2005), haben sie ein positiveres Bild von den heutigen Jugendlichen als die Vertreter der Arbeitgeber. Ebenso spiegelt ihr Antwortverhalten den Tenor der Gewerkschaften wider, nicht die Jugendlichen seien Schuld an der Lehrstellenmisere, sondern die Unternehmen, deren Ausbildungsverantwortung aus einseitigen Kostengesichtspunkten zurückgegangen sei (LAMBACHER, 1998; SEHRBROCK, 2005; vgl. Kapitel 1.2). Somit konnte die These von ULRICH (2004), wonach Wirtschafts- und Gewerkschaftsvertreter die Ursachen für die Lehrstellenmisere interessenabhängig erklären, empirisch bestätigt werden. Beide neigen dazu, wie von ULRICH (2004) beobachtet, das eigene Verhalten situativ, das der Gegenseite jedoch personenbezogen zu erklären (vgl. Abbildung 4.1). Zudem sprechen die Ergebnisse der Hypothesentests dafür, dass die Vermutungen von GROßKOPF (2005) und WINKLER (2005), wonach Ausbildungsreife ein politisches Konzept sei, zutrifft. Denn beide Seiten – Gewerkschafts- und Wirtschaftsvertreter – versuchen systematisch aus der Diskussion um die Ausbildungsreife von Jugendlichen einen Nutzen für die eigene Seite zu ziehen. Gewerkschaften, indem sie die Lehrstellenproblematik im Verantwortungsbereich der Wirtschaft verorten und somit neuen Auftrieb für ihre Forderung nach einer Umlagefinanzierung erhalten; Wirtschaftsvertreter, indem sie die mangelnde Ausbildungsreife der Lehrstellenbewerber als Erklärung für ihr rückläufiges Lehrstellenangebot nutzen, somit die Gründe für die Lehrstellenmisere im Verantwortungsbereich der Jugendlichen sehen und damit möglicherweise die Einführung der Ausbildungsplatzabgabe abwenden können. Damit wird auch deutlich, wie stark die Argumentation der Befragten an die eigene Organisation gebunden ist (Gewerkschaften und Arbeitgeberorganisationen) und wie stark die Institution das Meinungsbild der einzelnen Mitglieder beeinflusst. Fraglich ist daher, ob überhaupt eine Annäherung der beiden Seiten – Arbeitgeber- und Gewerkschaftsorganisationen – möglich ist.

7.8 Fazit

Die vorliegende Arbeit versteht sich als ersten Schritt, das Konzept der Ausbildungsreife näher zu beleuchten und systematisch zu untersuchen. Sie hat gezeigt, dass vor allem personale, motivationale und soziale Merkmale das Konzept der Ausbildungsreife definieren und schulische Merkmale eine untergeordnete Rolle spielen – ausgenommen bestimmte mathematische Kompetenzen. Zugleich hat sie verdeutlicht, dass Eltern stärker in die Debatte um die gesunkene Ausbildungsreife einbezogen werden müssen, da sie einen wichtigen Beitrag zur Verbesserung der Ausbildungsreife ihrer Kinder leisten können. Es ist jedoch unabdingbar, dass sich staatliche und wissenschaftliche Institutionen weiter mit dem Konzept der Ausbildungsreife befassen. Denn möglicherweise unterliegt das Konstrukt der Ausbildungsreife Veränderungen auf dem Lehrstellenmarkt (EHRENTHAL et al., 2005; GROßKOPF, 2005; HAGMÜLLER et al., 1975; MEYER-HAUPT, 1998). Daher muss eine bindende und formale Definition von Ausbildungsreife erarbeitet werden. Weiterhin müssten Jugendliche erfahren, welche Merkmale sie mitbringen müssen, um formal als ausbildungsreif zu gelten. Deshalb sollte eine Definition von Ausbildungsreife nicht nur den Verantwortlichen des Berufsbildungssystems, sondern auch den Schulen und insbesondere den Schülern zugänglich gemacht werden. Denkbar wäre, dass, nachdem eine bindende Definition von Ausbildungsreife erarbeitet worden ist, auf dieser Basis ein Test entwickelt wird, der erfasst, ob Jugendliche ausbildungsreif sind. Dieser Test könnte neben konkreten Arbeitsaufträgen (z. B. Rechenaufgaben lösen) auch Items aus Persönlichkeitsfragebogen enthalten, die z. B. erfassen, ob ein Jugendlicher hinreichend zuverlässig ist. Noch während der Schulzeit könnte er verbindlich von Schülern bearbeitet werden, um Defizite frühzeitig zu erfassen und zu beheben.

Die Arbeit möchte nicht darüber richten, ob die Argumentationen hinsichtlich der Lehrstellenproblematik und damit bezüglich der Ausbildungsreife der Gewerkschafts- oder Wirtschaftsvertreter zutreffend sind. Vielmehr verfolgt sie das Ziel, sowohl Akteure als auch Beobachter der Debatte dafür zu sensibilisieren, dass die Ausbildungsreife-Diskussion zwischen Arbeitnehmer- und Arbeitgeberseite von deren Interessen überlagert wird. Dass die Wirtschaftsvertreter weiter an ihrer Verfallsthese festhalten – sei es aus rein interessenpolitischen Gründen und damit aus Furcht vor der Ausbildungsabgabe oder sei es auf Grund des engen Lehrstellenmarktes – birgt eine gewisse Gefahr. Denn ihre Einschätzungen kommunizieren sie

nicht nur im politischen Umfeld, sondern nutzen dafür auch die Medien. Zahlreiche Zeitungen greifen ihre Aussagen auf und sorgen damit dafür, dass sich das Bild, das die Gesellschaft von den heutigen Jugendlichen hat, dem der Wirtschaft annähert. So zeigte sich unlängst in einer repräsentativen Bevölkerungsumfrage, dass 88 % der Deutschen davon ausgehen, die Arbeitgeber würden zurecht in einem zunehmenden Maße das Fehlen grundlegender Kenntnisse und das schlechte Sozialverhalten der Auszubildenden beklagen (DAS AKTUELLE BILDUNGSBAROMETER, 2005). Es sollte aber auch betont werden, dass Gewerkschaften von ihrer Einschätzung, grundsätzlich alle Jugendlichen als ausbildungsreif zu betrachten (STANGE, 2005), Abstand nehmen sollten. Denn sicherlich finden sich unter den Jugendlichen auch solche, die erst durch eine gezielte Förderung auf die Anforderungen einer Berufsausbildung vorbereitet werden müssen.

Spannend bleibt aber die Frage, wie sich die Diskussion um die Ausbildungsreife der Jugendlichen in den nächsten zehn Jahren entwickeln wird. Sollte das Konzept der Ausbildungsreife tatsächlich von den Gegebenheiten auf dem Lehrstellenmarkt abhängen, könnte sich die derzeitige Debatte als nichtig erweisen. Denn in den nächsten Jahren wird die Anzahl der Schulabgänger so weit zurückgehen, dass Unternehmen Schwierigkeiten haben werden, Lehrstellenbewerber zu gewinnen (BMBF, 2005; BROSI, 2005b). Die nahe Zukunft könnte daher so aussehen, dass nicht mehr von der Ausbildungsreife der Jugendlichen, sondern von der Ausbildungsreife der Unternehmen gesprochen wird. Möglich wäre, dass Betriebe um Lehrstellenbewerber konkurrieren müssten. Auf Grund eines möglichen Überangebotes an Lehrstellen könnten Jugendliche in Abhängigkeit von der Ausbildungsqualität der Betriebe zwischen den Unternehmen frei wählen. Damit würde das öffentliche Interesse auf die Qualität der betrieblichen Ausbildung gelegt werden, die bisher im Rahmen der Diskussion um die Ausbildungsreife der Jugendlichen kaum eine Rolle gespielt hat. Es kann hier jedoch nur spekuliert werden, ob die Gegebenheiten auf dem Markt das Konzept der Ausbildungsreife beeinflussen und es bedarf weiterer Forschung, um dieser These nachzugehen. Festzuhalten bleibt jedoch, dass Ausbildungsreife ein Konstrukt ist, das sich einer einfachen Erklärung entzieht.

8 Literatur

- ALEX, L. (1998). Anmerkungen zum Thema: Das Schülerpotenzial für die Ausbildung wird immer schwächer. Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, 27 (5), 49-50.
- ALEX, L. (2005). Struktureller Wandel und seine Anforderungen an die Duale Ausbildung. In Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.), Wege zur Sicherung der beruflichen Zukunft in Deutschland (S.61-70). Bielefeld: Bertelsmann.
- BALLAUF, H. (2005). Abgestellt und aufgegeben? Wider den Zynismus der Wirtschaft: „Risikoschüler“ sind „ausbildungsfähig“. Erziehung und Wissenschaft, 4, S.31.
- BASF-AG (2005). Langzeitstudie über Rechtschreib- und elementare Rechenkenntnisse bei Ausbildungsplatzbewerbern.
(Erhältlich von: ingo.schoenherr@basf-ag.de)
- BATINIC, B. (2001). Fragebogenuntersuchung im Internet (Berichte aus der Psychologie D29/N2) Aachen: Shaker.
- BAUMERT, J., Bos, W. und WATERMANN, R. (1998). TIMMS/III. Schülerleistungen in Mathematik und den Naturwissenschaften am Ende der Sekundarstufe II im internationalen Vergleich. Zusammenfassung und deskriptive Ergebnisse (Studien und Berichte Nr. 64). Berlin: Max-Planck-Institut für Bildungsforschung.
- BAUMERT, J., KLIEME, E., NEUBRAN, M., PRENZEL, M., SCHIEFELE, U., STANAT, P., TILLMANN, K.-J und WEIß, U. (Hrsg.). (2001). PISA 2000. Basiskompetenzen von Schülerinnen und Schülern im internationalen Vergleich.
Opladen: Leske + Budrich.
- BERUFSBILDENDE SCHULE WISSEN (2005). Bildungsreform und Bildungsoffensive [www-Dokument]. Verfügbar unter:
<http://www.bbs-wissen.de/schule/chronik/chro9.htm> [1. Oktober 2005].

- BLAESE, H.-D. (1996). Diskrepanzen zwischen Leistungsstand und Leistungsanforderungen der Schulabgänger. In Institut der Deutschen Wirtschaft Köln (Hrsg.), Schulen in der Leistungsgesellschaft – Anforderungen an das Schulwesen aus Sicht der Wirtschaft. Dokumentation Schulpolitisches Forum der deutschen Wirtschaft am Mittwoch, 29.Mai 1996, Wissenschaftszentrum Bonn (S.9-10). Köln: Deutscher Instituts-Verlag.
- BORTZ, J. (1999). Statistik für Sozialwissenschaftler (5. vollständig überarbeitete und aktualisierte Auflage). Berlin: Springer.
- BORTZ, J. und DÖRING, N. (2002). Forschungsmethoden und Evaluation für Human- und Sozialwissenschaftler (3. überarbeitete Auflage). Berlin: Springer.
- BRANDES, H. (2005). Bildungsverhalten von Jugendlichen. In Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.), Der Ausbildungsmarkt und seine Einflussfaktoren. Ergebnisse des Experten-Workshops vom 1. und 2. Juli 2004 in Bonn (S.97-104). Bonn: Bundesinstitut für Berufsbildung.
- BRASE, W., KATH, F. und SCHUMMER, U. (2004). Mögliche Wege zu mehr betrieblichen Ausbildungsplätzen. Interview mit den Berufsbildungspolitikern Willi Brase und Uwe Schummer. Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, 33 (3), 8-10.
- BROSI, W. (2004). Beitrag des Referenten Walter Brosi, Bundesinstitut für Berufsbildung. In KAUSA (Hrsg.), Fachtagung Fit für die Ausbildung – Können was Zukunft hat. 31.8. - 1.9.2004 in Düsseldorf (S.91-98). Bielefeld: Bertelsmann.
- BROSI, W. (2005a). Aktuelle Probleme der Dualen Ausbildung in Deutschland. In Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.), Wege zur Sicherung der beruflichen Zukunft in Deutschland (S.41-60). Bielefeld: Bertelsmann.
- BROSI, W. (2005b). Ausbildungsbeteiligung der Jugendlichen und ein Versuch einer kurz- und mittelfristigen Vorausschätzung. In Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.), Der Ausbildungsmarkt und seine Einflussfaktoren. Ergebnisse des Experten-Workshops vom 1. und 2. Juli 2004 in Bonn (S.115-128). Bonn: Bundesinstitut für Berufsbildung.
- BROSI, W. und TROLTSCH, K. (2004). Ausbildungsbeteiligung von Jugendlichen und Fachkräftebedarf der Wirtschaft – Zukunftstrends der Berufsbildung bis zum Jahr 2015. Bielefeld: Bertelsmann.

- BULMAHN, E. (2004). Ganztagschulen – Garanten für bessere Ausbildungsreife. Wirtschaft und Berufserziehung, 56 (2), 8-12.
- BÜHL, A. und ZÖFEL, P. (2000). SPSS Version 10. Einführung in die moderne Datenanalyse unter Windows (7. überarbeitete und erweiterte Auflage). München: Addison-Wesley.
- BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT (2005). Arbeitsmarkt in Zahlen. Ausbildungsvermittlung: Ratsuchende und Bewerber, Berufsausbildungsstellen. Berichtsjahr 2004/05. Nürnberg: Bundesagentur für Arbeit.
- BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT. Projektgruppe Ausbildungspakt (August 2005). Ergebnisse der Gruppenarbeit: Operationalisierung von Indikatoren zur Bestimmung von „Ausbildungsreife“. Unveröffentlichtes Arbeitspapier.
- BUNDESINSTITUT FÜR BERUFSBILDUNG (2005a). Auszubildende – Datenblätter [www-Dokument]. Verfügbar unter: <http://bibb.skygate.de/Z/B/30/99600000.pdf> [09.Juni 2006].
- BUNDESINSTITUT FÜR BERUFSBILDUNG (2005b). [Daten zu den Erfolgs- und Lösungsquoten in betrieblichen Ausbildungen von 1993-1994]. Unveröffentlichte Daten.
- BUNDESINSTITUT FÜR BERUFSBILDUNG (2005c). Erläuterungen zu den Datenblättern der Auszubildenden [www-Dokument]. Verfügbar unter: http://www.bibb.de/dokumente/pdf/a22_ausweitstat_erlaeuterungen-auszubildende.pdf [09.Juni 2006].
- BUNDESMINISTERIUM FÜR BILDUNG UND FORSCHUNG (2005). Berufsbildungsbericht 2005. Bonn: Bundesministerium für Bildung und Forschung.
- BUNDESMINISTERIUM FÜR BILDUNG UND FORSCHUNG (2006). Berufsbildungsbericht 2006. Bonn: Bundesministerium für Bildung und Forschung.
- BUNDESVEREINIGUNG DER DEUTSCHEN ARBEITGEBERVERBÄNDE (2002a). PISA – Folgen für die betriebliche Berufsausbildung. Auswertungsbericht der BDA-Betriebs- und Verbandsumfrage. Berlin: Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände.

- BUNDESVEREINIGUNG DER DEUTSCHEN ARBEITGEBERVERBÄNDE (2002b). Bildungsauftrag Werteerziehung. Selbständig denken, verantwortlich handeln. Berlin: Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände.
- BUNDESVEREINIGUNG DER DEUTSCHEN ARBEITGEBERVERBÄNDE (2003a). Auswertung der BDA-Branchen-Umfrage zur Ausbildungsplatzsituation 2003. Berlin: Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände.
- BUNDESVEREINIGUNG DER DEUTSCHEN ARBEITGEBERVERBÄNDE (2003b). Option für die Jugend. Schulbildung verbessern, Ausbildungsfähigkeit fördern. Berufsorientierung intensivieren. Berlin: Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände.
- BUNDESVEREINIGUNG DER DEUTSCHEN ARBEITGEBERVERBÄNDE (2004a). Presse-Information Nr. 14/2004 [www-Dokument]. Verfügbar unter: [http://www.bda-online.de/www/bdaonline.nsf/id/CAEC9F94EACA5242C1256E69003667ED/\\$file/PI-14-04.pdf](http://www.bda-online.de/www/bdaonline.nsf/id/CAEC9F94EACA5242C1256E69003667ED/$file/PI-14-04.pdf). [01. Oktober 2005].
- BUNDESVEREINIGUNG DER DEUTSCHEN ARBEITGEBERVERBÄNDE (2004b). Zehn Argumente gegen die Ausbildungsabgabe. Kurz-Nachrichten-Dienst Nr.06/2004 vom 20.Februar 2004.
- BUßHOFF, L. (1989). Berufswahl. Theorien und ihre Bedeutung für die Praxis der Berufsberatung (2. neubearbeitete Auflage). Stuttgart: Kohlhammer.
- CLEMENT, W. (2005, Januar). Ausbildungsprobleme beginnen in der Schule. Position, 2-3.
- COHEN, J. (1988). Statistical power analysis for the behavioral sciences. Hillsdale: Lawrence Erlbaum Associates.
- DAS AKTUELLE BILDUNGSPARAMETER (29. September 2005). Die Zeit, S.86.
- DEMMER, M. (1998). Probleme an den Schulen und Anregungen für nötige Änderungen. In W. Dostal, K. Parmentier und K. Schober (Hrsg.), Mangelnde Schulleistung oder überzogene Anforderungen? Zur Problematik unbesetzter/unbesetzbarer Ausbildungsplätze. Dokumentation eines Workshops in der Bundesanstalt für Arbeit am 16. Oktober 1997 in Nürnberg (Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 216) (S.56-59). Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit.

- DEUTSCHE INDUSTRIE- UND HANDELSKAMMER (2005). Ausbildung 2005. Ergebnisse einer Online-Unternehmensbefragung im Mai 2005 . Berlin: Deutsche Industrie- und Handelskammer.
- DORN, B. und NACKMEYER, T. (2004). Ausbildung: So entstehen mehr Lehrstellen. Arbeitgeber, 56 (10), 23-25.
- DUDEK, P. (16. Februar 2005). Arbeitgeber halten Jugendliche für zu dumm. Die Tageszeitung, S.25.
- EBBINGHAUS, M. (1999). Niwo? Wie aussagekräftig sind Untersuchungen zum Leistungsniveau von Ausbildungsanfängern. Bertelsmann: Bielefeld.
- EBBINGHAUS, M. (2000). Erkenntnisse zu den schulischen Leistungsvoraussetzungen Jugendlicher. In J. Rützel, A. Seherer und S. Ziehm (Hrsg.), Berufseignung und berufliche Anforderungen. Handlungsfelder Berufsvorbereitung und Berufsausbildung. Tagungsdokumentation im Auftrag des Hessischen Landesausschuss für Berufsbildung (Darmstädter Beiträge zur Berufspädagogik, Band 24) (S.100-109). Alsbach/Bergstraße: Leuchtturmverlag.
- EBERHARD, V. und ULRICH, J. G. (in Druck). Schulische Vorbereitung und Ausbildungsreife. In V. Eberhard, A. Krewerth und J. G. Ulrich (Hrsg.), Mangelware Lehrstelle. Zur aktuellen Lage der Ausbildungsplatzbewerber in Deutschland. Bonn: Bertelsmann.
- EHRENTHAL, B. (2005). Expertenmonitor. Manuskript in Vorbereitung.
- EHRENTHAL, B., EBERHARD, V. und ULRICH, J. G. (2005). Ausbildungsreife – auch unter den Fachleuten ein heißes Eisen [www-Dokument]. Verfügbar unter: <http://www.bibb.de/de/21840.htm> . [20. November 2005].
- EHRENTHAL, B. und ULRICH, J. G. (2003). Zur Lage auf dem Ausbildungsstellenmarkt. Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, Sonderausgabe 2003, 9-12.
- FRANZEN, H. (2004). Statements. In KAUSA (Hrsg.), Fachtagung Fit für die Ausbildung - Können was Zukunft hat. 31.8. - 1.9.2004 in Düsseldorf (S.19-24). Bielefeld: Bertelsmann.
- FREYTAG, H.-P. (1998a, Januar). Talfahrt setzt sich beschleunigt fort. Position, 23 - 24.

- FREYTAG, H.-P. (1998b). Testergebnisse der hessischen Industrie- und Handelskammer. In W. Dostal, K. Parmentier und K. Schober (Hrsg.), Mangelnde Schulleistung oder überzogene Anforderungen? Zur Problematik unbesetzter/unbesetzbarer Ausbildungsplätze. Dokumentation eines Workshops in der Bundesanstalt für Arbeit am 16. Oktober 1997 in Nürnberg (Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 216. Nürnberg) (S. 69-79). Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit.
- FREYTAG, H.-P. (2002). Rechtschreiben und Rechnen mangelhaft. Wirtschaft und Berufserziehung, 54 (1), 18-20.
- FUST, T. (2005). Armutszeugnis. Die wahre Misere. Erziehung und Wissenschaft, 19, 7-8.
- GARTH-MINGELS, A. (1998). Praktische Erfahrungen und Erkenntnisse aus der Jugendberufshilfe. In W. Dostal, K. Parmentier und K. Schober (Hrsg.), Mangelnde Schulleistung oder überzogene Anforderungen? Zur Problematik unbesetzter/unbesetzbarer Ausbildungsplätze. Dokumentation eines Workshops in der Bundesanstalt für Arbeit am 16. Oktober 1997 in Nürnberg (Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 216. Nürnberg) (S. 108-111). Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit.
- GARTZ, M., HÜCHTERMANN, M. und MYRTZ, B. (1999). Schulabgänger. Was sie können und was sie können müßten (Kölner Texte und Thesen Nr.53). Köln: Deutscher Instituts-Verlag.
- GONSCHOR, C. (1998). Veränderte Situation in der Schule belastet die Vermittlung von Ausbildungsplätzen. In W. Dostal, K. Parmentier und K. Schober (Hrsg.), Mangelnde Schulleistung oder überzogene Anforderungen? Zur Problematik unbesetzter/unbesetzbarer Ausbildungsplätze. Dokumentation eines Workshops in der Bundesanstalt für Arbeit am 16. Oktober 1997 in Nürnberg (Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 216) (S. 94-97). Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit.
- GOOD PRACTICE (2005). Berufsvorbereitung [www-Dokument]. Verfügbar unter: <http://www.good-practice.de/67.php> [01.Oktober 2005].
- GROßKOPF, S. (2005, Mai). „Ausbildungsfähigkeit“. Sozial Extra, 6-11.

- HAGMÜLLER, P., MÜLLER, W. und SCHWEIZER (1975). Berufsreife: Merkmale und Instrumente zu ihrer Erfassung (Schriften zur Berufsbildungsforschung, Band 31). Hannover: Schroedel.
- HAVIGHURST, R. J. (1948). Developmental tasks and education. New York: David McKay.
- HECKHAUSEN, H. (1980). Motivation und Handeln Berlin: Springer.
- HERDT, U. und FUST, T. (2005). Vorwort. In Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft. Organisationsbereich Berufliche Bildung und Weiterbildung in Kooperation mit dem GEW Landesverband Berlin (Hrsg.), Dokumentation der Fachtagung „Geprüft und für zu schwach befunden?! Sind Jugendliche trotz vieler neuer Kompetenzen nicht ausbildungsfähig?“ am 11. und 12.02.2005 in Berlin-Lichtenberg (S.3). Berlin: Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft.
- HEWSTONE, M. und FINCHAM, F. (1996). Attributionstheorie und -forschung: Grundlegende Fragen und Anwendungen. In W. Stroebe, M. Hewstone, und G. M. Stephenson (Hrsg.), Sozialpsychologie. Eine Einführung (3. erweiterte und überarbeitete Auflage) (S.177-217). Berlin: Springer.
- HILKE, R. (2004). Beitrag des Referenten Prof. Reinhard Hilke, Bundesagentur für Arbeit. In KAUSA (Hrsg.), Fachtagung Fit für die Ausbildung - Können, was Zukunft hat. 31.8. - 1.9.2004 in Düsseldorf (S.99-106). Bielefeld: Bertelsmann.
- HOLLAND, J. L. (1985). Making vocational choices (2nd edition). Englewood Cliffs: Prentice Hall.
- HÜCHTERMANN, M. (1996). Zufriedenheit in Arbeit und Ausbildung: Mehr Lust als Frust. In W. Schläffke und R. Weiß (Hrsg.), Das Duale System der Berufsausbildung. Leistung, Qualität und Reformbedarf (Kölner Texte und Thesen, 27) (S.55-68). Köln: Deutscher Instituts-Verlag.
- HUNDT, D. (2003). Was erwartet die Wirtschaft von Schulabgängern? Wirtschaft und Berufserziehung, 55 (8), 8-11

- HUSTEDT, H. (1998). Veränderungen in den kognitiven Leistungsvoraussetzungen der Schulabgänger: Lassen sich damit Probleme bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen erklären? In W. Dostal, K. Parmentier und K. Schober (Hrsg.), Mangelnde Schulleistung oder überzogene Anforderungen? Zur Problematik unbesetzter/unbesetzbarer Ausbildungsplätze. Dokumentation eines Workshops in der Bundesanstalt für Arbeit am 16. Oktober 1997 in Nürnberg (Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 216) (S.161-167). Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit.
- HUTH, A. (1952). Berufsreife. Freiburg: Herder.
- INDUSTRIE- UND HANDELSKAMMER (2005). Faltblatt: Was erwartet die Wirtschaft von den Schulabgängern [www-Dokument]. Verfügbar unter: http://www.ihk-nord-westfalen.de/medienservice/bindata/069_Was_erwartet_die_Wirtschaft.pdf. [01. Oktober 2005].
- INDUSTRIE- UND HANDELSKAMMER FRANKFURT AM MAIN (2005). Was erwartet die Wirtschaft [www-Dokument]. Verfügbar unter: http://www.ihk-nord-westfalen.de/medienservice/bindata/069_Was_erwartet_die_Wirtschaft.pdf. [01. Oktober 2005].
- INDUSTRIE- UND HANDELSKAMMER ROSTOCK (2002). Die Qualifikation der Schulabgänger aus Sicht der Ausbildungsbetriebe. Rostock: Industrie- und Handelskammer Rostock.
- INDUSTRIE- UND HANDELSKAMMER SIEGEN (2004). „Wie schätzen Unternehmen heutige Schulabgänger ein?“ Ergebnisse einer IHK-Umfrage. Siegen: Industrie- und Handelskammer Siegen.
- INDUSTRIE- UND HANDELSKAMMER ZU SCHWERIN (2002). Die Qualifikation der Schulabgänger aus der Sicht der Unternehmen. Eine Umfrage der IHK zu Schwerin zur Ausbildungssituation und zur Qualifikation der Schulabgänger. Schwerin: Industrie- und Handelskammer zu Schwerin.
- INGENKAMP, K. (1967). Schulleistungen – damals und heute (Theorie und Praxis der Schulpsychologie Band VII). Weinheim: Beltz.
- INGENKAMP, K. (1986). Zur Diskussion über die Leistungen unserer Berufs- und Studienanfänger. Zeitschrift für Pädagogik, 32, 1-29.

- INSTITUT DER DEUTSCHEN WIRTSCHAFT KÖLN (2003a) Angebotsrückgang am Ausbildungsmarkt: Ursachen und Maßnahmen. iw-trends 2/2003.
- INSTITUT DER DEUTSCHEN WIRTSCHAFT KÖLN (2003b). Ausbildungsabgabe Bürokratie statt Lehrstellen. iwd – Informationsdienst des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln. Nr. 32 vom 7. August 2003.
- JAIDE, W. (1977). Berufsfindung und Berufswahl. Voraussetzungen, Entwicklungen und Komponenten der (ersten) Berufseinmündung. In K.H. Seifert, H.-H. Eckhardt und W. Jaide (Hrsg.), Handbuch der Berufspsychologie (S. 280-344). Göttingen: Hogrefe.
- KEIM, H. (1997). Schule muß für Ausbildungsreife sorgen. Arbeitgeber, 49 (1/2), 14-17.
- KELLER, G. (1989). Das Klage lied vom schlechten Schüler. Eine aufschlussreiche Geschichte der Schulprobleme. Kröning: Asanger.
- KELLEY, H. H. (1973). The process of causal attribution. American Psychologist, 73, 107-128.
- KIEPE, K. (1996). Diskrepanz zwischen Leistungsstand und Leistungsanforderungen der Schulabgänger. In Institut der deutschen Wirtschaft Köln (Hrsg.), Schulen in der Leistungsgesellschaft – Anforderungen an das Schulwesen aus Sicht der Wirtschaft. Dokumentation Schulpolitisches Forum der deutschen Wirtschaft am Mittwoch, 29.Mai 1996, Wissenschaftszentrum Bonn (S. 5-9). Köln: Deutscher Instituts-Verlag.
- KIEPE, K. (1997). Schule gestaltet Leben – Anforderungen aus der Sicht der Wirtschaft. Wirtschaft und Berufserziehung, 49 (1), 12-19.
- KIEPE, K. (1998). Sieben Statements zur Ausbildungsreife. In W. Dostal, K. Parmentier und K. Schober (Hrsg.), Mangelnde Schulleistung oder überzogene Anforderungen? Zur Problematik unbesetzter/unbesetzbarer Ausbildungsplätze. Dokumentation eines Workshops in der Bundesanstalt für Arbeit am 16. Oktober 1997 in Nürnberg (Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 216) (S.24-37). Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit.

- KIEPE, K. (2001). Ausbildungsreife – was ist das? In K. Kiepe und G. Cramer (Hrsg.), Jahrbuch Ausbildungspraxis 2001 (S.225-230). Köln: Fachverlag Deutscher Wirtschaftsdienst.
- KIEPE, K. (2002). Ausbildungsreife – was ist das? In K. Kiepe und G. Cramer (Hrsg.), Jahrbuch Ausbildungspraxis 2002 (S.73-78). Köln: Fachverlag Deutscher Wirtschaftsdienst.
- KLEIN, H. E. (2002). Schulen – jede Menge Hausaufgaben. In Institut der deutschen Wirtschaft Köln (Hrsg.), Informationen zur Beruflichen Bildung. Ein Kompendium der Berufsbildungspolitik und -praxis (Register 3, Allgemeinbildendes Schulwesen, Blatt 43). Köln: Deutscher Instituts-Verlag.
- KLEIN, H. E. und HÜCHTERMANN, M. (2003). Schulsystem: Indikatoren für Leistung und Effizienz. In H.-P. Klös und R. Weiß (Hrsg.), Bildungs-Benchmarking Deutschland. Was macht ein effizientes Bildungssystem aus? (S.87-208). Köln: Deutscher Instituts-Verlag.
- KLUXEN-PYTA, D. (2003). Bildungsauftrag Werteerziehung. Arbeitgeber mahnen Werteerziehung an. Die neue Ordnung [www-Dokument], 57 (1), [28 Absätze]. Verfügbar unter: <http://www.die-neue-ordnung.de/Nr12003/DP.html> [03. Oktober 2005].
- KRAMER, W. (1997). Berufsstart mit Schwierigkeiten. In Institut der deutschen Wirtschaft Köln (Hrsg.), Informationen zur Beruflichen Bildung. Ein Kompendium der Berufsbildungspolitik und -praxis (Register 3, Allgemeinbildendes Schulwesen, Blatt 29). Köln: Deutscher Instituts-Verlag.
- KREKEL, E. M., TROLTSCH, K. und ULRICH, J. G. (2004). Keine Besserung in Sicht? Zur aktuellen Lage auf dem Ausbildungsstellenmarkt. Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, 33 (3), 11-14.
- KREWERTH, A. und EBERHARD, V. (in Druck). Ursachen für den Verbleib aus Sicht der Jugendlichen. In V. Eberhard, A. Krewerth und J. G. Ulrich (Hrsg.), Mangelware Lehrstelle. Zur aktuellen Lage der Ausbildungsplatzbewerber in Deutschland. Bonn: Bertelsmann.

- KÜCHLER, H. (1998). Qualifikationsbedarf bei den Auszubildenden im Handwerk. In W. Dostal, K. Parmentier und K. Schober (Hrsg.), Mangelnde Schulleistung oder überzogene Anforderungen? Zur Problematik unbesetzter/unbesetzbarer Ausbildungsplätze. Dokumentation eines Workshops in der Bundesanstalt für Arbeit am 16. Oktober 1997 in Nürnberg (Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 216) (S. 80-86). Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit.
- LAMBACHER, H. (1998). Benachteiligte in der beruflichen Bildung – Mangelnde Schulleistungen oder überzogene Anforderungen? In W. Dostal, K. Parmentier und K. Schober (Hrsg.), Mangelnde Schulleistung oder überzogene Anforderungen? Zur Problematik unbesetzter/unbesetzbarer Ausbildungsplätze. Dokumentation eines Workshops in der Bundesanstalt für Arbeit am 16. Oktober 1997 in Nürnberg (Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 216) (S. 60-68). Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit.
- LENSKE, W. und WERNER, D. (1999). Innovation und Modernisierungsbedarf in der betrieblichen Berufsausbildung. Die IW-Frühjahrsbefragung zum Ausbildungsstellenmarkt (Beiträge zur Gesellschafts- und Bildungspolitik, 234, 5/1999). Köln: Deutscher Instituts-Verlag.
- LEWINSKI, V., M. (2000). Veränderte Eignungs- und Leistungsvoraussetzungen durch den Wandel der Arbeitswelt. In J. Rützel, A. Seherer und S. Ziehm (Hrsg.), Berufseignung und berufliche Anforderungen. Handlungsfelder Berufsvorbereitung und Berufsausbildung. Tagungsdokumentation im Auftrag des Hessischen Landesausschuss für Berufsbildung (Darmstädter Beiträge zur Berufspädagogik, Band 24) (S.49-54). Alsbach/Bergstraße: Leuchtturmverlag.
- MÄUSLE, R. (2000). Zuspitzung der AG Hessische Industrie- und Handelskammern. In J. Rützel, A. Seherer und S. Ziehm (Hrsg.), Berufseignung und berufliche Anforderungen. Handlungsfelder Berufsvorbereitung und Berufsausbildung. Tagungsdokumentation im Auftrag des Hessischen Landesausschuss für Berufsbildung (Darmstädter Beiträge zur Berufspädagogik, Band 24) (S. 177-180). Alsbach/Bergstraße: Leuchtturmverlag.

- MEYER-HAUPT, K. (1998). Eignungsvoraussetzungen und Einstellungsvoraussetzungen. In W. Dostal, K. Parmentier und K. Schober (Hrsg.), Mangelnde Schulleistung oder überzogene Anforderungen? Zur Problematik unbesetzter/unbesetzbarer Ausbildungsplätze. Dokumentation eines Workshops in der Bundesanstalt für Arbeit am 16. Oktober 1997 in Nürnberg (Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 216) (S. 104-107). Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit.
- MÜLLER-KOHLBERG, L. (2005). AG 1: „Berufseignung“ und „Vermittlungsfähigkeit“ der Jugendlichen sowie Anforderungen der Wirtschaft aus Sicht der Berufsberatung; „Profiling“ und „Kompetenzcheck“. In Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft. Organisationsbereich Berufliche Bildung und Weiterbildung in Kooperation mit dem GEW Landesverband Berlin (Hrsg.), Dokumentation der Fachtagung „Geprüft und für zu schwach befunden?! Sind Jugendliche trotz vieler neuer Kompetenzen nicht ausbildungsfähig?“ am 11. und 12.02.2005 in Berlin-Lichtenberg (S. 42-56). Berlin: Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft.
- MÜLLER-KOHLBERG, L., SCHOBER, K. und HILKE, R. (2005). Ausbildungsreife – Numerus clausus für Azubis? Ein Diskussionsbeitrag zur Klärung von Begriffen und Sachverhalten. Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, 34 (3), 19-23.
- MUMMENDEY, H. D. (1987). Die Fragebogen-Methode. Grundlagen und Anwendung in Persönlichkeits-, Einstellungs- und Selbstkonzeptforschung. Göttingen: Hogrefe.
- MUTSCHELLER, E. (1998). Erfahrungsaustausch zwischen Lehrern und Schulverwaltungsbeamten, Ausbildern und Ausbildungsverantwortlichen. In W. Dostal, K. Parmentier und K. Schober (Hrsg.), Mangelnde Schulleistung oder überzogene Anforderungen? Zur Problematik unbesetzter/unbesetzbarer Ausbildungsplätze. Dokumentation eines Workshops in der Bundesanstalt für Arbeit am 16. Oktober 1997 in Nürnberg (Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 216) (S. 112-118). Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit.

- NACKMEYER, T. (2004). Positive Bilanz trotz schwierigen Bedingungen. Arbeitgeber, 56 (03), 22-23.
- NORDHAUS, H.-U. (1997). Mangelnde Ausbildungsreife der Jugend? Gewerkschaftliche Bildungspolitik, 48 (5/6), 18-21.
- NORDHAUS, H.-U. (1998). Mangelnde Ausbildungsreife der Jugend? In W. Dostal, K. Parmentier und K. Schober (Hrsg.), Mangelnde Schulleistung oder überzogene Anforderungen? Zur Problematik unbesetzter/unbesetzbarer Ausbildungsplätze. Dokumentation eines Workshops in der Bundesanstalt für Arbeit am 16. Oktober 1997 in Nürnberg (Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 216) (S. 38-47). Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit.
- NORDHAUS, H.-U. (2000). Qualitätsbewußtsein der Schule fördern. In J. Rützel, A. Sehrer und S. Ziehm (Hrsg.), Berufseignung und berufliche Anforderungen. Handlungsfelder Berufsvorbereitung und Berufsausbildung. Tagungsdokumentation im Auftrag des Hessischen Landesausschuss für Berufsbildung (Darmstädter Beiträge zur Berufspädagogik, Band 24) (S.121-130). Alsbach/Bergstraße: Leuchtturmverlag.
- NORDHAUS, H.-U. (2004). Ausbildungsvorbereitung bereits in der Schule – Wege und Möglichkeiten. In KAUSA (Hrsg.), Fachtagung Fit für die Ausbildung – Können was Zukunft hat. 31.8. - 1.9.2004 in Düsseldorf (S.112-118). Bielefeld: Bertelsmann.
- ODENWALD, S. (2005). Krass schön geredet. GEW-Kommentar: Ausbildungspakt trickst mit Zahlen. Erziehung und Wissenschaft, 19, 7-8.
- PILGRAM, J. (24.10.2005). Die Party ist wichtiger. Immer mehr Azubis werfen hin, weil sie völlig falsche Erwartungen an die Arbeit haben. Süddeutsche Zeitung, S.9.
- PRAGER, J. und WIELAND, C. (2005). Repräsentativumfrage zur Selbstwahrnehmung der Jugend in Deutschland. Bielefeld: Bertelsmann.
- PRESSE- UND INFORMATIONSAMT DER BUNDESREGIERUNG (8. September 2005). Rundbrief Ausbildung, Ausgabe 5/2005, S.5.

- PRENZEL, M., BAUMERT, J., BLUM, W., LEHMANN, R., LEUTNER, D., NEUBRAND, M., PEKRUN, R., ROLFF, H.-G., ROST, J. und SCHIEFELE, U. (Hrsg.). (2004). PISA 2003. Der Bildungsstand der Jugendlichen in Deutschland – Ergebnisse des zweiten internationalen Vergleichs. Münster: Waxmann.
- RAUTMANN, D. (2005, Oktober). Lehrstellenmarkt noch angespannt. Handwerk Magazin, 7-8.
- RUTENFRANZ, J. und ULICH, E. (1961). Berufsreife. In A. Mayer und B. Herwig (Hrsg.). Betriebspsychologie (Handbuch der Psychologie in 12 Bänden, Band 9) (S.336-361). Göttingen: Hogrefe.
- RÜTZEL, J. (2002). Fit für Ausbildung und Beruf. Berufseignung zwischen Bewertung, Prognose und Förderung. Berufsbildung, 56 (73), 3-8.
- SCHARMANN, T. (1965). Jugend in Arbeit und Beruf (Überblick zur wissenschaftlichen Jugendkunde Band 10). München: Juventa.
- SCHARTAU, H. (2004). Statements. In KAUSA (Hrsg.), Fachtagung Fit für die Ausbildung - Können, was Zukunft hat. 31.8. - 1.9.2004 in Düsseldorf (S.13-18). Bielefeld: Bertelsmann.
- SCHERMER, P. (2000). Berufseignung: Anforderungen und Fördermöglichkeiten. In J. Rützel, A. Seherer und S. Ziehm (Hrsg.), Berufseignung und berufliche Anforderungen. Handlungsfelder Berufsvorbereitung und Berufsausbildung. Tagungsdokumentation im Auftrag des Hessischen Landesausschuss für Berufsbildung (Darmstädter Beiträge zur Berufspädagogik Band 24) (S.160-166). Alsbach/Bergstraße: Leuchtturmverlag.
- SCHNEIDER, F. (1952). Das 9. Schuljahr. Stuttgart: Reinhold A. Müller.
- SCHOBBER, K. (2004). Erfahrungen der Berufsberatung. In KAUSA (Hrsg.), Fachtagung Fit für die Ausbildung - Können, was Zukunft hat. 31.8. - 1.9.2004 in Düsseldorf (S.53-58). Bielefeld: Bertelsmann.
- SCHOBBER, K. (2005). „Ausbildungsreife“. Zur Diskussion um ein schwieriges Konstrukt – Erfahrung der Bundesagentur für Arbeit. In Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.), Der Ausbildungsmarkt und seine Einflussfaktoren. Ergebnisse des Experten-Workshops vom 1. und 2. Juli 2004 in Bonn (S. 53-70). Bonn: Bundesinstitut für Berufsbildung.

- SCHÖNGEN, K. (2003). Ausbildungsvertrag gelöst = Ausbildung abgebrochen? Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, 33 (5), 35-39.
- SCHÖNIG, W. und FAHRHAUER, O. (2004). Bildungsförderung, Verteilungspolitik und soziale Durchlässigkeit. Zur Theorie und Empirie eines vernachlässigten Handlungsfeldes. Aus Politik und Zeitgeschichte, 28, 17-23.
- SEIFERT, K. H. (1977). Theorien der Berufswahl und der beruflichen Entwicklung. In K. H. Seifert, H.-H. Eckhardt und W. Jaide (Hrsg.), Handbuch der Berufspsychologie (S. 171-279). Göttingen: Hogrefe.
- SEIFERT, K. H. (1992). Berufswahl und Laufbahnentwicklung. In: D. Frey, C. Hoyos und D. Stahlberg (Hrsg.), Angewandte Psychologie. Ein Lehrbuch (S. 187-204). Weinheim: Psychologie Verlags Union.
- SEIFERT, K. H., BERGMANN, C. und EDER, F. (1987). Berufswahlreife und Selbstkonzept - Berufskonzept - Kongruenz als Prädiktoren der beruflichen Anpassung und Bewährung während der beruflichen Ausbildung. Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie, 31,4, 133-143.
- SEHRBROCK, I. (2004). Statements. In KAUSA (Hrsg.), Fachtagung Fit für die Ausbildung - Können, was Zukunft hat. 31.8. - 1.9.2004 in Düsseldorf (S.25-S.25-32). Bielefeld: Bertelsmann.
- SIEGERS, J. (1996). Bewährte Strukturen sichern, erkannte Schwachstellen beseitigen. Wirtschaft und Berufserziehung, 48 (9), 267-270.
- SÖHNGEN, B. (1998). Anforderungsprofile von Betrieben – Leistungsprofile von Schulabgängern. In W. Dostal, K. Parmentier und K. Schober (Hrsg.), Mangelnde Schulleistung oder überzogene Anforderungen? Zur Problematik unbesetzter/unbesetzbarer Ausbildungsplätze. Dokumentation eines Workshops in der Bundesanstalt für Arbeit am 16. Oktober 1997 in Nürnberg (Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 216) (S.11-17). Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit.
- SPECK, J. (1980). Handbuch wissenschaftstheoretischer Begriffe. Göttingen: Vandenhoeck und Ruprecht.
- SPELBERG, K. (1998, Juni). Sind die Lehrstellenbewerber ausbildungsreif? Handwerk Magazin, 1-2.

- STANGE, E.-M. (2005). Eröffnung der Fachtagung durch die Vorsitzende der GEW. In Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft. Organisationsbereich Berufliche Bildung und Weiterbildung in Kooperation mit dem GEW Landesverband Berlin (Hrsg.), Dokumentation der Fachtagung „Geprüft und für zu schwach befunden?! Sind Jugendliche trotz vieler neuer Kompetenzen nicht ausbildungsfähig?“ am 11. und 12.02.2005 in Berlin-Lichtenberg (S. 6-10). Berlin: Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft.
- STEFFENS, G. (1998). Strukturelle Defizite und Veränderungsbedarf. In W. Dostal, K. Parmentier und K. Schober (Hrsg.), Mangelnde Schulleistung oder überzogene Anforderungen? Zur Problematik unbesetzter/unbesetzbarer Ausbildungsplätze. Dokumentation eines Workshops in der Bundesanstalt für Arbeit am 16. Oktober 1997 in Nürnberg (Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 216) (S.48-55). Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit.
- SUPER, D. E. (1953). A theory of vocational development. American Psychologist, 8, 185-190.
- SUPER, D. E. (1957). Psychology and careers. New York: Harper und Row.
- SUPER, D. E. (1974). Measuring vocational maturity for counseling and evaluation. Washington: National Vocational Guidance Association.
- THOMSEN, J. (09. August 2005). Jeder zweite Schüler taugt nicht für eine Lehre. Berliner Zeitung, S.3.
- TRAMER, M. (1954). Berufsnöte Jugendlicher. Probleme der Berufswahl, Berufslehre und Mittelschulen. Basel: Benno Schwabe & Co. Verlag.
- TREICHEL, P. (1998). Informationen zur Ausbildung in der REWE-Handelsgruppe. In W. Dostal, K. Parmentier und K. Schober (Hrsg.), Mangelnde Schulleistung oder überzogene Anforderungen? Zur Problematik unbesetzter/unbesetzbarer Ausbildungsplätze. Dokumentation eines Workshops in der Bundesanstalt für Arbeit am 16. Oktober 1997 in Nürnberg (Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 216) (S.18-23). Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit.
- TROLTSCH, K. (2005). Jugend im Abseits. Über Konsequenzen fehlender Ausbildungs- und Beschäftigungsmöglichkeiten. Manuskript in Vorbereitung.

- ULRICH, J. G. (2004). Wer ist schuld an der Ausbildungsmisere? Diskussion der Lehrstellenprobleme aus attributionstheoretischer Sicht. Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, 33 (3), 15-19.
- ULRICH, J. G. (2005). Probleme bei der Bestimmung von Ausbildungsplatznachfrage und Ausbildungsplatzangebot. Definition, Operationalisierung, Messprobleme. In Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.), Der Ausbildungsmarkt und seine Einflussfaktoren. Ergebnisse des Experten-Workshops vom 1. und 2. Juli 2004 in Bonn (S.5-36). Bonn: Bundesinstitut für Berufsbildung.
- ULRICH, J. G. (2006). Transparenz auf dem Ausbildungsmarkt. Aktuelle Lage, Intransparenz und Lösungsmöglichkeiten. Unveröffentlichtes Arbeitspapier.
- ULRICH, J. G., EBERHARD, V. und KREWERTH, A. (in Druck). Die Entwicklung auf dem Ausbildungsmarkt von 1992 - 2005: Offene Fragen und Hintergründe der BA/BIBB-Bewerberstudie. In V. Eberhard, A. Krewerth und J. G. Ulrich (Hrsg.), Mangelware Lehrstelle. Zur aktuellen Lage der Ausbildungsplatzbewerber in Deutschland. Bonn: Bertelsmann.
- ULRICH, J. G., FLEMMING, S., GRANATH, R.-O. und KREKEL, E. M. (2006). Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge fällt auf den niedrigsten Stand seit der Wiedervereinigung [www-Dokument].
Verfügbar unter: <http://www.bibb.de/de/23711.htm> [09.Mai 2006].
- ULRICH, J. G., KREKEL, E. M. und FLEMMING, S. (2005). Lage auf dem Lehrstellenmarkt weiterhin sehr angespannt [www-Dokument]. Verfügbar unter: <http://www.bibb.de/de/22024.htm> [17.November 2005].
- ULRICH, J. G. und KREWERTH, A. (in Druck). Determinanten des Erfolgs bei der betrieblichen Lehrstellensuche. In V. Eberhard, A. Krewerth & J. G. Ulrich (Hrsg.), Mangelware Lehrstelle. Zur aktuellen Lage der Lehrstellenbewerber in Deutschland. Bonn: Bertelsmann.
- VETTER, W. (1997). Mit Brief und Siegel – Erwartungen an Bildung in der Schule. Wirtschaft und Berufserziehung, 49 (1), 20-27.
- VIERING, J. (1. September 2005). Bauchfrei zum Dienst. Jeder fünfte Schulabgänger gilt als nicht ausbildungsreif. Süddeutsche Zeitung, S.88.

- WALPER, S. (2005, Juli). Der Forschungsstand zu elterlichen Erziehungskompetenzen, gehaltenen Vortrag auf der Tagung des Deutschen Jugendinstituts in Kooperation mit dem Bayerischen Rundfunk „Von PISA-Kids, ratlosen Eltern und ‚Super-Nannys‘ am 6. Juli 2005 in München [www-Dokument]. Verfügbar unter:
http://www.dji.de/9_themen/thema0507/praesentationwalper.pdf
[15.November 2005].
- WATERMANN, R. (2003, November). Ausbildungsreife – Ergebnisse der neueren empirischen Bildungsforschung, gehaltenen Vortrag auf der Fachtagung des Bundesinstituts für Berufsbildung „Zukunft Berufsausbildung in Deutschland – Empirische Untersuchungen und Schlussfolgerungen“ am 4. November 2003 in Bonn [www-Dokument]. Verfügbar unter:
http://www.bibb.de/dokumente/pdf/a21_ft-zukunft-berufsausbildung_watermann.pdf [01.Oktober 2005].
- WEIß, R. (1998). Betriebspraktikum und Betriebserkundung. In Institut der deutschen Wirtschaft Köln (Hrsg.), Informationen zur Beruflichen Bildung. Ein Kompendium der Berufsbildungspolitik und -praxis (Register 3, Allgemeinbildendes Schulwesen Blatt 33). Köln: Deutscher Instituts-Verlag.
- WERNER, D. (2002). Standort Deutschland – Reformbedarf für Arbeitsmarkt und Bildungssystem. Die IW-Umfrage zu Ausbildung und Beschäftigung (Beiträge zur Gesellschafts- und Bildungspolitik, 258, 5/2002). Köln: Deutscher Instituts-Verlag.
- WERNER, D. (2005). Ausbildung zwischen Strukturwandel und Investitionskalkül. In Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.), Der Ausbildungsmarkt und seine Einflussfaktoren. Ergebnisse des Experten-Workshops vom 1. und 2. Juli 2004 in Bonn (S.53-70). Bonn: Bundesinstitut für Berufsbildung.
- WIEDEMANN, G. M. (9. September 2005). Auszubildenden fehlt oft die Reife. Kölner Stadt-Anzeiger, S.5.

- WINKLER, M. (2005). Wie vorbereitet ist die Jugend auf Arbeit und Beruf? Ergebnisse und Perspektiven aus der Kompetenzforschung. In Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft. Organisationsbereich Berufliche Bildung und Weiterbildung in Kooperation mit dem GEW Landesverband Berlin (Hrsg.), Dokumentation der Fachtagung „Geprüft und für zu schwach befunden?! Sind Jugendliche trotz vieler neuer Kompetenzen nicht ausbildungsfähig?“ am 11. und 12.02.2005 in Berlin-Lichtenberg (S.10-28). Berlin: Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft.
- ZEDLER, R. (2003). Förderung der Ausbildungsreife – was ist zu tun? Wirtschaft und Berufserziehung, 55 (03), 12-15.
- ZEDLER, R. (2004). Ausbildungspakt: Kooperation statt Konfrontation. In Institut der deutschen Wirtschaft Köln (Hrsg.), Informationen zur Beruflichen Bildung. Ein Kompendium der Berufsbildungspolitik und -praxis (Register 1, Bildungs- und Gesellschaftspolitik Blatt 59). Köln: Deutscher Instituts-Verlag.
- ZIEHM, S. (2002). Berufseignung aus betrieblicher Sicht. Berufsbildung, 56 (73), 16 -18.

Anhang A

Fragebogen der Berufsbildungsexperten

Benutzername:
v.berghard (Verena
Berghard)

letzte Anmeldung:
26.11.2025 - 18:33

[Abmelden](#)

Hauptmenü

- Startseite
- Informationen
- Ergebnisse

Administration

- Befragungen**
- Gruppenverwaltung
- Benutzerverwaltung
- Expertenverwaltung
- News-Verwaltung
- Logfile-Übersicht
- Mail-Templates

Einstellungen

- Personliche Daten
- Eigene Einstellungen
- Systemeinstellungen

Hilfe

- Erste Schritte
- Online-Hilfe

Vorschau:

Ausbildungsreife

%

1 Die folgende Liste enthält Merkmale, die häufig als Voraussetzung für einen erfolgreichen Einstieg in die Berufsausbildung genannt werden.

1.1 Bitte teilen Sie uns mit, wie sich die heutige Bewerbergeneration hinsichtlich der hier aufgeführten Merkmale von der Bewerbergeneration vor 15 Jahren unterscheidet.

>>> Sie wünschen vorab noch nähere Erläuterungen zu den Merkmalen? [Definitionen finden Sie hier.](#)

• Bitte beantworten Sie alle folgenden Zeilen:

	stark gesunken -2	etwas gesunken -1	gleich geblieben 0	etwas gestiegen +1	stark gestiegen +2
Mündliche Ausdrucksfähigkeit	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Schriftliche Ausdrucksfähigkeit	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Beherrschung der deutschen Rechtschreibung	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Grundkenntnisse der englischen Sprache	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Beherrschung der Grundrechenarten	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Dreisatzrechnung	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Prozentrechnung	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Einfaches Kopfrechnen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Grundkenntnisse der Längen-, Flächen- und Volumenberechnung	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Grundkenntnisse im IT-Bereich	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Betriebswirtschaftliche Vorkenntnisse	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Problemlösefähigkeit	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Konzentrationsfähigkeit	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Bundesinstitut für Berufsbildung **BiBB** Forschen
Berufe
Zukunft gestalten **Expertenmonitor**

Benutzername: v.abehand (Vera A. A. A.)
 Letzte Anmeldung: 26.11.2005 - 10:23
 Abmelden

Hauptmenü
 Startseite
 Informationen
 Ergebnisse
 Administration
Befragungen
 Gruppenverwaltung
 Benutzerverwaltung
 Expertenverwaltung
 News-Verwaltung
 Logfile-Übersicht
 Mail-Templates
 Einstellungen
 Persönliche Daten
 Eigene Einstellungen
 Systemeinstellungen
 Hilfe
 Erste Schritte
 Online-Hilfe

Vorschau: [Seitenweise anzeigen] [Freies Modul]

Ausbildungsreife

Bitte beantworten Sie alle folgenden Zeilen:

	stark gesunken -2	eher gesunken -1	gleich geblieben 0	eher gestiegen +1	stark gestiegen +2
Kreativität	<input type="radio"/>				
Entwicklungspotenzial	<input type="radio"/>				
Selbstständigkeit	<input type="radio"/>				
Selbstsicherheit	<input type="radio"/>				
Kenntnis der eigenen Fertigkeiten und Fähigkeiten	<input type="radio"/>				
Wissen über Ausbildungsberufe und Bewerbungsstrategien	<input type="radio"/>				
Fähigkeit zur Selbstkritik	<input type="radio"/>				
Zuverlässigkeit	<input type="radio"/>				
Höflichkeit	<input type="radio"/>				
Verantwortungsbewusstsein	<input type="radio"/>				
Sorgfalt	<input type="radio"/>				
Physische Belastbarkeit	<input type="radio"/>				
Psychische Belastbarkeit	<input type="radio"/>				

Zurück Weiter

Bundesinstitut für Berufsbildung **BiBB** Forschen
Berufe
Zukunft gestalten **Expertenmonitor**

Benutzername: v.abehand (Vera A. A. A.)
 Letzte Anmeldung: 26.11.2005 - 10:23
 Abmelden

Hauptmenü
 Startseite
 Informationen
 Ergebnisse
 Administration
Befragungen
 Gruppenverwaltung
 Benutzerverwaltung
 Expertenverwaltung
 News-Verwaltung
 Logfile-Übersicht
 Mail-Templates
 Einstellungen
 Persönliche Daten
 Eigene Einstellungen
 Systemeinstellungen
 Hilfe
 Erste Schritte
 Online-Hilfe

Vorschau: [Seitenweise anzeigen] [Freies Modul]

Ausbildungsreife

Bitte beantworten Sie alle folgenden Zeilen:

	stark gesunken -2	eher gesunken -1	gleich geblieben 0	eher gestiegen +1	stark gestiegen +2
Teamfähigkeit	<input type="radio"/>				
Kommunikationsfähigkeit	<input type="radio"/>				
Rücklichtnahme	<input type="radio"/>				
Konfliktfähigkeit	<input type="radio"/>				
Toleranz	<input type="radio"/>				
Flexibilität	<input type="radio"/>				
Bereitschaft, zu lernen	<input type="radio"/>				
Bereitschaft, Leistung zu zeigen	<input type="radio"/>				
Frustrationstoleranz	<input type="radio"/>				
Durchhaltevermögen	<input type="radio"/>				
Anpassungsfähigkeit	<input type="radio"/>				
Bereitschaft, sich in die betriebliche Hierarchie einzuordnen	<input type="radio"/>				

Zurück Weiter

Abbrechen

letzte Anmeldung: 26.11.2009 - 10:22

Abmelden

Hauptmenü

- Startseite
- Informationen
- Ergebnisse

Administration

- Befragungen
- Gruppenverwaltung
- Beraterverwaltung
- Expertenverwaltung
- News-Verwaltung
- Logfile-Übersicht
- Mail-Templates

Einstellungen

- Persönliche Daten
- Eigene Einstellungen
- Systemeinstellungen

Hilfe

- Erste Schritte
- Online-Hilfe

Ausbildungsreife 28 %

2 Müssen die eben genannten Merkmale bereits zu Beginn einer Ausbildung vorhanden sein, oder können sie auch noch im Laufe der Lehre erworben werden?

2.1 Bitte entscheiden Sie, ob die Merkmale bei allen Ausbildungsberufen, bei einem Teil der Ausbildungsberufe oder bei keinem der Ausbildungsberufe bereits zu Beginn der Lehre zwingend erforderlich sind.

Stellen Sie sich dabei bitte immer eine mindestens durchschnittliche Ausprägung vor (z.B. mindestens durchschnittliche mündliche Ausdrucksfähigkeit).

Zwingend erforderlich für...

• Bitte beantworten Sie alle folgenden Zeilen:

	...keinen der Ausbildungsberufe	...einen Teil der Ausbildungsberufe	...alle Ausbildungsberufe
Mündliche Ausdrucksfähigkeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Schriftliche Ausdrucksfähigkeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Beherrschung der deutschen Rechtschreibung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Grundkenntnisse der englischen Sprache	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Beherrschung der Grundrechenarten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Dreisatzrechnung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Prozentrechnung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
einfaches Kopfrechnen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Grundkenntnisse der Längen-, Flächen- und Volumenberechnung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Grundkenntnisse im IT-Bereich	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Betriebswirtschaftliche Vorkenntnisse	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Problemlösefähigkeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Konzentrationsfähigkeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Bundesinstitut für Berufsbildung **BiBB**

Forschen
Beraten
Zukunft gestalten

letzte Anmeldung: 26.11.2009 - 10:22

Abmelden

Hauptmenü

- Startseite
- Informationen
- Ergebnisse

Administration

- Befragungen
- Gruppenverwaltung
- Beraterverwaltung
- Expertenverwaltung
- News-Verwaltung
- Logfile-Übersicht
- Mail-Templates

Einstellungen

- Persönliche Daten
- Eigene Einstellungen
- Systemeinstellungen

Hilfe

- Erste Schritte
- Online-Hilfe

Übersicht... Kontakt... Über uns...

Expertenmonitor

Vorschau: Prüfen Modus

Ausbildungsreife 31 %

Zwingend erforderlich für...

• Bitte beantworten Sie alle folgenden Zeilen:

	...keinen der Ausbildungsberufe	...einen Teil der Ausbildungsberufe	...alle Ausbildungsberufe
Kreativität	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Entwicklungspotenzial	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Selbstständigkeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Selbstsicherheit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kenntnis der eigenen Fertigkeiten und Fähigkeiten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Wissen über Ausbildungsberufe und Bewerbungsstrategien	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Fähigkeit zur Selbstkritik	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Zuverlässigkeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Höflichkeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Verantwortungsbewusstsein	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sorgfältigkeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Physische Belastbarkeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Psychische Belastbarkeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Bundesinstitut für Berufsbildung **BiBB** Forschen
Beraten
Zukunft gestalten
Expertenmonitor

Benutzername:
v.lehmann (Viviana Lehmann)

letzte Anmeldung:
26.11.2009 - 10:00

[Abmelden](#)

Hauptmenü

- Startseite
- Informationen
- Ergebnisse

Administration

- Befragungen
- Gruppenverwaltung
- Benutzerverwaltung
- Expertenverwaltung
- News-Verwaltung
- Logfile-Übersicht
- Mail-Templates

Einstellungen

- Personliche Daten
- Eigene Einstellungen
- Systemeinstellungen

Hilfe

- Erste Schritte
- Online-Hilfe

Vorschau: [Seitenweise anzeigen](#) [Prüfung Modus]

Ausbildungsreife

27 %

Zwingend erforderlich für...

• Bitte beantworten Sie alle folgenden Zeilen:

	...keinen der Ausbildungsberufe	...einen Teil der Ausbildungsberufe	...alle Ausbildungsberufe
Teamfähigkeit	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kommunikationsfähigkeit	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Rücksichtnahme	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Konfliktfähigkeit	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Toleranz	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Flexibilität	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Bereitschaft, zu lernen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Bereitschaft, Leistung zu zeigen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Frustrationstoleranz	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Durchhaltevermögen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Anpassungsfähigkeit	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Bereitschaft, sich in die betriebliche Hierarchie einzuordnen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

[Zurück](#)
[Weiter >](#)

Bundesinstitut für Berufsbildung **BiBB** Forschen
Beraten
Zukunft gestalten
Expertenmonitor

Benutzername:
v.lehmann (Viviana Lehmann)

letzte Anmeldung:
26.11.2009 - 10:00

[Abmelden](#)

Hauptmenü

- Startseite
- Informationen
- Ergebnisse

Administration

- Befragungen
- Gruppenverwaltung
- Benutzerverwaltung
- Expertenverwaltung
- News-Verwaltung
- Logfile-Übersicht
- Mail-Templates

Einstellungen

- Personliche Daten
- Eigene Einstellungen
- Systemeinstellungen

Hilfe

- Erste Schritte
- Online-Hilfe

Vorschau: [Seitenweise anzeigen](#) [Prüfung Modus]

Ausbildungsreife

44 %

3 In welchen Bereichen haben Sie Veränderungen festgestellt, die möglicherweise die Ausbildungsreife der heutigen Lehrstellenbewerber beeinflussen?

3.1 Welche Veränderungen sehen Sie, wenn Sie die heutigen Lehrstellenbewerber mit den Bewerbern vor 15 Jahren verglichen?

• Bitte beantworten Sie alle folgenden Zeilen:

	stark gesunken -2	eher gesunken -1	gleich geblieben 0	eher gestiegen +1	stark gestiegen +2
Die Anstrengung der Jugendlichen, eine Ausbildungsstelle zu finden, ist	<input type="radio"/>				
Die Motivation der Jugendlichen, eine Ausbildung zu absolvieren, ist	<input type="radio"/>				
Die Kenntnis der Jugendlichen über berufliche Anforderungen ist	<input type="radio"/>				
Die Kenntnis der Jugendlichen über betriebliche Anforderungen ist	<input type="radio"/>				
Die Bereitschaft der Jugendlichen, sich ernsthaft mit ihrer Berufswahl auseinanderzusetzen, ist	<input type="radio"/>				
Die Bereitschaft der Jugendlichen, sich den Anforderungen einer beruflichen Ausbildung zu stellen, ist	<input type="radio"/>				
Das Wissen der Jugendlichen über die Bedeutung von Arbeitseigenschaften wie Pünktlichkeit oder Zuverlässigkeit ist	<input type="radio"/>				

[Zurück](#)
[Weiter >](#)

Home | Kontakt | Impressum

Bundesinstitut für Berufsbildung **BiBB**

 Festschreiben
 Beratung
 Zukunft gestalten

Expertenmonitor

Benutzername:
v.leschad (Viviana Leschad)

letzte Anmeldung:
26.11.2025 - 10:22

[Abmelden](#)

Vorschau: [Lehrweise anzeigen](#) [Preview Modus]

Ausbildungsreife
50 %

3.2 Welche Unterschiede stellen Sie fest, wenn Sie die heutige Familiensituation mit der vor 15 Jahren vergleichen?

• Bitte beantworten Sie alle folgenden Zeilen:

	stark gesunken -2	eher gesunken -1	gleich geblieben 0	eher gestiegen +1	stark gestiegen +2
Der Zusammenhalt innerhalb der Familien ist	<input type="radio"/>				
Die Bereitschaft der Eltern, Defizite ihrer Kinder durch eigene Förderung auszugleichen, ist	<input type="radio"/>				
Die Vermittlung von Selbstständigkeit durch das Elternhaus ist	<input type="radio"/>				
Die Vermittlung von Verantwortungsbewusstsein durch das Elternhaus ist	<input type="radio"/>				
Die Vermittlung von arbeitstugenden (z.B. Pünktlichkeit) durch das Elternhaus ist	<input type="radio"/>				
Die Auseinandersetzung innerhalb der Familien mit dem Thema der Berufswahl ist	<input type="radio"/>				
Das Interesse der Eltern an der beruflichen Zukunft ihrer Kinder ist	<input type="radio"/>				
Das Interesse der Eltern an den schulischen Leistungen (z.B. Rechenfertigkeiten, Rechtschreibung) ihrer Kinder ist	<input type="radio"/>				

[Zurück](#)
[Weiter](#)

Home | Kontakt | Impressum

Bundesinstitut für Berufsbildung **BiBB**

 Festschreiben
 Beratung
 Zukunft gestalten

Expertenmonitor

Benutzername:
v.leschad (Viviana Leschad)

letzte Anmeldung:
26.11.2025 - 10:22

[Abmelden](#)

Vorschau: [Lehrweise anzeigen](#) [Preview Modus]

Ausbildungsreife
50 %

3.3 Welche Veränderungen fallen Ihnen auf, wenn Sie die heutigen allgemein bildenden Schulen mit denen vor 15 Jahren vergleichen?

• Bitte beantworten Sie alle folgenden Zeilen:

	stark gesunken -2	eher gesunken -1	gleich geblieben 0	eher gestiegen +1	stark gestiegen +2
Das Ausmaß, in dem die Schule soziale Kompetenzen vermittelt, ist	<input type="radio"/>				
Das Ausmaß, in dem Werte in der Schule vermittelt werden, ist	<input type="radio"/>				
Die Anwendbarkeit schulischen Wissens in der Ausbildung ist	<input type="radio"/>				
Die Auseinandersetzung mit der Berufswahl in den Schulen ist	<input type="radio"/>				
Die Kenntnisse der Lehrer bezüglich der Arbeitswelt sind	<input type="radio"/>				
Die Unterstützung der Lehrer bei der Lehrstellensuche ihrer Schüler ist	<input type="radio"/>				
Die Kooperationsbereitschaft der Schulen mit Unternehmen ist	<input type="radio"/>				
Das Ausmaß, in dem die Schule die grundlegenden Kulturtechniken (Lesen, Schreiben, Rechnen) vermittelt, ist	<input type="radio"/>				

[Zurück](#)
[Weiter](#)

Bundesinstitut für Berufsbildung **BiBB** Forschen Beraten Zukunfts gestalten **Expertenmonitor**

Benutzername: v.abehard (Viviana ABEHARD)
 Letzte Anmeldung: 26.11.2005 - 10:20
 Abmelden

Hauptmenü
 Startseite
 Informationen
 Ergebnisse
 Administration
Befragungen
 Gruppenverwaltung
 Benutzerverwaltung
 Expertenverwaltung
 News-Verwaltung
 Logfile-Übersicht
 Mail-Templates
 Einstellungen
 Persönliche Daten
 Eigene Einstellungen
 Systeminstellungen
 Hilfe
 Erste Schritte
 Online-Hilfe

Vorschau:

Ausbildungsreife

3.4 Welche Unterschiede sehen Sie, wenn Sie die heutige Arbeitswelt mit der vor 15 Jahren vergleichen?

Bitte beantworten Sie alle folgenden Zeilen:

	stark gesunken -2	eher gesunken -1	gleich geblieben 0	eher gestiegen +1	stark gestiegen +2
Die Komplexität der Berufswelt ist	<input type="radio"/>				
Die Anforderung der Unternehmen an das Leistungsniveau der heutigen Bewerber ist	<input type="radio"/>				
Die Anforderung der Unternehmen an das Sozialverhalten der heutigen Bewerber ist	<input type="radio"/>				
Die Geschwindigkeit des Wandels in der Arbeitswelt ist	<input type="radio"/>				
Die theoretischen Ansprüche der Ausbildungsberufe sind	<input type="radio"/>				
Die Mindestanforderungen in den Ausbildungsberufen sind	<input type="radio"/>				
Die Anforderungen an die berufspädagogische Kompetenz der Betriebe sind	<input type="radio"/>				
Durch die Neuordnung bisheriger Berufe sind die Anforderungen an die Lehrstellenbewerber	<input type="radio"/>				
Durch die Entwicklung der Informations- und Kommunikationstechnologien sind die Anforderungen an die Lehrstellenbewerber	<input type="radio"/>				

Bundesinstitut für Berufsbildung **BiBB** Forschen Beraten Zukunfts gestalten **Expertenmonitor**

Benutzername: v.abehard (Viviana ABEHARD)
 Letzte Anmeldung: 26.11.2005 - 10:20
 Abmelden

Hauptmenü
 Startseite
 Informationen
 Ergebnisse
 Administration
Befragungen
 Gruppenverwaltung
 Benutzerverwaltung
 Expertenverwaltung
 News-Verwaltung
 Logfile-Übersicht
 Mail-Templates
 Einstellungen
 Persönliche Daten
 Eigene Einstellungen
 Systeminstellungen
 Hilfe
 Erste Schritte
 Online-Hilfe

Vorschau:

Ausbildungsreife

4 Welchen Stellenwert hat das Thema "Ausbildungsreife" Ihrer Meinung nach in der öffentlichen Diskussion?

Bitte versuchen Sie, jede Aussage zu bewerten und die Kategorie "kann ich nicht beurteilen" möglichst selten zu benutzen.

Bitte beantworten Sie alle folgenden Zeilen:

	stimme überhaupt nicht zu -2	stimme eher nicht zu -1	stimme eher zu +1	stimme voll und ganz zu +2	kann ich nicht beurteilen
Die Klagen über eine zu geringe Ausbildungsreife treten vermehrt auf, wenn es zu wenig Lehrstellen gibt	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Das Problem der mangelnden Ausbildungsreife wird übertrieben dargestellt	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mit den Klagen über die mangelnde Ausbildungsreife wird von der schwierigen Lehrstellenituation abgelenkt	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Benutzernamen:
v.abehard (Viviana ABEHARD)

letzte Anmeldung:
26.11.2009 - 10:00

[Abmelden](#)

Vorschau: [\[Seitenweise anzeigen\]](#) [Pretest-Modus]

Ausbildungsreife

74 %

5 Im Zusammenhang mit der Diskussion um die Ausbildungsreife werden Forderungen an die verschiedensten Beteiligten laut. Bitte teilen Sie uns mit, welchen dieser Forderungen Sie zustimmen und welchen nicht.

Bitte versuchen Sie, jede Aussage zu bewerten und die Kategorie "kann ich nicht beurteilen" möglichst selten zu benutzen.

5.1 Forderungen an die Jugendlichen

• Bitte beantworten Sie alle folgenden Zeilen:

	stimme überhaupt nicht zu -2	stimme eher nicht zu -1	stimme eher zu +1	stimme voll und ganz zu +2	kann ich nicht beurteilen
Jugendliche müssen stärker als bisher lernen, Verantwortung für ihr Leben zu übernehmen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jugendliche müssen stärker als bisher versuchen, die Anforderungen der Unternehmen zu erfüllen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jugendliche müssen stärker als bisher lernen, ihre Kompetenzen realistisch einzuschätzen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jugendliche müssen ihre Berufswahl ernsthafter als bisher angehen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jugendliche müssen sich stärker als bisher bemühen, Kontakt zur Berufswelt aufzunehmen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Geringe Fertigkeiten in den Kulturtechniken müssen durch eine hohe Motivation der Auszubildenden kompensiert werden	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

[Zurück](#)
[Weiter](#)

Bundesinstitut für Berufsbildung **BiBB**

Forschen
Beraten
Zukunft gestalten

Expertenmonitor

[Hilfe](#) [Kontakt](#) [Über uns](#)

Benutzernamen:
v.abehard (Viviana ABEHARD)

letzte Anmeldung:
26.11.2009 - 10:00

[Abmelden](#)

Vorschau: [\[Seitenweise anzeigen\]](#) [Pretest-Modus]

Ausbildungsreife

80 %

5.2 Forderungen an die Eltern

• Bitte beantworten Sie alle folgenden Zeilen:

	stimme überhaupt nicht zu -2	stimme eher nicht zu -1	stimme eher zu +1	stimme voll und ganz zu +2	kann ich nicht beurteilen
Eltern müssen ihren Kindern stärker als bisher grundlegende Werte vermitteln	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Eltern müssen stärker als bisher positive Rollenbilder für ihre Kinder sein	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Eltern müssen ihre Kinder stärker als bisher fördern, um deren Ausbildungsreife zu sichern	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Eltern müssen stärker als bisher die Vorzüge der Berufstätigkeit vorleben	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Eltern müssen stärker als bisher die Auseinandersetzung ihrer Kinder mit der Berufswahl fördern	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Eltern müssen stärker als bisher in den Dialog mit Schulen und Unternehmen treten	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Eltern von Auszubildenden müssen stärker als bisher in die Ausbildung ihrer Kinder eingebunden werden	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Eltern müssen stärker als bisher Verantwortung für die Vermittlung von Arbeitsugenden (z.B. Pünktlichkeit) übernehmen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

[Zurück](#)
[Weiter](#)

Bundesinstitut für Berufsbildung **BiBB** Forschen Beraten Zukunfts gestalten **Expertenmonitor**

Benutzername: v.leschad (Viviana Leschad)
 letzte Anmeldung: 26.11.2015 - 10:22
 Abmelden

Hauptmenü
 Startseite
 Informationen
 Ergebnisse
 Administration
Befragungen
 Gruppenverwaltung
 Benutzerverwaltung
 Expertenverwaltung
 News-Verwaltung
 Logfile-Übersicht
 Mail-Templates
 Einstellungen
 Persönliche Daten
 Eigene Einstellungen
 Systeminstellungen
 Hilfe
 Erste Schritte
 Online-Hilfe

Vorschau:

Ausbildungsreife

5.3 Forderungen an die allgemein bildenden Schulen

Bitte beantworten Sie alle folgenden Zeilen:

	stimme überhaupt nicht zu -2	stimme eher nicht zu -1	stimme eher zu +1	stimme voll und ganz zu +2	kann ich nicht beurteilen
Berufsanforderung muss ein eigenes Schulfach werden	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Während der Schulzeit müssen Lernaufgaben in Unternehmen durchgeführt werden	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Während der Schulzeit müssen stärker als bisher Schlüsselqualifikation gefördert werden	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
In der Schule muss die Grundlage für die Lern- und Leistungsbereitschaft der Jugendlichen gelegt werden	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Schulen müssen mögliche Erziehungsversauererisse der Eltern ausgleichen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Schulische Lernaufgaben müssen einen stärkeren Praxisbezug haben	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Schulen haben die Aufgabe, zur Ausbildungsreife zu führen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Es müssen Lehrerfortbildungen in Hinblick auf die Berufswelt stattfinden	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Bereits während der Schulzeit muss überprüft werden, welche Schüler zu geringe Fähigkeiten aufweisen, um in eine Ausbildung einmünden zu können	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Bundesinstitut für Berufsbildung **BiBB** Forschen Beraten Zukunfts gestalten **Expertenmonitor**

Benutzername: v.leschad (Viviana Leschad)
 letzte Anmeldung: 26.11.2015 - 10:22
 Abmelden

Hauptmenü
 Startseite
 Informationen
 Ergebnisse
 Administration
Befragungen
 Gruppenverwaltung
 Benutzerverwaltung
 Expertenverwaltung
 News-Verwaltung
 Logfile-Übersicht
 Mail-Templates
 Einstellungen
 Persönliche Daten
 Eigene Einstellungen
 Systeminstellungen
 Hilfe
 Erste Schritte
 Online-Hilfe

Vorschau:

Ausbildungsreife

5.4 Forderungen an die Unternehmen

Bitte beantworten Sie alle folgenden Zeilen:

	stimme überhaupt nicht zu -2	stimme eher nicht zu -1	stimme eher zu +1	stimme voll und ganz zu +2	kann ich nicht beurteilen
Ausbilder müssen sich stärker als bisher für ihre Auszubildenden engagieren	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Unternehmen müssen sich der Verantwortung stellen, auch schwächere Jugendliche auszubilden	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Unternehmen müssen ihre Anforderungen an Lehrlingsbewerber senken	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Unternehmen müssen vermehrt den Kontakt zu Schulen suchen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Unternehmen müssen Schulen, die eine gute Berufswahlorientierung durchführen, belohnen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Unternehmen müssen bei der Bewerberauswahl stärker als bisher das Entwicklungspotenzial der Jugendlichen beachten	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

letzte Anmeldung: 26.11.2008 - 18:33

[Abmelden](#)

Hauptmenü

- [Startseite](#)
- [Informationen](#)
- [Ergebnisse](#)

Administration

Befragungen

- [Gruppenverwaltung](#)
- [Benutzerverwaltung](#)
- [Expertenverwaltung](#)
- [News-Verwaltung](#)
- [Logfile-Übersicht](#)
- [Mail-Templates](#)

Einstellungen

- [Persönliche Daten](#)
- [Eigene Einstellungen](#)
- [Systemeinstellungen](#)

Hilfe

- [Erste Schritte](#)
- [Online-Hilfe](#)

Ausbildungsreife 96 %

6 Bitte bewerten Sie zum Schluss die folgenden Aussagen.

Bitte versuchen Sie, jede Aussage zu bewerten und die Kategorie "kann ich nicht beurteilen" möglichst selten zu benutzen.

• Bitte beantworten Sie alle folgenden Zeilen:

	stimme überhaupt nicht zu -2	stimme eher nicht zu -1	stimme eher zu +1	stimme voll und ganz zu +2	kann ich nicht beurteilen
Sogar vorhandene Ausbildungsreife ist heute keine Garantie für einen Ausbildungsplatz.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Auch jemand mit schlechten Noten kann ausbildungsfähig sein.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Die Abbrecherquoten in Ausbildungen sind vor allem das Ergebnis einer mangelnden Ausbildungsreife.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Viele Jugendliche werden völlig zu Unrecht als „nicht ausbildungsfähig“ stigmatisiert.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Berufsvorbereitende Maßnahmen führen zu einer Stigmatisierung der Jugendlichen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
„Erreichter Schulabschluss“ und „Ausbildungsreife“ sind zwei verschiedene Dinge, die nichts miteinander zu tun haben.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Die hohe Anzahl der Jugendlichen ohne Ausbildungsplatz ist auf deren geringe Ausbildungsreife zurückzuführen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Die Ansprüche der Unternehmen sind nur deshalb so hoch, weil es mehr Lehrstellenbewerber als freie Lehrstellen gibt.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ein Lehrstellenbewerber sollte nur dann als „ausbildungsfähig“ bezeichnet werden, wenn er genau die spezifischen Anforderungen des jeweiligen Unternehmens erfüllt.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

[← Zurück](#)
[Weiter →](#)

Bundesinstitut für Berufsbildung **BiBB**

Kommunikation
Beratung
Zukunft gestalten

Expertenmonitor

www.bi-bb.de

Benutzername:

letzte Anmeldung: 26.11.2008 - 18:33

Hauptmenü

- [Startseite](#)
- [Informationen](#)
- [Ergebnisse](#)

Administration

Befragungen

- [Gruppenverwaltung](#)
- [Benutzerverwaltung](#)
- [Expertenverwaltung](#)
- [News-Verwaltung](#)
- [Logfile-Übersicht](#)
- [Mail-Templates](#)

Einstellungen

- [Persönliche Daten](#)
- [Eigene Einstellungen](#)
- [Systemeinstellungen](#)

Hilfe

- [Erste Schritte](#)
- [Online-Hilfe](#)

Vorschau:

Ausbildungsreife 100 %

Vielen Dank für Ihre Mühe!

Jetzt müssen Sie nur noch auf Abmelden klicken, dann nimmt Ihr Fragebogen an der Auswertung teil.

[← Zurück](#)
[Abmelden](#)

Anhang B

Fragebogen der Auszubildenden

Fragebogen zur Ausbildungsreife

Zur Zeit wird in der Öffentlichkeit heftig über das Thema „Ausbildungsreife“ diskutiert. Eine der strittigen Fragen ist, welche Fähigkeiten und Eigenschaften Jugendliche **bereits vor Antritt einer Ausbildung** mitbringen müssen und was erst im Laufe der Lehre erworben werden muss.

Bitte entscheiden Sie, ob die folgenden Fähigkeiten und Eigenschaften

- a) bei *allen* Ausbildungsberufen,
- b) bei *einem Teil* der Ausbildungsberufe oder
- c) bei *keinem* der Ausbildungsberufe

bereits zu Beginn der Lehre zwingend erforderlich sind.

Antworten Sie bitte so schnell und spontan wie möglich. Es gibt hier keine richtigen oder falschen Antworten. Allein Ihre Meinung zählt! Beachten Sie, dass es sich bei den Fähigkeiten und Eigenschaften jeweils um eine **mindestens durchschnittliche** Ausprägung handelt (z.B. mindestens durchschnittliche mündliche Ausdrucksfähigkeit).

Bereits zu Beginn einer Ausbildung zwingend erforderlich für...

	... alle Ausbildungs- berufe	... einen Teil der Ausbil- dungsberufe	... keinen der Ausbil- dungsberufe
Mündliche Ausdrucksfähigkeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Schriftliche Ausdrucksfähigkeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Beherrschung der deutschen Rechtschreibung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Grundkenntnisse der englischen Sprache	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Beherrschung der Grundrechenarten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Grundkenntnisse im IT-Bereich	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Betriebswirtschaftliche Vorkenntnisse	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Problemlösefähigkeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Konzentrationsfähigkeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kreativität	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Entwicklungspotenzial	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Selbstständigkeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kenntnis der eigenen Fertigkeiten und Fähigkeiten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Fähigkeit zur Selbstkritik	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Zuverlässigkeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Höflichkeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Weiter geht es auf Seite 2

Bitte denken Sie daran, dass es sich bei den Merkmalen um eine mindestens durchschnittliche Ausprägung handelt.	Bereits zu Beginn einer Ausbildung zwingend erforderlich für...		
	... alle Ausbildungsberufe	... einen Teil der Ausbildungsberufe	... keinen der Ausbildungsberufe
Verantwortungsbewusstsein	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sorgfalt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Physische Belastbarkeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Psychische Belastbarkeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Teamfähigkeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Rücksichtnahme	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Konfliktfähigkeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Toleranz	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Flexibilität	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Bereitschaft, zu lernen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Bereitschaft, Leistung zu zeigen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Frustrationstoleranz	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Durchhaltevermögen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Anpassungsfähigkeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Bereitschaft, sich in die betriebliche Hierarchie einzuordnen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Bitte schätzen Sie nun die folgenden Aussagen zur Ausbildungsreife ein. Sie haben hier die Möglichkeit, auf einer Skala von -2 bis +2 zu antworten. Bitte versuchen Sie, möglichst jede Aussage zu bewerten und möglichst selten die Kategorie „kann ich nicht beurteilen“ zu benutzen.	stimme überhaupt nicht zu	stimme eher nicht zu	stimme eher zu	stimme voll und ganz zu	kann ich nicht beurteilen
	-2	-1	+1	+2	
Sogar vorhandene Ausbildungsreife ist heute keine Garantie für einen Ausbildungsplatz	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Auch jemand mit schlechten Noten kann ausbildungsreif sein	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
„Erreichter Schulabschluss“ und „Ausbildungsreife“ sind zwei verschiedene Dinge, die nichts miteinander zu tun haben	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mit den Klagen über die mangelnde Ausbildungsreife wird von der schwierigen Lehrstellensituation abgelenkt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Die Abbrecherquoten in Ausbildungen sind vor allem das Ergebnis einer mangelnden Ausbildungsreife	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Die Ansprüche der Unternehmen sind nur deshalb so hoch, weil es mehr Lehrstellenbewerber als freie Lehrstellen gibt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Das Problem der mangelnden Ausbildungsreife wird übertrieben dargestellt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Die hohe Anzahl der Jugendlichen ohne Ausbildungsplatz ist auf deren geringe Ausbildungsreife zurückzuführen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Abschließend bitten wir Sie noch einige Angaben zu Ihrer Person und Ihren Erfahrungen zu machen.

1. Ihr Geschlecht und Ihr Geburtsjahr

- weiblich 19 _____
 männlich

2. Welchen Schulabschluss haben Sie?

- keinen Abschluss
 Abschlusszeugnis einer Sonderschule
 Hauptschulabschluss
 qualifizierter Hauptschulabschluss
 Realschulabschluss oder sonstiger mittlerer Abschluss
 erweiterter Realschulabschluss bzw. Berechtigung zum Besuch der gymnasialen Oberstufe
 Fachhochschulreife
 Hochschulreife

3. Welchen Beruf erlernen Sie? _____

4. In welchem Lehrjahr sind Sie? 1. Lehrjahr 2. Lehrjahr 3. Lehrjahr

Welche Erfahrungen haben Sie während der Zeit der Lehrstellensuche gemacht?

5. Habe mich insgesamt bei ____ Betrieben beworben, um eine Lehrstelle zu bekommen (*inklusive der Stelle, die ich jetzt habe*)
6. Wie viele Absagen haben Sie ungefähr erhalten? _____
7. Falls Sie auch Absagen erhielten: Warum denken Sie, haben Ihnen manche Betriebe abgesagt?
(Bitte kreuzen Sie alles an, was Ihrer Meinung nach zutrifft.)
- weil ich zu jung war
 weil meine Schulnoten nicht ausreichten
 weil die Anforderungen des Betriebs zu hoch waren
 weil ich den Einstellungstest nicht bestanden habe
 weil mein Schulabschluss nicht ausreichte
 weil das Vorstellungsgespräch schlecht gelaufen ist
 weil der Betrieb eigentlich gar nicht ausbilden wollte
 weil ich zu viele Fehlstunden auf dem Zeugnis hatte
 weil ich überqualifiziert war
 weil sich so viele beworben hatten, dass ich selbst bei vorhandener Eignung keine große Chance hatte
 Sonstiges, weil _____

Vielen Dank für Ihre Mühe!

Anhang C

Rangreihe: Kennzeichen von Ausbildungsreife aus Sicht der Berufsbildungsexperten

Personmerkmale	Kennzeichen von Ausbildungsreife	Kennzeichen beruflicher Eignung	nicht erforderlich für Lehrbeginn
Zuverlässigkeit	97 %	2 %	1 %
Bereitschaft, zu lernen	97 %	3 %	-
Höflichkeit	97 %	1 %	2 %
Bereitschaft, Leistung zu zeigen	95 %	4 %	1 %
Verantwortungsbewusstsein	94 %	5 %	1 %
Konzentrationsfähigkeit	91 %	8 %	1 %
Durchhaltevermögen	91 %	7 %	2 %
Beherrschung der Grundrechenarten	91 %	9 %	-
Einfaches Kopfrechnen	90 %	10 %	-
Sorgfalt	89 %	9 %	2 %
Rücksichtnahme	88 %	11 %	1 %
Fähigkeit zur Selbstkritik	85 %	12 %	3 %
Toleranz	84 %	14 %	2 %
Anpassungsfähigkeit	83 %	16 %	1 %
Bereitschaft, sich in die betriebliche Hierarchie einzuordnen	82 %	17 %	1 %
Konfliktfähigkeit	82 %	17 %	1 %
Problemlösefähigkeit	77 %	21 %	2 %
Flexibilität	76 %	23 %	1 %
Frustrationstoleranz	75 %	22 %	3 %
Kenntnis der eigenen Fertigkeiten und Fähigkeiten	74 %	23 %	3 %
Prozentrechnung	74 %	25 %	1 %
Dreisatzrechnung	70 %	29 %	1 %
Psychische Belastbarkeit	69 %	30 %	1 %
Wissen über Ausbildungsberufe und Bewerbungsstrategien	64 %	31 %	5 %
Kommunikationsfähigkeit	66 %	34 %	-
Selbstständigkeit	62 %	35 %	3 %
Mündliche Ausdrucksfähigkeit	59 %	40 %	1 %
Entwicklungspotenzial	57 %	41 %	2 %
Beherrschung der deutschen Rechtschreibung	54 %	45 %	1 %
Teamfähigkeit	53 %	45 %	2 %
Physische Belastbarkeit	49 %	51 %	-
Selbstsicherheit	49 %	48 %	3 %
Grundkenntnisse im IT Bereich	48 %	50 %	2 %
Schriftliche Ausdrucksfähigkeit	41 %	59 %	-
Grundkenntnisse der Längen-, Flächen- und Volumenberechnung	40 %	59 %	1 %
Betriebswirtschaftliche Vorkenntnisse	24 %	65 %	11 %
Kreativität	27 %	72 %	1 %
Grundkenntnisse der englischen Sprache	14 %	83 %	3 %

Anmerkung. Die Angaben beruhen auf den Aussagen von n = 350 Berufsbildungsexperten.

Rangreihe: Kennzeichen von Ausbildungsreife aus Sicht der Wirtschaftsvertreter

Personmerkmale	Kennzeichen von Ausbildungsreife	Kennzeichen beruflicher Eignung	nicht erforderlich für Lehrbeginn
Zuverlässigkeit	100 %	-	-
Bereitschaft, zu lernen	100 %	-	-
Bereitschaft, Leistung zu zeigen	99 %	1 %	
Konzentrationsfähigkeit	98 %	2 %	-
Durchhaltevermögen	98 %	1 %	1 %
Einfaches Kopfrechnen	98 %	2 %	-
Verantwortungsbewusstsein	96 %	4 %	-
Beherrschung der Grundrechenarten	94 %	6 %	-
Sorgfalt	94 %	6 %	-
Höflichkeit	94 %	6 %	-
Rücksichtnahme	92 %	8 %	-
Konfliktfähigkeit	92 %	7 %	1 %
Toleranz	90 %	10 %	-
Bereitschaft, sich in die betriebliche Hierarchie einzuordnen	89 %	10 %	1 %
Fähigkeit zur Selbstkritik	88 %	12 %	-
Anpassungsfähigkeit	88 %	11 %	1 %
Flexibilität	86 %	14 %	-
Kenntnis der eigenen Fertigkeiten und Fähigkeiten	84 %	16 %	-
Prozentrechnung	84 %	14 %	2 %
Dreisatzrechnung	81 %	18 %	1 %
Problemlösefähigkeit	81 %	18 %	1 %
Wissen über Ausbildungs- und Bewerbungsstrategien	80 %	16 %	4 %
Frustrationstoleranz	79 %	18 %	3 %
Psychische Belastbarkeit	79 %	21 %	-
Kommunikationsfähigkeit	73 %	27 %	-
Mündliche Ausdrucksfähigkeit	71 %	29 %	-
Selbstständigkeit	69 %	30 %	1 %
Teamfähigkeit	66 %	34 %	-
Beherrschung d. deutschen Rechtschreibung	63 %	37 %	-
Grundkenntnisse der Längen, -Flächen- und Volumenberechnung	61 %	38 %	1 %
Entwicklungspotenzial	56 %	43 %	1 %
Physische Belastbarkeit	51 %	49 %	-
Selbstsicherheit	51 %	47 %	2 %
Grundkenntnisse im IT Bereich	46 %	54 %	-
Schriftliche Ausdrucksfähigkeit	42 %	58 %	-
Betriebswirtschaftliche Vorkenntnisse	27 %	63 %	10 %
Kreativität	23 %	76 %	1 %
Grundkenntnisse der englischen Sprache	13 %	86 %	1 %

Anmerkung. Die Angaben beruhen auf den Aussagen von n = 90 Wirtschaftsvertretern.

Rangreihe: Kennzeichen von Ausbildungsreife aus Sicht der Gewerkschaftsvertreter

Personmerkmale	Kennzeichen von Ausbildungsreife	Kennzeichen beruflicher Eignung	nicht erforderlich für Lehrbeginn
Zuverlässigkeit	98 %	2 %	-
Bereitschaft, zu lernen	98 %	2 %	-
Verantwortungsbewusstsein	93 %	7 %	-
Bereitschaft, Leistung zu zeigen	91%	7%	2 %
Sorgfalt	91 %	9 %	-
Rücksichtnahme	88 %	9 %	3 %
Konzentrationsfähigkeit	83 %	17 %	-
Durchhaltevermögen	83 %	12 %	5 %
Einfaches Kopfrechnen	81 %	14 %	5 %
Beherrschung der Grundrechenarten	81 %	14 %	5 %
Toleranz	79 %	17 %	4 %
Problemlösefähigkeit	76 %	24 %	-
Fähigkeit zur Selbstkritik	74 %	26 %	-
Konfliktfähigkeit	74 %	21 %	5 %
Höflichkeit	71 %	26 %	2 %
Kenntnis der eigenen Fertigkeiten und Fähigkeiten	71 %	21 %	8 %
Frustrationstoleranz	71 %	21 %	8 %
Kommunikationsfähigkeit	69 %	29 %	2 %
Wissen über Ausbildungsberufe und Bewerbungsstrategien	64 %	31 %	5 %
Bereitschaft, sich in die betriebliche Hierarchie einzuordnen	62 %	31 %	7 %
Anpassungsfähigkeit	62 %	24 %	14 %
Physische Belastbarkeit	62 %	33 %	5 %
Prozentrechnung	62 %	33 %	5 %
Teamfähigkeit	62 %	38 %	-
Beherrschung der deutschen Rechtschreibung	55 %	43 %	2 %
Dreisatzrechnung	55 %	38 %	7 %
Flexibilität	55 %	33 %	12 %
Selbstsicherheit	55 %	38 %	7 %
Entwicklungspotenzial	52 %	43 %	5 %
Selbstständigkeit	52 %	43 %	5 %
Mündliche Ausdrucksfähigkeit	50 %	48 %	2 %
Psychische Belastbarkeit	43 %	50 %	7 %
Grundkenntnisse im IT Bereich	41 %	57 %	2 %
Schriftliche Ausdrucksfähigkeit	36 %	62 %	2 %
Grundkenntnisse der Längen-, Flächen- und Volumenberechnung	31 %	67 %	2 %
Kreativität	21 %	79 %	-
Betriebswirtschaftliche Vorkenntnisse	12 %	71 %	17 %
Grundkenntnisse der englischen Sprache	2 %	93 %	5 %

Anmerkung. Die Angaben beruhen auf den Aussagen von n = 42 Gewerkschaftsvertretern.

Rangreihe: Kennzeichen von Ausbildungsreife aus Sicht der Auszubildenden

Personmerkmale	Kennzeichen von Ausbildungsreife	Kennzeichen beruflicher Eignung	nicht erforderlich für Lehrbeginn	n
Zuverlässigkeit	99 %	1 %	-	253
Bereitschaft, zu lernen	94 %	6 %	-	252
Bereitschaft, Leistung zu zeigen	92 %	8 %	-	252
Höflichkeit	88 %	12 %	-	253
Verantwortungsbewusstsein	87 %	12 %	1 %	251
Konzentrationsfähigkeit	85 %	14 %	1 %	253
Durchhaltevermögen	82 %	17 %	1 %	253
Beherrschung der Grundrechenarten	81 %	19 %	-	253
Sorgfalt	81 %	19 %	-	253
Selbstständigkeit	77 %	21 %	2 %	252
Anpassungsfähigkeit	77 %	21 %	2 %	253
Rücksichtnahme	77 %	22 %	1 %	252
Toleranz	72 %	25 %	3 %	253
Kenntnis der eigenen Fertigkeiten und Fähigkeiten	70 %	27 %	3 %	252
Teamfähigkeit	69 %	30 %	1 %	253
Mündliche Ausdrucksfähigkeit	68 %	31 %	1 %	253
Fähigkeit zur Selbstkritik	65 %	31 %	4 %	252
Bereitschaft, sich in die betriebliche Hierarchie einzuordnen	65 %	31 %	4 %	253
Flexibilität	65 %	34 %	1 %	253
Problemlösefähigkeit	64 %	29 %	7 %	252
Konfliktfähigkeit	64 %	31 %	5 %	252
Beherrschung der deutschen Rechtschreibung	63 %	36 %	1 %	252
Entwicklungspotenzial	63 %	34 %	3 %	252
Frustrationstoleranz	48%	43 %	9 %	252
Physische Belastbarkeit	45 %	52 %	3 %	252
Schriftliche Ausdrucksfähigkeit	44 %	55 %	1 %	252
Kreativität	39 %	58 %	3 %	252
Psychische Belastbarkeit	35 %	62 %	3 %	252
Grundkenntnisse der englischen Sprache	17 %	78 %	5 %	252
Betriebswirtschaftliche Vorkenntnisse	14 %	72 %	14 %	251
Grundkenntnisse im IT Bereich	10 %	85 %	5 %	253

Anhang D

Rangreihe: Entwicklung der Personmerkmale aus Sicht der Berufsbildungsexperten

Personmerkmale	gesunken	gleich geblieben	gestiegen
Beherrschung der deutschen Rechtschreibung	87 %	12 %	1 %
Schriftliche Ausdrucksfähigkeit	85 %	12 %	3 %
Einfaches Kopfrechnen	83 %	16 %	1 %
Konzentrationsfähigkeit	81 %	16 %	3 %
Prozentrechnung	75 %	24 %	1 %
Grundkenntnisse der Längen-, Flächen- und Volumenberechnung	75 %	23 %	2 %
Dreisatzrechnung	73 %	26 %	1 %
Beherrschung der Grundrechenarten	71 %	28 %	1 %
Durchhaltevermögen	71 %	24 %	5 %
Sorgfalt	68 %	31 %	1 %
Rücksichtnahme	65 %	32 %	3 %
Höflichkeit	64 %	30 %	6 %
Psychische Belastbarkeit	63 %	32 %	5 %
Frustrationstoleranz	63 %	27 %	10%
Zuverlässigkeit	58 %	38 %	4 %
Verantwortungsbewusstsein	56 %	38 %	6 %
Fähigkeit zur Selbstkritik	55 %	34 %	11 %
Mündliche Ausdrucksfähigkeit	53 %	26 %	21 %
Physische Belastbarkeit	56 %	40 %	4 %
Konfliktfähigkeit	52 %	34 %	14 %
Bereitschaft, Leistung zu zeigen	50 %	33 %	17 %
Kenntnis der eigenen Fertigkeiten und Fähigkeiten	48 %	43 %	9 %
Bereitschaft, zu lernen	45 %	38 %	17 %
Bereitschaft, sich in die betriebliche Hierarchie einzuordnen	41 %	43 %	16 %
Toleranz	38 %	40 %	22 %
Problemlösefähigkeit	38 %	38 %	24 %
Selbstständigkeit	38 %	26 %	36 %
Wissen über Ausbildungsberufe und Bewerbungsstrategien	36 %	33 %	31 %
Anpassungsfähigkeit	34 %	43 %	23 %
Betriebswirtschaftliche Vorkenntnisse	29 %	53 %	18 %
Flexibilität	26 %	39 %	35 %
Kommunikationsfähigkeit	25 %	27 %	48 %
Kreativität	23 %	43 %	34 %
Entwicklungspotenzial	21 %	57 %	22 %
Teamfähigkeit	19 %	39 %	42 %
Grundkenntnisse der englischen Sprache	15 %	26 %	59 %
Selbstsicherheit	12 %	25 %	63 %
Grundkenntnisse im IT-Bereich	13 %	26 %	61 %

Anmerkung. Die Angaben beruhen auf den Aussagen von n = 350 Berufsbildungsexperten.

Rangreihe: Entwicklung der Personmerkmale aus Sicht der Wirtschaftsvertreter

Personmerkmale	gesunken	gleich geblieben	gestiegen
Einfaches Kopfrechnen	94 %	5 %	1 %
Prozentrechnung	93 %	7 %	-
Beherrschung der deutschen Rechtschreibung	93 %	7 %	-
Dreisatzrechnung	91 %	9 %	-
Schriftliche Ausdrucksfähigkeit	91 %	8 %	1 %
Beherrschung der Grundrechenarten	88 %	12 %	-
Konzentrationsfähigkeit	86 %	14 %	-
Grundkenntnisse der Längen-, Flächen- und Volumenberechnung	83 %	17 %	-
Höflichkeit	77 %	23 %	-
Zuverlässigkeit	77 %	23 %	-
Rücksichtnahme	72 %	28 %	-
Psychische Belastbarkeit	71 %	27%	2%
Durchhaltevermögen	71 %	26 %	3 %
Sorgfalt	70 %	30 %	-
Mündliche Ausdrucksfähigkeit	70 %	19 %	11 %
Frustrationstoleranz	68 %	27 %	5 %
Kenntnis der eigenen Fertigkeiten und Fähigkeiten	64 %	31 %	5 %
Verantwortungsbewusstsein	63 %	36 %	1 %
Bereitschaft, Leistung zu zeigen	59 %	33 %	8 %
Fähigkeit zur Selbstkritik	58 %	40 %	2 %
Konfliktfähigkeit	57 %	35 %	8 %
Bereitschaft, zu lernen	54 %	40 %	6 %
Selbstständigkeit	51 %	30 %	19 %
Physische Belastbarkeit	49 %	50 %	1 %
Bereitschaft, sich in die betriebliche Hierarchie einzuordnen	48 %	47 %	5 %
Toleranz	47 %	41 %	12 %
Problemlösefähigkeit	46 %	38 %	16 %
Kommunikationsfähigkeit	44 %	29 %	27 %
Anpassungsfähigkeit	41 %	47 %	12 %
Wissen über Ausbildungsberufe und Bewerbungsstrategien	40 %	41 %	19 %
Betriebswirtschaftliche Vorkenntnisse	32 %	59 %	9 %
Flexibilität	29 %	43 %	28 %
Entwicklungspotenzial	27 %	64 %	9 %
Teamfähigkeit	26 %	45 %	29 %
Grundkenntnisse der englischen Sprache	24 %	30 %	46 %
Kreativität	20 %	51 %	29 %
Selbstsicherheit	12 %	30 %	58 %
Grundkenntnisse im IT-Bereich	4 %	12 %	84 %

Anmerkung. Die Angaben beruhen auf den Aussagen von n = 90 Wirtschaftsvertretern.

Rangreihe: Entwicklung der Personmerkmale aus Sicht der Gewerkschaftsvertreter

Personmerkmale	gesunken	gleich geblieben	gestiegen
Schriftliche Ausdrucksfähigkeit	74 %	14 %	12 %
Dreisatzrechnung	71 %	29 %	-
Beherrschung der deutschen Rechtschreibung	67 %	31 %	2 %
Einfaches Kopfrechnen	67 %	28 %	5 %
Prozentrechnung	67 %	31 %	2 %
Grundkenntnisse der Längen-, Flächen- und Volumenberechnung	62 %	36 %	2 %
Frustrationstoleranz	62 %	29 %	9 %
Konzentrationsfähigkeit	57 %	38 %	5 %
Rücksichtnahme	57 %	41 %	2 %
Fähigkeit zur Selbstkritik	57 %	29 %	14 %
Beherrschung der Grundrechenarten	52 %	43 %	5 %
Durchhaltevermögen	52 %	45 %	3 %
Sorgfalt	55 %	43 %	2 %
Psychische Belastbarkeit	55 %	36 %	9 %
Höflichkeit	43 %	57 %	-
Konfliktfähigkeit	52 %	33 %	15 %
Mündliche Ausdrucksfähigkeit	48 %	24 %	28 %
Wissen über Ausbildungsberufe und Bewerbungsstrategien	47 %	36 %	17 %
Verantwortungsbewusstsein	45 %	50 %	5 %
Physische Belastbarkeit	45 %	48 %	7 %
Zuverlässigkeit	43 %	57 %	-
Betriebswirtschaftliche Vorkenntnisse	38 %	50 %	12 %
Bereitschaft, sich in die betriebliche Hierarchie einzuordnen	38 %	33 %	29 %
Toleranz	38 %	31 %	31 %
Kenntnis der eigenen Fertigkeiten und Fähigkeiten	36 %	57 %	7 %
Selbstständigkeit	36 %	26 %	38 %
Problemlösefähigkeit	33 %	41 %	26 %
Selbstsicherheit	31 %	21 %	48 %
Bereitschaft, zu lernen	26 %	57 %	17 %
Bereitschaft, Leistung zu zeigen	26 %	41 %	33 %
Kommunikationsfähigkeit	26 %	31 %	43 %
Anpassungsfähigkeit	24 %	47 %	29 %
Kreativität	21 %	36 %	43 %
Teamfähigkeit	21 %	36 %	43 %
Flexibilität	21 %	24 %	55 %
Grundkenntnisse der englischen Sprache	19 %	17 %	64 %
Entwicklungspotenzial	14 %	57 %	29 %
Grundkenntnisse im IT-Bereich	12 %	7 %	81 %

Anmerkung. Die Angaben beruhen auf den Aussagen von n = 42 Gewerkschaftsvertretern.

Anhang E

Ladungen der Items aus dem Themenbereich 2 (Entwicklungen) auf den sieben Faktoren

	Faktor 1	Faktor 2	Faktor 3	Faktor 4	Faktor 5	Faktor 6	Faktor 7
Vermittlung von Verantwortungsbewusstsein durch das Elternhaus	.779						
Vermittlung von Arbeitstugenden durch das Elternhaus	.751						
Bereitschaft der Eltern, Defizite ihrer Kinder durch eigene Förderung auszugleichen	.750						
Vermittlung von Selbstständigkeit durch das Elternhaus	.677						
Interesse der Eltern an der beruflichen Zukunft ihrer Kinder	.677						
Zusammenhalt innerhalb der Familien	.648						
Auseinandersetzung innerhalb der Familien mit dem Thema der Berufswahl	.599						
Interesse der Eltern an den schulischen Leistungen ihrer Kinder	.584						
Motivation der Jugendlichen, eine Ausbildung zu absolvieren		.812					
Anstrengung der Jugendlichen, eine Ausbildungsstelle zu finden		.794					
Bereitschaft der Jugendlichen, sich ernsthaft mit ihrer Berufswahl auseinanderzusetzen		.738					
Bereitschaft der Jugendlichen, sich den Anforderungen einer beruflichen Ausbildung zu stellen		.725					
Wissen der Jugendlichen über die Bedeutung von Arbeitstugenden		.484					
Unterstützung der Lehrer bei der Lehrstellensuche ihrer Schüler			.770				
Kooperationsbereitschaft der Schulen mit Unternehmen			.744				
Auseinandersetzung mit der Berufswahl in den Schulen			.728				
Kenntnisse der Lehrer bezüglich der Arbeitswelt			.630				
Durch die Neuordnung bisheriger Berufe sind die Anforderungen an die Lehrstellenbewerber				.792			
Mindestanforderungen in den Ausbildungsberufen				.716			
theoretischen Ansprüche der Ausbildungsberufe				.689			
Anforderung an die berufspädagogische Kompetenz der Betriebe				.688			
Durch Entwicklung der Informations- und Kommunikationstechnologien sind Anforderungen an Bewerber				.624			

Anhang F

Statistische Kennwerte für Hypothese I bis Hypothese IIIg

		Hypo- these I	Hypo- these II	Hypo- these IIIa	Hypo- these IIIb	Hypo- these IIIc	Hypo- these IIId	Hypo- these IIIe	Hypo- these IIIf	Hypo- these IIIg
Wirtschaft	M	28.53	21.92	0.13	-0.17	-0.66	-0.73	-0.41	-0.49	-0.97
	SD	4.75	7.0	0.96	0.75	0.74	0.67	0.78	0.67	0.73
	n	90	90	90	90	90	90	90	90	90
Gewerkschaften	M	24.05	16.62	1.14	0.55	-0.43	-0.55	0.40	0.38	-0.48
	SD	6.78	9.53	0.78	0.83	0.74	0.74	0.94	0.88	0.74
	n	42	42	42	42	42	42	42	42	42
	t	3.871	3.224	-6.399	-4.731	-1.648	-1.439	-4.903	-5.664	-3.567
	df	60.48	62.42	96.95	73.39	80.11	73.21	68.23	64.22	78.74
	p	<.001	=.001	<.001	<.001	p=.051	p=.085	<.001	<.001	<.001
	d	0.85	0.63	-1.15	-1.31	-0.31	-0.26	-0.94	-1.11	-0.67

Anmerkung. Die Effektgröße (d) wurde gemäß der Empfehlung von Cohen (1988) für den Fall heterogener Varianzen wie folgt berechnet: $d = (\bar{x}_E - \bar{x}_S) / [(s_E^2 + s_S^2) / 2]^{0.5}$.

Statistische Kennwerte für Hypothese IVa bis Hypothese Vc

		Hypo- these IVa	Hypo- these IVb	Hypo- these IVc	Hypo- these IVd	Hypo- these IVe	Hypo- these IVf	Hypo- these Va	Hypo- these Vb	Hypo- these Vc
Wirtschaft	M	1.62	1.12	0.77	1.48	1.26	0.96	3.47	3.28	3.55
	SD	0.51	0.65	0.72	0.55	0.57	0.67	0.59	0.58	0.52
	n	90	90	90	90	90	90	88	90	89
Gewerkschaften	M	1.43	1.48	0.95	1.67	1.21	1.12	3.12	2.97	2.98
	SD	0.63	0.51	0.66	0.48	0.61	0.59	0.63	0.75	0.57
	n	42	42	42	42	42	42	42	42	41
	t		-3.408	-1.461	-2.022	0.371	-1.416	2.993	4.646	-5.487
	df		101.05	86.71	90.68	76.09	89.63	75.22	64.57	72.10
	p		<.001	=.074	=.023	=.356	=.080	=.002	<.001	<.001
	d		-0.61	-0.26	-0.37	0.08	-0.25	0.57	-1.03	1.04

Anmerkungen. Die Effektgröße (d) wurde gemäß der Empfehlung von Cohen (1988) für den Fall heterogener Varianzen wie folgt berechnet: $d = (\bar{x}_E - \bar{x}_S) / [(s_E^2 + s_S^2) / 2]^{0.5}$.

Hypothese IVa wurde gerichtet formuliert. Die Mittelwerte der beiden Gruppen – Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertreter – wichen jedoch in die der Erwartung entgegengesetzte Richtung ab, so dass kein Test berecht werden konnte.

Statistische Kennwerte für Hypothese Vd bis Hypothese Vf

		Hypothese Vd	Hypothese Ve	Hypothese Vla	Hypothese Vlb	Hypothese Vlc	Hypothese Vld	Hypothese Vle	Hypothese Vlf
Wirtschaft	M	3.44	3.42	2.73	2.79	2.75	1.63	3.08	2.60
	SD	0.60	0.56	0.64	0.78	0.73	0.59	0.67	0.91
	n	89	89	86	82	89	89	88	83
Gewerkschaften	M	2.64	2.90	3.32	3.31	3.81	2.92	3.31	2.73
	SD	0.73	0.69	0.57	0.75	0.40	0.90	0.72	0.93
	n	42	42	41	42	42	39	42	40
t		6.165	4.183	-5.203	-3.58	-10.726	-8.234	-1.753	-0.688
df		68.54	67.30	88.04	85.99	126.18	52.92	75.71	75.38
p		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	=.042	=.069
d		1.20	0.83	-0.97	-0.68	-1.80	-1.69	-0.33	-0.14

Anmerkung. Die Effektgröße (d) wurde gemäß der Empfehlung von Cohen (1988) für den Fall heterogener Varianzen wie folgt berechnet: $d = (\bar{x}_E - \bar{x}_S) / [(s_E^2 + s_S^2) / 2]^{0.5}$.

Statistische Kennwerte für Hypothese VIIIa bis Hypothese VIIIg

		Hypothese VIIIa	Hypothese VIIIb	Hypothese VIIIc	Hypothese VIId	Hypothese VIIIe	Hypothese VIIIf	Hypothese VIIIg
Wirtschaft	M	2.81	2.72	2.86	2.86	1.98	2.00	1.73
	SD	0.73	0.74	0.65	0.82	0.75	0.83	0.65
	n	88	90	90	90	83	86	90
Gewerkschaften	M	1.83	3.79	3.62	3.05	2.56	3.17	1.40
	SD	0.80	0.47	0.58	0.66	0.78	0.95	0.70
	n	41	42	42	42	41	41	42
t		6.635	-10.020	-6.772	-1.599	-3.995	-6.786	2.567
df		71.39	117.41	88.19	98.31	77.25	70.01	74.99
p		<.001	<.001	<.001	=.113	<.001	<.001	=.012
d		1.28	-1.73	-1.23	-0.29	0.76	-1.31	0.49

Anmerkung. Die Effektgröße (d) wurde gemäß der Empfehlung von Cohen (1988) für den Fall heterogener Varianzen wie folgt berechnet: $d = (\bar{x}_E - \bar{x}_S) / [(s_E^2 + s_S^2) / 2]^{0.5}$.

Statistische Kennwerte für Hypothese VIIa bis Hypothese VIIe

		Hypothese VIIa	Hypothese VIIb	Hypothese VIIc	Hypothese VIId	Hypothese VIIe
Wirtschaft	M	2.11	1.66	1.57	1.62	2.56
	SD	0.93	0.78	0.78	0.70	0.73
	n	88	90	89	89	87
Gewerkschaften	M	3.69	3.21	3.69	3.23	1.29
	SD	0.60	0.87	0.52	0.97	0.55
	n	42	42	42	40	42
Experten	M	2.90	2.39	2.50	2.25	1.97
	SD	0.96	0.90	1.02	0.92	0.77
	n	338	346	342	343	346
Wirtschaft vs. Gewerkschaften	t	11.768	9.893	18.402	9.405	-11.049
	df	113.91	72.87	114.83	57.79	103.42
	p	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	d	-2.06	-1.87	-3.20	-1.90	-1.96
Wirtschaft vs. Experten	t	7.197	7.659	9.339	7.050	-6.686
	df	143.22	156.41	174.60	176.50	138.19
	p	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	d	-0.88	-0.86	-1.38	-0.77	-0.81
Gewerkschaften vs. Experten	t	-7.365	-5.79	-12.234	-6.038	7.255
	df	70.23	52.252	87.19	47.56	61.90
	p	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	d	-0.99	-0.93	-2.22	-1.04	-1.02

Anmerkung. Die Effektgröße (d) wurde gemäß der Empfehlung von Cohen (1988) für den Fall heterogener Varianzen wie folgt berechnet: $d = (\bar{x}_E - \bar{x}_S) / [(s_E^2 + s_S^2) / 2]^{0.5}$

Vor dem Hintergrund der Schwierigkeiten auf dem Lehrstellenmarkt wird derzeit heftig über die Ausbildungsreife der Lehrstellenbewerber diskutiert. Eine Reihe von Unklarheiten erschwert jedoch den sachlichen Umgang mit diesem Thema. Was verbirgt sich eigentlich hinter dem Begriff Ausbildungsreife? Ist Ausbildungsreife nur ein politisches Konstrukt, das von der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite interessenspolitisch genutzt wird? Haben sich die Qualifikationen der heutigen Bewerber tatsächlich verschlechtert? Welche Veränderungen nehmen Einfluss auf die Reife der Bewerber? Und was kann getan werden, um die Ausbildungsreife der Jugendlichen zu verbessern? Die vorliegende Arbeit versucht anhand einer Befragung von Berufsbildungsexperten und Auszubildenden Antworten auf diese Fragen zu geben.

In light of the difficulties on the German training place market, Germany is currently experiencing an intense debate over the "vocational maturity" of today's training place applicants. However, a number of unclear points make it difficult to deal with this subject in an objective manner. What does the term "vocational maturity" (the state of having the fundamental knowledge and attitudes required for successful vocational education and training) actually entail? Is "vocational maturity" just a political construct that employers' associations and trade unions use for their own political interests? Are today's applicants actually less qualified than their earlier counterparts? What changes have an impact on applicants' maturity? And what can be done to improve young people's "vocational maturity"? This publication attempts to answer these questions on the basis of a survey of vocational training experts and trainees.