



Ausbildungsreife – Numerus clausus für Azubis? Ein Diskussionsbeitrag zur Klärung von Begriffen und Sachverhalten

► Seit der zweiten PISA-Studie hat die Diskussion über mangelnde Ausbildungsreife und unzureichende Schulleistungen der Ausbildungsbewerber an Schärfe gewonnen.^{1,2} Überdies verschieben steigende Anforderungen in der Berufsausbildung die Messlatte der Betriebe nach oben. Jugendliche, die diese Anforderungen nicht erfüllen, werden häufig als nicht ausbildungsreif oder ungeeignet zurückgewiesen. Die uneinheitliche und teilweise widersprüchliche Verwendung der Begriffe Ausbildungsfähigkeit und Ausbildungsreife, Eignung und Vermittlungsfähigkeit verstärkt diese Tendenzen. Der Aufsatz will einen Beitrag zur Versachlichung der Diskussion leisten.*



LOTHAR MÜLLER-KOHLBERG
Bundesagentur für Arbeit, Zentrale Nürnberg



KAREN SCHOBER
Bundesagentur für Arbeit, Zentrale Nürnberg



REINHARD HILKE
Prof. Dr. phil., Leiter des Psychologischen
Dienstes der Bundesagentur für Arbeit,
Zentrale Nürnberg

Aktuelle Probleme beim Übergang Schule – Berufsausbildung

Auf dem eng gewordenen Ausbildungsmarkt stehen Chancen und Risiken der Jugendlichen beim Übergang von der Schule in die Ausbildung stärker denn je im Blickpunkt des öffentlichen Interesses. Einerseits wächst die Sorge der Wirtschaft um ausreichend qualifizierte Nachwuchskräfte; die demografische Entwicklung, die stagnierende Bildungsentwicklung und der steigende Qualifikationsbedarf der Wirtschaft deuten auf einen absehbaren Fachkräftemangel hin.³

Andererseits bauen sich für viele Jugendliche nach dem Verlassen der Schule unüberwindliche Hürden auf, wenn es darum geht, einen Einstieg in die duale Ausbildung in einem attraktiv erscheinenden Beruf zu finden.

Bei betrieblichen Auswahlverfahren für Auszubildende liegt in Zeiten eines deutlichen Bewerberüberhangs die Messlatte sehr hoch. Betriebe wollen bei ihrer Personalauswahl möglichst wenig Risiken eingehen – und dies, obwohl die Jugendlichen in aller Regel noch oft genug mitten in entscheidenden Entwicklungsprozessen ihrer heranreifenden Persönlichkeit stehen. Gefordert werden als Grundvoraussetzung – *unabhängig* vom jeweils angestrebten Beruf – ausgeprägte Leistungsfähigkeit und Motivation, Einsatzbereitschaft, soziale Schlüsselqualifikationen, fachliche Kompetenzen. Diese – so die Position der Wirtschaft – müssen in der Schule vermittelt werden als Voraussetzung für die Aufnahme einer Ausbildung.

Forderungen und Kritik gehen nicht nur in Richtung Schule. Auch an die Berufsberatung der Bundesagentur für Arbeit (BA) richtet sich zuweilen der Vorwurf, Ausbildungsreife und Eignung der Bewerber zu „großzügig“ zu beurteilen und Anforderungen der Betriebe nicht ausreichend zu berücksichtigen. Die Einführung eines „Kompetenz-Checks“ für noch nicht vermittelte Bewerber im Rahmen des Nationalen Paktes für Ausbildung und Fachkräftenachwuchs⁴ und die Vereinbarung, „das von der Berufsberatung durchgeführte Profiling der Ausbildungsbewerber in Zusammenarbeit mit der Wirtschaft weiterzu-

entwickeln“, sind ein Beleg dafür, dass die Wirtschaft manche Eignungsbeurteilungen der Berufsberatung nicht teilt.

Die quantitative Dimension: Wie viele Jugendliche sind nicht ausbildungsreif?

Fast alle Akteure sind sich einig, dass Handlungsbedarf besteht, aber niemand kann das wahre Ausmaß mangelnder Ausbildungsreife exakt benennen. Mehrere Möglichkeiten zur Quantifizierung bieten sich an:

1. Orientiert man sich am Anteil der Schulabgänger ohne Hauptschulabschluss, wären das bundesweit rd. 81.000 Jugendliche oder 9% einer Jahrgangskohorte. Allerdings streut dieser Prozentsatz so breit zwischen den Ländern, dass man durchaus Zweifel an der Tragfähigkeit eines solchen Ansatzes haben kann (Sachsen: 13,7%, Nordrhein-Westfalen: 6,8%).⁵
2. Orientiert man sich an den PISA-Ergebnissen und setzt den Personenkreis der (noch) nicht ausbildungsreifen Jugendlichen mit jener „Risikogruppe“ von Schülern/Schülerinnen gleich, die am Ende ihrer Pflichtschulzeit nur auf Grundschulniveau rechnen und selbst einfache Texte nicht verstehen können, dann kommt man zu 22% oder rd. 195.000 der bei PISA II repräsentierten 15-jährigen Schüler/-innen.⁶
3. Orientiert man sich an der Zahl der Jugendlichen in Fördermaßnahmen für noch nicht (voll) ausbildungsreife Jugendliche, das heißt Jugendliche in berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen und im schulischen Berufsvorbereitungsjahr, dann waren dies 2004 rd. 179.000 oder knapp ein Fünftel aller Schulabgänger (siehe Übersicht). Aber auch hier besteht die Unschärfe, dass die Zahl der Teilnehmer bzw. Schüler in diesen Maßnahmen stark vom jeweiligen Angebot an Ausbildungsstellen abhängig ist, denn Jugendliche, die keinen Ausbildungsplatz bekommen, können bzw. müssen dort ihre Schulpflicht ableisten oder sie besuchen sie mangels Alternativen.

Vielfalt an Begriffen und Bewertungskonzepten

Die aktuelle berufsbildungspolitische Diskussion um Leistungspotenziale junger Menschen wird geprägt durch unterschiedliche Blickrichtungen (arbeitgeberorientiert bzw. bewerberorientiert), und sie wird erschwert durch unklare Begriffe und Bewertungskonzepte:

- Schulnoten und andere formale Leistungsnachweise haben für die Eignungsbeurteilung und bei der Bewerberauswahl an Aussagekraft und Bedeutung verloren,
- informell berufsbedeutsame Kompetenzen und „soft skills“ gewinnen zunehmend stärkeres Gewicht,
- Betriebe gehen oft ausschließlich von ihren spezifischen Anforderungen aus (und nicht vom Aspekt einer grundlegenden Berufseignung),
- eine Vielfalt von Verfahren und Maßstäbe zur Eignungsbeurteilung dominieren einen boomenden Testmarkt,
- es fehlt an überprüfbaren Operationalisierungen relevanter Indikatoren,
- Eignungsbeurteilungen beinhalten immer eine prognostische Aussage und sind mit Unsicherheiten behaftet.

Vor dem Hintergrund, dass für die Aufnahme einer Berufsausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf weder das Berufsbildungsgesetz noch die Handwerksordnung notwendige Bildungsvoraussetzungen benennen, überrascht die genannte Begriffs- und Bewertungsvielfalt nicht. Sie spiegelt auch die zum Teil widersprüchlichen Interessenlagen zwischen Betrieben und Wirtschaftsorganisationen⁷, allgemein bildenden und beruflichen Schulen, Arbeitsverwaltung und Bildungsträgern und nicht zuletzt den Heranwachsenden und ihren Familien wider.

Ein Vorschlag zur Verständigung

Aus Sicht der Berufsberatung und des Psychologischen Dienstes der BA gilt es folgende drei Stufen zu unterscheiden und die jeweiligen Fachbegriffe entsprechend definiert zu verwenden:

1. Stufe:

Hier geht es zunächst und ausschließlich um die Einschätzung, ob ein junger Mensch die allgemeinen Merkmale der Bildungs- und Arbeitsfähigkeit erfüllt und in der Lage ist, ohne Hilfen eine duale oder schulische Ausbildung (zumindest auf der untersten beruflichen Niveau-Ebene) erfolgreich zu absolvieren⁸. Diese und nur diese grundlegende Frage ist gemeint, wenn von „Ausbildungsreife“ die Rede ist.

2. Stufe:

Ist die Frage der individuellen Ausbildungsreife positiv geklärt, geht es an die Auswahl passender Ausbildungsgänge als Grundvoraussetzung für die Aufnahme einer Berufs-

	Schulabgänger aus allgemein bildenden Schulen	Teilnehmerbestand an BvB/BA im Jahresdurchschnitt	Schülerinnen und Schüler in BVJ	Summe	in Prozent der Schulabgänger
2003	937.551	108.018	84.853	192.871	20,6 %
2004	970.840	97.523	81.050	178.573	18,4 %

* Quelle: BA, KMK und eigene Berechnungen

Übersicht **Schülerinnen und Schüler im Berufsvorbereitungsjahr (BVJ) sowie Teilnehmer/-innen an berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen (BvB) der Bundesagentur für Arbeit (BA) 2003 und 2004***

ausbildung. Diese zweite Stufe des Klärungsprozesses beinhaltet die Frage nach der „Berufseignung“ für die angestrebten Berufe/Ausbildungen. Dabei müssen immer zwei Aspekte berücksichtigt werden: die in der Ausbildung und in der späteren Tätigkeit erforderliche berufliche Leistungshöhe und die ebenso wichtige berufliche Zufriedenheit während der Ausbildung und Berufstätigkeit.⁹ Die DIN-Norm 33430 definiert daher Eignung so: „Eine Person ist für einen Beruf, eine berufliche Tätigkeit oder eine berufliche Position geeignet, wenn sie über diejenigen Merkmale verfügt, die Voraussetzung für die jeweils geforderte berufliche Leistungshöhe sind. Wesentlich ist für die Eignung auch, ob ein Beruf, eine berufliche Tätigkeit oder eine berufliche Position Merkmale aufweist, die Voraussetzung für die berufliche Zufriedenheit einer Person sind.“¹⁰

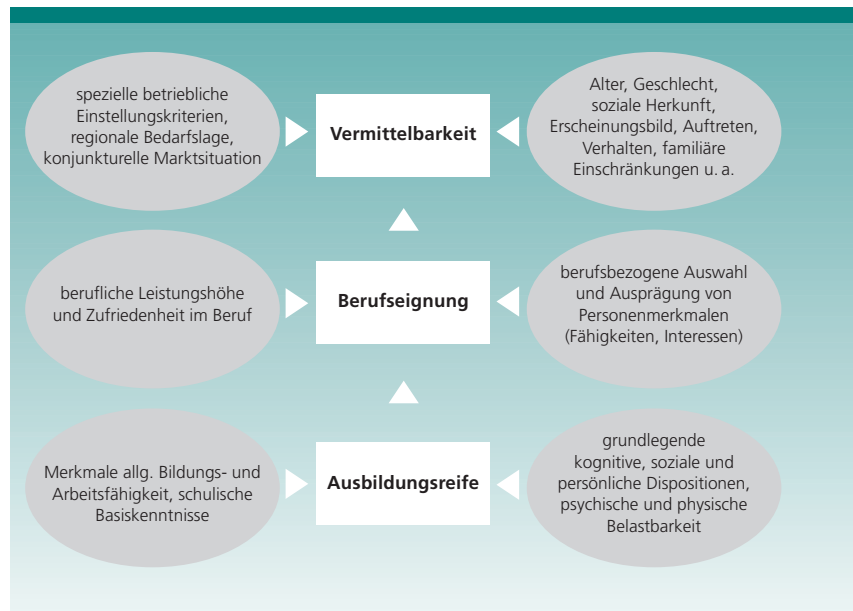
3. Stufe:

Selbst bei günstiger Eignungsprognose für einen bestimmten Ausbildungsgang können die Vermittlungschancen für eine betriebliche Ausbildungsstelle extrem unterschiedlich sein: Eine Person ist *vermittelbar*, wenn ihre Vermittlung nicht durch persönliche, familiäre oder marktbedingte Einschränkungen erschwert oder verhindert wird. Die tatsächliche Vermittelbarkeit variiert stark mit der allgemeinen konjunkturellen und der regionalen Ausbildungsmarktlage.

Diese drei Stufen begrifflich und bei Auswahlverfahren konsequent zu unterscheiden, wäre ein Beitrag zu einer verbesserten, weil sachlicheren Verständigung zwischen allen Partnern am Ausbildungsmarkt.

AUSBILDUNGSREIFE

Hier geht es um die Feststellung, ob ein Jugendlicher in der Lage sein wird, den generellen Anforderungen einer Berufsausbildung auf dem unteren Niveau anerkannter Ausbildungsberufe zu genügen. Da es keine gesetzlich vorgeschriebene Mindestzugangsvoraussetzung für die duale Ausbildung gibt, muss hierüber zwischen den Partnern am Ausbildungsmarkt ein Konsens erzielt werden. Im Fokus stehen Personenmerkmale, die Voraussetzung sind für das Bewältigen des betrieblichen und schulischen Arbeitsalltags (vgl. Übersicht). Dabei geht es sowohl um Dispositionen, die in aller Regel wenig veränderbar sind (z. B. allgemeine Intelligenz, Reaktionsgeschwindigkeit), als auch um Personenmerkmale, die im Zuge von Lernprozessen und Verhaltensänderungen das Entfalten von Kompetenzen ermöglichen. Der betrieblichen Erfahrung aus langjährigen Testuntersuchungen bei Haupt- und Realschülern mit den über die Jahre kontinuierlich schlechter gewordenen Rechtschreib-, Lese- und Rechenfertigkeiten muss entgegengehalten werden, dass sich bei den Jugendlichen ein höheres Maß an allgemeiner Intelligenz, logisch-schlussfolgerndem und vernetztem Denken sowie an Problemlösefähigkeiten feststellen lässt.¹¹



Da der Begriff der „Ausbildungsreife“ auf die Entwicklungsdynamik heranwachsender Menschen abhebt, verdient er den Vorzug vor dem Begriff der „Ausbildungsfähigkeit“, der im Sinne einer statisch „feststellbaren“ Eigenschaft fehlinterpretiert werden könnte.

Wem allerdings zu einem bestimmten Zeitpunkt „Ausbildungsreife“ (noch) nicht zugesprochen werden kann, für den ist damit nicht endgültig ausgeschlossen, durchaus im Laufe künftiger persönlicher Entwicklungsprozesse die Mindestvoraussetzungen für die Aufnahme einer Ausbildung zu erreichen („Reifung“). Dazu bedarf es meist gezielter Förderung, beispielsweise im Zuge möglichst individuell zugeschnittener (betrieblicher) Berufsausbildungsvorbereitung oder einer (durch den Ausbildungspakt neu eingeführten) betrieblichen Einstiegsqualifizierung (EQJ) oder im Rahmen der oben erwähnten berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen der BA. Eine Hilfestellung besonders intensiver Art stellt die Förderung der Berufsausbildung von lernbehinderten und sozial Benachteiligten in außerbetrieblichen Einrichtungen und von Menschen mit Behinderungen in Berufsbildungswerken dar. Das für solche Fördermaßnahmen eingesetzte Finanzvolumen der BA¹² macht es notwendig, den Förderbedarf in jedem Einzelfall sorgfältig zu prüfen.

Freilich treten auch immer wieder Fälle auf, bei denen der Mangel an Ausbildungsreife so nachhaltig ist, dass er absehbar nicht ausgeglichen werden kann; die Aufnahme einer Ausbildung hätte keine Aussichten auf Erfolg. In solchen Fällen kann der Erwerb zertifizierter Teilqualifikationen hilfreich sein, um auf dem Arbeitsmarkt Fuß zu fassen.

BERUFSEIGNUNG

Drei wichtige Aspekte bei der Feststellung von Berufseignung sind zu beachten:

Erstens: Im Gegensatz zu Ausbildungsreife bezieht sich Berufseignung stets auf einen oder mehrere konkrete (Ausbildungs-)Berufe oder auf ein bestimmtes Berufsfeld. Für verantwortbare Eignungsbeurteilungen werden daher nur solche Merkmale herangezogen, deren Auswahl und Ausprägungsgrad ausschließlich ausbildungs- bzw. berufsbezogen und (noch) *nicht auf den konkreten Ausbildungsplatz oder -betrieb* bezogen sind. Geprüft wird, ob der Bewerber den Anforderungen voraussichtlich gerecht wird, d. h. weder über- noch unterfordert sein wird. Diese Eignungsbeurteilung berücksichtigt auch das Konzept der *Mindesteignung*. Im Gegensatz dazu geht es bei betrieblichen Auswahlverfahren um die Fragen, wie weit einzelbetrieblich definierte Einstellungsnormen für bestimmte Ausbildungsplätze erfüllt werden und welche Bewerber unter Leistungsaspekten am besten ins Unternehmen passen. Diese Eignungsbeurteilungen folgen häufig dem Konzept der *Maximaleignung*. Weiterhin ist zu berücksichtigen, dass jede Eignungsdiagnostik im Spannungsfeld zwischen einer *berufslaufbahnunterstützenden* und einer *personalauswahlunterstützenden* Funktion steht.¹³ Folgt eine Bewerberauswahl ausschließlich dem Ziel der Maximaleignung, dann ergibt sich daraus regelmäßig, dass auch durchaus geeignete Bewerber zu den abgewiesenen Kandidaten gehören können. Als Beitrag zur Objektivierung von berufsbezogenen Eignungsbeurteilungen dient die genannte DIN-Norm 33430, die einem nicht sachgerechten Einsatz eignungsdiagnostischer Verfahren entgegenwirken soll.¹⁴

Zweitens: Schulnoten und Schulzeugnisse werden gerne für die Beurteilung von Ausbildungsreife und – noch extensiver – von Berufseignung als Grundlage herangezogen. Dabei wird in aller Regel nicht präzise unterschieden, ob sie als Nachweis von vollzogenen Lernprozessen und Prüfungen interpretiert werden sollen – quasi als *Lernstands-Indikator* – oder ob aus ihnen auf künftig zu entwickelnde Lernleistungen und Anstrengungsbereitschaften geschlossen werden soll, sie also als *Prädiktor* für künftiges Lern- und Arbeitsverhalten oder sogar für den künftigen Ausbildungserfolg insgesamt genutzt werden sollen, und zwar bewusst über die eigentlich von den Noten bzw. Zeugnissen erfassten Fächer hinaus.¹⁵

Drittens: Eignungsaussagen im Zusammenhang mit der Berufsfindung beinhalten Prognosen beispielsweise über die voraussichtliche Leistungshöhe und über die Chancen auf künftigen Erfolg und berufliche Zufriedenheit. Der mittel- oder meist sogar längerfristige Zeithorizont macht solche Aussagen zwangsläufig unscharf. Erheblich präziser sind dagegen in der Regel Aussagen über akute Eignungseinschränkungen, z. B. im Rahmen arbeitspsychologischer

oder -medizinischer Begutachtungen, weil es sich hier z. T. um ausschließende Kriterien handelt (z. B. „kein Blut sehen können“, nicht schwindelfrei sein). In jedem Fall sind bei einer Eignungsaussage auch *Kompensationsmöglichkeiten* zu berücksichtigen; d. h., unzureichende Ausprägungen bei einem Merkmal können durch entsprechende Ausprägungen in anderen Merkmalen, beispielsweise durch eine überdurchschnittlich hohe Leistungsmotivation, ausgeglichen werden.

VERMITTELBARKEIT

An der dritten Stufe steht in Frage, ob ein Bewerber, der keine wesentlichen Eignungseinschränkungen aufweist, auch tatsächlich am Markt ohne zusätzliche Hilfen platziert werden kann – und zwar unter den betriebs- oder branchenspezifischen Bedingungen vor Ort und/oder bei bestimmten persönlichen Vermittlungshemmnissen, beispielsweise vorübergehender gesundheitlicher oder familiärer Art. Ebenso können Alter, Geschlecht und soziale Herkunft dabei wichtig werden wie auch die Herkunft von Bewerbern von bestimmten Schulformen oder Schulen. Das heißt, auch bei gegebener Ausbildungsreife und Berufseignung kann die individuelle *Vermittelbarkeit* eingeschränkt sein – sei es wegen persönlicher (möglicherweise nur vorübergehender) Hemmnisse oder sei es wegen besonderer betrieblicher Einstellungskriterien oder einer aktuell schwierigen Marktlage. Im Unterschied zu dem in § 32 SGB III im Zusammenhang mit ärztlichen und psychologischen Untersuchungen verwendeten Begriff der „Vermittlungsfähigkeit“ werden bei „*Vermittelbarkeit*“ auch die jeweiligen Marktverhältnisse in den Blick genommen, um die konkreten Vermittlungsaussichten eines Bewerbers zu beurteilen. Der Begriffsumfang von *Vermittelbarkeit* ist somit weiter gefasst, er beschränkt sich nicht auf Merkmale der Person des Ausbildung- oder Arbeitsuchenden. Insofern ist es weniger missverständlich, von *Vermittelbarkeit* statt von *Vermittlungsfähigkeit* zu sprechen.

Berufsberatung fordert und fördert

Im Rahmen des individuellen Beratungsprozesses prüft die Berufsberatung sehr genau, ob ein Ratsuchender oder eine Ratsuchende, die eine Berufsausbildung anstrebt, den allgemeinen Anforderungen einer Berufsausbildung voraussichtlich gewachsen sein wird (also *ausbildungsreif* ist). Muss dies verneint werden, so wird empfohlen, beispielsweise an einer berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahme teilzunehmen (sofern der Jugendliche nicht noch schulpflichtig ist und auch keine vorrangigen Platzangebote an berufsbildenden Schulen verfügbar sind).

Wird die oder der Ratsuchende als ausbildungsreif eingestuft, wird geprüft, ob der/die Jugendliche für den oder die angestrebten Berufe *geeignet* ist (ggf. unter Einschaltung des Psychologischen und Ärztlichen Dienstes der BA). Erst

wenn auch dies geklärt ist, wird dem/der Jugendlichen die „Bewerbereignschaft“ zuerkannt, und er/sie wird als Bewerber in der Statistik der BA geführt. Das „Profiling“ anhand eines standardisierten Bogens wird ausschließlich für Bewerber durchgeführt und dient der Chanceneinschätzung im Rahmen des Vermittlungsprozesses.¹⁶ Kann trotz intensiver Vermittlungsbemühungen keine Ausbildungsstelle vermittelt werden und greifen auch berufliche oder schulische Alternativen nicht, kann auch hier die Teilnahme an einer betrieblichen Einstiegsqualifizierung (EQJ) oder einer berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahme empfohlen werden. Das neue Fachkonzept der BA sieht hierfür eine Übergangsqualifizierung für sog. Marktbenachteiligte vor.¹⁷

Fazit

Anders als noch vor 20 Jahren bieten sich heute für Jugendliche ohne Ausbildungsnachweis faktisch kaum noch Möglichkeiten, als „Jungarbeiter“ dauerhaft angestellt zu werden. Die sog. Risikogruppe von Jugendlichen, die praktisch weder Chancen auf eine Ausbildung noch auf Teilhabe am Arbeitsmarkt hat, verlangt nach innovativen Integrationsansätzen statt eines perspektivlosen Verharrens in Warteschleifen und Maßnahmekarrieren. Insofern kann die aktuelle Diskussion um das Thema Ausbildungsreife dazu beitragen, junge Menschen, deren Ausbildungsreife noch nicht voll entwickelt ist, nicht vorschnell wegen ihrer Defizite – im Sinne eines Numerus clausus – vom Zugang in eine Berufsausbildung auszuschließen, sondern nach Mitteln und Wegen zu suchen, sie soweit irgend möglich in Ausbildung einzubeziehen. Hier sind Schulen und Betriebe, Arbeitsagenturen und Kommunen gemeinsam gefordert. ■

Literatur

- BDA: *Option für die Jugend – Schulbildung verbessern, Ausbildungsfähigkeit fördern, Berufsorientierung intensivieren*, Berlin 2003
- BMBF (Hrsg.): *Berufliche Qualifizierung Jugendlicher mit besonderem Förderbedarf – Benachteiligtenförderung* –, 2002
- Dostal, W.; Parmentier, K.; Schober, K. (Hrsg.): *Mangelnde Schulleistungen oder überzogene Anforderungen? Zur Problematik unbesetzter/unbesetzbarer Ausbildungsplätze*, Dokumentation eines Workshops in der BA am 16.10.1997 in Nürnberg, BeitrAB 216, Nürnberg 1998
- Ebbinghaus, M.: *Niwo? Wie aussagekräftig sind Untersuchungen zum Leistungsniveau von Ausbildungsanfängern?* Hrsg. BIBB, Bielefeld 1999
- Eberhard, V.; Krewerth, A.; Ulrich, J. G.: „Man muss geradezu perfekt sein, um eine Ausbildungsstelle zu bekommen.“ *Die Situation aus Sicht der Lehrstellenbewerber*. In: BWP 3 (2005) 3, S. 10–13
- S. o.; Schuler, H.: *Berufseignungsdiagnostik*. In: Jäger, R. (Hrsg.): *Lehrbuch der Psychologischen Diagnostik*, München 1992, S. 452–467
- Hilke, R.; Hustedt, H.: *Eignung für Ausbildung und Beruf*. In: BA (Hrsg.): *Handbuch zur Berufswahlvorbereitung*, Nürnberg 1992, S. 106–127
- Ders. In: „Fit für die Ausbildung – Können, was Zukunft hat“ am 31. 8.–1. 9. 2004 in Düsseldorf, *Tagungsdokumentation*, Hrsg.: Dachkoordination der Ausbildungsstrukturprojekte des BMBF 2005
- Hustedt, H.: *Veränderungen in den kognitiven Leistungsvoraussetzungen der Schulabgänger: Lassen sich damit die Probleme bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen erklären?* In: Dostal, W.; Parmentier, K.; Schober, K. (Hrsg.): a. a. O., S. 161–167
- Industrie- und Handelskammern in Nordrhein-Westfalen: *Was erwartet die Schule von den Schulabgängern?* Düsseldorf 1992
- Klinck, D.: *Plädoyer für die Verwendung berufsbezogener Normen im Kontext der Berufseignungsdiagnostik*. In: *Durchblick* 3/2004, S. 17–20
- Munz, C.: *Berufsbiografie selbst gestalten*, Bielefeld 2005
- OECD: *Lernen für die Welt von morgen – erste Ergebnisse von PISA 2003*, OECD 2004
- Reimann, G.: *Messlatte für Eignungstests*. In: *Durchblick, Zeitschrift für Ausbildung, Weiterbildung und berufliche Integration*, 3/2004, S. 14 ff.
- Stähling, R.: *Der aufhaltsame Abstieg des „schwachen“ Schülers in Deutschland*. In: *Die Deutsche Schule* 2005, S. 65–75
- Stern, H.-U.: *Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen. Neues Fachkonzept der Bundesagentur für Arbeit*. In: *Jugend, Beruf, Gesellschaft*, 4/2004, S. 202 ff.

Anmerkungen

- * Unter Mitwirkung von Mathilde Schulze-Middig, BA, Zentrale Nürnberg
- 1 Vgl. W. Dostal, K. Parmentier, K. Schober (Hrsg.) 1998.
- 2 Zuletzt die gemeinsame Erklärung von BDA und DGB zu den Konsequenzen aus den Ergebnissen von „PISA II“ vom 22. 1. 2005
- 3 Vgl. IAB-Kurzberichte Nr. 8/2001 sowie Nr. 9/2003; siehe auch BIBB, Schaubilder zur Berufsbildung Nr. 3.1 und 3.2 zu der sinkenden Ausbildungs-beteiligungquote unter www.bibb.de.
- 4 Vgl. hierzu www.arbeitsagentur.de > Ausbildung/Studien- und Berufswahl > Ausbildungsstellenvermittlung > Ausbildungspakt“
- 5 BMBF (Hrsg.): *Grund- und Strukturdaten 2003/2004, Januar 2005* und KMK (Hrsg.): *Vorausberechnung der Schüler- und Absolventenzahlen 2003–2020, Januar 2005*
- 6 Vgl. www.bmbf.de/de/3292.php, Zugriff: 12. 4. 2005; OECD: *Lernen für die Welt von morgen – erste Ergebnisse von PISA 2003*. OECD 2004
- 7 Vgl. BDA (Hrsg.) 2003.
- 8 Definition von R. Hilke, *Fachtagung des BMBF „Fit für die Ausbildung – Können, was Zukunft hat“ am 31. 8.–1. 9. 2004* in: *Tagungsdokumentation* 2005.
- 9 Vgl. Eckardt, H. H.; Schuler, H. 1992 sowie Hilke, R.; Hustedt, H. 1992
- 10 DIN-Norm 33430 „Anforderungen an Verfahren und deren Einsatz bei berufsbezogenen Eignungsbeurteilungen“, Berlin 2002, S. 20. In die DIN-Norm ist die Definition von Eckardt und Schuler (1992) eingegangen, bleibt allerdings insoweit dahinter zurück, als sie die Gleichwertigkeit von beruflicher Leistungshöhe und beruflicher Zufriedenheit nicht mehr adäquat zum Ausdruck bringt.
- 11 Dies belegen die Ergebnisse der Untersuchungen des Psychologischen Dienstes der BA (vgl. H. Hustedt, 1998, S. 161 ff.). Hierzu auch die methodenkritische Betrachtung vom M. Ebbinghaus 1999.
- 12 2004 gab die BA für berufsvorb. Bildungsmaßnahmen, ausbildungsbegleitende Hilfen und außerbetriebl. Berufsausbildung insg. 1,8 Milliarden Euro aus.
- 13 Vgl. hierzu R. Hilke und H. Hustedt, 1992
- 14 Vgl. oben Anm. 10 sowie G. Reimann. In: *Durchblick* 3/2004, S. 14 ff.
- 15 Nach Befunden von Eberhard, Krewerth, Ulrich (in diesem Heft) zeigt sich nach wie vor eine hohe Korrelation zwischen erfolgreicher Lehrstellensuche und Schulnoten, das heißt Betriebe orientieren sich vielfach immer noch an Schulnoten als primäres Ausselektierkriterium.
- 16 Derzeit entwickelt die BA ein neues Konzept zur „Standortbestimmung und Eignungsabklärung“ für die Ausbildungsvermittlung
- 17 Vgl. Stern, H.-U.: *Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen*, In: *Jugend, Beruf, Gesellschaft*, 4/2004, S. 202 ff.