

- (2011): Die Finanzierung der Arbeitsmarktpolitik im Spannungsfeld von privatwirtschaftlichem Versicherungsprinzip und sozialstaatlichem Sicherungsprinzip, in: *Zeitschrift für Sozialreform*, Jg. 57, Heft 1, S. 53–82.
- (2012): Kosten der Arbeitslosigkeit – Druck auf öffentliche Budgets lässt nach, in: *IAB-Kurzbericht* 19.
- Barabas, G./Döhrn, R. (2006): Konjunktur und Arbeitsmarkt – Simulationen und Projektionen mit der IAB-Version des RWI-Konjunkturmodells, in: IAB-Forschungsbericht 20.*
- Blanchard, O./Dell'Arccia, G./Mauro, P. (2013): Rethinking Macro Policy II: Getting Granular, IMF Staff Discussion Note, SDM/13/03.*
- Blanchard, O./Perotti, R. (2002): An Empirical Characterization of the Dynamic Effects of Changes in Government Spending and Taxes on Output, in: *Quarterly Journal of Economics*, Vol. 114(4), S. 1329–1368.*
- Bundesministerium der Finanzen (BMF) (2008): Monatsbericht 11.
- (2009): Monatsbericht 1.
- (2012): Eckwertebeschluss der Bundesregierung zum Regierungsentwurf des Bundeshaushalts 2013 und zum Finanzplan 2012 bis 2016 sowie zum Wirtschaftsplan des Sondervermögens „Energie- und Klimafonds“, Berlin.
- Dolls, M./Fuest, C./Peichl, A. (2009): Automatic stabilizers and economic crisis: U.S. vs. Europe, IZA Discussion Papers, Nr. 4310.*
- Engelhard, H./Hausner, K. H./Weber, E. (2014): Kosten der Arbeitslosigkeit nochmals gesunken, in: IAB-Kurzbericht 2.*
- Friedman, M. (1957): A theory of consumption function, Princeton.*
- Fuchs, J./Hummel, M./Hutter, C./Klinger, S./Vallé, J./Weber, E./Zapf, I./Zika, G. (2012): Neue Herausforderungen für den deutschen Arbeitsmarkt, in: IAB-Kurzbericht 14.*
- Hausner, K. H./Simon, S. (2009): Die neue Schuldenregel in Deutschland und die Schweizer Schuldenbremse – Wege zu nachhaltigen öffentlichen Finanzen?, in: *Wirtschaftsdienst – Zeitschrift für Wirtschaftspolitik* 4, S. 265–271.*
- Heinemann, F. (2005): Haushaltsoptionen, Verteilungswirkungen, europäischer Mehrwert, Bertelsmann-Stiftung (Hrsg.), Gütersloh.*
- International Monetary Fund (IMF) (2008): Fiscal Policy as a countercyclical tool, in: *World Economic Outlook* 2008, S. 159–196.
- Keynes, J. M. (1933): The Multiplier, in: *The New Statesman and Nation*, S. 405–407.*
- Klinger, S./Rothe, T./Weber, E. (2013): Die Vorteile überwiegen, in: IAB-Kurzbericht 11.*
- McKay, A./Reis, R. (2013): The role of automatic stabilizers in the U.S. business cycle, NBER Working Paper No. 19000 (April 2013).*
- Minsch, R. (2009): Möglichkeiten und Grenzen einer diskretionären Fiskalpolitik, in: *Die Volkswirtschaft. Zeitschrift für Wirtschaftspolitik* 3, S. 34–35.*
- Mountford, A./Uhlig, H. (2002): What are the effects of fiscal policy shocks?, in: Center for Economic Research, Tilburg University (Hrsg.), Discussion Paper 31, <http://arno.uvt.nl/show.cgi?fid=4329> (11.02.2013).*
- Musgrave, R. A. (1956/7): A Multiple Theory of Budget Determination, in: *Finanzarchiv* 17, S. 333–343.*
- (1959): *The Theory of Public Finance*, New York u. a.
- Mussel, G. (2007): Einführung in die Makroökonomik, 9. Aufl., München.*
- Parker, J. A. (2011): On measuring the effects of fiscal policy in recessions, in: *Journal of Economic Literature*, 49 (3), S. 703–716.*
- Projektgruppe Gemeinschaftsdiagnose (2012): Eurokrise dämpft Konjunktur – Stabilitätsrisiken bleiben hoch, S. 5.*
- Ramey, V. A. (2011): Can Government purchases stimulate the economy?, in: *Journal of Economic Literature*, 49(3), S. 673–685.*
- Roos, M. W. M. (2007): Die makroökonomischen Wirkungen diskretionärer Fiskalpolitik in Deutschland – Was wissen wir empirisch? in: *Perspektiven der Wirtschaftspolitik* 8, S. 293–308.*
- Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung (SVR) (2008): *Jahresgutachten 2008/09. Die Finanzkrise meistern – Wachstumskräfte stärken*, Wiesbaden.
- (2009): *Jahresgutachten 2009/10. Die Zukunft nicht aufs Spiel setzen*, Wiesbaden.
- (2013): *Jahresgutachten 2013/14. Gegen eine rückwärtsgewandte Wirtschaftspolitik*, Wiesbaden.
- Schaltegger, C. A./Weder, M. (2010): Fiskalpolitik als antizyklisches Instrument? Eine Betrachtung der Schweiz, in: *Perspektiven der Wirtschaftspolitik* 11, S. 146–177.*
- Schmid, G./O'Reilly, J./Schömann, K. (1996): Theory and Methodology of Labour Market Policy and Evaluation. An Introduction, in: *International Handbook of Labour Market Policy and Evaluation*.*
- Simon, S. (2009): Multiplikatoreffekte staatlicher Fiskalprogramme, in: *WISU – Das Wirtschaftsstudium*, 10, S. 1304–1310.*
- Straubhaar, T./Wohlgemuth, M./Zweynert, J. (2009): Rückkehr des Keynesianismus. Anmerkungen aus ordnungspolitischer Sicht, in: *Politik und Zeitgeschichte* 20.*
- Taylor, J. B. (2011): An empirical analysis of the revival of fiscal activism, in: *Journal of Economic Literature*, 49 (3), S. 686–702.*
- Weise, F.-J. (2012): Frankfurter Allgemeine Zeitung, Interview „Wir sehen derzeit keine Massenentlassungen“, Ausgabe vom 10.12.2012, www.faz.net/-gqg-74xwx.*

Hartz IV: Der Übergang von Jugendlichen (U25) in den Erwachsenenbereich (Ü25) – Nahtstelle oder (Soll-)Bruchstelle?

Klaus Kempkens

Zusammenfassung

Deutsche Politik und Wirtschaft setzen auf die Anwerbung ausländischer Fachkräfte zur Deckung eines sich entwickelnden Fachkräftemangels. Stattdessen sollten brachliegende Ressourcen junger ALG II-Empfänger genutzt werden, von denen mehr als die Hälfte über keinen beruflichen Abschluss verfügt. Insbesondere 23–27-jährige Arbeitslose in den SGB II-Jobcentern erleben einen systeminduzierten Bildungsstillstand, was die Berufsabschlüsse betrifft, obwohl der eigene Beruf als „Führerschein fürs Erwerbsleben“ gilt (= Eintrittskarte in die Facharbeitsmärkte). Der Übergang vom Jugend- (U25) in den Erwachsenenbereich (Ü25) erweist sich aufgrund eines fehlenden Übergangssys-

tems als problematisch. Eine mögliche Lösung besteht in der Knüpfung übergreifender Lernketten im Rahmen einer abschlussorientierten Modulqualifizierung. Hierdurch werden U25 und Ü25, d. h. jugendgerechte Ausbildung und erwachsenenspezifische Weiterbildung, systematisch verbunden.

Abstract: Hartz IV:

*The Transition of Young People (under 25)
to the Adult Department (over 25) – Seamless Interface
or (Predetermined) Breaking Point?*

German politics and economy are looking for skilled migrant workers to cope with the increasing lack of skilled personnel. Instead, unused resources of young unemployed welfare recipients ought to be employed because more than half of those are unskilled. Especially the unemployed job centre customers aged from 23–27 experience a system-induced period of inactivity as to their professional qualification. Professional qualification in Germany is regarded as the “driving licence for working life” (= ticket into the skilled worker markets). The transition from the youth department (under 25) into the adult department (over 25) proves problematic due to the lack of a transition system. A possible solution may consist in creating common chains of learning in terms of a modular qualification that will eventually lead to a professional qualification. As a result, under 25 and over 25, i. e. youth-adequate training and adult-oriented qualification, will be systematically interlinked.

1. Einleitung

Die Vollendung des 25. Lebensjahres stellt für einen Hartz IV-Leistungsempfänger rechtlich als auch institutionell eine Zäsur dar und ist mit weitreichenden Folgen verbunden. Innerhalb der Jobcenter wird diese Personengruppe vom Jugendbereich (U25) zur weiteren Betreuung in den Bereich der Erwachsenen (Ü25) überstellt. Was zunächst unspektakulär scheint, hat jedoch Relevanz für Person und Jobcenter. Den unter 25-Jährigen wird noch ein „Jugend“-Status zugeschrieben, während Grundsicherungsempfänger ab 25 Jahren von einem Tag auf den anderen als „erwachsene“ Leistungsempfänger behandelt werden. Die im SGB II gezogene Altersgrenze jedoch „erscheint aus wissenschaftlicher Sicht eher willkürlich“ und ist als Konvention zu betrachten, da sie „an der Realität komplexer und verlängerter Übergänge vorbeigeht und häufig nicht mit den individuellen Entwicklungsschritten übereinstimmt“ (Dietz et al., IAB 2013, S. 177, 191). Es wird im Folgenden gezeigt, dass der vollzogene abrupte Bruch der Förderungslogik an der Schwelle der Vollendung des 25. Lebensjahres einige Probleme kreiert, die einem gleitenden Übergang unter Nutzung passender Instrumente so nicht auftreten würden. Dies wiegt umso schwerer, da andere (nicht zu alimentierende) junge Erwachsene gleichen Alters zeitgleich Berufs- oder Studienabschlüsse erwerben d. h. an ihrer Bildungsbiografie arbeiten, um so die Weichen für ihre berufliche Zukunft stellen.

Im Folgenden werden zunächst einige allgemeine Änderungen im Übergang U25–Ü25 beschrieben, bevor die einschneidenden Implikationen für berufliche Bildung und Integration untersucht werden.

- Die im U25-Bereich übliche und vom Gesetzgeber gewollte engmaschige Betreuung (intensives Fordern und Fördern) findet ein Ende. Der U25-Betreuungsschlüssel von Vermittler zu Kunden beträgt 1:75, eine intensive Betreuung ist hier eher realisierbar als im Ü25-Erwachsenenbereich, wo ein Betreuungsschlüssel von 1:150 gilt.
- Ab dem 25. Geburtstag besteht ein Anspruch auf eine eigene vom Staat finanzierte Wohnung, da gemäß § 7 (3) SGB II ein 25-Jähriger qua Gesetz nicht mehr Teil der elterlichen Bedarfsgemeinschaft ist.
- Im Erwachsenenbereich fallen verhängte Sanktionen gemäß § 31a SGB II nicht mehr so rigoros aus. Bricht ein Jugendlicher

eine Bildungsmaßnahme oder einen Ein-Euro-Job ab, wird dieser mit einer dreimonatigen 100%-Sanktion belegt (bei eigener Bedarfsgemeinschaft sind dies gemäß § 20 SGB II 3 × 391 Euro, insgesamt 1173 Euro). Bei Erwachsenen wird ein solcher Verstoß mit lediglich 3 × 30% geahndet (in der Summe nur 352 Euro).

Die pädagogische Grundidee der engen Führung von Jugendlichen gegenüber Erwachsenen besteht darin, diese sich erst gar nicht an den Status der Arbeitslosigkeit bzw. des Nichtstuns gewöhnen zu lassen. Der Gesetzgeber hat aus diesem Grunde den speziellen U25-Passus des § 3 (2) SGB II eingefügt, der besagt, dass „erwerbsfähige Leistungsberechtigte, die das 25. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, unverzüglich (...) in eine Ausbildung oder Arbeit zu vermitteln sind“. Dieses Postulat eines Sofortangebots für unter 25-Jährige erhöht den Druck auf Arbeitsvermittler und Kunden. Der zuständige Arbeitsvermittler erfährt ein laufendes Controlling über Jobcenter-interne Parameter („DORA“-Datenbankabfragen), die Mitwirkung eines Kunden wird über die für Jugendliche verschärften Sanktionsvorschriften gewährleistet. Weigerungen, Nichtantritte oder Abbrüche von Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktförderung werden mit 100%igen Sanktionen für eine Laufzeit von drei Monaten belegt. Eine wiederholte Pflichtverletzung innerhalb eines Jahres führt darüber hinaus zur Versagung der Übernahme von Mietkosten für drei Monate.

2. Folgen der Schnittstelle U25–Ü25 für die aktive Arbeitsmarktförderung

Neben den bereits genannten Änderungen beim Übergang U25 nach Ü25 finden nun auch andere arbeitsmarktpolitischer Instrumente Anwendung. Dies kommt einem Paradigmenwechsel gleich mit erheblichen Auswirkungen auf die individuelle Bildungsbiografie und der Integrationsprozesse in den Arbeitsmarkt.

Idealerweise sollte es keine Reibungsverluste beim Übergang von U25 nach Ü25 hinsichtlich der Nutzung der Instrumente geben. Die Herstellung von Kontinuität in Richtung arbeitsmarktliche Integration sollte der Normalfall sein. Wie aber sieht die Realität aus? Welche Instrumente der aktiven Arbeitsmarktförderung sind in U25 bzw. Ü25 verfügbar? Gibt es Kontinuität bei den Instrumenten (Lernketten oder Anrechenbarkeit von Zertifikaten)? Führt der Bruch in der Förderungslogik beim Übergang U25–Ü25 zu Bruchstellen bei der individuellen Förderung der Leistungsempfänger?

Bei den unter 25-jährigen Grundsicherungskunden finden berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen (BvB, §§ 51 ff. SGB III) oder Einstiegsqualifizierungen (EQ, § 54a) Anwendung und das Thema „Ausbildung“ steht im Vordergrund. Hierbei kann es sich um die klassische duale Variante oder auch um geförderte Berufsausbildungen in außerbetrieblichen Einrichtungen handeln (BaE, §§ 76 ff.).

Im Ü25-Erwachsenenbereich finden hingegen die Vorschriften zur „Beruflichen Weiterbildung“ Erwachsener Anwendung (§§ 81 ff.). Hierunter zu subsumieren sind die Umschulungen (öffentlicht geförderte Ausbildungen bei Bildungsträgern) als auch unterjährige Qualifizierungen.

Betriebliche bzw. außerbetriebliche Ausbildungen (BaE) und Umschulungen haben die gemeinsame Basis, dass das jeweilige Ziel im Erwerb eines beruflichen Abschlusses besteht und es sich bei beiden um jeweils ganzheitliche Alles-oder-Nichts Systeme handelt. Darüber hinaus handelt es sich um gänzlich unterschiedliche rechtliche Konstrukte, zwischen denen keine Verzahnung, Anrechnungsmöglichkeiten und keine Aussichten auf Kontinuität in Form von Lernketten bestehen. An der Schnittstelle U25/Ü25 ist somit ein signifikanter Bruch in der Förderlogik feststellbar.

3. Individuelle Folgen der Schnittstelle U25–Ü25 (Bildungsbiografische Brüche)

Die unterschiedlichen Vorschriften für U25 und Ü25 führen dazu, dass die bisherige berufliche Bildung eines 25-jährigen Ar-

beitslosen ein „Reset“ erfährt und nicht formal anerkannt wird. Alle bis zu diesem Zeitpunkt erworbenen Qualifikationen unterhalb eines Berufsabschlusses wie z. B. Qualifizierungsbau steine (§§ 68 ff. Berufsbildungsgesetz/BBiG/§ 42o–q Handwerksordnung/HWO) oder abgebrochene BaE-Ausbildung (§§ 76 ff.) sind rechtlich null und nichtig und können nicht auf eine Umschulung als erwachsenengerechte Ausbildungsvariante angerechnet werden. Module, in Form von Qualifizierungsbau steinen nach § 69 i. V. m. der BAVBVO (Verordnung über die Bescheinigung von Grundlagen beruflicher Handlungsfähigkeit im Rahmen der Berufsausbildungsvorbereitung), z. B. erworben in berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen der Agentur für Arbeit haben keine rechtliche Relevanz in der Erwachsenenbildung. Anrechenbare Anschlüsse an andere Bildungsmaßnahmen in Form von Lernketten gibt es nicht.

Systemimmanent angelegt ist auch, dass ein 23- oder 24-jähriger Arbeitsloser in der Regel keine Ausbildung mehr (auch nicht durch BaE gefördert) seitens seines Jobcenter-Betreuers angeboten bekommt. Wenn er hierfür aufgrund individueller Voraussetzungen (Eignung/Neigung) in Betracht gekommen wäre, hätte der Jugendliche/junge Erwachsene bereits mit 19, 20 oder 21 Jahren ein entsprechendes Ausbildungsangebot erhalten. Die wenigen geförderten Plätze werden in der Regel mit jüngeren Arbeitslosen besetzt.

Beim Übergang in den Erwachsenenbereich findet zunächst eine Phase des Kennenlernens und Abtastens zwischen neuem Ü25-Jobcenter-Betreuer und Kunden statt. Ein Arbeitsvermittler wird tendenziell versuchen, den neuen Kunden gemäß § 1 SGB II in ein Beschäftigungsverhältnis zu vermitteln bzw. dessen Motivation und Leistungsfähigkeit mit einem niederschwelligen Maßnahmen-Angebot (z. B. Ein-Euro-Job) zu überprüfen bevor er einer kostspieligen berufsabschlussorientierten Qualifizierung (Umschulung) zustimmt. Es vergeht in der Regel wieder mindestens ein Jahr bevor ein Berufsabschluss (via Umschulung) zum Thema wird. Die Vorbereitung auf eine Umschulung verschlingt viel Zeit. Da ist zunächst die Suche nach einem geeigneten Beruf (Arbeitsaufträge an den Kunden mit jeweiligem Feedback) und in der Folge die Recherche, einen passenden Bildungsdienstleister zu finden (Kontaktaufnahme, Eignungstest). In den meisten Fällen ist zur Absicherung die Erstellung eines Psychologischen Gutachtens durch den Berufsprüfungsamt Service der Agentur für Arbeit sinnvoll (von Antragstellung bis Eröffnung des erstellten Gutachtens vergehen erfahrungsgemäß mindestens vier Monate). Da einschlägige Maßnahmen lediglich ein bis zweimal im Jahr beginnen, entstehen weitere Wartezeiten.

Aus den institutionellen, rechtlichen sowie systemimmanenten Gegebenheiten entsteht durch den Wechsel von U25 zu Ü25 eine Bruchstelle, die erfahrungsgemäß anstatt Kontinuität zu garantieren bzw. eine signifikante bildungsrelevante Weichenstellung zu generieren, stattdessen zu einer Verzögerung von mindestens zwei Jahren (s.o.) führt. Dieses ereignet sich in einem kritischen Zeitfenster, in welchem die klassische duale Ausbildung außer in Ausnahmefällen keine Option mehr ist (Schels 2012, S. 164) aber in vielen Fällen dennoch ein Berufsabschluss als „Führerschein fürs Erwerbsleben“ (Kloas 2001, S. 8) sinnvoll erscheint. So kommt es zu einer biografischen Verzögerung der Bildungsphase mit langfristigen Auswirkungen auf die individuelle Beschäftigungsbiografie. Düsseldorf (2008, S. 38) formuliert: „Indem der Stellenwert einer Ausbildung zu einem kritischen Erfolgsfaktor für die Integration in das Erwerbsleben geworden ist, wird der Einmündungsprozess zu einem Nadelöhr, das über Lebens- und Entwicklungsbedingungen entscheidet“.

Die Chancen, auf dem klassischen Weg einer dualen Ausbildung einen Berufsabschluss erreichen, sind weitgehend passé. Das Problem der dualen Ausbildung als „Königsweg“ in die Facharbeitsmärkte ist ihr quasi Monopolstatus, insbesondere in Zeiten eines knappen Angebots an Ausbildungsplätzen. Wenn Altbewerber bzw. junge Erwachsene mit bislang fehlender Ausbildungseignung ein gewisses Alter (ca. 22/23 Jahre) erreicht haben, bestehen fast keine Chancen mehr auf ein Ausbildungsangebot. Die verfügbaren Plätze gehen vorrangig an die nachwach-

senden jüngeren Konkurrenten/innen mit besseren Zeugnissen und Abschlüssen. Darüber hinaus ist zu konstatieren, dass lt. Berufsbildungsbericht 2013 weniger als 25 % der Betriebe überhaupt noch ausbildet (2011: 21,7 %, 2008: 24 %).

Die 2013 seitens der Bundesagentur für Arbeit gestartete Kampagne „Erstausbildung junger Erwachsener (Zielgruppe 25–35-jährige Arbeitslose) setzt an diesem Punkt an, wissend dass spätestens mit 25 Jahren der Zug in Richtung duale Ausbildung abgefahren ist. Aber auch diese Offensive wird kaum die erhofften Erfolge von mindestens 100.000 Einmündungen in den nächsten Jahren generieren. 25–35-jährige SGB II-Kunden, durch Arbeitslosigkeit in der Regel lernentwöhnt, verfügen, wenn überhaupt, zumeist über schwache Schulabschlüsse. Ungefähr 60 % der Hartz IV-Arbeitslosen aller Altersklassen haben maximal einen Hauptschulabschluss (BA 2013a) und werden nur selten in der Lage sein, Ausbildungen erfolgreich zu durchlaufen. Vakant bleibende Ausbildungsstellen erfordern oftmals ein gewisses Anspruchsniveau an sozial-kommunikativen Fähigkeiten und/oder sind häufig nicht einmal für Arbeitslose interessant. Unter den Top 10-Berufen, in denen bundesweit die höchsten Zahlen an unbesetzten Ausbildungsstellen zum 30.09. zu verzeichnen sind (Berufsbildungsbericht 2013, S. 34), sind allein fünf im Gastgewerbe verortet (Restaurantfachkraft, Fachkraft für Systemgastronomie, Hotelfachmann/-frau). Weitere drei Berufe sind solche im Nahrungsmittel produzierenden Gewerbe (Fleischer/in, Koch/Köchin, Bäcker/in). Insbesondere für junge Erwachsene mit Migrationshintergrund kommen die meisten dieser acht Berufe aus sprachlichen, kulturellen oder auch religiösen Gründen kaum in Betracht. Auch die meisten deutschen jungen Arbeitslosen dürften entweder nicht geneigt (ungünstige Arbeitszeiten in fast all diesen Berufen) und/oder nicht geeignet (Hotellerie, Systemgastronomie) für entsprechende Angebote sein. Lediglich im Süden der Republik mit hohem Leerstand auch an attraktiven Ausbildungsplätzen könnte auf diese Weise ein Ausgleich zwischen Angebot und Nachfrage geschaffen werden. Das Gros der Arbeitslosen ohne Berufsabschluss lebt jedoch in den west- und ostdeutschen Großstädten, von einer intensiven Mobilitätsbereitschaft der SGB II-Kundschaft kann jedoch nicht zwingend ausgegangen werden.

4. Möglichkeiten der Verzahnung von U25–Ü25 Qualifizierungsinstrumenten

Die Auflösung der systemimmanenten U25–Ü25 Bruchstelle bei den arbeitsmarktlchen Instrumenten kann nur durch übergreifende Modularisierung und Anerkennung zertifizierter Kompetenzen bewerkstelligt werden. Zertifizierte Kompetenzen sollten anrechenbar sein, so dass beim Übergang von U25 nach Ü25 anschlussfähige Lernketten (vgl. Kremer 2009, S. 4) den Fortschritt im Bildungsprozess garantieren, an dessen Ende idealerweise der Erwerb eines Berufsabschlusses stehen sollte. Ein modular organisierter Kompetenzerwerb mit Ziel eines Berufsabschlusses, losgelöst von den getrennten Systemen U25/Ü25 ist in der Lage, Ausbildung (U25) und erwachsenengerechte Weiterbildung strukturell zu verbinden.

Über die Schwelle von U25 nach Ü25 hinweg können kontinuierlich Zertifikate erworben werden (ohne die beschriebenen systemimmanenten Reibungs- und Zeitverluste), welche die vorhandenen Kompetenzen abbilden und letztendlich zu einem beruflichen Abschluss führen, der wiederum den Zugang in die Facharbeitsmärkte eröffnet. Die erforderliche berufliche Handlungsfähigkeit der Absolventen wird über das zweistufige Kammerverfahren von Zulassung zur Prüfung und eigentlicher Prüfung sichergestellt.

Da aus demografischen Gründen zukünftig mit einem größer werdenden Facharbeitermangel zu rechnen ist, haben auch diejenigen, die Abschlüsse jenseits der klassisch-dualen Ausbildung erwerben, gute Einmündungschancen. Da der erste Arbeitsmarkt aufgrund zunehmenden Fachkräftebedarfs sich nicht auf die Aufnahme von Absolventen dualer Ausbildungsgänge beschränken kann, wäre eine Förderung über alternative (z. B. modulare) Bil-

dungswege als zyklisch und bedarfsgerecht zu bewerten. Die Bundesagentur für Arbeit würde hierdurch ihrem gesetzlichen Auftrag, „einen Ausgleich von Angebot und Nachfrage zu unterstützen“ (§ 1 Abs. 1 SGB III), nachkommen.

Da Modularisierung in der Lage ist, Ausbildung (U25) mit erwachsenengerechter Weiterbildung (Ü25) zu verbinden, werden im Folgenden mehrere nutzbare Modulvarianten anhand von Qualifizierungsbausteinen sowie Ausbildungsbausteinen beschrieben. Hierzu wird ein einheitliches, übergreifendes sowie flankierendes Qualifizierungssystem bei U25 und Ü25 benötigt. Die U25- sowie Ü25-spezifischen Arten von Berufsabschlüssen (U25: BaE, Ü25: Umschulung) bleiben erhalten, ein Modulsystem flankiert diese getrennten Systeme und fungiert als drittes Standbein für die Zielgruppe der jungen Erwachsenen im Alter von ca. 22–28 Jahren.

Dies bedeutet, dass,

- Ausbildungsberufe in einzelne Bausteine zerlegt werden, die unter Berücksichtigung von Ausbildungsordnung und Rahmenlehrplan ihrerseits die Gesamtheit des Berufs abbilden;
- erworbene Kompetenzen (anhand von Qualifizierungs- bzw. Ausbildungsbausteinen) in den Maßnahmen der Jobcenter bzw. Bundesagentur für Arbeit (U25 und Ü25) in einem Kompetenzpass zertifiziert werden und auch anrechenbar sind;
- Lernketten gebildet werden und bis hin zu einem Berufsabschluss verschmelzen.

Wie könnte die modulare Ausgestaltung eines dritten Standbeins im Übergang U25–Ü25 konkret aussehen? Es gibt hierbei zwei Optionen von Herangehensweisen, die den formulierten Kriterien entsprechen. Diese bedürfen jeweils der Modifikation, eine eins-zu-eins Übertragung der Instrumente ist derzeit nicht möglich.

4.1 Erste Alternative: Qualifizierungsbausteine (QB)

Die Module werden als Qualifizierungsbausteine nach § 69 BBiG/§ 42p HWO i. V. m. der BAVBVO organisiert. Für die gängigen, in Frage kommenden Berufsbilder werden solche Qualifizierungsbausteine konzipiert. Für eine Reihe von Berufen existieren diese bereits (www.good.practice.de/bbigbausteine).

Qualifizierungsbausteine sind inhaltlich und zeitlich abgegrenzte Lerneinheiten, die aus den Inhalten anerkannter Ausbildungsberufe entwickelt worden sind. Sie befähigen zur Ausübung von Verrichtungen, die Teil einer Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf ist. Die Bausteine müssen einen Bezug zum Ausbildungsrahmenplan der jeweiligen Ausbildungsordnung erkennen lassen.

Um einen Berufsabschluss mittels Qualifizierungsbausteinen zu erwerben, wird ein Berufsbild in mehrere Qualifizierungsbausteine (QB) zugeschnitten. Die Summe der Module umfasst ein ganzes Berufsbild. Dieser Vorgang beinhaltet auch die jeweiligen Modulprüfungen der einschlägigen Inhalte als auch die Zertifizierung in einem Kompetenzpass nach § 3 BAVBVO als Kompetenznachweis der beruflichen Handlungsfähigkeit. Die Summe aller Qualifizierungsbausteine eines Berufs beinhaltet das ganze Berufsbild gemäß Ausbildungsordnung (insbesondere Ausbildungsrahmenplan) und Rahmenlehrplan. Es handelt sich damit um einen modularisierten Ansatz im Rahmen des Berufskonzepts (ähnlich den JOBSTARTER CONNECT Ausbildungsbausteinen, nur flexibler).

Das ganze Konstrukt unterliegt im Laufe der Entwicklung der Abstimmung mit der zuständigen Kammer und ist dieser nach Erstellung des Modulkonzepts zur Genehmigung vorzulegen. Darüber hinaus ist eine AZAV-Zertifizierung (ehemals AZWV) anzustreben, da ein QB gesteuerter Kompetenzerwerb zumeist in den Ü25-Erwachsenenbereich hineinreicht.

Die Zielgruppe von Qualifizierungsbausteinen sind nach § 68 BBiG/§ 42o HWO lernbeeinträchtige oder sozial benachteiligte Jugendliche/junge Erwachsene. Beide Bedingungen treffen so-

gar in der Regel auf die 22–28-jährigen gering qualifizierten Arbeitslosen zu. Die Mehrheit verfügt über maximal einen Hauptschulabschluss (wie bereits dargelegt) und die soziale Benachteiligung wird indiziert durch deren (Langzeit-)Arbeitslosigkeit in der Grundsicherung.

Im U25-Jugendbereich (sowohl SGB II als auch III) werden diese Qualifizierungsbausteine in den berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen der Bundesagentur für Arbeit (§§ 51 SGB III) bereits seit 2004 eingesetzt (jedoch nur einzelne Module von Berufsbildern und nicht alle Module, die ggf. ein ganzes Berufsbild abdecken würden). Das Fachkonzept für berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen (letzter Stand November 2012) sieht unter Punkt 4.2 den Einsatz von Qualifizierungsbausteinen zwecks Erwerbs beruflicher Grundfertigkeiten vor und schließen mit einer tragerinternen Prüfung ab. Diese werden nach § 3 BAVBVO in einem Kompetenzpass zertifiziert.

Reine SGB II-Maßnahmen für U25, die auf den Einsatz von Qualifizierungsbausteinen gesetzt haben, sind u. a. das Konzept J.O.B.-C.A.M.P (Kempens 2011, 247–279). Die Konzeption und Durchführung erfolgte 2005–2009 im Duisburger Jobcenter mit jährlich 600 Teilnehmern. Durch die Änderung der nutzbaren Finanzierungsmodalitäten (Abschaffung der SWL-Leistungen nach § 16 Abs. 2 S. 1 SGB II) konnte diese Qualifizierungsmassnahme nicht weiter fortgeführt werden.

Der Einsatz von Qualifizierungsbausteinen ist ursprünglich für den U25-Bereich konzipiert worden. Aber nur wenn dieses System auch Eingang in den Ü25-Erwachsenenbereich findet, ist die Bildung von übergreifenden und anrechenbaren Lernketten an der Schwelle zur Vollendung und Überschreitung des 25. Lebensjahres möglich. Auf diese Weise könnte der Erwerb von Qualifizierungsbausteinen in U25 beginnen und in Ü25 abgeschlossen werden, idealerweise mit einem beruflichen Abschluss (Externenprüfung gemäß § 45 Abs. 2 BBiG bzw. § 37 Abs. 2 HWO). Hierdurch erfährt die Erwachsenenbildung eine Flexibilisierung, die den SGB II-Teilnehmern zugutekommt, da auf ihre persönlichen Voraussetzungen und biografischen Besonderheiten Rücksicht genommen wird. Eine klassische Umschulung nach §§ 81 ff. sieht gemäß § 180 (4) SGB III eine obligatorische Verkürzung der Regelausbildungsdauer von mindestens einem Drittel vor. Für viele Kunden der Grundsicherung kommt jedoch keine Verkürzung in Betracht, da diese einer Reduktion der Ausbildungsdauer nicht gewachsen sind und viele noch nicht einmal geeignet sind für einen ganzheitlichen mehrjährigen Ausbildungsgang. Sie bedürfen stattdessen aufgrund persönlicher Problemlagen einer Individualisierung sowie Flexibilisierung der zeitlich festgelegten Modul-Qualifizierungsdauer, was de facto zu einer Streckung der Ausbildungszeit führen kann.

Die Nutzung von Qualifizierungsbausteinen nach § 69 BBiG/§ 42o-q HWO hat auf lokaler Ebene bereits Eingang in den Erwachsenenbereich (Ü25) der Jobcenter gefunden. Der „Frankfurter Weg zum Berufsabschluss“ wurde 2005 in Kooperation von Jobcenter, Bildungsträger, IHK und HWK entwickelt und ist Preisträger des Weiterbildungs-Innovations-Preises 2010. Die Zielgruppe sind gering qualifizierte Arbeitslose des Rechtskreises SGB II ab 25 Jahren. Das Ausbildungsangebot umfasst 10 Berufe, die jeweils in (6–12) Qualifizierungsbausteine untergliedert und gemäß AZWV/AZAV zertifiziert sind.

Da die Qualifizierungsbausteine nach § 69 BBiG/§ 42p HWO im ursprünglichen Sinne nicht für eine abschlussorientierte Nachqualifizierung konzipiert worden sind, könnten analog zu den seitens des BIBB konzipierten Ausbildungsbausteinen (ABBS, siehe 4.2) bundesweit gültige Sets an Qualifizierungsbausteinen für gängige Berufe entwickelt werden. Diese bilden in ihrer Gesamtheit ein Berufsbild gemäß Ausbildungsordnung/Ausbildungsrahmenplan ab. Die jeweiligen Modulprüfungen entsprechen in diesen Fällen den Postulaten von Transparenz und Validität.

Die Abschlussprüfung erfolgt als Externenprüfung gemäß § 45 (2) BBiG bzw. § 37 (2) HWO.

Demnach kann zur Externenprüfung zugelassen werden, wenn durch „Vorlage von Zeugnissen oder auf andere Weise glaubhaft

gemacht wird, dass der Bewerber oder die Bewerberin die berufliche Handlungsfähigkeit erworben hat, die die Zulassung zur Prüfung rechtfertigt“. Die Glaubhaftmachung der geforderten beruflichen Handlungsfähigkeit ist der Kristallisierungspunkt einer Entscheidung der Kammer über die Prüfungszulassung. Im Falle einer bundesweiten Anwendung zertifizierter Qualifizierungsbau steine im Rahmen von U25 BvB-Maßnahmen in Verbindung mit einer Anwendung im SGB II-Erwachsenenbereich, kann von einer Erfüllung der Vorgaben Transparenz und Validität ausgegangen werden. Die Feststellung der geforderten beruflichen Handlungsfähigkeit ergibt sich aus den zu entwickelnden bundesweit gültigen Kompetenzprüfungen der einzelnen Bausteine. Maßnahmeteilnehmer an einer U25-BvB- oder entsprechenden Ü25-Maßnahme erhalten einen Kompetenzpass, in dem der erfolgreiche Erwerb bestimmter Bausteine zertifiziert wird. Dieser Pass wird der für die Abschlussprüfung zuständigen Kammer zur Prüfung vorgelegt und dient als Entscheidungsgrundlage für eine Zulassung zur Externenprüfung.

Im Falle einer Zulassung zur Abschlussprüfung steht einem Aspiranten noch die Hürde der eigentlichen Abschlussprüfung bevor. Der Gesetzgeber macht bei der Art der Prüfung keinen Unterschied bei den Qualitätsanforderungen zwischen einer regulären Abschlussprüfung und einer Prüfung von Externen. Hier bestehen seitens der zuständigen Stelle nach der Zulassung weitere Steuerungsmöglichkeiten hinsichtlich des Bestehens/Durchfalls und der zu vergebenden Note, so dass eine Fehlerquote bei der Einschätzung beruflicher Handlungsfähigkeit durch das zweistufige Verfahren von Zulassung und Abschlussprüfung weitgehend eliminiert wird.

Die Vorteile eines über Qualifizierungsbau steine gesteuerten Kompetenzerwerbs sind folgende:

- Kein Alles-oder-Nichts Ansatz (wie etwa bei einer Ausbildung oder Umschulung)
- Das Risiko des Scheiterns auf halbem Wege sinkt, da bereits absolvierte Qualifizierungsbau steine zertifiziert sind (wichtig für Teilnehmer ist auch der motivationale Aspekt) und bei Bedarf hierauf zu einem späteren Zeitpunkt zurückgegriffen werden kann. Der Ansatz berücksichtigt individuelle Lebensumstände und persönliche Einschränkungen der Kunden. Mögliche Unterbrechungsgründe sind in den persönlichen Umständen dieser zu finden: Schwangerschaft, Suchttherapie nach unerwartetem Rückfall, unberechenbare Krankheitsverläufe bei chronischen Krankheiten (z. B. Morbus Crohn).
- Streckung der Ausbildungszeit möglich, da keine zeitlichen Vorgaben des Erreichens einer Modulzertifizierung bestehen. Die erforderlichen 140–420 Stunden je Qualifizierungsbau stein (§ 3 Abs. 1 Nr. 3 BAVBVO) unterliegen hinsichtlich eines Erwerbs keiner zeitlichen Vorgabe. Dies trägt auch dem Inklusionsgedanken Rechnung, da eine Fülle von lernbeeinträchtigten SGB II-Kunden erfahrungsgemäß nicht mehr im Reha-Bereich betreut werden (Reha-spezifische Mittel in der Regel ausgeschöpft). Gerade diese Art der Flexibilisierung ermöglicht eine individuelle Förderung gemäß persönlicher Voraussetzungen (kognitive, körperliche, motivationale Einschränkungen oder Schwierigkeiten im persönlichen Umfeld).

Was ist zu tun?

- Zentrale Konzeption der flächendeckend gültigen Qualifizierungsbau steine. Die bundesweit vorgegebenen QB finden institutionellen Eingang in die SGB II-Erwachsenenbildung als ein weiteres Standbein der beruflichen Bildung für die Zielgruppe der 22–28-jährigen gering qualifizierten Arbeitslosen des Rechtskreises SGB II. Das Ziel besteht in dem Erwerb eines Berufsabschlusses auf einem Alternativpfad jenseits des bisherigen rechtlichen Monopolinstruments der Umschulung. Dieser Ansatz trägt der zunehmenden Forderung einer Flexibilisierung von Bildungswegen insbesondere für besondere Personengruppen Rechnung (hier arbeitslose und formal nicht qualifizierte Kunden in der Grundsicherung).
- Bislang konzipieren die BvB-Bildungsdienstleister auf lokaler Ebene eigene Qualifizierungsbau steine. Da diese Maßnahmen

jeweils mit einer Fülle von Vorgaben öffentlich ausgeschrieben werden, wäre es kein Problem, in den Ausschreibungsunterlagen festzulegen, dass bestimmte, seitens der Bundesagentur festgelegte Qualifizierungsbau steine zu nutzen sind. Dies ist für die Bildungsdienstleister sogar noch einfacher als in eigener Regie solche Qualifizierungsbau steine zu konzipieren, zumal diese bei einheitlicher Konzeption den Gütekriterien von Validität und Reliabilität der vorgegebenen Bausteine entsprechen.

Für welche Zielgruppe kommt der Einsatz modularer Qualifizierungsbau steine in Betracht?

Das Hauptziel in U25 besteht darin, Ausbildungsreife herzustellen und den Jugendlichen/jungen Erwachsenen den Einstieg in eine Ausbildung (ob dual oder mittels öffentlich geförderter BaE) zu ermöglichen. Gelingt dies aufgrund individueller Defizite (motivational, kognitiv, Lebensumstände) nicht bis zum 22. Lebensjahr, kann davon ausgegangen werden, dass ceteris paribus eine ganzheitliche Ausbildung nicht mehr im Bereich des Wahrscheinlichen liegt. Nach dem Übergangsszenario von U25 nach Ü25 ist ein Grundsicherungskunde in der Regel noch arbeits- sowie lernentwöhnt und eine ganzheitliche erwachsenengerechte Umschulung mit Ziel eines Berufsabschlusses wird auch nicht das Mittel der Wahl sein, zumal in einer Umschulung die reguläre Ausbildungsdauer um mindestens ein Drittel (§ 180 Abs. 4 SGB III) verkürzt werden muss. Der gegenwärtige Status Quo besteht darin, dass ein junger Erwachsener nach Vollendung des 22./23. Lebensjahres über Jahre hinweg kaum eine Möglichkeit besitzt, einen Berufsabschluss zu erwerben (aus systemimmanenten und/oder individuellen Gründen). Hier herrscht, gerade in den kritischen zwanziger Jahren eines jungen Erwachsenen ein beruflicher Bildungsstillstand. Insbesondere bei Gleichaltrigen wie z. B. Abiturienten stellt dieser Zeitraum die zentrale berufliche Bildungsphase dar (Abschluss von Ausbildung oder Studium). Für gering qualifizierte Arbeitslose ist dies jedoch die Zeit des Nichtstuns, des Ein-Euro-Jobbens oder der Teilnahme an Aktivierungsmaßnahmen. Gerade für diese Zielgruppe ist es notwendig, um nicht dauerhaft abgekoppelt zu werden, individuell zugeschnittene arbeitsmarktpolitische Qualifizierungsangebote zu entwickeln und anzubieten.

4.2 Zweite Alternative: Ausbildungsbau steine (ABBS)

Das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) hat ab 2007 im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) sogenannte Ausbildungsbau steine konzipiert (Projekt JOBSTARTER CONNECT). Auf der Basis der jeweils geltenden Ausbildungsordnung wurden bundeseinheitliche und kompetenzbasierte Bausteine für bislang 14 Ausbildungsberufe entwickelt. Es wurden vier Anwendungsbereiche definiert, einer hiervon ist die Nachqualifizierung junger Erwachsener, um dieser Personengruppe als zweite Chance einen Ausbildungsschluss zu ermöglichen. In seiner Eröffnungsrede hat Thiele (BMBF) anlässlich der Auftaktkonferenz von JOBSTARTER CONNECT am 26. August 2008 formuliert: „Und schließlich können und wollen wir nicht verhindern, dass die entwickelten Ausbildungsbau steine aus 14 wichtigen Ausbildungsberufen auch außerhalb des Programms JOBSTARTER CONNECT zur Optimierung von Fördermaßnahmen eingesetzt werden.“

Bei dem Prinzip der Ausbildungsbau steine wird das Ziel einer möglichst engen Anlehnung an die Strukturprinzipien einer dualen Ausbildung verfolgt (Ordnungsmittel wie Ausbildungsrahmenplan und Rahmenlehrplan, Wahrung des Berufsprinzips). Die Unteilbarkeit der Ausbildung bleibt als konstitutives Prinzip bestehen, d. h. die Bausteine werden alle und in festgelegter Reihenfolge durchlaufen. Es wird eine Zwischen- sowie Abschlussprüfung gemäß § 43 (2) BBiG durchgeführt. Einzelne Modulprüfungen sind ursprünglich nicht vorgesehen. Euler/Severing (2007, S. 33–37) schlagen in ihrem Gutachten darüber hinaus die zusätzliche Variante einzelner bausteinbezogener Prüfungen vor. Sie argumentieren, dass gerade bei Lernbenachteiligten die Lern erfolgsmessungen in Jahresabständen nicht ausreichen, um etwaige Devianzen von den Lernzielen feststellen zu können.

Übersicht der 14 in Ausbildungsbauusteine (ABBS) gegliederten Berufe

Berufsbezeichnung		Ausbildungsdauer in Jahren	Berufsfeld
1	Anlagenmechaniker/-in SHK (Sanitär-/Heizungs-/Klimatechnik)	3.5	Metall
2	Industriemechaniker/-in	3.5	Metall
3	Kraftfahrzeugmechatroniker/-in	3.5	Metall
4	Elektroniker/-in Fachrichtung Energie- und Gebäudetechnik	3.5	Elektronik
5	Elektroniker/-in für Betriebstechnik	3.5	Elektronik
6	Maler und Lackierer/-in	3	Farbe
7	Bauten-/und Objektbeschichter/-in	2	Farbe
8	Fachkraft für Lagerlogistik	3	Lager
9	Fachlagerist/-in	2	Lager
10	Kaufmann/-frau für Spedition/Logistikdienstleistungen	3	Kfm.
11	Kaufmann/-frau im Einzelhandel	3	Verkauf
12	Verkäufer/-in	2	Verkauf
13	Fachverkäufer/-in im Lebensmittelhandwerk	3	Verkauf
14	Chemikant/-in	3	Chemie

Quelle: BIBB/eigene Erstellung.

Am 25./26. Februar 2013 fand in Hamburg eine Tagung zum Thema Ausbildungsbauusteine und JOBSTARTER-CONNECT statt. Dieses relativ neue Konstrukt kompetenzorientierter beruflicher Nachqualifizierung hat demnach bereits weiten Anklang gefunden und wird positiv bewertet. Es haben seit 2009 bisher 4.000 Jugendliche/junge Erwachsene in 40 regionalen JOBSTARTER-CONNECT-Projekten an Qualifizierungen mittels ABBS teilgenommen.

Bei dem System der Ausbildungsbauusteine handelt es sich um die Dualisierung modularer (Nach-)Qualifizierung, da neben der Abschlussprüfung eine Zwischenprüfung wie in einer regulären dualen Ausbildung stattfindet und die Ausbildungsbauusteine in festgelegter Reihenfolge durchlaufen werden. Diese repräsentieren in ihrer Gesamtheit ein ganzes Berufsbild und haben die Erlangung der vollen beruflichen Handlungsfähigkeit zum Ziel. Durch ABBS wird die Anschlussfähigkeit der beruflichen (Aus-)Bildung an die Weiterbildung verbessert. Bisher unstrukturierte Übergänge in die Weiterbildung werden mittels des ABBS-Systems systematisiert. Die immanente Schnittstellenproblematik U25/Ü25 mit ihren zeitlichen Verzögerungen und konzeptionellen Reibungsverlusten werden durch das ABBS-System mithilfe seiner Scharnierfunktion weitgehend behoben.

Der Vorteil des Systems der Ausbildungsbauusteine besteht darin, dass diese gemäß Definition der Anwendungsbereiche sowohl für Jugendliche/junge Erwachsene (U25) als auch für die Nachqualifizierung bis zu 30-jähriger junger Erwachsener (Ü25) konzipiert worden sind. Somit eignen sich diese sehr gut für die Verzahnung der Schnittstelle U25 – Ü25.

Es bestehen folgende zwei Anwendungsmöglichkeiten von Ausbildungsbauusteinen im Kontext eines lokalen Hartz IV-Arbeitsmarktpogramms:

4.2.1 Erste ABBS-Variante als eigenständiges Modell mit Finanzierung mittels freier Förderung (§ 16 f SGB II)

Als eigenständiges Standbein eines abschlussorientierten Qualifizierungskonzepts, d.h. unter Verzicht auf die Einbindung in das U25-Übergangsinstrument berufsvorbereitende Bildungsmaßnahme (BvB, § 51 ff. SGB III) als auch ohne Subsumtion unter das Weiterbildungsgefüge des Ü25-Erwachsenenbereichs (hier also keine Förderung über das System der Bildungsgutscheine im Kontext der FBW-Vorschriften des §§ 81 ff. SGB III). Die finanzielle Förderung für eine ABBS-Nachqualifizierung er-

folgt als eigenständige U25/Ü25 Schnittstellen-Maßnahme für Hartz IV-Arbeitslose von 22–28 Jahren.

Die Finanzierung erfolgt über die freie Förderung des § 16f SGB II. Laut den fachlichen Hinweisen hierzu können insgesamt bis zu 20 Prozent der auf das Jobcenter entfallenden Eingliederungsmittel für freie Förderung eingesetzt werden. Die 20%-Quo- te wird derzeit mit durchschnittlich 2,4% bundesweit bei weitem nicht erreicht, so dass noch finanzielle Spielräume für die freie Förderung von ABBS-Konzepten vorhanden sind (BA 2013b).

4.2.2 Zweite ABBS-Variante als Verzahnung von BvB (U25) mit FBW-Förderung (Ü25)

In den berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen (BvB) als das am meisten genutzte Arbeitsmarktinstrument im Übergangssystem des SGB III könnten neben den gemäß Fachkonzept bereits eingesetzten Qualifizierungsbausteinen (§ 69 BBiG) auch Ausbildungsbauusteine Anwendung finden. Hierzu müsste das bundesweit einheitliche Fachkonzept als auch die Ausschreibungsmodalitäten für die lokalen Maßnahmen ergänzt werden.

Im Ü25-Erwachsenenbereich könnten ABBS im Rahmen einer Bildungsgutscheinregelung als modulares FBW-Instrument des §§ 81 ff. SGB III Anwendung finden. Die Nachteile dieses Konzepts bestehen in dem Zwang, das BvB-Fachkonzept ändern zu müssen (was auf Widerstand der Entscheidungsträger stoßen könnte) als auch in der Tatsache, dass das ABBS-Konzept zwei Bereiche verbindet, die keine gemeinsame Basis haben (BvB als U25-Übergangsinstrument und FBW als Instrument der Erwachsenenbildung). Innerhalb des Konzepts gibt es demzufolge zwei parallele Finanzierungsmodi. Zum einen erfolgt die Finanzierung über den SGB III-Eingliederungstitel der Agentur für Arbeit, da der Rechtskreis SGB II keine eigenständige BvB-Förderung vornehmen darf (§ 16 Abs. 1 S. 2 SGB II), zum anderen über die berufliche Weiterbildung des §§ 81 ff. SGB III.

Die Nutzung eines ABBS-Konzepts hat einige Vorteile, aber auch signifikante Nachteile. Die Vorteile bestehen in der mittlerweile hohen Akzeptanz von Ausbildungsbauusteinen und der Ähnlichkeit zu einer Ausbildung im dualen System. Es besteht hierdurch eine gute Möglichkeit, einen beruflichen Abschluss als zweite Chance im Kontext der Nachqualifizierung zu erwerben. Genau hier liegen aber auch die Nachteile, da das System der ABBS aufgrund seiner Nähe zur klassischen dualen Ausbildung nicht sehr flexibel ist (festgelegte Reihenfolge der Bausteine,

z. Zt. noch keine Einzelprüfung der Module, sondern lediglich eine Zwischenprüfung analog dualer Ausbildung). Gerade die Prüfungen je Modul, welche in einem Kompetenzpass zertifiziert werden, leisten einen Beitrag zu erhöhter Transparenz. Unterbrechungen der ABBS-Ausbildung gibt Teilnehmern die Chance, an der gleichen Stelle wieder anzuknüpfen. Dies trägt dem Individualisierungsgedanken sowie den typischen Problemlagen Arbeitsloser Rechnung (psychosoziale Folgen von Langzeit-Arbeitslosigkeit).

5. Fazit

Der Erwerb eines Berufsabschlusses stellt den besten Schutz vor Arbeitslosigkeit und Alimentation im Sozialsystem dar. Weichenstellungen in der Jugend bzw. Lebensphase der Mitzwanziger wirken lange nach. Ein missglückter Einstieg aufgrund verpasster Bildungs- oder Berufsabschlüsse kann zu langfristig prekären Erwerbsverläufen führen, im schlimmsten Fall zu einer SGB II-Daueralimentation (Dietz et al. 2013, S. 173).

Hartz IV-Kunden insbesondere zwischen 22–28 Jahren stecken häufig in einer Bildungsfalle. Während andere Personengruppen gleichen Alters während dieses Zeitraums mitten im beruflichen Bildungsprozess stehen (z. B. Studium) erfahren Arbeitslose des Rechtskreises SGB II häufig einen systeminduzierten Bildungsstillstand was die Berufsabschlüsse betrifft. Der Übergang von U25 nach Ü25 erweist sich hierbei als (Soll-?) Bruchstelle. Es existiert kein strukturell-kohärentes Übergangssystem und es findet keine konzeptionelle Koordination statt, um den Übergang vom Jugend-(U25) in den Erwachsenenbereich (Ü25) gezielt, sinnvoll und effizient zu gestalten. Wir haben es mit gänzlich unterschiedlichen Systemen und Förderstrukturen zu tun, bei denen es derzeit keine verwertbaren, d. h. anrechenbaren beruflichen Qualifizierungszertifikate gibt.

Eine mögliche Alternative zu dem erzwungenen Neustart durch das fehlende Übergangs-Steuerungssystem besteht in einer Modulqualifizierung (QB, ABBS) im Rahmen vollwertiger Berufe (Kloas 2001). Mittels Nutzung von Qualifizierungs- bzw. Ausbildungsbausteinen werden U25 und Ü25, d. h. jugendgerechte Ausbildung und erwachsenenspezifische Weiterbildung als Lernketten miteinander systematisch verbunden. Durch ein für beide Bereiche gültiges Modulsystem wird eine Durchlässigkeit geschaffen, welche Zeit- sowie Reibungsverluste minimiert und kontinuierlichen Fortschritt in Richtung Berufsabschluss ermöglicht.

Literatur

- Bundesagentur für Arbeit (BA) (2012): Fachkonzept für berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen nach §§ 51 ff. SGB III.
- (2013a): Arbeitslosigkeit nach Rechtskreisen im Vergleich, Tabelle 2.2, Februar 2014.
 - (2013b): Förderstatistik – Daten zu den Eingliederungsbilanzen, Jahresabschluss 2012.
- Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) (2013): Ausbildungsbausteine (Programm JOB-STARTER CONNECT), URL: www.jobstarter.de/connect, Stand 14.04.2014.
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) (2013): Berufsbildungsbericht 2013.
- Dietz, M./Kupka, P./Ramos Lobato, P. (IAB) (2013): Acht Jahre Grundsicherung für Arbeitsuchende, Strukturen – Prozesse – Wirkungen. IAB-Bibliothek Nr. 347, Bertelsmann, Bielefeld, S. 173–192.
- Düsseldorf, K. (2008): Die Funktion von Netzwerken und Entwicklungspartnerschaften am Übergang vom Bildungs- in das Beschäftigungssystem, in: Jung, E. (Hrsg.), Zwischen Qualifikationswandel und Marktentgegen, Konzept und Strategien einer zeitgemäßen Berufsorientierung, Basiswissen Berufsorientierung, Bd. 1, Schneider, Hohengehren, S. 35–51.

Euler, D./Severing, E. (2007): Zusammendenken was zusammen gehört – Ausbildungsbausteine als Grundlage der Weiterentwicklung der Berufsbildung, in: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis (BWP), 1/2007, Bertelsmann, Gütersloh, S. 33–37.

Kempkens, K. (2011): Berufspädagogische Untersuchung zur Hartz IV-Arbeitsmarktförderung, Berufsabschlussorientierte Qualifizierungs- und Interationsinstrumente für erwerbsfähige Hilfebedürftige ohne Berufsabschluss, Kovac, Hamburg, S. 247–279.

Kloas, P. (2001): Modulare Berufsausbildung: Eine Perspektive für die Benachteiligtenförderung, in: Füllbier, P./Münchmeier, R. (Hrsg.), Handbuch Jugendsozialarbeit, Votum, Münster, S. 986 ff.

Kremer, M. (2009): Bildungsketten wirksam knüpfen, in: Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.), Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis (BWP), 2/2009, Bertelsmann, Gütersloh, S. 3–4.

Schels, B. (2012): Arbeitslosengeld II-Bezug im Übergang in das Erwerbsleben, Springer, Mannheim, S. 164 ff.

Werkstatt Frankfurt (2013): Frankfurter Weg zum Berufsabschluss, URL: www.werkstatt-frankfurt.de/frankfurter_weg.html, Stand: 04.04.2014.

Verzeichnis der Autorinnen und Autoren

Hausner, Prof. Dr. Karl Heinz, Hochschule des Bundes, FB Bundeswehrverwaltung, Seckenheimer Landstraße 10, 68163 Mannheim, karlheinzhausner@bundeswehr.org

Kempkens, Dr. Klaus, Hochschule der Bundesagentur für Arbeit (HdBA), Wismarsche Straße 405, 19055 Schwerin, klaus.kempkens@arbeitsagentur.de

Simon, Prof. Dr. Silvia, Hochschule für Technik und Wirtschaft (HTW), Comercialstraße 22, 7000 Chur (Schweiz), silvia.simon@htwchur.ch

Sowa, Dr. Frank, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) der Bundesagentur für Arbeit, Regensburger Straße 104, 90478 Nürnberg, frank.sowa@iab.de

Spitznagel, Dr. Eugen, ehem. Leiter der Forschungsgruppe „Arbeitszeit und Arbeitsmarkt“ des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), Weddigenstraße 20–22, 90478 Nürnberg, espitzo@yahoo.com

Zapfel, Dr. Stefan, Institut für empirische Soziologie an der Universität Erlangen-Nürnberg (Ifes), Marienstraße 2, 90402 Nürnberg, stefan.zapfel@ifes.uni-erlangen.de