

Wer ist schuld an der Ausbildungsmisere?

Diskussion der Lehrstellenprobleme aus attributionstheoretischer Sicht

► Über die Ursachen der Probleme auf dem Lehrstellenmarkt wird zur Zeit heftig gestritten. Die Konfliktlinie verläuft mitten zwischen den Anbietern und Nachfragern von Ausbildungsplätzen bzw. ihren Repräsentanten, den Wirtschaftsverbänden und Gewerkschaften. Die Wirtschaft kritisiert vor allem die mangelnde Mobilität und fehlende Reife der Jugendlichen, die Gewerkschaft die kurzfristige Personalpolitik der Betriebe. Diese Argumente sind nicht neu und bereits aus vergangenen Krisenzeiten bekannt. Gleichwohl scheint die Debatte nicht so recht voranzukommen. Warum fällt eine Annäherung eigentlich so schwer? Sozialpsychologische Forschungsansätze zu den spezifischen Sichtweisen von Konfliktparteien bieten hierfür eine verblüffende Erklärung.

Zur Lage auf dem Ausbildungsstellenmarkt

Im letzten Jahr wurden nur noch 557.612 neue Ausbildungsverträge abgeschlossen, so wenig wie noch nie seit der Wiedervereinigung. Entfielen zehn Jahre zuvor rechnerisch noch deutlich mehr als 70 Neuabschlüsse auf 100 Schulabgänger, sind es jetzt nur noch 60. Insgesamt 35.015 Lehrstellenbewerber konnten nicht vermittelt werden; weitere 46.703 begannen eine Alternative zu einer Lehre, hielten ihren Vermittlungswunsch jedoch weiter aufrecht. Ohne die massive Unterstützung von Bund, Ländern und Arbeitsverwaltung, die rund 60.400 außerbetriebliche Ausbildungsplätze bereitstellten, wäre die Versorgungssituation noch schwieriger gewesen. Die Zahl der rein betrieblichen Lehrverträge fiel unter die 500.000-Marke (vgl. dazu auch KREKEL, TROLTSCH, ULRICH: Keine Besserung in Sicht? in diesem Heft).

Keine Einigung im Streit über die Ursachen

Politik und Sozialparteien sind sich darüber einig, dass die Entwicklung alles andere als erfreulich ist, doch wird über ihre Ursachen heftig gestritten. Die Gewerkschaften reden als Interessenvertreter der Ausbildungsplatznachfrager von einem mangelnden Ausbildungsengagement und von einer kurzfristigen Personalpolitik der Wirtschaft. Dies sei der Grund, warum viele Jugendliche bei ihrer Suche leer ausgingen. Dem widersprechen die Betriebe: Sie sehen die Ursachen in der schwierigen gesamtwirtschaftlichen Situation. Zugleich verweisen sie auf eine mangelnde Mobilität und fehlende Reife der Jugendlichen.

Die Argumente beider Seiten sind nicht neu und bereits aus vergangenen Krisenzeiten bekannt; gleichwohl scheint die Debatte nicht so recht voranzukommen. Warum fällt eine Annäherung eigentlich so schwer? Vielleicht hängt



JOACHIM GERD ULRICH

Dr. rer. pol., Dipl.-Psych., wiss. Mitarbeiter im Arbeitsbereich „Qualifizierungsbedarf, Bildungsangebot und -nachfrage“ im BIBB

die Antwort hierauf nicht allein mit der Komplexität des Sachverhaltes zusammen. Dies legen zumindest spezielle Forschungsansätze aus der Sozialpsychologie nahe, die sich mit der Hartnäckigkeit unterschiedlicher Sichtweisen von Konfliktparteien beschäftigen.

Ergebnisse der Attributionsforschung

Diese Ansätze sind Teil der sog. Attributionsforschung. Das Wort „Attribution“ steht dabei für Ursachen-*Zuschreibung*¹

Attributionstheorie

(Attribution = Ursachen-Zuschreibung)
Eine Theorie der Sozialpsychologie, die sich damit beschäftigt, wie wir uns das Verhalten der anderen und unser eigenes Handeln erklären. Hier gibt es offenbar Unterschiede: Eigenes Verhalten wird eher situativ begründet, das Verhalten unseres Gegenüber eher personenbezogen. Das wirkt bei Konflikten streitfördernd.

tung anderer Leute dazu, ihr Verhalten auf ihre besondere *Persönlichkeit* bzw. ihren spezifischen Charakter zurückzuführen. Vereinfacht und beispielhaft ausgedrückt: Fahren wir selbst bei grüner Ampel nicht sofort los, wurden wir von irgendetwas abgelenkt; ist es aber das Auto vor uns, das einfach nicht losfährt, wird es zweifelsohne von irgendeinem „Sonntagsfahrer“ gesteuert.

Dieser je nach Selbst- oder Fremdbeobachtung unterschiedliche Erklärungsansatz hat u. a. wahrnehmungspsychologische Wurzeln. Wenn wir uns durch den Alltag bewegen, sehen wir niemals uns selbst; was wir aber wahrnehmen und was stets mit unserem Verhalten einhergeht, sind die sich wandelnden äußeren Umstände. Dieser *situative Eindruck* bestimmt dementsprechend auch unser Erleben. Wenn wir nun andere Menschen beobachten, dann kennen wir die Umstände ihres Verhaltens zumeist nicht im Detail. Was uns aber auffällt, ist, dass selbst bei identischer Situation die eine Person etwas völlig anderes macht als die andere.² Daraus folgern wir: Unterschiedliches Verhalten bei identischer Situation – dies lässt sich eigentlich nur auf unterschiedliche *Persönlichkeitsmerkmale* zurückführen.

Hinter diesem je nach Selbst- oder Fremdbeobachtung unterschiedlichen Erklärungsansatz stecken auch selbstwert-schützende Motive. So ist die Neigung, die Ursache für das eigene Verhalten primär in den äußeren Umständen zu suchen, umso größer, je misslicher der Sachverhalt ist, den es zu erklären gilt. Allein wenn Gutes zu vermehren ist, sind

wir gerne bereit, vom üblichen Schema abzuweichen und uns selbst als Ursache des Erfolges mit ins Spiel zu bringen.

Unsere Neigung, eigenes Verhalten situativ zu begründen, fremdes Verhalten dagegen eher personenbezogen, wirkt bei Konflikten streitfördernd:

Denn aus Sicht der Person A hat ihr eigenes Verhalten keinesfalls mit irgendeinem Charaktermangel zu tun (wie Person B hartnäckig behauptet), sondern ist ausschließlich auf die besonderen Umstände zurückzuführen. Und diese sind in diesem Fall das fehlerhafte Verhalten der Person B, welches wiederum zweifelsohne als ein untrügliches Symptom einer bedenklichen Persönlichkeitsschwäche zu werten ist: Und passt zu diesem Mangel der Person B nicht, dass sie sich so uneinsichtig zeigt und weiterhin partout davon überzeugt ist, der ganze Ärger läge allein an A? Ist dies nicht als ein eindeutiges Indiz dafür zu werten, dass B große Schwierigkeiten hat, eigene Fehler und Schwächen zuzugestehen und die Schuld stattdessen immer beim anderen suchen muss?

Das Tragische ist natürlich, dass Person A von exakt denselben Vorstellungen getrieben wird. Der Konflikt verläuft dann wie der Streit um die Henne und das Ei.

Aber was hat das Ganze nun mit der Entwicklung auf dem Lehrstellenmarkt zu tun?

Was heißt das für die Ausbildungsplatzsituation?

Wenn wir genau hinschauen, sehen wir, dass alle Voraussetzungen für das Auftreten des attributionstheoretischen Phänomens gegeben sind. Da ist zunächst die unerwünschte Entwicklung auf dem Lehrstellenmarkt. Und da gibt es die beiden Seiten, die zugleich Selbst- und Fremdbeobachter der Entwicklung sind: die Betriebe, die Ausbildungsplätze anbieten (oder auch nicht), und die Jugendlichen, die diese Plätze nachfragen. Flankiert werden beide Gruppen von ihren jeweiligen Interessenvertretern, den Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbänden bzw. den Gewerkschaften. Beschäftigt man sich nun damit, wie beide Seiten die schwierige Lage auf dem Lehrstellenmarkt erklären, so entdeckt man das typische Grundmuster: situative Begründungen für das eigene Verhalten, personenbezogene für das der Gegenseite.

So verweisen die Arbeitgeber darauf, dass sie allein schon aufgrund der schwierigen konjunkturellen Lage kaum mehr Ausbildungsplätze anbieten können (*situative Begründung*). Bei der Gegenseite, den Jugendlichen, entdecken sie jedoch substantielle *personenbezogene* Mängel, welche die Aufnahme einer Ausbildung erschweren oder gar unmöglich machen. Dazu zählen sie vor allem mangelnde regionale und berufliche Flexibilität sowie fehlende Ausbildungsreife.

Aus Sicht der Jugendlichen bzw. der Gewerkschaften stellt sich das Problem anders da. Sie führen die eigenen Probleme bei der Lehrstellensuche vor allem auf ein mangelndes Angebot zurück (*situative* Begründung). Dies resultiere aus einer Kurzsichtigkeit oder gar Verantwortungslosigkeit der Betriebe. Die Betriebe orientierten sich zu sehr an kurzfristigen Interessen. Sie seien deshalb nicht in der Lage oder willens, die für eine langfristige Zukunfts- und Nachwuchssicherung erforderlichen Schritte zu tun (*personenbezogene* Begründung). Deshalb müssten sie notfalls mit staatlichen Zwangsmaßnahmen gezwungen werden. Die Forderungen nach einer Ausbildungsplatzabgabe bauen genau auf dieser Sichtweise auf.

Es verwundert nicht, dass sich weder die Anbieter noch die Nachfrager nach Ausbildungsplätzen durch die Ursachendeutungen der Gegenseite verstanden fühlen. Doch welche Perspektive ist nun jeweils die „richtige“? Eine klare Antwort lässt sich nicht geben, aber festzustehen scheint, dass Fremdbeobachter die *situativen* Einflüsse auf das Handeln der von ihnen Beobachteten oft *massiv* unterschätzen. Dies hängt vor allem damit zusammen, dass sie diese gar nicht im Detail kennen und insofern bei ihrer Analyse auch nicht richtig berücksichtigen können. Die Attributionsforschung spricht hier vom „fundamentalen Zuschreibungsirrtum“.

Zuschreibungsirrtümer zu Lasten der Jugendlichen

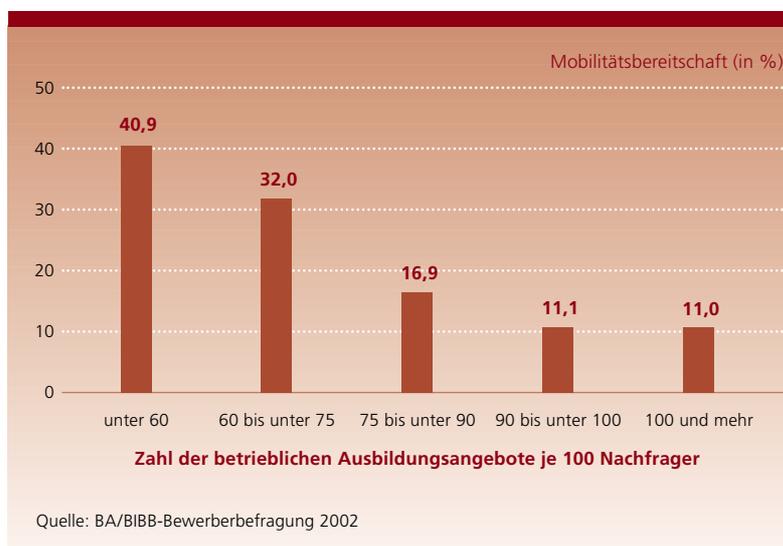
„FEHLENDE ANSTRENGUNGSBEREITSCHAFT“

Lassen sich solche „Irrtümer“ in der Diskussion um die Ursachen für die Probleme auf dem Ausbildungsstellenmarkt identifizieren? Wahrscheinlich schon. Ein Beispiel ist der Vorwurf, die Jugend sei insgesamt nicht mobil genug. Ausgangsbasis dieser Kritik ist, dass nur wenige der gemeldeten Ausbildungsplatzbewerber eine Lehrstelle außerhalb des eigenen Bundeslandes antreten (2002: 3,6%). Aber allein aus dieser Information lässt sich keine Schlussfolgerung zur Mobilitätsbereitschaft der Jugendlichen ableiten. Wichtige Randbedingungen sind zu untersuchen: War die Lehrstellensuche überhaupt erfolgreich? Vielleicht wurde ja überregional gesucht, doch ohne Erfolg? Bestand überhaupt die individuelle Erfordernis für eine überregionale Bewerbung? Oder gab es vor Ort ausreichend viele Ausbildungsplätze? Waren die persönlichen Mobilitätsvoraussetzungen gegeben, sei es im materiellen oder immateriellen Sinne? Verfügte die Familie über ausreichend finanzielle Mittel für eine externe Unterkunft? Lebte vielleicht Verwandtschaft in der Nähe des anvisierten Ausbildungsortes? Gab es gute Verkehrsverbindungen, um – falls ein Auszug von zu Hause nicht möglich ist – weite Entfernungen durch tägliches Pendeln zu überbrücken? Besaßen die Bewerber bereits den Führerschein?

Es gibt keine Studie in Deutschland, die all diese Fragen zu beantworten vermag. Für das Jahr 2002 lässt sich aber nachweisen, dass sich in Regionen mit schwieriger Lehrstellensituation 41% der Ausbildungsplätze suchenden Bewerber überregional in einem Umkreis von mehr als 100 km vom Wohnort entfernt bewarben (vgl. Abb. 1).

Dabei sind viele weitere Randbedingungen noch gar nicht eingerechnet. Handelt es sich bspw. um ländliche Regionen mit geringer Einwohnerdichte, fällt die Quote noch höher aus; ebenso, wenn es um ältere Bewerber geht, denen bereits eine Fahrerlaubnis zugeteilt werden kann. Und interessanterweise zeigten sich junge Frauen noch mobiler.³

Abbildung 1 Zusammenhang zwischen der gezeigten Mobilitätsbereitschaft der Lehrstellenbewerber des Jahres 2002 und der Lage auf dem heimatischen Ausbildungsmarkt



„FEHLENDE NACHFRAGE“

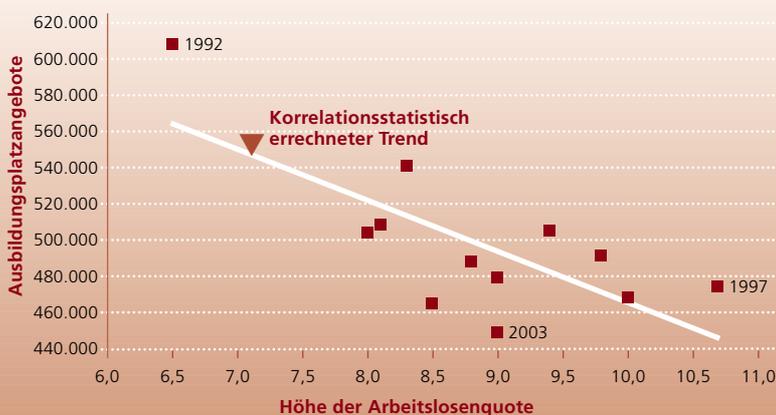
Somit empfinden viele Jugendliche den Vorwurf wohl zu Recht als unzutreffend, sie würden sich bei ihrer Lehrstellensuche nicht genügend „anstrengen“. Dass dennoch so viele scheitern, ist aus ihrer Sicht Folge eines im Vergleich zur Zahl der ausbildungsinteressierten Jugendlichen viel zu geringen Ausbildungsplatzangebots. Selbst dies wird aber zum Teil bestritten, weil rechnerisch immerhin noch 97 Ausbildungsangebote auf 100 Nachfrager fallen. Dieses vermeintliche Gleichgewicht zwischen Angebot und Nachfrage entsteht aber nur, weil nach der traditionellen Nachfragedefinition all diejenigen erfolglosen Bewerber aus der Statistik herausfallen, die notgedrungen auf eine Alternative ausweichen.⁴ Mit dieser Definition wird aus attributionstheoretischer Sicht ebenfalls eine unzulässige „Personalisierung“ für die Ausbildungslosigkeit des Jugendlichen betrieben: Denn die Statistik suggeriert, der Nichtbeginn einer Lehre habe damit zu tun, dass die Jugendlichen gar nicht „nachgefragt“ hätten!

„FEHLENDE AUSBILDUNGSFÄHIGKEIT“

Aus attributionstheoretischer Perspektive ist der Sachverhalt in Bezug auf die Ausbildungsfähigkeit etwas komplizierter, da hier selbstwertschützende Motive eine besonders große Rolle spielen. Hinzu kommt, dass die *Eignung* immer auch situationsgebunden als Fähigkeit für eine bestimmte Klasse von Anforderungen zu definieren ist und Jugendliche aufgrund fehlender Erfahrungen häufig gar nicht beurteilen können, ob sie die Voraussetzungen für eine bestimmte Ausbildung mitbringen. Insofern sind für eine fundierte Beurteilung immer auch diejenigen (z. B. Betriebe, Berufsberater) einzubeziehen, die über die spezifischen Ausbildungsanforderungen vor Ort Auskunft geben können.

Allerdings gibt es auch hinsichtlich der Ausbildungsfähigkeit fragwürdige Zuschreibungen. Dazu zählt, dass in Ostdeutschland 15% der Ausbildungsanfänger in Anlehnung an § 242 SGB III zu sozial Benachteiligten bzw. Lernbeeinträchtigten erklärt werden, die für eine normale Lehre gar nicht geeignet seien und deshalb außerbetrieblich ausgebildet werden müssten. Der wesentlich niedrigere Vergleichswert für die alten Länder (2%) lässt an der Richtigkeit dieser Zuschreibung zweifeln. Es ist zwar verständlich, dass in Regionen mit sehr geringem betrieblichen Angebot auf diese unmittelbarste Form der „Personalisierung der Ursache für den fehlenden Bewerbungserfolg“ zurückgegriffen wird, denn sie eröffnet zusätzliche Lehrstellen. Doch ist damit zwangsweise eine Stigmatisierung von Jugendlichen verbunden, die bei günstigerer Ausbildungsmarktlage ohne Probleme eine betriebliche Lehre durchlaufen könnten.⁵

Ein weiterer Punkt: Wenn der Durchschnitt der Bewerber immer schlechter wird, so ist dies skurrilerweise nicht nur Ursache, sondern auch *Folge* des schrumpfenden Ausbildungsplatzangebots (und hat damit auch *situative* Gründe).



Messzeitraum: 1992 bis 2003 in Westdeutschland; Stärke des Zusammenhangs: $r = -0,73$
 Quellen: BIBB, Bundesagentur für Arbeit, eigene Berechnungen

Abbildung 2 Die Höhe des Ausbildungsangebots in Abhängigkeit von der allgemeinen Lage im Beschäftigungssektor, hier gemessen an der Arbeitslosigkeit

Enger Zusammenhang zwischen Ausbildung und Beschäftigungslage

Denn bei chronischem Lehrstellenmangel erfolgt Bestenauslese. Die übrig gebliebenen, leistungsschwächeren Jugendlichen müssen es in den nächsten Jahren wieder versuchen, und damit senkt sich zwangsläufig das durchschnittliche Qualifikationsniveau der nachfolgenden Bewerberjahrgänge.

Zuschreibungsirrtümer zu Lasten der Betriebe

Nicht nur die Jugendlichen sind „Opfer“ von Zuschreibungsirrtümern, sondern auch die Betriebe. Dass es in Deutschland an der Ausbildungsbereitschaft der Unternehmen mangle, ist aus ihrer Sicht nicht nachvollziehbar. Denn fast alle Betriebe sind vom Nutzen einer eigenen Nachwuchsausbildung überzeugt. Sie wissen um die großen Chancen, Jugendliche im Rahmen der Lehre „prägen“ zu können und ihnen diejenigen fachlichen und überfachlichen Fertigkeiten zu vermitteln, die speziell in ihrem Betrieb von besonderer Relevanz sind.⁶ Allerdings handelt es sich bei der konkreten Entscheidung für oder gegen Ausbildung um ein relativ komplexes Bedingungsgefüge von Einflussgrößen. Die mittel- und langfristige Sicherung des Fachkräftebedarfs stellt dabei nur einen Aspekt dar. Müssen Betriebe sogar daran zweifeln, ob sie in einigen Jahren überhaupt noch existieren, wachsen ihre Vorbehalte gegenüber einer Einstellung von Auszubildenden noch weiter an – nicht zuletzt auch aus Verantwortung gegenüber den Jugendlichen. Tatsächlich lässt sich statistisch ein enger Zusammenhang zwischen der allgemeinen Entwicklung im Beschäftigungssystem und der Angebotsentwicklung auf dem Ausbildungsstellenmarkt nachweisen (vgl. Abb. 2). Dies verwundert auch nicht. Denn bei der beruflichen Ausbildung in Deutschland handelt es sich um ein integratives System, das *zwei* Teilsysteme, Bildung und Beschäftigung, miteinander vereinigt. Unter diesen Umständen müssen sich die großen Beschäftigungsprobleme, die gegenwärtig den Arbeitsmarkt in Deutschland beherrschen, zwangsläufig in einem niedrigeren Lehrstellenangebot niederschlagen. *Die Betriebe haben somit Recht, wenn sie auf die schwierigen wirtschaftlichen Rahmenbedingungen als wichtigsten Grund für die derzeitige Angebotsentwicklung verweisen* und sich gegen den Vorwurf mangelnder Bereitschaft verwahren. Umso mehr empfinden sie Zwangsmaß-

nahmen, die ihnen mit dem Argument eigener Uneinsichtigkeit angedroht werden, als unverständlich. Aus ihrer Sicht reicht die Politik den „Schwarzen Peter“ für die Lehrstellenmisere einfach nur an die Betriebe weiter.

Die Betriebe und ihre Interessenvertreter zeigen sich allerdings auch nicht müde und reichen einen Großteil der Verantwortung zu den Jugendlichen und Schulen durch. Diese beschwerten sich wiederum über die Politik und die Betriebe. Und so schließt sich der Kreis der Ursachendeutungen.

Auch die Forschung trägt zu den Zuschreibungsirrtümern bei

An den Zuschreibungsirrtümern im Zusammenhang mit der Analyse des Lehrstellenmarktes und sonstigen Themen ist die Forschung auch nicht unschuldig. Dies gilt insbesondere für standardisierte, quantitative Untersuchungsansätze. Denn es ist wesentlich einfacher, im Rahmen von Fragebögen einige Fragen zu personen- bzw. betriebsbezogenen Merkmalen zu entwickeln als eine Itematterie, die alle situativen Besonderheiten einfängt, welche auf das Verhalten der Befragten (Jugendliche, Betriebe) Einfluss nehmen können. Allein aus Platzgründen kann nicht für jeden einzelnen Punkt ein ausdifferenziertes Fragenreperoire reserviert werden, das sich allen möglichen Randbedingungen widmet. Dies würde außerdem umfangreiche Vorstudien erforderlich machen, die zeitlich aufwändig und teuer sind. Zudem sind quantitative Studien stark an generalisierbaren Schlussfolgerungen interessiert, und da wirken allzu individuelle Besonderheiten, die nur für einzelne Untersuchungsteilnehmer zutreffen, eher störend.

Deshalb haben wir es oft mit Erhebungsinstrumenten zu tun, die situativen Einflussgrößen längst nicht den Raum geben, der ihnen tatsächlich zustehen müsste. *Die Forschung konzentriert sich folglich zu einseitig auf die personenbezogenen Merkmale.* Dass die Varianzanteile, die hierüber erklärt werden, zwar vielleicht statistisch hoch signi-

fikant, aber von ihrer absoluten Größe eher klein sind, spielt in der Außendarstellung der Ergebnisse dann oft keine Rolle mehr. In der Praxis führt dies letztlich dazu, dass die Forschung die Vor-Urteile, die durch den fundamentalen Zuschreibungsirrtum ausgelöst werden, nicht nur nicht auszuräumen vermag, sondern sie noch verstärkt.

Schlussfolgerungen

Welche Schlussfolgerungen sind nun zu ziehen? Bei der Fremdbeobachtung sollte stets Vorsicht geboten sein vor raschen, personenbezogenen Ursachenerklärungen. Expertenstatus hat zunächst immer der Akteur selbst und nicht der Außenbeobachter. Der Fremdbeobachter kann ein sachkundiges Urteil eigentlich nur dann für sich beanspruchen, wenn er sich in differenzierter Form über die situativen Randbedingungen des Handelns der Gegenseite kundig gemacht hat. Dies verlangt, zunächst zuzuhören, eigene Hypothesen von der Gegenseite überprüfen zu lassen und erst dann zu einem vorsichtigen Urteil zu gelangen.

Die Akteure selbst zum Experten für die eigene Lage zu machen, heißt in Hinblick auf die jetzige Lehrstellensituation: Geht es um das Bewerbungs- und Nachfrageverhalten der Jugendlichen, so dürften *diese* am ehesten in der Lage sein, verlässliche Auskunft zu geben. Fragt man dagegen nach den Ursachen für die Entwicklung des Ausbildungsplatzangebots, sind vor allem Betriebe zu kontaktieren.

Für die Forschung gilt, dass auch sie sich der besonderen Bedeutung der attributionstheoretischen Phänomene bewusst sein muss. Denn Sozialwissenschaftler sind von Beruf wegen Außenbeobachter, und die Identifikation von Zusammenhängen ist für sie ein wichtiges Erfolgskriterium ihrer Arbeit. Umso mehr unterliegen aber auch sie bisweilen der Gefahr, ein allzu rasches Urteil der Urteilsenthaltung vorzuziehen. ■

Anmerkungen

1 Eine praktische Einführung in die Attributionsforschung und ihre Konsequenzen für den betrieblichen Alltag bietet VOLLMER, G. R. (1991): *Ursachen von Erfolg und Misserfolg im Betrieb (Arbeitshefte Führungspsychologie; Bd. 17). Für eine ausführlichere Erörterung der Attributionstheorie im Zusammenhang mit dem Verhalten von Ausbildungstellenbewerbern siehe* ULRICH, J. G. (1996): *Attributionstheoretische Anmerkungen zur Evaluierung*

beruflicher Lernorte und Beratungsinstitutionen durch Jugendliche. In: SCHÖBER, K.; GAWOREK, M. (Hrsg.): *Berufswahl: Sozialisations- und Selektionsprozesse an der ersten Schwelle (BeitrAB 202). Nürnberg.* S. 269–285

2 *Zum Beispiel am Strand: Während der eine immer nur müßig in der Sonne liegt, treibt der andere Bodybuilding, und der nächste isst unentwegt.*

3 Vgl. ULRICH, J. G.; EHRENTHAL, B.; HÄFNER, E.: *Regionale Mobilitätsbereitschaft und Mobilität der Ausbildungsstellenbewerber.* In: TROELTSCH, K.; ULRICH, J. G. (Hrsg.): *Berufsausbildung in Deutschland. Aktuelle Entwicklungen des dualen Ausbildungssystems aus Sicht der Struktur-forschung.* Bielefeld 2004

4 Vgl. ULRICH, J. G.: *Ergänzende Hinweise aus der Lehrstellenbewerberbefragung 2002 zur Interpretation der Berufsbildungsstatistik: das Problem der latenten Nachfrage.*

In: ibv 13/03 vom 25. 6. 2003, S. 1.775–1.784

5 Vgl. ULRICH, J. G.: *Benachteiligung – was ist das? Theoretische Überlegungen zu Stigmatisierung, Marginalisierung und Selektion.* In: LAPPE, L. (Hrsg.): *Fehlstart in den Beruf? Jugendliche mit Schwierigkeiten beim Einstieg ins Arbeitsleben.* München 2003, S. 21–35

6 Vgl. WALDEN, G.; BEICHT, U.; HERGET, H.: *Warum Betriebe (nicht) ausbilden.* In: BWP 32 (2003) Sonderausgabe, S. 35–39