



Das Projekt „TalentPASS“

Berufliche Kompetenzen aufdecken,
anerkennen und weiterbilden

**Empfehlungen für die
Einführung begleiteter und validierter
Kompetenzfeststellungen
für Arbeitnehmer*innen ohne
formale Berufsqualifikationen**



bifos e.V.



Integrationsfachdienst

Köln

Im Auftrag des LVR-Integrationsamtes

Integrationsfachdienst (IFD)
gemeinnützige GmbH

Arbeitschancen für behinderte Menschen



Soziales Förderwerk e.V.



Projekt „TalentPASS“

Berufliche Kompetenzen
aufdecken, anerkennen und
weiterbilden

**Empfehlungen für die Einführung
begleiteter und validierter
Kompetenzfeststellungen
für Arbeitnehmer*innen ohne
formale Berufsqualifikationen**

Impressum

Titel

Projekt „TalentPASS“ - Berufliche Kompetenzen aufdecken, anerkennen und weiterbilden
„TalentPASS“ Empfehlungen

Gestaltung

BAG UB

Foto Titelblatt

geralt, pixabay.com

Herausgeber

Bundesarbeitsgemeinschaft für Unterstützte Beschäftigung e.V.
Schulterblatt 36
20357 Hamburg

Hamburg, Oktober 2023

Inhaltsverzeichnis

	Zusammenfassung.....	6
1	Hintergrund des Projekts „TalentPASS“.....	9
	1.1 Anerkennung von informell erworbenen beruflichen Kompetenzen.....	9
	1.2 Berufliche Weiterqualifizierung und Lebenslanges Lernen	10
	1.3 Das Projekt „TalentPASS“	10
2	Wichtige Ergebnisse im Projekt „TalentPASS“	11
3	Empfehlungen.....	14
	3.1 Angebote für Kompetenzfeststellungen weiterentwickeln und etablieren	14
	3.2 Handlungsfelder für Bildungscoaching.....	20
	3.3 Kompetenzfeststellung als Grundlage für berufliche Weiterbildung.....	21
4	Übersicht der Handlungsfelder für Bildungscoaching	23

Zusammenfassung

Zielgruppe und Ausgangssituation

Bereits seit vielen Jahren unterstützen Fachdienste der beruflichen Teilhabe Menschen mit Behinderungen sehr erfolgreich bei der Qualifizierung, Vermittlung und Einarbeitung in Jobs auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt sowie der Beschäftigungssicherung.¹ Belegt ist auch die grundsätzliche Stabilität dieser Arbeitsverhältnisse.² Das Vermittlungsangebot richtet sich an diejenigen, die nach Alternativen zu einer Beschäftigung in einer Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM) suchen. In der Regel verfügen die Vermittelten nicht über einen (verwertbaren) formalen Berufsausbildungsabschluss und für einen großen Teil dieses Personenkreises bleibt der Bereich der beruflichen Weiterqualifizierung bisher verschlossen. Im Laufe ihrer langjährigen Arbeitstätigkeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt erwerben diese Menschen informell umfassende berufliche Kompetenzen. Es gibt für diese Zielgruppe bisher jedoch keine adäquaten Möglichkeiten, diese Kompetenzen verfahrensbasiert festzustellen und formal anerkannt zu bekommen und somit für Arbeitnehmende und Betriebe nutzbar zu machen.

Zielsetzungen

Um diese Ausgangssituation zu verbessern, wurde das Projekt „TalentPASS“ (www.talent-pass.de) an fünf Standorten von sechs Fachdiensten der beruflichen Teilhabe zwischen März 2019 und Oktober 2023 durchgeführt und vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales aus Mitteln des Ausgleichsfonds gefördert.

Für die teilnehmenden Beschäftigten im Projekt „TalentPASS“ gab es folgende zentrale Ziele:

- a. Entwicklung und Erprobung validierter Kompetenzfeststellung
- b. Begleitung und Durchführung individueller beruflicher Weiterqualifizierungen

Teilnehmen konnten sozialversicherungspflichtige Arbeitnehmende mit anerkannter Schwerbehinderung oder Gleichstellung.

Wesentliche Ergebnisse und Erkenntnisse aus dem Projekt „TalentPASS“

Für ein Drittel der Projektteilnehmenden wurde durch den Ansatz der begleiteten validierten Kompetenzfeststellung die Übereinstimmung ihrer Kompetenzen mit den Anforderungen an die entsprechenden Qualifikationen eines anerkannten Berufsabschlusses durch die zuständige Kammer bescheinigt. Dies erfolgte

1 Übergreifende wissenschaftliche Studien zum Vermittlungserfolg liegen in Deutschland zwar bisher nicht vor, Ergebnisse dazu lassen sich aber z.B. der Umfrage der BAG UB zur Maßnahme „Unterstützte Beschäftigung“ nach § 55 SGB IX entnehmen: <https://www.bag-ub.de/seite/428609/umfrage-der-bag-ub.html>

2 RP Reha 2/2019; Kirsten Hohn, Jan Siefken: „Weil alles gut passt“ Nachhaltige Teilhabe am Arbeitsleben durch „Unterstützte Beschäftigung“: https://daten2.verwaltungsportal.de/dateien/seitengenerator/2dfbfa463a4d7f71be425968cfed6a22203482/rp_reha_2_2019_hohn.pdf

überwiegend im Rahmen des bereits bestehenden Kammer-Angebots „ValiKom Transfer“³ mit der Validierung umfassender Tätigkeitsbereiche eines Referenzberufs.

Entscheidend dabei ist, dass der Zugang zu „ValiKom Transfer“ für die „TalentPASS“-Teilnehmenden nur durch die individuelle Begleitung und Unterstützung der Fachdienste an den Projektstandorten während der Kompetenzerfassung und des Validierungsverfahrens ermöglicht werden konnte. Kernbestandteil der Begleitung ist die Information über das Kompetenzfeststellungs- und Validierungsangebot, die Unterstützung bei der Selbsteinschätzung der eigenen Kompetenzen, die Erstellung eines Kompetenzprofils und die Vorbereitung auf die Validierung der Kompetenzen durch die zuständige Kammer. Ohne diese begleitende Unterstützung würde diese Zielgruppe vom Zugang zu „ValiKom Transfer“ weitgehend ausgeschlossen bleiben.

In der Gruppe von Menschen mit Behinderungen, die auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt beschäftigt sind, gibt es aber weiterhin viele Menschen, die die Anforderungen des „ValiKom“-Verfahrens für eine erfolgreiche Validierung nicht erfüllen können. Um eine mit „ValiKom Transfer“ vergleichbare formale Anerkennung ihrer Kompetenzen zu erhalten, sind sie auf ein Validierungsverfahren angewiesen, welches einzelne Tätigkeiten fokussiert. Hier gibt es bisher noch kein anerkanntes bundesweit einheitliches Verfahren. Bei zwei Kammern konnte das Projekt „TalentPASS“ in Anlehnung an das „ValiKom“-Verfahren allerdings Validierungen für einzelne Tätigkeiten aus Referenzberufen durchführen. Damit hat das Projekt „TalentPASS“ gezeigt, dass begleitete validierte Kompetenzfeststellungen auch für Arbeitnehmende mit einem sehr begrenzten Aufgaben- und Tätigkeitsbereich grundsätzlich durchführbar sind, wenn die entsprechenden Kammern sich darauf einlassen.

Durch Validierungsangebote wie „ValiKom Transfer“ oder durch andere Kompetenzfeststellungsformate wie sie im Projekt „TalentPASS“ erprobt wurden, profitieren auch die Betriebe. Durch die Einbeziehung der Betriebe in die Kompetenzfeststellungen wächst die Bindung der Arbeitnehmenden an den Betrieb, ihre Tätigkeitsbereiche können differenziert bzw. erweitert werden und berufliche Weiterqualifizierungswünsche der Arbeitnehmenden lassen sich mit den Interessen der Betriebe in Einklang bringen.

Und last but not least: Neben den durchgeführten Validierungen haben die im Projekt „TalentPASS“ durchgeführten Kompetenzfeststellungen für jede*n einzelne*n Teilnehmende*n eine ganz individuelle Bedeutung: die Anerkennung der eigenen Kompetenzen als Ergebnis eines jahrelangen -Kompetenzaufbaus und die gesellschaftliche Anerkennung der eigenen beruflichen Fachlichkeit stellt eine Form des Empowerments dar.

Zudem wurden Projektteilnehmende bei Weiterbildungen begleitet und es wurden berufsspezifische Weiterbildungsreihen initiiert. Die Teilnahme an den Weiterbildungen wie auch die errungenen Zertifikate führten ebenfalls zu höherem Ansehen der Arbeitnehmenden im Betrieb und zu persönlichem Empowerment. In einigen Fällen waren sogar eine Erweiterung des Aufgabenspektrums sowie eine Gehaltserhöhung direkte Folge.

3 Vgl. https://www.bibb.de/de/pressemitteilung_40532.php

Empfehlungen

Die folgenden Empfehlungen basieren auf den im Projekt „TalentPASS“ gemachten Erfahrungen. Sie richten sich an die zuständigen politischen Entscheidungsträger*innen, die Leistungsträger im Bereich der Teilhabe am Arbeitsleben, die an der Berufsaus- und -weiterbildung beteiligten Organisationen und auch an die Betriebe:

Rechtliche Rahmenbedingungen für begleitete validierte Kompetenzfeststellungen schaffen

- Verankerung eines Anspruchs auf eine begleitete validierte Kompetenzfeststellung z.B. im Rahmen von „ValiKom Transfer“
- Entwicklung und Verankerung eines an „ValiKom Transfer“ angelehnten Verfahrens für Personen, die die Anforderungen des „ValiKom“-Verfahrens nicht erreichen, das einzelne Tätigkeiten fokussiert
- Festlegung des Katalogs der anerkannten Ausbildungsberufe als Referenzrahmen für die Validierungsverfahren
- Festlegung von Qualitätsstandards für die Begleitung bei validierten Kompetenzfeststellungen
- Regelung eines Nachteilsausgleichs bei Validierungen für Menschen mit Behinderungen

Bundesweite Zugänglichkeit zu begleiteten validierten Kompetenzfeststellungen sicherstellen

- Ausweitung des Angebots begleiteter validierter Kompetenzfeststellungen auf alle Regionen und Bundesländer
- Durchführung der Begleitung bei validierten Kompetenzfeststellungen bei Fachdiensten der Berufsbegleitung/Arbeitsplatzsicherung ansiedeln
- Förderung betrieblicher Freistellungsmöglichkeiten zur Teilnahme an begleiteten validierten Kompetenzfeststellungen

Ausweitung des Angebotes begleiteter validierter Kompetenzfeststellungen

- Erprobung von begleiteten Kompetenzfeststellungen und Validierungen im Bereich medizinischer, pädagogischer und freier Berufe sowie im Öffentlichen Dienst
- Ausweitung des Anspruchs auf begleitete validierte Kompetenzfeststellung auch auf Personen ohne Schwerbehinderung/Gleichstellung

Zugang zu Beruflicher Weiterbildung mit Bildungsberatung und Bildungscoaching unterstützen

- Verankerung eines Anspruchs auf Bildungsberatung und Bildungscoaching für berufliche Weiterbildung.
- Ausweitung des Angebots von Bildungsberatung und Bildungscoaching auf alle Regionen und Bundesländer
- Bildungscoaching in Verbindung mit betrieblichen Ressourcen und Kompetenzen für die Konzeption und Durchführung bedarfsgerechter Weiterbildungsangebote nutzen

1 Hintergrund des Projekts „TalentPASS“

1.1 Anerkennung von informell erworbenen beruflichen Kompetenzen

„Veränderungen in der Arbeitswelt [...] begründen auch neue Formen des Aufbaus und Erhalts berufsrelevanter Kompetenzen. Erfahrungswissen, selbstorganisiertes Lernen und informell erworbene Kompetenzen gewinnen an Bedeutung. Das deutsche Zertifikats- und Anerkennungswesen trägt diesem Wandel bisher wenig Rechnung“, konstatierte Eckart Severing, Professor für Organisationspädagogik an der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen, bei einer öffentlichen Anhörung der Enquete-Kommission des Deutschen Bundestags zum Thema „Neue Wege in neue Berufe? – Chancen und Risiken neuer Bildungswege“ im Januar 2020 in Berlin. Severing führte weiter aus: „Diese Geringerschätzung des non-formalen und informellen Lernens entspricht nicht seiner wachsenden Bedeutung“. ⁴ Dass dieses Thema bereits seit vielen Jahren in der Diskussion ist, zeigen auch andere Veröffentlichungen, beispielsweise des Bundesinstituts für Berufsbildung ⁵ und der Bertelsmann Stiftung ⁶:

„Wer sich [...] mit informellem Lernen beschäftigt, weiß, dass es keine einfachen Antworten gibt. [...] Die Vielzahl der unterschiedlichen Herangehensweisen und Interessen [...] macht deutlich, dass die eigentliche Schwierigkeit in der Komplexität des Themas liegt“, vermerkt Klaus Fadle im BIBB Journal „Bildung für Europa“ 2014 zum Thema Anerkennung non-formalen und informellen Lernens (BIBB 2014, S. 3). ⁷

„Es fehlt in Deutschland an Möglichkeiten, die nicht durch Abschlüsse und Zertifikate belegten Kompetenzen auch verwertbar zu machen. Sie werden oft am aktuellen Arbeitsplatz genutzt, aber in der Regel nicht dokumentiert oder gar zertifiziert“ stellen Claudia Gaylor, Nicolas Schöpf und Eckart Severing 2015 in einer entsprechenden Untersuchung fest (Bertelsmann Stiftung 2015, S. 7). Sie weisen in diesem Zusammenhang auch darauf hin, dass „der überwiegende Teil des beruflich relevanten Wissens und der Kompetenzen durch das Lernen am Arbeitsplatz, im Austausch mit Kollegen und Experten, in der Freizeit und durch die Nutzung von nichtpädagogischen Medien erworben wird“ (Bertelsmann Stiftung 2015, S. 14). ⁸

Auf europäischer Ebene ist die Bedeutung dieses Themas ebenfalls erkannt worden: der Europäische Rat hat mit Beschluss vom 20. Dezember 2012 seine Mitgliedsstaaten dazu aufgefordert, bis zum Jahr 2018 Zertifizierungsmöglichkeiten für non-formal und informell erworbene Kompetenzen zu schaffen (vgl. Bertelsmann Stiftung, 2015, S. 7). Eine umfassende Umsetzung dieser Richtlinie steht in Deutschland bisher noch aus. ⁹

⁴ Vgl. https://www.bundestag.de/resource/blob/676410/41f5866dc45405e8871d4e4c896920ea/KOM-Drs-19-28-65-a_Stellungnahme-Severing-data.pdf

⁵ Vgl. https://www.bibb.de/de/pressemitteilung_40532.php

⁶ Vgl. <https://www.bertelsmann-stiftung.de/de/themen/aktuelle-meldungen/2016/april/expertenfordern-anerkennungssystem-fuer-informell-und-non-formal-erworbene-kompetenzen/>

⁷ Nationale Agentur Bildung für Europa beim Bundesinstitut für Berufsbildung (Hg.): bildung für europa, Nr. 21, November 2014

⁸ Bertelsmann Stiftung (Hg.); Claudia Gaylor, Nicolas Schöpf, Eckart Severing: Wenn aus Kompetenzen berufliche Chancen werden. Gütersloh 2015

⁹ Vgl. <https://eurydice.eacea.ec.europa.eu/national-education-systems/germany/validation-non-formal-and-informal-learning>

1.2 Berufliche Weiterqualifizierung und Lebenslanges Lernen

„Die Arbeitswelt wird immer digitaler, schneller und spezieller. Wer mithalten will, muss sich laufend fort- und weiterbilden. Lebensbegleitendes Lernen ist sowohl Voraussetzung als auch Garant unserer wirtschaftlichen Stärke. Für jeden einzelnen, aber auch für die gesamte Gesellschaft. Wer sich für die Zukunft weiterbildet, sichert sich soziale und berufliche Teilhabe“¹⁰, erklärt das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) und beschreibt damit den Ausgangspunkt für die Entwicklung einer „Nationalen Weiterbildungsstrategie“ (NWS). An der Entwicklung der Strategie waren seit 2019 die Bundesagentur für Arbeit, Kammern, Arbeitgeberverbände, Gewerkschaften sowie die Bundesländer (durch KMK, ASMK und WMK¹¹) beteiligt. Im 2021 vorgestellten Abschlussbericht wird auf die Bedeutung lebenslangen Lernens und beruflicher Weiterqualifizierung im Zusammenhang mit dem strukturellen Wandel des Arbeitsmarktes verwiesen: „Bis zum Jahr 2040 rechnet das aktuelle Fachkräftemonitoring der Bundesregierung damit, dass rund 5,3 Mio. Arbeitsplätze wegfallen, während zugleich rund 3,6 Mio. neue entstehen werden.“ (Umsetzungsbericht Nationale Weiterbildungsstrategie, 2021, S. 9).¹² Dringender Handlungsbedarf ergibt sich laut NWS auch durch den steigenden allgemeinen Fachkräftebedarf der Wirtschaft: „Fachkräfte in ausreichender Zahl mit passgenauen Kompetenzen werden auch wesentlich über die Zukunftsfähigkeit der deutschen Volkswirtschaft entscheiden.“ (Umsetzungsbericht Nationale Weiterbildungsstrategie, 2021, S.11). Als ein zentrales Hindernis wird beschrieben, dass „Personen mit Migrationshintergrund [...] sowie Personen mit einem geringen Qualifikationsniveau und gering literalisierte Personen deutlich seltener an Weiterbildungen“ teilnehmen.¹³ „Laut Erwerbstätigenbefragung des Bundesinstituts für Berufsbildung und der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BIBB/BAuA) 2018 ist die Weiterbildungsquote für Beschäftigte in der Einfacharbeit nur etwa halb so hoch wie für Beschäftigte in qualifizierten Tätigkeiten.“ (Umsetzungsbericht Nationale Weiterbildungsstrategie, 2021, S. 13)

1.3 Projekt „TalentPASS“

Vor diesem Hintergrund hat das Projekt „TalentPASS – Potenziale aufdecken, anerkennen und weiterbilden“, ein Verfahren entwickelt und erprobt, mit dem Menschen mit Behinderungen, die auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt beschäftigt sind und keinen (verwertbaren) Berufsabschluss haben, eine formale Anerkennung ihrer informell erworbenen Kompetenzen erreichen können. Aufbau-

10 Vgl. https://www.bmbf.de/bmbf/de/bildung/weiterbildung/nationale-weiterbildungsstrategie/nationale-weiterbildungsstrategie_node.html

11 Abkürzungen für die Konferenzen der Kultusminister*innen, Arbeits- und Sozialminister*innen und Wirtschaftsminister*innen der Bundesländer

12 Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hg.); Umsetzungsbericht Nationale Weiterbildungsstrategie. Berlin 2021

13 Menschen mit einer sehr geringen Lese- und Schreibkompetenz wurden bisher meist als „funktionale Analphabet*innen“ bezeichnet. Dieser Begriff wird von vielen Betroffenen als stigmatisierend empfunden und hat sich in der Verwendung auch als missverständlich und erklärungsbedürftig erwiesen. Stattdessen wird daher der Begriff der „geringen Literalität“ bzw. „gering literalisierter Menschen“ verwendet, der allerdings auch immer noch erklärungsbedürftig ist.

end auf den Ergebnissen der Kompetenzfeststellungen¹⁴ und in Abstimmung mit den beteiligten Betrieben wurden die Teilnehmenden bei der Teilnahme an beruflichen Weiterqualifizierungsangeboten begleitet. Bereits seit vielen Jahren unterstützen Fachdienste der beruflichen Teilhabe Menschen mit Behinderungen sehr erfolgreich bei der Qualifizierung, Vermittlung und Einarbeitung in Jobs auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt sowie der Beschäftigungssicherung.¹⁵ Belegt ist auch die grundsätzliche Stabilität dieser Arbeitsverhältnisse.¹⁶ Allerdings bleibt für einen großen Teil dieses Personenkreises der Bereich der beruflichen Weiterqualifizierung bisher verschlossen und es gibt keine adäquaten Möglichkeiten, die informell erworbenen beruflichen Kompetenzen formal anerkannt zu bekommen.

Das Projekt „TalentPASS“ wurde von März 2019 bis Oktober 2023 an fünf Standorten von sechs Fachdiensten der beruflichen Teilhabe durchgeführt. Neben der validierten Kompetenzfeststellung bei den Teilnehmer*innen (Projektbaustein 1) sind auch die Durchführung individueller beruflicher Weiterqualifizierungen (Projektbaustein 2), sowie der Aufbau von Peer-Support-Angeboten bei den durchführenden Fachdiensten (Projektbaustein 3) und die lokale und bundesweite Vernetzung mit anderen Institutionen aus dem Bereich berufliche Aus- und Weiterbildung (Projektbaustein 4) Bestandteile des Projekts gewesen¹⁷. Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) förderte „TalentPASS“ aus Mitteln des Ausgleichsfonds.

2 Wichtige Ergebnisse im Projekt „TalentPASS“

Bis zum 1. September 2023 wurden an den fünf Projektstandorten 181 Kompetenzfeststellungen durchgeführt bzw. begonnen. Die Hälfte der teilnehmenden Menschen mit Behinderungen hatten keinen Schulabschluss, fast drei Viertel hatten keine formale berufliche Qualifikation. 14% der Teilnehmenden hatten den Berufsbildungsbereich einer WfbM (§ 57 SGB IX) absolviert, 42% eine individuelle betriebliche Qualifizierung (§ 55 SGB IX) durchlaufen. 76% der Teilnehmenden waren bereits seit mindestens drei Jahren im aktuellen Tätigkeitsbereich beschäftigt, insbesondere in den Branchen, in denen viele sogenannte „geringqualifizierte“ Jobs angeboten werden: Hauswirtschaft, Gastronomie, Verkauf, Reinigung, Lager und Logistik.

¹⁴ Im Folgenden werden bei der Beschreibung der Kompetenzfeststellungsverfahren sowohl der Begriff „Kompetenzfeststellung“, als auch der Begriff „Kompetenzerfassung“ verwendet. Mit „Kompetenzerfassung“ ist nur ein Teil des gesamten Prozesses der „Kompetenzfeststellung“ gemeint. Vereinfacht gesagt besteht eine „Kompetenzfeststellung“ aus einer „Kompetenzerfassung“ und einer anschließenden „Validierung“ bzw. einer Bestätigung der erfassten Kompetenzen durch eine dritte Stelle.

¹⁵ Übergreifende wissenschaftliche Studien zum Vermittlungserfolg liegen in Deutschland zwar bisher nicht vor, Ergebnisse dazu lassen sich aber z.B. der Umfrage der BAG UB zur Maßnahme „Unterstützte Beschäftigung“ nach § 55 SGB IX entnehmen: <https://www.bag-ub.de/seite/428609/umfrage-der-bag-ub.html>

¹⁶ RP Reha 2/2019; Kirsten Hohn, Jan Siefken: „Weil alles gut passt“ Nachhaltige Teilhabe am Arbeitsleben durch „Unterstützte Beschäftigung“; https://daten2.verwaltungsportal.de/dateien/seitengenerator/2dfbfa463a4d7f71be425968cfed6a22203482/rp_reha_2_2019_hohn.pdf

¹⁷ Weitere Informationen zum Projekt: www.talent-pass.de

2.1 Unterschiedliche Ansätze in der Kooperation mit örtlichen Kammern

Die Kooperationen mit den örtlichen Handels-, Handwerks- und Landwirtschaftskammern an den Projektstandorten haben zu ganz unterschiedlichen Ansätzen in der Umsetzung der Validierungen geführt. Dies liegt nicht zuletzt in der Eigenständigkeit der jeweiligen Kammern begründet. Die wichtigste Erfahrung: grundsätzlich ist es möglich, dass eine Kammer nach einer Kompetenzerfassung durch den begleitenden Fachdienst die einzelnen beschriebenen beruflichen Tätigkeiten und die damit verbundenen Kompetenzen der „TalentPASS“-Teilnehmenden prüft und ein entsprechendes Zertifikat erstellt.

An einigen Projektstandorten erfolgte dies von Seiten der Kammern für ganze Tätigkeitsbereiche eines Referenzberufs im Rahmen des Kammerprojekts „ValiKom Transfer“ (siehe dazu Abschnitt 2.2). An einem Projektstandort konnte zudem ein Validierungsverfahren erprobt und umgesetzt werden, welches auch einzelne Tätigkeiten validiert (siehe dazu Abschnitt 2.3). An einem weiteren Projektstandort ist eine Kammer bereit, zumindest die Zuordnung der beruflichen Tätigkeiten der Teilnehmenden zu Referenzberufen zu prüfen und zu bestätigen.

2.2 Gute Erfahrungen mit „ValiKom Transfer“

Zur Umsetzung der oben angesprochenen EU-Richtlinie hatte das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) 2015 mit verschiedenen Kammern in Deutschland ein Pilotprojekt gestartet, um Menschen, die ohne Berufsabschluss auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt tätig sind, die Möglichkeit zu geben, ihre informell erworbenen Kompetenzen validieren zu lassen. Seit 2018 läuft dieses Projekt nun unter dem Namen „ValiKom Transfer“ an über 30 Standorten mit großem Erfolg. Es hat sich gezeigt, dass dieses Projekt zumindest für einige „TalentPASS“-Teilnehmende interessante Möglichkeiten bietet. Viele der bei „ValiKom Transfer“ zur Validierung angebotenen Berufe, kommen für die Teilnehmenden aus dem Projekt „TalentPASS“ als Referenzberufe für ihre Tätigkeiten in Frage. So konnten 20% der „TalentPASS“-Teilnehmende erfolgreich eine „ValiKom“-Validierung absolvieren und damit eine Anerkennung der Vergleichbarkeit ihrer beruflichen Kompetenzen mit den Anforderungen für einen Ausbildungsabschluss bekommen. Insgesamt erhielten 32% aller begleiteten Personen ein Zertifikat mit Kammerbeteiligung. Im Validierungsprozess wurden immer wieder besonders positive Erfahrungen mit den beteiligten Personen gesammelt, sei es auf Kammerebene oder im Kontakt mit den Berufsexpert*innen während der Fremdbewertung und in der vorherigen Beratung dazu¹⁸. Die Ansprechpartner*innen bei den Kammern und die Berufsexpert*innen zeichneten sich durch einen ressourcenorientierten und wertschätzenden Ansatz sowie einen Kontakt auf Augenhöhe mit den „TalentPASS“-Teilnehmenden aus.

Es hat sich allerdings auch gezeigt: die erfolgreichen Validierungen im Rahmen des Angebots „ValiKom Transfer“ waren für die Teilnehmenden des „TalentPASS“-

¹⁸ Die Berufsexpert*innen werden von der zuständigen Kammer für die Validierungsverfahren als bewertende Instanz beauftragt; für die Fremdbewertungen sind immer zwei Personen zuständig, von denen mindestens eine*r Berufsexpert*in ist. Die Kammern verfügen für jeden Referenzberuf über eine Auswahl an Kandidat*innen, die sie als Berufsexpert*innen beauftragen können.

Projekts nur aufgrund der Prozessinitiierung, der intensiven Vorbereitung sowie der Begleitung durch die beteiligten Fachdienstmitarbeiter*innen (Bildungscoaches) möglich. Ein vergleichbares Coaching-Angebot (Begleitung und Unterstützung für die Durchführung der Selbsteinschätzung der beruflichen Kompetenzen sowie eine gezielte Unterstützung bei der Vorbereitung auf die Validierung) ist bei „ValiKom Transfer“ bisher nicht vorgesehen, wäre aber für eine dauerhafte Zugänglichkeit für viele Menschen mit Behinderungen absolut notwendig.

2.3 Gute Erfahrungen mit der Validierung einzelner Tätigkeiten durch die zuständige Kammer

Für die Mehrheit der Teilnehmenden des „TalentPASS“-Projekts wird eine Validierung auf dem Leistungsniveau von „ValiKom Transfer“ (Vergleichbarkeit mit einem Berufsausbildungsabschluss) aufgrund der mit der Behinderung verbundenen Leistungsgrenzen unerreichbar bleiben. Für diese Zielgruppe konnte an einem Projektstandort mit zwei örtlichen Kammern ein vergleichbares, jedoch auf die Bedarfe der Zielgruppe angepasstes, Validierungsverfahren erprobt werden. Angelehnt an das Verfahren von „ValiKom Transfer“ musste für die Validierung nicht die Beherrschung ganzer Tätigkeitsbereiche eines Ausbildungsberufes nachgewiesen werden, sondern es wurden einzelne Tätigkeiten validiert. Möglich wurde dies, weil die jeweiligen Mitarbeiter*innen dieser Kammern (Abteilung Aus- und Weiterbildung) die Projektidee überzeugend fanden, vergleichbare formale Anerkennungen auch unterhalb des Niveaus von „ValiKom Transfer“ zu erstellen. Die Durchführung dieser Validierung erfolgte ebenso wie bei „ValiKom Transfer“ durch von der Kammer benannte Berufsexpert*innen. Diese Form der Umsetzung sollte bundesweit ermöglicht werden. Aufgrund der Eigenständigkeit der Kammern und der bisher sehr geringen Resonanz auf dieses Umsetzungsmodell bei anderen Kammern an den „TalentPASS“-Projektstandorten, bedarf es hier allerdings noch intensiver Diskussionen darüber, wie eine sukzessive Umsetzung möglich wäre.

2.4 Gute Rückmeldungen von Betrieben

Das Interesse von Betrieben an Validierungsmöglichkeiten für Beschäftigte ist groß. Dies belegen Rückmeldungen aus Umfragen, Interviews und Veranstaltungen mit am Projekt beteiligten Betrieben. Dies steht sicherlich auch in engem Zusammenhang mit dem stetig steigenden Bedarf an Fachkräften. In manchen Branchen, z.B. im IT und Elektrotechnikbereich, in denen ein Qualifikationsnachweis für selbstständiges Arbeiten bei bestimmten Tätigkeiten benötigt wird, konnten Betriebe durch die erfolgreiche Absolvierung von „ValiKom“-Verfahren die Tätigkeitsfelder der Arbeitnehmer*innen ausweiten.

Durch Validierungsangebote wie „ValiKom Transfer“ oder auch durch andere Validierungsformate wie sie im Projekt „TalentPASS“ erprobt wurden, erhalten nicht nur die teilnehmenden Arbeitnehmer*innen eine Anerkennung, auch die Betriebe profitieren. Je mehr sie in den Validierungsprozess einbezogen werden und diesen unterstützen, desto mehr wächst auch die Bindung der Arbeitneh-

menden an den Betrieb, desto genauer lassen sich berufliche Weiterqualifizierungswünsche der Arbeitnehmenden mit den Interessen der Betriebe in Einklang bringen und desto mehr bekommen auch die Betriebe zumindest indirekt eine Anerkennung der von ihnen (informell) geleisteten beruflichen Bildungsarbeit. Viele Betriebe sehen gerade in dem Angebot einer begleiteten Kompetenzfeststellung durch die ihnen aus der zum Teil langjährigen Kooperation vertrauten Fachdienste einen besonderen Vorteil. Die Fachdienste kümmern sich aus betrieblicher Sicht im Hintergrund zuverlässig und transparent um die Umsetzung der notwendigen Schritte. Sie können, wenn nötig auch über längere Zeiträume, die Durchführung von Kompetenzfeststellung, Validierung und den Weg durch eine möglicherweise berufliche Weiterqualifizierung begleiten, gerade auch dann, wenn Betriebe durch äußere Umstände, mit ganz anderen Herausforderungen zu kämpfen haben.

3 Empfehlungen

3.1 Angebote für Kompetenzfeststellungen weiterentwickeln und etablieren

3.1.1 Angebote für begleitete Kompetenzfeststellungen und Validierungsmöglichkeiten schaffen und ausbauen

Verankerung eines Anspruchs auf eine *begleitete* validierte Kompetenzfeststellung z.B. im Rahmen von „ValiKom Transfer“

Im Projekt „TalentPASS“ wurde ein Verfahrensablauf für die Kompetenzerfassung und -validierung festgelegt, der in den Grundsritten mit bereits etablierten Kompetenzfeststellungsverfahren übereinstimmt. Das ist aus Gründen der Vergleichbarkeit und der Qualitätssicherung notwendig. Für die Validierung der Kompetenzfeststellungen wurden im Projekt „TalentPASS“ an den Projektstandorten Kooperationen mit den für die Berufsausbildungsprüfung zuständigen Kammern aufgebaut. Bis Ende September 2023 wurde für 20% der „TalentPASS“-Teilnehmenden eine Validierung durch „ValiKom Transfer“ angestrebt, alle bis dahin eingeleiteten „ValiKom“-Verfahren wurden von den Teilnehmenden erfolgreich abgeschlossen. Voraussetzung für den erfolgreichen Abschluss war allerdings die Begleitung der Teilnehmenden durch die „TalentPASS“-Bildungscoaches. Zu empfehlen ist daher, „ValiKom Transfer“ zu einem dauerhaften Angebot zu verstetigen und durch ein Angebot einer fachdienstlichen Begleitung für jene Arbeitnehmer*innen zu erweitern, die darauf angewiesen sind.

Empfehlung an politische Entscheidungsträger*innen:

Entwicklung und Verankerung eines an „ValiKom Transfer“ angelehnten Verfahrens für Personen, die die Anforderungen des „ValiKom“-Verfahrens nicht erreichen, das einzelne Tätigkeiten fokussiert.

Ziel von „TalentPASS“ war aber auch, für Teilnehmende mit einem geringeren Leistungsniveau eine Validierung der beruflichen Kompetenzen durchzuführen.

Empfehlung an politische Entscheidungsträger*innen:

In den meisten Fällen, in denen eine Teilnahme am „ValiKom“-Verfahren nicht möglich war, wurde die Validierung durch die Fachdienste in Kooperation mit den Betrieben umgesetzt. An einem Projektstandort konnten aber auch Validierungen einzelner Tätigkeiten mit den zuständigen Kammern durchgeführt und zertifiziert werden. Empfohlen wird, ein bundesweit einheitliches Verfahren zu etablieren, das in der Umsetzung mit den bereits bestehenden und anerkannten Verfahren (z.B. „ValiKom Transfer“) vergleichbar ist und zusätzlich die Validierung einzelner Tätigkeiten anstelle ausschließlich vollumfänglicher Tätigkeitsbereiche ermöglicht.

Empfehlung an Ministerien, Bundesinstitut für Berufsbildung und die zuständigen Stellen für die Ausbildungsprüfung:

Festlegung des Katalogs der anerkannten Ausbildungsberufe als Referenzrahmen für die Validierungsverfahren

Für die Zuordnung der Tätigkeiten zu Referenzberufen wurde im Projekt „TalentPASS“ der Katalog der anerkannten Ausbildungsberufe zugrunde gelegt¹⁹. Die ist eine wesentliche Voraussetzung, um eine Vergleichbarkeit mit anderen formalen Anerkennungen (Arbeitszeugnisse, „ValiKom Transfer“, Berufsausbildungszeugnisse) zu ermöglichen und auch um eine möglichst hohe Aussagekraft für die Praxis (Betriebe/Arbeitgeber) zu gewährleisten.

Empfehlung an das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) und an das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS):

Erprobung von begleiteten Kompetenzfeststellungen und Validierungen im Bereich medizinischer, pädagogischer und freier Berufe sowie im Öffentlichen Dienst

Darüber hinaus gibt es neben Kammern weitere für die Berufsausbildungsprüfung zuständige Institutionen; beispielsweise für die Ausbildung in medizinischen oder pädagogischen/sozialen Berufen, in sogenannten freien Berufen und im Öffentlichen Dienst. Zu erörtern, wie diese in ein bundesweit einheitliches begleitetes Kompetenzfeststellungsverfahren einschließlich einer Validierung durch zuständige Stellen mit aufgenommen werden können, müsste im Rahmen eines weiteren Modellprojekts erprobt werden.

Empfehlung an Kammern und Leistungsträger:

Ausweitung des Angebots begleiteter validierter Kompetenzfeststellungen auf alle Regionen und Bundesländer

Das Projekt „TalentPASS“ hat die Umsetzung von begleiteten validierten Kompetenzfeststellungen an bundesweit fünf Standorten mit insgesamt sechs Fachdiensten der beruflichen Teilhabe erprobt. Alle Standorte waren in Großstädten angesiedelt: Lübeck, Hamburg, Köln, Nürnberg und Chemnitz. Das Angebot des Projekts stand zwar grundsätzlich auch räumlich entfernt lebenden/arbeitenden Menschen zur Verfügung. Allerdings sind lange Fahrtwege eine wesentliche Hürde, da die Kompetenzfeststellungen in der Regel außerhalb der Arbeitszeit und nicht in den Betrieben durchgeführt wurden. Um die Erreichbarkeit des Angebots begleiteter validierter Kompetenzfeststellungen überall zu gewährleisten, muss es schrittweise auf alle Regionen ausgeweitet werden. Dafür müssten die entsprechenden Kooperationspartner für die Validierung bei den Kammern gewonnen und die grundlegende Finanzierung der fachdienstlichen Begleitung (Bildungscoaching) sichergestellt werden.

¹⁹ Vgl dazu: <https://www.bibb.de/dienst/veroeffentlichungen/de/publication/show/17944>

3.1.2 Angebot für begleitete validierte Kompetenzfeststellung rechtlich verankern

Verstetigung und rechtliche Verankerung eines Angebots begleiteter validierter Kompetenzfeststellung

Aus den im Projekt „TalentPASS“ gemachten positiven Erfahrungen und aufgrund der sichtbar gewordenen Bedarfe im Zusammenhang mit begleiteten Kompetenzfeststellungen für sozialversicherungspflichtig Beschäftigte ohne formale Anerkennung ihrer beruflichen Kompetenzen, wird den politischen Entscheidungsträger*innen und den an der Berufsausbildung- und Weiterbildung beteiligten Institutionen empfohlen, Möglichkeiten einer Verstetigung der bisher erprobten Angebote wie „ValiKom Transfer“ und „TalentPASS“ und einer rechtlichen Verankerung zu prüfen und umzusetzen.

Empfehlung an politische Entscheidungsträger*innen:

Zugang zu begleiteten Kompetenzfeststellungen

Förderung betrieblicher Freistellungsmöglichkeiten zur Teilnahme an begleiteten validierten Kompetenzfeststellungen

Um einen möglichst niedrigschwelligen Zugang zum Verfahren für Arbeitnehmer*innen zu ermöglichen, sollte das Verfahren kostenfrei angeboten werden und eine räumliche Erreichbarkeit gesichert sein. Dafür müsste ein flächendeckendes Angebot von Bildungscoaches zur Durchführung der Kompetenzfeststellungen und Berufsexpert*innen zur Durchführung der Validierung aufgebaut werden. Die Erfahrungen im Projekt „TalentPASS 2 haben gezeigt, dass in vielen Fällen die Möglichkeit einer betrieblichen Freistellung zur Teilnahme an dem Verfahren hilfreich oder sogar zwingend erforderlich war. Das hing sowohl mit dem zeitlichen Umfang der Kompetenzfeststellung als auch mit der räumlichen Erreichbarkeit des Angebots zusammen. Auch für Arbeitnehmende, die nicht in Vollzeit beschäftigt sind, ist der zeitliche Aufwand eines berufsbegleitenden Verfahrens sehr hoch. In manchen Fällen war es erforderlich, für die Validierung noch Trainings- oder Weiterbildungsmaßnahmen vorzuschalten. Hier würde die Möglichkeit einer Freistellung eine zügige Durchführung der Kompetenzfeststellung deutlich vereinfachen.

Empfehlung an BMAS und BMBF:

Durchführung der Begleitung von validierten Kompetenzfeststellungen bei den Fachdiensten der Berufsbegleitung bzw. Arbeitsplatzsicherung ansiedeln

In Hinblick auf eine breite Zugänglichkeit des Angebots und die Qualitätsanforderungen an das Bildungscoaching (siehe unten) wird empfohlen, die Zuständigkeit für die Durchführung bei den Fachdiensten der beruflichen Sicherung oder auch Berufsbegleitung bzw. Arbeitsplatzsicherung anzusiedeln. Diese Fachdienste sind bereits mit der Situation von Menschen mit Behinderungen, die sozialversicherungspflichtig beschäftigt sind, vertraut und verfügen dadurch über die entsprechende Expertise sowie über ein Netzwerk, welches die Kontakte zu im Prozess bedeutsamen Stellen erleichtert.

Empfehlung an politische Entscheidungsträger*innen und Leistungsträger:

Empfehlung an politische
Entscheidungsträger*innen:

Ausweitung des Anspruchs auf begleitete validierte Kompetenzfeststellung auch auf Personen ohne Schwerbehinderung/Gleichstellung

Im Rahmen einer rechtlichen Verankerung des Angebots sollte überlegt werden, ob der Anspruch auf eine begleitete validierte Kompetenzfeststellung auch auf sozialversicherungspflichtig Beschäftigte ohne anerkannte Schwerbehinderung oder Gleichstellung (Personenkreis § 2 SGB IX) sowie für arbeitssuchende Personen ausgeweitet werden kann und soll. Auch hier ist der Bedarf für eine Unterstützung durch Bildungskoaches nicht unerheblich und der Aspekt des Empowerments kann besonders wichtig sein.

Etwas mehr als ein Viertel der im Projekt begleiteten Personen ist jünger als 25 Jahre. Dennoch kann nach den vorliegenden Erfahrungen gesagt werden, dass die meisten dieser Menschen keinen Ausbildungsabschluss erreichen werden. Während der Projektlaufzeit wurde bei der Zusammenarbeit mit den Kammern deutlich, dass ein Lebensalter von mindestens 25 Jahren eine einschränkende Zugangsvoraussetzung für die Teilnahme am Angebot *ValiKom Transfer* ist. Dieses Zugangskriterium mag nachvollziehbar sein für Menschen, welche die Möglichkeit haben, ihre beruflichen Interessen und Fähigkeiten mit einer anerkannten Berufsausbildung verifizieren zu lassen. Für die Zielgruppe im Projekt sollte die Zugangsvoraussetzung des Lebensalters nicht gelten. Befürwortet wird demnach die Bewertung über die Zulassung zu *ValiKom Transfer* anhand der nachweisbaren Berufserfahrung.

Die Einführung eines Angebots begleiteter validierter Kompetenzfeststellungen sollte durch öffentlichkeitswirksame Werbekampagnen begleitet werden, die regelmäßig wiederholt werden. Beratende Angebote wie EUTB (Ergänzende unabhängige Teilhabeberatungen), Inklusionsberater*innen der Kammern, die einheitlichen Arbeitgeber-Ansprechstellen (§ 185a SGB IX), die betrieblichen Weiterbildungsmentor*innen (IG Metall), Fachdienste zur beruflichen Teilhabe und Rehaberater*innen der zuständigen Leistungsträger sollten zu dem Angebot informieren können.

Mindestanforderungen und Qualitätsmerkmale für begleitete Kompetenzfeststellungen

Empfehlung an
Institutionen der
Berufsbildung und
Leistungsträger:

Festlegung von Qualitätsstandards für die Begleitung bei validierten Kompetenzfeststellungen

Eine qualitativ hochwertige Durchführung von begleiteten Kompetenzfeststellungen bedarf einiger Rahmenregelungen. Dazu gehören sowohl die oben bereits genannten Aspekte der Einheitlichkeit des Verfahrens, der Bestimmung der Validierungsstellen und der Auswahl der Referenzberufe.

I. Bildungskoaches

Ein weiterer wesentlicher Aspekt für die Qualitätssicherung sind die Qualitätsmerkmale bei der Begleitung durch qualifizierte Bildungskoaches. Ihre Arbeit in der Begleitung von Kompetenzfeststellungen basiert auf einem personenzentrierten Menschenbild und ist dem Empowerment-Gedanken verpflichtet. Sie steuern den Kompetenzerfassungs- und Validierungsprozess auf Augenhöhe mit den begleiteten Arbeitnehmenden und garantieren ihnen Flexibilität bei der

Terminvergabe sowie die Einhaltung des Zeitrahmens für die Kompetenzfeststellung. Sie bieten Hilfestellung bei der Lösung von verfahrensbezogenen Fragen zwischen Arbeitnehmer*in, Betrieb und dritten Stellen. Und sie sollen auch dem Betrieb während des Kompetenzfeststellungsprozesses als Ansprechperson für berufliche Weiterbildungsmöglichkeiten zur Verfügung stehen. Unerlässlich sind außerdem:

- Fachwissen zu Behinderung und Auswirkungen der Behinderung
 - Fachwissen zu beruflicher Rehabilitation und Bildungsmöglichkeiten
 - Fachwissen zur Durchführung von Kompetenzfeststellungsverfahren
- Grundwissen und gute lokale Vernetzung im Bereich berufliche Bildung

Im Projekt „TalentPASS“ wurde auf der Grundlage des frei zugänglichen und nutzbaren Kompetenzfeststellungsverfahrens „ProfilPASS“²⁰ gearbeitet. Dabei wurden auf Wunsch neben beruflichen Kompetenzen auch Kompetenzen aus anderen Lebensbereichen der Teilnehmenden in den Blick genommen. Diese ganzheitliche und personenzentrierte Herangehensweise ergänzt und verstärkt den Aspekt des Empowerments für die Teilnehmenden. Empfohlen wird nachdrücklich, diesen umfassenden Ansatz als wesentliches Qualitätsmerkmal festzuschreiben.

II. Verfahrensablauf

Für die Validierung informell erworbener beruflicher Kompetenzen ist es sinnvoll, dass Teilnehmende auf mindestens zwei bis drei Jahre Berufserfahrung zurückblicken können. Aufgrund der Projekterfahrung ist zu empfehlen, dass auch betriebliche Vorbereitungs- und Orientierungsmaßnahmen berücksichtigt werden, z.B. Individuelle betriebliche Qualifizierung § 55 SGB IX oder der Berufsbildungsbereich bzw. Arbeitsbereich inklusive Außenarbeitsplätze der WfbM. Letztlich wäre im Rahmen der Kompetenzerfassung zu prüfen, ob der oder die Arbeitnehmende bereits die Voraussetzungen für eine erfolgreiche Validierung mitbringt.

Für eine verlässliche Durchführung des Angebots ist sowohl die Vorhaltung von Bildungscoaches zur Durchführung der Kompetenzfeststellungen, wie auch von Berufsexpert*innen zur Durchführung der Validierungen notwendig.²¹ Für einen möglichst reibungsfreien Ablauf ist eine gute Zusammenarbeit zwischen diesen beiden Ebenen besonders wichtig. Nicht alle Berufsexpert*innen verfügen über ausreichend Fachwissen zu spezifischen Unterstützungsbedarfen von Menschen mit Behinderungen. Bildungscoaches kennen hingegen nicht alle Details der Ausbildungsordnungen aller Berufe.

Im Projekt „TalentPASS“ wurde ein grundlegender Verfahrensablauf für das Bildungscoaching im Rahmen der Kompetenzfeststellungen erarbeitet und umgesetzt. Dieser umfasst

- eine ausführliche Eingangsberatung zu Beginn der Begleitung,
- die Durchführung der Kompetenzfeststellung und Zuordnung eines Referenzberufs zur Validierung,

²⁰ Vgl. <https://www.profilpass.de/>

²¹ Während der Projektlaufzeit von „TalentPASS“ konnten von den beteiligten Praxispartnern Bildungscoaches im Fachdienst projektfinanziert beschäftigt werden. Die Berufsexpert*innen waren über das Projekt „ValiKom Transfer“ an die Kammern angebunden und wurden von diesen für Kompetenzvalidierungsprozesse beauftragt.

- bei Bedarf die Durchführung von Trainings- oder Schulungsangeboten zur Vorbereitung der Validierung,
- die Begleitung der Validierung sowie
- eine Beratung zur Weiterbildungsplanung für Arbeitnehmer*in und Betrieb zum Abschluss.

Die Durchführung aller dieser Verfahrensschritte sollte im Rahmen einer rechtlichen Verankerung als Unterstützungsangebot gewährleistet sein.

III. Validierung

Spätestens die Validierung einer durchgeführten Kompetenzfeststellung stellt für die Arbeitnehmenden eine Prüfungssituation dar. Ziel muss sein, die Situation so zu gestalten, dass die Arbeitnehmenden ihr tatsächliches Können und ihre Kompetenzen „ungestört“ zeigen können.

Ein wesentliches Qualitätsmerkmal begleiteter Kompetenzfeststellungen ist eine gute Vorbereitung auf diese Prüfungssituation durch die Bildungscoaches, bei Bedarf auch mit Zeit für gezielte Trainings- bzw. Schulungsangebote. Die Validierung sollte nach Möglichkeit am eigenen Arbeitsplatz bzw. in einer den Arbeitnehmer*innen bekannten/vertrauten Umgebung stattfinden. Die Durchführung sollte als praktisches Verfahren konzipiert sein. Falls schriftliche Aufgaben unverzichtbar sind, sollte ein Katalog an Vorbereitungsaufgaben vorab zu Übungszwecken verfügbar sein. Empfohlen wird, dass sich Bildungscoaches und Berufsexpert*innen vor einer Validierung über das Setting, den Ablauf und die spezifischen Bedarfe der Arbeitnehmer*innen austauschen. Auch ein fundiertes, wertschätzendes und für die Arbeitnehmer*innen nachvollziehbares Auswertungsgespräch gehört dazu. Zusätzlich sollte vor einer Validierung die Begehung des Prüfungsortes ermöglicht werden, falls die Überprüfung an einem externen Ort und nicht am tatsächlichen Arbeitsplatz durchgeführt wird.

Nachteilsausgleich

Empfehlung an politische Entscheidungsträger*innen:

Regelung eines Nachteilsausgleichs bei Validierungen für Menschen mit Behinderungen

Im Berufsbildungsgesetz ist ein Nachteilsausgleich für Menschen mit Behinderungen in der Ausbildung und in Prüfungen geregelt (§§ 65 ff. BBiG, § 16 PO). Die Regelungen setzen die Vorgaben verschiedener allgemeiner rechtlicher Rahmenbestimmungen um. Dazu gehören die Artikel 3 und 12 des Grundgesetzes sowie die Artikel 4, 24 und 27 der UN-Behindertenrechtskonvention. Ziel dieser Regelung ist es, die gleichberechtigte Teilhabe von Menschen mit Behinderungen im System der beruflichen Bildung und Chancengleichheit bei Prüfungen zu ermöglichen. Dabei geht es nicht darum, die Prüfungen für Menschen mit Behinderungen „einfacher“ oder „leichter“ zu machen, sondern behinderungsbedingte Benachteiligungen zu kompensieren.

Auch für die Validierungsverfahren bei Kompetenzfeststellungen ist die Regelung solcher Nachteilsausgleiche notwendig, um einerseits die Vergleichbarkeit und Aussagekraft der Zertifikate zu gewährleisten und andererseits Benachteiligungen für die teilnehmenden Arbeitnehmer*innen mit Behinderungen zu verhindern. Dabei ist zu beachten, dass der Nachteilsausgleich immer individuell auf die spezifischen Bedarfe der einzelnen Teilnehmenden abgestimmt sein

müssen und gegebenenfalls auch aus mehreren Maßnahmen bestehen können. Als Grundlage zur Orientierung empfehlen wir die Handreichung des Bundesinstituts für Berufsbildung zum Nachteilsausgleich in der Berufsausbildung²². Beim Validierungsverfahren der Kammern „ValiKom“ ist ein solcher Nachteilsausgleich und ein Verfahren dazu bereits verankert. „ValiKom“-Teilnehmende sollen von den durchführenden Kammern bereits zu Beginn des Verfahrens auf die Möglichkeit des Nachteilsausgleichs hingewiesen werden, der dann durch den/die Teilnehmende*n für die Durchführung der Fremdbewertung beantragt werden muss. Die Erfahrungen, die die Teilnehmenden des Projekts „TalentPASS“ bei „ValiKom“-Verfahren mit der Umsetzung des Nachteilsausgleichs gemacht haben, waren überwiegend positiv. Die Fachdienste des „TalentPASS“-Projekts wurden von den durchführenden Kammern in das Validierungsverfahren und im Besonderen auch in die Umsetzung von Nachteilsausgleichen mit einbezogen.

Die bereits bestehenden Regelungen zur Umsetzung des Nachteilsausgleichs von „ValiKom“ sollten übernommen werden. Bei einer Verstetigung des „ValiKom“-Angebots sollten für die Kammern unabhängige Ansprechstellen (z.B. die EUTB²³) benannt werden, die zu Fragen der Umsetzung von Nachteilsausgleich fachlich beraten können. Insgesamt sollte die Umsetzung des Nachteilsausgleichs für alle Beteiligten möglichst transparent gestaltet sein

3.2 Handlungsfelder für Bildungscoaching

Aufbauend auf den im Rahmen des Projektes „TalentPASS“ gemachten Erfahrungen lassen sich neben der Begleitung bei validierten Kompetenzfeststellungen weitere Handlungsfelder beschreiben, in denen Kompetenzerfassungen und Begleitung in zielgenaue berufliche Weiterbildung eine sinnvolle Ergänzung bestehender Angebote darstellen und dort implementiert werden sollten.

Bildungscoaching macht insbesondere im Zusammenhang von Übergängen und beruflichen Neuverortungen oder auch bei fokussierten Fragestellungen Sinn. Denkbar ist z.B. der Einsatz im Rahmen einer Erst- oder Folgebeantragung „Budget für Arbeit“.²⁴ Durch eine Kompetenzerfassung lassen sich sowohl der konkrete Leistungsstand als auch Leistungspotentiale benennen. Daraus können Entwicklungen und Veränderungen der Leistungsfähigkeit von Personen abgeleitet und dadurch individuelle Unterstützungsbedarfe analysiert werden. Aus einer Kompetenzerfassung können mögliche Qualifizierungsbedarfe sowie Perspektiven einer beruflichen Entwicklung abgeleitet und durch den Einsatz von Weiterbildungsbausteinen gefördert werden. Damit könnten Übergänge aus

²² Vgl. <https://www.bibb.de/dienst/publikationen/de/7407>

²³ Im Rahmen des projektbegleitenden Austauschs mit den EUTB wurde von dieser Seite berichtet, dass das Thema Kompetenzfeststellung einen hohen Stellenwert in den Beratungen der EUTB hat.

²⁴ Eine berufliche Kompetenzfeststellung im Rahmen einer Erst- oder Folgebeantragung sollte dabei getrennt von der Bewertung des Unterstützungsbedarfs und der Kalkulation der entsprechenden Förderhöhe stattfinden. Sinnvoll wäre daher eine fachdienstliche Stellungnahme Teil 1: Erhebung der behinderungsbedingten Unterstützungsbedarfe und einen Teil 2: Erfassung und Validierung informell erworbener beruflicher Kompetenzen als Instrument der Teilhabe-stärkung und nachhaltigen Arbeitsplatzsicherung sowie zum Erkennen von Weiterbildungsbedarfen.

einer WfbM in das Budget für Arbeit oder in ein vollumfängliches sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis unterstützt werden.

Die Durchführung einer Kompetenzerfassung bietet sich darüber hinaus in betrieblichen Kontexten von Arbeitnehmer*innen an, wo Fragestellungen nach der individuellen Leistungs- und Belastungsfähigkeit im Vordergrund stehen. Oftmals ist z.B. eine Arbeitsplatz- bzw. Beschäftigungssicherung damit verbunden, dass Tätigkeits- und Aufgabenprofile neu entwickelt werden müssen. Eine Kompetenzerfassung mit der betreffenden Person könnte dabei zu einer erhöhten Passung der betrieblichen Anforderungen mit den individuellen Leistungsfähigkeiten beitragen. Darüber hinaus böte dieser Ansatz die Chance, gegebenenfalls auch durch eine Validierung der festgestellten Kompetenzen, neue Perspektiven für die Arbeitnehmer*innen in erster Linie auf der Grundlage von Empowerment und Anerkennung der Kompetenzen zu entwickeln und die defizitorientierten Impacts eines Sicherungsverfahrens zu relativieren.

Ähnlich verhält es sich bei verunfallten oder langzeiterkrankten Arbeitnehmer*innen, bei denen sich die Frage nach der aktuellen Leistungsfähigkeit stellt sowie bei Arbeitnehmer*innen, bei denen aufgrund einer anstehenden Kündigung oder des Auslaufens eines befristeten Zeitvertrages die Frage nach der Perspektivplanung zu klären ist. Dieser Aspekt gewinnt insbesondere im Zusammenhang mit Förderangeboten an Bedeutung, die eine (erneute) Vermittlung in Arbeit zum Ziel haben, und bei denen abschließend die Vermittlung in ein zeitlich befristetes Arbeitsverhältnis umgesetzt wurde. Hier kann insbesondere bei ungelernten Arbeitnehmer*innen eine Feststellung der bis zu diesem Zeitpunkt informell erworbenen Kompetenzen als Grundlage für eine weitere berufliche Perspektivplanung dienen.

Eine tabellarische Übersicht der Handlungsfelder findet sich auf Seite 23

3.3 Kompetenzfeststellung als Grundlage für berufliche Weiterbildung

Die Notwendigkeit dauerhafter beruflicher Weiterbildung wird seit vielen Jahren breit diskutiert. Es ist unstrittig, dass der Zugang für Arbeitnehmer*innen in sogenannten „gering qualifizierten Tätigkeiten“ mit besonderen Hürden verbunden ist. Wenig Raum in der Diskussion nimmt dabei die Frage ein, wie auf der einen Seite ein individuelles Weiterbildungsinteresse für die Zielgruppe gefördert werden kann und wie andererseits diese Weiterbildungsinteressen mit den betrieblichen Bedarfen zusammengebracht werden können. Im Rahmen des Projekts „TalentPASS“ wurde festgestellt, dass bei den Teilnehmenden ein persönliches Interesse an betrieblicher Weiterbildung durchaus besteht bzw. zu wecken ist und in Zusammenhang mit der als Empowerment empfundenen Kompetenzfeststellung persönliche Weiterbildungsziele zum Teil sehr präzise formuliert werden konnten. Die begleitenden Bildungscoaches hatten auch die Aufgabe, diese Weiterbildungsziele mit den Betrieben zu besprechen und mit betrieblichen Bedarfen ggf. in Einklang zu bringen. Das ist sehr gut gelungen. Insofern ist der im Projekt erprobte Ansatz des Bildungscoachings eine zielführende Möglichkeit, Hürden im Zugang zu beruflicher Weiterbildung zu minimieren.

Bei den im Rahmen des Projekts „TalentPASS“ durchgeführten Kompetenzfeststellungen wurden neben den beruflichen Tätigkeiten auch Kompetenzen aus dem privaten Alltag der Teilnehmenden in den Blick genommen. Dieser Ansatz führt nicht nur dazu, dass die Teilnehmenden ihre eigenen Kompetenzen umfassender kennenlernen, sondern auch dazu, dass für die Ermittlung beruflicher Weiterbildungsziele auf Seiten der Betriebe der Blick geweitet wird.

Im Projekt „TalentPASS“ haben die Bildungscoaches, die die Kompetenzfeststellungen durchgeführt haben, auch die Betriebe der Teilnehmenden beraten und die Teilnahme an beruflicher Weiterbildung begleitet. Diese Begleitung „aus einer Hand“ bietet große Vorteile, um einen möglichst reibungslosen Prozess zu gewährleisten und zu einem Abschluss zu führen. Die Bildungscoaches haben auch gezielt Weiterbildungsangebote konzipiert und durchgeführt, wenn keine entsprechenden Angebote bei Weiterbildungsanbietern verfügbar waren. Dies erfolgte immer in Abstimmung mit den beschäftigenden Betrieben, teilweise wurden die Angebote auch im Co-Teaching gemeinsam mit Ausbilder*innen und Führungskräften durchgeführt. Dieser Ansatz ist eine gute Möglichkeit, gerade für Arbeitnehmende ohne Weiterbildungserfahrung, einen Einstieg in kontinuierliche Weiterbildung und lebenslanges Lernen zu ermöglichen. Insbesondere bei den Weiterbildungsangeboten, die gemeinsam mit Ausbilder*innen und Führungskräften der beschäftigenden Betriebe durchgeführt wurden, haben die Teilnehmenden bestätigt, dass sie dies als besondere Wertschätzung und Anerkennung ihrer Leistungen im Betrieb wahrgenommen haben.

In Einzelfällen hat die Teilnahme am Projekt TalentPASS mit validierter Kompetenzfeststellung und anschließender Weiterbildung auch zu Veränderungen der Aufgaben und Tätigkeiten der Teilnehmenden in ihren Betrieben und sogar zu Gehaltsverbesserungen geführt.

Zu empfehlen ist daher, ein Angebot begleiteter Kompetenzfeststellungen nach „TalentPASS-Standard“ in Verbindung mit einer Begleitung in Weiterbildungsangeboten möglichst vielen Arbeitnehmenden ohne formalen Ausbildungs- / Berufsabschluss unabhängig von einer anerkannten Schwerbehinderung oder Gleichstellung zugänglich zu machen. Dies wäre auch für Arbeitnehmende, die nicht eine volle Gleichwertigkeit der Kompetenzen im Vergleich zum Ausbildungsabschluss erreichen, eine Möglichkeit, zielgerichtet in berufliche Weiterbildung einzusteigen.

Hamburg, 01.10.2023

4. Übersicht der potenziellen Handlungsfelder für Bildungscoaching

Kompetenzerfassung, ggf. Begleitung bei Validierung plus ggf. Weiterbildung

Handlungsfeld	Kurzbeschreibung	mögliche Leistungsträger für Bildungscoaching	Zielgruppe	Zielsetzung
ValiKom (im Falle einer Verstetigung)	Bildungscoaching als Unterstützung für Menschen mit Behinderungen bei der Teilnahme am „ValiKom“-Verfahren	Rehaträger (nach § 6 Abs. 1 Nr. 2-7, auf Grundlage § 49 Abs. 3 Nr. 7 SGB IX) und Inklusionsamt/Integrationsamt (§ 24 SchwbAV)	ValiKom-Teilnehmende mit besonderem Unterstützungsbedarf	Zugang zum ValiKom-Verfahren ermöglichen
Budget für Arbeit/Ausbildung	Kompetenzerfassung als Unterstützung <ul style="list-style-type: none"> • beim Übergang in ein Budget für Arbeit/Ausbildung • bei der (Wieder)Begutachtung des Leistungsumfanges des Budgets für Arbeit/Ausbildung • beim Übergang aus einem Budget für Arbeit in ein vollumfängliches sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis 	Leistungsträger (nach § 63 SGB IX auf der Grundlage § 61 und § 61a SGB IX)	Personen im Übergang zum bzw. im Budget für Arbeit/Ausbildung	Potentiale und Kompetenzen von Personen im Übergang zum bzw. im Budget für Arbeit/Ausbildung erkennen und nutzen für zielgenaue Vermittlung in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung
Übergang von der Werkstatt für Menschen mit Behinderung (WfbM) auf den allgemeinen Arbeitsmarkt	<i>Allgemein:</i> Kompetenzerfassung zur Vorbereitung eines Übergangs auf den allgemeinen Arbeitsmarkt <i>Ausgelagerte Berufsbildungs- und Arbeitsplätze:</i> Kompetenzerfassung zur Überprüfung des SOLL-IST-Stands als Unterstützung beim Übergang in ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis	Leistungsträger (nach § 63 SGB IX auf der Grundlage § 61 und § 61a SGB IX)	WfbM Leistungsberechtigte, die einen Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt wünschen	Übergänge in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung verbessern
Inklusionsbetriebe	Bildungscoaching als Vorbereitung für bzw. Begleitung bei Maßnahmen zur Erhaltung und Erweiterung beruflicher Kenntnisse und Fertigkeiten	Inklusionsamt/Integrationsamt (§ 24 SchwbAV)	Mitarbeiter*innen, insbesondere Personen ohne formale Ausbildung	Verbesserung der Teilhabechancen
Betriebliche Beschäftigungssicherung	Kompetenzerfassung als Einstieg in eine Berufsbegleitung / Arbeitsplatzsicherung.	Inklusionsamt/Integrationsamt	Arbeitnehmer*innen mit bedrohtem Arbeitsplatz	Maßnahmen zum Arbeitsplatzzerhalt auf ein breites Fundament stellen
Rückkehr in den Beruf	Kompetenzerfassung nach Unfall oder Langzeiterkrankung zur beruflichen Wiedereingliederung	Agentur für Arbeit, Rentenversicherung, Unfallversicherung	Verunfallte und langzeiterkrankte Personen	Passgenaue Wiedereingliederung ermöglichen
Kündigungsschutz	Bildungscoaching zur Abwendung von Kündigung oder Perspektivplanung bei Kündigung/Suche alternativer Tätigkeiten	Inklusionsamt/Integrationsamt	Von Kündigung bedrohte Arbeitnehmer*innen	Abwendung von Kündigung bzw. Perspektivplanung bei Kündigung



Das Projekt „TalentPASS“ wurde vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales aus Mitteln des Ausgleichsfonds gefördert.