

Stellungnahme

zum Entwurf eines Berufsbildungsvalidierungs- und -digitalisierungsgesetzes (BVaDiG)

Der Kooperationsverbund Jugendsozialarbeit nimmt Stellung zum Referent*innen-Entwurf des Berufsbildungsvalidierungs- und -digitalisierungsgesetzes (BVaDiG). Die Träger der Jugendsozialarbeit bewerten den Entwurf gemeinsam mit Blick auf die Chancen junger Menschen, deren soziale und berufliche Integration aufgrund von sozialer Benachteiligung und/oder individueller Beeinträchtigung gefährdet ist. Der Kooperationsverbund sieht das BVaDiG als Grundlage für eine weitere Modernisierung der Wege in Ausbildung und Beruf.

Beim Arbeitsmarktzugang oder beim Wiedereinstieg in den Beruf zählen hauptsächlich formale Abschlüsse. Damit haben diejenigen Schwierigkeiten, die zwar etwas können, dies aber nicht über einen formalen Bildungsweg erworben haben. Durch eine Kompetenzanerkennung, wie es das Validierungsverfahren des BVaDiG vorsieht, können auch nicht formal erworbene Kompetenzen dokumentiert werden. Hierdurch erhöhen sich die beruflichen Chancen von Menschen, die ihre beruflichen Kompetenzen entweder im Ausland erworben oder auch Schwierigkeiten im formalen Bildungssystem haben.

Aktuell haben mehr als 2,6 Millionen junge Menschen zwischen 20 und 34 Jahren in Deutschland keinen Berufsabschluss. Damit fehlt ihnen eine solide Basis für die Lebensgestaltung. Zudem sind ihre berufliche Perspektive und Zukunftsplanung deutlich eingeschränkt. Sie sind somit auch stärker von Erwerbslosigkeit und in der Folge von Armut betroffen. Denn im weiteren Erwerbsleben werden Berufsabschlüsse meist nicht mehr aufgeholt. Das bedeutet allerdings nicht, dass die Personen deswegen erwerbslos sind oder keiner qualifizierten Tätigkeit nachgehen können. Vielmehr verfügen die meisten über non-formal und informell erworbene Kompetenzen, die sie in ihrer Beschäftigung einsetzen können – allerdings mit der Konsequenz, dass sie aufgrund mangelnder Anerkennung dieser Kompetenzen oft schlechter bezahlt werden als Kolleg*innen mit den entsprechenden Zertifikaten. Oder sie werden unterhalb ihrer eigentlichen Fähigkeiten eingesetzt.

Deswegen begrüßt der Kooperationsverbund Jugendsozialarbeit ausdrücklich das mit dem Gesetzesvorhaben BVaDiG vorgesehene bundesweit einheitliche Kompetenzvalidierungsverfahren. Mit dem Gesetz wird eine bundesweit einheitliche Regelung geschaffen, berufliche Kompetenzen anzuerkennen, die unabhängig von einem formalen Bildungsabschluss erworben wurden.

Das kommt zum einen Geflüchteten oder Menschen mit Migrationsgeschichte ohne deutsche Zertifikate zugute. Denn viele dieser jungen Menschen verfügen über einen anerkannten Abschluss aus ihrem Herkunftsland oder ausreichend praktische Berufserfahrung. In Deutschland ist dieser Abschluss bzw. sind diese praktischen Kompetenzen allerdings nicht immer direkt anschlussfähig, weil eine Anerkennung dieser beruflichen Handlungskompetenz fehlt.



Für bundesrechtlich geregelte Berufe können diese seit 2012 durch das „Gesetz zur Feststellung und Anerkennung im Ausland erworbener Berufsqualifikationen (BQFG)“ anerkannt werden. Hier besteht bundesweit ein Anspruch auf Anerkennung. Verfügen Geflüchtete oder Menschen mit Migrationsgeschichte aufgrund eines weniger formalisierten Arbeitsmarktes im Herkunftsland über eine in Deutschland nicht anerkannte Berufserfahrung, treffen sie auf dieselben Bedingungen wie Personen, die über keinen anerkannten Bildungsabschluss verfügen. Überdies besteht großes Potenzial, dass junge Menschen mit Beeinträchtigungen, die keine Ausbildung abschließen können, über eine Validierung ihrer berufspraktischen Fähigkeiten ihre Chancen auf einen Zugang in ein reguläres Beschäftigungsverhältnis verbessern können.

Geflüchtete, Menschen mit Migrationshintergrund und Menschen mit Beeinträchtigung werden oft nicht angemessen hinsichtlich ihrer Kompetenzen und auch Potenziale beschäftigt. Das kann zum einen demotivierend für die beschäftigten Personen sein. Zum anderen haben die Betriebe ein Interesse an einer qualifizierten Beschäftigung: Zwar ist das für die Betriebe einerseits lukrativ, weil sie ohne Zertifikate oft weniger Lohn bezahlen können. Aber in vielen Fällen ist die Deckung des Fachkräftebedarfs deutlich wichtiger für die Betriebe. Eine adäquatere Beschäftigungslage damit sowohl im Interesse des Arbeitnehmenden als auch der Arbeitgeber*innen.

Bisher hat es verschiedene Ansätze einer solchen Kompetenzanerkennung gegeben, die meist inhaltlich oder regional begrenzt waren. Ein wesentlicher Aspekt von Zertifizierungsverfahren ist allerdings, dass diese bei den Arbeitgeber*innen bekannt sind, in ihrer Qualität anerkannt werden und sich auch an nachvollziehbaren Kriterien für die Zertifizierung orientieren (etwa, dass sie angelehnt sind an vorhandene formale Abschlüsse). Deswegen war es zu begrüßen, dass das Projekt „ValiKom – Abschlussbezogene Validierung non-formal und informell erworbener Kompetenzen“ zur Einführung einer Validierungsstruktur zusammen mit den Kammern und unter Beteiligung des Bildungsministeriums (BMBF) umgesetzt wurde. Grundsätzlich hat dies zu positiven Ergebnissen geführt. Das Projekt ist allerdings Ende 2018 ausgelaufen, die Frage der Verstetigung stand im Raum. Hier war die Politik gefordert, eine rechtliche Grundlage zu schaffen, die einheitliche und breit akzeptierte Anerkennungsverfahren allen Menschen zugänglich macht. Jedoch wurde damals entschieden, in einer Projektfortsetzung „ValiKom Transfer“ weitere Erkenntnisse zu sammeln. In beiden Projekten sind ausgezeichnete Erfahrungen sowie Erkenntnisse gesammelt und Wissen aufgebaut worden. Aber eine Verbreitung der Anerkennungsverfahren, die bisher nur für ausgewählte Berufe galten, helfen einem großen Teil der Menschen weiter, die ihre Kompetenzen adäquat einsetzen wollen und die am Arbeitsmarkt gebraucht werden. Das ist gerade deswegen geboten, weil davon insbesondere die Schwächeren am Arbeitsmarkt profitieren würden: Menschen, die Kompetenzen haben, denen aber keine Möglichkeiten geboten wird, diese einzusetzen, weil sie diese nicht über einen formalen Bildungsweg erlangt haben. Deswegen begrüßt der Kooperationsverbund Jugendsozialarbeit ausdrücklich, dass dies nun mit dem BVaDiG in einen allgemeinen rechtlichen Rahmen überführt wird.

Aus Sicht der Jugendsozialarbeit müssen neben den im Ausland erworbenen Kompetenzen aber auch die beruflichen Perspektiven junger Menschen auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt dringend hierdurch gestärkt werden, die ebenfalls keine Zertifikate über ihre Kompetenzen vorweisen können.

Mit dem Projekt TalentPASS, das von März 2019 bis Oktober 2023 vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales aus Mitteln des Ausgleichsfonds (§ 161 SGB IX) gefördert wurde, wurden die Vorteile der Validierung tätigkeitsrelevanter Kompetenzen für schwerbehinderte Menschen deutlich sichtbar. Im Rahmen des Projekts konnte Menschen, die bislang weitgehend von den

bestehenden Angeboten beruflicher Kompetenzfeststellung und Weiterbildung ausgeschlossen waren, der Zugang zu individueller formaler Anerkennung unter Bezug auf das bestehende Berufsbildungssystem ermöglicht werden. Dass mit § 41d des Gesetzes zur Ordnung des Handwerks (HwO-E) und mit dem § 50d des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) für Menschen mit Behinderung die Möglichkeit zur Validierung von Teilen der für den Referenzberuf erforderlichen beruflichen Handlungsfähigkeit eröffnet wird, ist sehr zu begrüßen. Damit wird der Weg geöffnet, dass die individuelle berufliche Handlungsfähigkeit bei Menschen mit Behinderung am Maßstab eines Referenzberufes auch dann festgestellt und bescheinigt wird, wenn diese nicht überwiegend vergleichbar mit der für die Ausübung des Referenzberufes erforderlichen beruflichen Handlungsfähigkeit ist. Die Möglichkeit für behinderte Antragstellende, eine Verfahrensbegleitung zu benennen, bewertet der Kooperationsverbund ebenfalls positiv. Maßgeblich sollte sein, durch wen sich eine behinderte antragstellende Person begleiten lassen möchte. Nicht alle diejenigen, die mit den Belangen von Menschen mit Behinderungen im Rahmen der beruflichen Qualifizierung vertraut sind, verfügen über eine rehabilitationspädagogische Zusatzqualifikation und stellen dennoch wichtige Bezugspersonen im Verfahren dar.

Im Sinne eines inklusiven Ausbaus des Ausbildungssystems ist aus Sicht des Kooperationsverbundes die oben genannte Kompetenzfeststellung für Menschen mit Behinderung, die sich nur auf Teile der für den Referenzberuf erforderlichen beruflichen Handlungsfähigkeit bezieht, auch über den Kreis der Menschen mit Behinderungen nach § 2 Absatz 1 Satz 1 SGB IX hinaus anzustreben. Denn viele junge Menschen haben aus verschiedenen Gründen Schwierigkeiten mit dem formalen Bildungssystem, u. a. deshalb, weil sie in formalen Lernsituationen nicht zurechtkommen. Bei einem Teil dieser Menschen führt dies dazu, dass sie keinen formalen Schul- oder Berufsabschluss erwerben. Obwohl diese Personen oft in praktischen Tätigkeiten sehr kompetent sind, können sie diese Kompetenzen beruflich nicht ausüben, weil sie diese in einer Bewerbung nicht belegen können und ihnen somit ein zertifizierter Abschluss fehlt, der als rechtliche Vorbedingung für die Ausübung bestimmter Tätigkeiten gilt. Mitunter fehlen diesen Personen für das Aufgabenspektrum einer Stelle auch bestimmte Kompetenzen, die dann allerdings noch angeeignet werden können (Teil- und Nachqualifizierung). Das kann genauso für Personen gelten, die über Schulabschlüsse verfügen, aber eine Ausbildung oder Studium abgebrochen haben. Falls es hier keinen Neubeginn in anderen Ausbildungsberufen oder Studium gegeben hat, arbeiten diese Personen oft „unqualifiziert“ auf dem Arbeitsmarkt, obwohl sie aufgrund ihrer schulischen Ausbildung meist gute Ausgangsbedingungen mitbringen. Berücksichtigt man diese Zielgruppe ebenfalls, ist es unzureichend, die Validierung ausschließlich daran auszurichten, „wenn sie überwiegend oder vollständig mit der für die Ausübung des Referenzberufes erforderlichen beruflichen Handlungsfähigkeit vergleichbar ist.“ (Nr. 2) Vielmehr muss das Validierungsverfahren auch dort angewendet werden, wo eine vollständige berufliche Handlungsfähigkeit bisher nicht gegeben ist, um dadurch Wege der Teil- und Nachqualifizierung aufzuzeigen. Insofern müsste § 50b, Absatz 4 angepasst werden bzw. in der entsprechenden Verordnung umgesetzt werden.

Bisher sieht das Gesetz eine solche Regelung nur für Menschen mit Behinderungen vor. Vielmehr ist nur eine Ablehnung des Antrages festzustellen: „Kann der Antragsteller oder die Antragstellerin weder die vollständige noch die überwiegende Vergleichbarkeit seiner individuellen beruflichen Handlungsfähigkeit mit der für den Referenzberuf erforderlichen beruflichen Handlungsfähigkeit im Rahmen des Feststellungsverfahrens nach diesem Abschnitt nachweisen, wird der Antrag auf Feststellung abgelehnt“, heißt es in § 50c, Absatz 3.

Im Referent*innenentwurf wird bisher kein systematischer Weg aufgezeigt, obwohl dies selbst im Kommentar vorausgesetzt wird: „Dabei muss der Vortrag des Antragstellers bzw. der Antragstellerin glaubhaft machen, dass er oder sie den fehlenden Teil der für den Referenzberuf erforderlichen beruflichen Handlungsfähigkeit nach Zulassung zum ersten Verfahren erworben haben kann; zum Beispiel durch die Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen wie Teilqualifikationen. Das Ergänzungsverfahren wird dann nur für diesen fehlenden Teil durchgeführt. Kann der Antragsteller oder die Antragstellerin im Ergänzungsverfahren zeigen, dass er oder sie den fehlenden Teil der beruflichen Handlungsfähigkeit erworben hat, wird ihm oder ihr die vollständige Vergleichbarkeit bescheinigt.“ (S. 48) Das Validierungsverfahren sollte hier jedoch mehr leisten, als dies nur vorauszusetzen.

Außerdem begrüßt der Kooperationsverbund JSA die Einführung einer Regelvermutung einer Verkürzung der Ausbildungsdauer einer Teilzeitberufsausbildung, wenn keine konkreten Anhaltspunkte dafür vorliegen, dass das Ausbildungsziel in dieser gekürzten Dauer nicht erreicht wird (§ 8, Abs. 1 BBiG, § 27c, Abs. 1 HwO). Vor der Novellierung des BBiG im Jahr 2020 hatten die Erfahrungen in der Teilzeitausbildung von häufig (jungen) Müttern gezeigt, dass eine Verlängerung der Gesamtausbildungsdauer nicht notwendig ist. Die 2020 eingeführte automatische Verlängerung der Ausbildungsdauer während einer Teilzeitausbildung betrachtete der Kooperationsverbund JSA bereits hier mit Skepsis (siehe Stellungnahme). Insofern sieht der Kooperationsverbund JSA eine Verbesserung, dass bei entsprechender Prognose die zuständige Stelle dem gemeinsamen Antrag von Auszubildenden und Auszubildenden stattzugeben hat. Allerdings ist in diesem Zusammenhang wichtig, dass der im Jahr 2021 neu eingeführte Verkürzungsgrund in der ‚Empfehlung des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung zur Teilzeitberufsausbildung‘ bundesweit bekannt und von den beteiligten Akteuren akzeptiert wird.

Insgesamt sollte die Möglichkeit zur Feststellung der beruflichen Handlungsfähigkeit, die unabhängig von einem Berufsabschluss validiert werden kann, nicht auf Kosten der realen Ausbildungsmöglichkeiten und -angebote für junge Menschen in den Betrieben gehen.

Die vorliegende Reformidee – die berufliche Handlungsfähigkeit im Rahmen des BBiG und der HwO festzustellen und zu validieren, die unabhängig von einem formalen Berufsausbildungsabschluss erworben wurde und aber einer Berufsausbildung vergleichbar ist – kann zudem dazu dienen, Vergleichbares auch für schulische Ausbildungsberufe auf Landesebene zu befördern.

Fachliche Ansprechpersonen:
Susanne Nowak und Dr. Torben Schön

Koordination:
Michael Schöll
Grundlagenreferent Bundesarbeitsgemeinschaft Katholische Jugendsozialarbeit (BAG KJS) e. V.
030/28878959
michael.scholl@bagkjs.de