Forschungsinstitut für
Berufsbildung im Handwerk
an der Universität zu Köln

Sarah Wirtherle

Gemeinsam Schritt für Schritt – Begrenzungen und Potentiale des Validierungsverfahrens aus der Perspektive von Menschen mit Behinderungen

Eine Analyse am Beispiel der Zusammenarbeit zwischen ValiKom Transfer und TalentPASS

Arbeitshefte zur berufs- und
wirtschaftspädagogischen Forschung
Heft A63

FORSCHUNGSSCHWERPUNKTE BERUF-BILDUNG-ARBEIT IM
DEUTSCHES HANDWERKSINSTITUT

Arbeitshefte zur berufs- und wirtschaftspädagogischen Forschung

Herausgeber:
Forschungsinstitut für Berufsbildung im Handwerk
an der Universität zu Köln,
Forschungsinstitut im Deutschen Handwerksinstitut (D H I)

Heft 63, ISSN 2193-5882

Köln, im Februar 2024

VALIKOM

GEFÖRDERT VOM

Bundesministerium
für Bildung
und Forschung

Veröffentlichung des Forschungsinstituts für Berufsbildung im Handwerk an der Universität zu Köln (FBH)
(Forschungsinstitut im Deutschen Handwerksinstitut e.V.)

Gefördert durch:

Bundesministerium
für Wirtschaft
und Klimaschutz

aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages

DHKT

sowie die
Wirtschaftsministerien
der Bundesländer

Abstract

Die abschlussorientierte Validierung ermöglicht es Menschen, die über berufliche Erfahrungen in einem Tätigkeitsfeld verfügen, aber keinen (verwertbaren) Berufsabschluss haben, ihre erworbenen Kompetenzen zertifizieren zu lassen und damit sichtbar zu machen. Auch für Menschen, die aufgrund einer Beeinträchtigung keine Berufsausbildung abschließen konnten und sich stattdessen durch ein Job Coaching und/oder mit Unterstützung ihrer Vorgesetzten und Kolleg:innen am Arbeitsplatz qualifiziert haben, bietet das Verfahren eine *neuartige* Chance zur (formalen) Anerkennung ihrer beruflichen Kompetenzen.

Dass das Validierungsverfahren für diese Personengruppe ein passender Entwicklungsweg sein kann, wurde insbesondere durch die Verbindung der beiden Projekte ValiKom Transfer und TalentPASS deutlich: Im Rahmen von TalentPASS konnten Menschen mit Behinderungen, die auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt tätig sind, ein Zertifikat über ihre berufsrelevanten Kenntnisse und Fähigkeiten erhalten und sich gezielt weiterqualifizieren. Hierdurch gestärkt und mit weiterer, bedarfsgerechter Unterstützung konnte ein Teil der Teilnehmenden auch das ValiKom-Verfahren der Kammern absolvieren.

Zur Erkenntnisgewinnung über diese projektübergreifende Zusammenarbeit sowie die Ausgangslagen und Entwicklungsmöglichkeiten der Zielgruppe wurden Interviews mit TalentPASS-Mitarbeitenden an allen beteiligten Standorten, mit den zuständigen Kammermitarbeitenden sowie mit ausgewählten Teilnehmenden und Unternehmen geführt. Auf Basis der gesammelten Daten werden nachfolgend die Begrenzungen und Potentiale einer Teilnahme am Validierungsverfahren aus der Perspektive von Menschen mit Behinderungen aufgezeigt. Exemplarisch wird dargelegt, unter welchen Bedingungen sie persönliche und berufliche Entwicklungsprozesse vollziehen konnten.

Abschließend wird diskutiert, ob und wenn ja, wie mit dem Validierungsverfahren mehr Teilhabechancen in Form eines inklusiveren Berufsbildungssystems und Arbeitsmarkts geschaffen werden (können). Dabei werden insbesondere auch die notwenigen Unterstützungsmaßnahmen und die Arbeitgebenden in den Blick genommen, die zur Verwirklichung des aufgezeigten Potentials – *gemeinsam Schritt für Schritt* – zusammenwirken müssen.

Inhaltsverzeichnis

1 VALIDIERUNG VON MENSCHEN MIT BEHINDERUNGEN 1
1.1 Die Projekte ValiKom Transfer und TalentPASS 1
1.2 Die besondere Zielgruppe 2
2 VALIDIERUNG ALS ENTWICKLUNGSRAUM 4
2.1 Begrenzende Bedingungen im Innen und Außen 4
2.2 Potentiale des Validierungsverfahrens 5
2.3 Notwendige Unterstützungsmaßnahmen 7
2.4 Beispielhafte Fallgeschichten 9
2.5 Entwicklungsschritte der Teilnehmenden 12
3 VALIDIERUNG ALS BEITRAG FÜR MEHR TEILHABECHANCEN? 15
3.1 Ein (wirksamer) Schritt zu einem inklusiveren Berufsbildungssystem 15
3.2 Ein (potenzieller) Ansatz zur Förderung eines inklusiveren Arbeitsmarkts 18

1 Validierung von Menschen mit Behinderungen

Die Teilnehmenden am Validierungsverfahren sind sehr heterogen (vgl. Müller-Werth et al. 2022, 60 ff.). Was sie eint, ist die Tatsache, dass sie keinen (verwertbaren) Abschluss in ihrem beruflichen Handlungsfeld haben. In den Befragungen der Absolvent:innen des Validierungsverfahrens wird deutlich, dass dieser Umstand für sie – teilweise über viele Jahre hinweg – mit einem selbst wahrgenommenen und von außen zugeschriebenem Mangel und einem Unsicherheitsgefühl mit Blick auf ihre berufliche Zukunft einher ging. Oftmals werden die Beschäftigungssituation als stagnierend und die Entwicklungsmöglichkeiten aufgrund des fehlenden Berufsabschlusses als begrenzt beschrieben (vgl. Wirtherle/Müller-Werth/Oehme 2024, 8 f.). Problematisch ist diese individuelle Ausgangslage auch aus gesamtgesellschaftlicher Sicht, denn: „Ein fehlender beruflicher Abschluss erhöht das Risiko, auch später im Leben vergleichsweise weniger in Bildung zu investieren. Dies erhöht die Gefahr, dauerhaft in instabilen bzw. prekären Beschäftigungsverhältnissen zu verbleiben oder dem Arbeitsmarkt dauerhaft gänzlich als Arbeits- bzw. Fachkraft verloren zu gehen." (Bundesagentur für Arbeit 2023, 15)

Für Menschen mit Behinderungen, die aufgrund ihrer Beeinträchtigung keine berufliche Ausbildung absolvieren *konnten*, zeigt sich hierin eine sich fortsetzende Benachteiligung in den Gestaltungsmöglichkeiten ihrer beruflichen Entwicklungswege, denn auch die Angebote zur beruflichen Weiterbildung sind in der Regel voraussetzungsvoll und damit insbesondere für Menschen mit Lernschwierigkeiten unzugänglich.

1.1 Die Projekte ValiKom Transfer und TalentPASS

In Rahmen des vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) geförderten Projekts ValiKom wurde ein Verfahren entwickelt und erprobt, mit dem non-formal und informell erworbene Kompetenzen festgestellt und von Berufsexpert:innen anhand der Anforderungen anerkannter dualer Ausbildungsabschlüsse bewertet werden können. Für die Einführung und Gestaltung von Validierungsverfahren wurden die zuständigen Stellen (Industrie- und Handelskammern, Handwerkskammern und Landwirtschaftskammern) gewählt (vgl. Oehme/Tews/Witt 2017). Damit setzt die Bundesregierung eine EU-Ratsempfehlung um, nach der alle Mitgliedsstaaten „Regelungen für die Validierung des nichtformalen und des informellen Lernens – im Einklang mit ihren nationalen Gegebenheiten und Besonderheiten und nach eigenem Ermessen" (Rat der Europäischen Union 2012) einführen sollen. Die Einführung des Validierungsgesetzes ist für Anfang 2025 geplant. Im Projektrahmen von ValiKom Transfer können aktuell in 47 Referenzberufen und an 32 Kammerstandorten Validierungsverfahren durchlaufen werden.

Das Projekt ValiKom wird von Beginn an durch das Forschungsinstitut für Berufsbildung im Handwerk (FBH) an der Universität zu Köln wissenschaftlich begleitet. In diesem Rahmen wurde auch die Zusammenarbeit mit dem Projekt TalentPASS untersucht.

Um die Ausgangssituationen von Arbeitnehmenden mit Behinderung und ohne Berufsabschluss zu verbessern, wurde das Projekt „TalentPASS" an fünf Standorten von sechs Fachdiensten der beruflichen Teilhabe zwischen März 2019 und Oktober 2023 durchgeführt und vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) aus Mitteln des Ausgleichsfonds gefördert. Dabei konnten sie ein eigenes Verfahren zur Kompetenzfeststellung durchlaufen und bedarfsorientiert weiterqualifiziert werden. (vgl. BAG UB 2023a)

Im Verlauf des Projekts kristallisierte sich heraus, dass es für einen Teil der TalentPASS-Teilnehmenden auch möglich war, das ValiKom-Verfahren zu durchlaufen. Insgesamt haben 36 der insgesamt 181 TalentPASS-Teilnehmenden ein ValiKom-Zertifikat erhalten.[1]

1.2 Die besondere Zielgruppe

Bei der hier in den Blick genommenen Zielgruppe handelt es sich um Menschen, die auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt tätig sind und mit einer Beeinträchtigung leben, z.B. in Form von Schwierigkeiten beim Lernen oder einer Sinnesbeeinträchtigung. Sie verfügen teilweise über einen Hauptschulabschluss, haben überwiegend jedoch keinen Schulabschluss. Oft waren sie zunächst in einer Werkstatt für behinderte Menschen beschäftigt und konnten durch einen betriebsintegrierten Arbeitsplatz (und das Budget für Arbeit) oder in anderen Fällen direkt über den Ansatz der Unterstützten Beschäftigung einen sozialversicherungspflichtigen Arbeitsplatz in einem (Sozial-)Unternehmen finden, meist im Bereich der sog. angelernten Tätigkeiten (Sasse/Siefken 2022, 20).

Bei ihrer Arbeit können die Beschäftigten in Form eines sog. Job Coachings z.B. durch Mitarbeitende eines Fachdienst der beruflichen Integration begleitet werden. Dabei werden sie am Arbeitsplatz gezielt gefördert, um den tätigkeitsbezogenen Anforderungen gerecht zu werden und darüber hinaus auch im betrieblichen Alltag gut zurecht zu kommen. Hierbei handelt es sich um einen Qualifizierungszeitraum, der in Zusammenarbeit mit den Arbeitgebenden durchlaufen wird. Neben Gesprächen über Interessen und

[1] Für einen ausführlichen Einblick in die erfassten personen- und verfahrensbezogenen Daten im Projekt TalentPASS siehe BAG UB 2023a.

Wünsche der Beschäftigten liegt der Fokus beim Job Coaching darauf, zu schauen, „wo noch Defizite sind und wo noch was gelöst werden muss“ (Interview TP-MA 4).

Auch wenn es um die Beantragung von Förderleistungen geht, muss stets herausgestellt werden, was die Person alles nicht (allein) kann. Diese Defizitorientierung wird in der Literatur unter dem Begriff „Etikettierungs-Ressourcen-Dilemma“ (vgl. z.B. AG Behinderung, FiL e. V., o.J.) besprochen. In der Folge kann es dazu kommen, dass sich Menschen, die auf Unterstützung(-sleistungen) angewiesen sind, weniger zutrauen und damit auch in ihrer Weiterentwicklung gehemmt werden:

„Für diese Zielgruppe ist es überhaupt nicht vorgesehen, dass sie sich noch weiterentwickeln auf dem Papier. Sondern er oder sie soll froh sein, dass er was hat und nicht mehr in der Werkstatt arbeiten muss, sondern integriert ist. Das ist echt schade, dass die Leute da so bescheiden sind aber gar nicht bewusst bescheiden, weil das in ihrer Natur liegt, sondern weil sie gar keine andere Möglichkeit haben. […] Das spiegelt gut die gesellschaftliche Sicht, dass man Menschen mit kognitiver Beeinträchtigung unterstellt, dass sie ein frühes Limit an Kapazitäten haben, wenn sie das erreicht haben, dann kommt da nichts mehr und wenn das oberste Ziel die Integration in den Arbeitsmarkt ist, wenn das erreicht ist, dann wars das. Den Leuten wird dann unterstellt, dass da gar keine Entwicklungsfähigkeit mehr ist. Und das ist total fatal, weil es falsch ist. Auch bei diesen Personen gibt es Lebenslanges Lernen, was vielleicht langsamer ist und mehr Unterstützung braucht und andere Strukturen, aber es ist definitiv was da. Und das ist falsch, weil diese Zielgruppe natürlich genauso einen Anspruch hat, auf diese Themen angesprochen zu werden.“ (Interview TP-MA 4)

Und hierzu ergänzend: „Auch diese Menschen entwickeln sich weiter, haben Wünsche und Ideen für berufliche Umorientierungen oder stehen vor Umbrüchen. Sie suchen nach Möglichkeiten, sich berufliche Wege zu gestalten.“ (Interview TP-MA 1)

Bislang gab es für Menschen mit Behinderungen und ohne Ausbildung jedoch keine Möglichkeit, ihre beruflich erworbenen Kompetenzen formal anerkennen zu lassen. Dabei ist es für sie und ihr Sicherheitsempfinden ganz elementar, dass sie „für den Fall der Fälle“ etwas in der Hand haben, das ihre Fähigkeiten offiziell, also auch arbeitgeberunabhängig bestätigt. Deshalb stellt das Validierungsverfahren für sie eine *echte* neue Chance dar, „auf dem Papier“ zeigen zu können, was sie können und was sie gelernt haben – und dadurch auch weiterführende persönliche und berufliche Entwicklungsprozesse in Gang zu setzen.

2 Validierung als Entwicklungsraum

Im Sinne eines Entwicklungsraums steht die Validierung von Menschen mit Behinderungen in einem Spannungsverhältnis zwischen Begrenzungen und Potentialen, d.h. die Entwicklungsmöglichkeiten, die mit der Validierung einher gehen, werden einerseits durch verschiedene Subjekt- und Kontextbedingungen begrenzt. Andererseits ergeben sich durch die besondere Konstruktion des Verfahrens neue Entwicklungsanlässe und -chancen, die wiederum zum Ausgangspunkt für weitere (berufliche) Entwicklungsschritte werden können. Dabei zeigt sich die Notwendigkeit, dass die Teilnehmenden im Verfahren bedarfsgerecht begleitet und unterstützt werden. Nachfolgend werden diese Aspekte beleuchtet und anhand ausgewählter Beispielfälle veranschaulicht.

2.1 Begrenzende Bedingungen im Innen und Außen

Die Teilnahmemöglichkeiten am Validierungsverfahren und damit verbunden die Entwicklungsmöglichkeiten von Menschen mit Behinderungen durch eine Validierung werden durch verschiedene **(Rahmen-)Bedingungen** eingeschränkt: So können aktuell aufgrund der Eingrenzung der Referenzberufe im ValiKom-Projektrahmen nur Menschen am Verfahren teilnehmen, die in den angebotenen Berufsfeldern Erfahrungen gesammelt haben. Dies schließt also beispielsweise die Bereiche Erziehung und Unterricht sowie Gesundheits- und Sozialwesen aus, in denen anteilig besonders viele Menschen mit Behinderungen arbeiten (Statistisches Bundesamt 2021). Schwierig, einen passenden Beruf zuzuordnen, wird es für die Zielgruppe auch dann, wenn das Stellenprofil (im Rahmen der Unterstützten Beschäftigung) an die Bedürfnisse der Arbeitnehmenden angepasst wurde und entsprechend verschiedene Aufgaben in (ganz) unterschiedlichen Tätigkeitsbereichen ausgeführt werden (sog. Job-Carving). Hier reichen die Tiefe und Breite der beruflichen Kompetenzen in den einzelnen Tätigkeitsbereichen des Referenzberufs u.U. (noch) nicht aus.[2]

Hinzu kommt aktuell die Begrenzung der Standorte, an denen Validierungsverfahren durchgeführt werden können, d.h. nicht überall sind Validierungskammern vertreten und dementsprechend stellen die Distanzen für den nicht mobilen Teil der Zielgruppe eine weitere Hürde für eine Teilnahme dar. Auch das im ValiKom-Projekt geforderte Mindestalter von 25 Jahren wurde von den interviewten TalentPASS-Mitarbeitenden als

[2] Als Richtwert für die im aktuellen Projektrahmen geforderte, einschlägige Berufserfahrung gilt das 1,5-fache der Ausbildungszeit, wenn eine volle Gleichwertigkeit angestrebt wird. Wenn von Beginn an nur Teile des Berufs validiert werden sollen, kann diese Anforderung anteilig reduziert werden.

Ausschlusskriterium für einen Teil der von ihnen betreuten Kandidat:innen genannt. Diese hätten teilweise schon früh begonnen zu arbeiten und dementsprechend bereits über ausreichende Berufserfahrung verfügt (eine duale Ausbildung wäre in diesen Fällen aufgrund ihrer Einschränkungen nicht möglich gewesen).

Neben den kontextbedingten Begrenzungen stellen auch die **Subjektbedingungen** der in den Blick genommenen Zielgruppe Hürden dar, die sie an einer Teilnahme hindern können. Hier spielen beispielsweise fehlende oder negative Vorerfahrungen mit dem beruflichen Bildungssystem, verbunden mit (Prüfungs-)Ängsten eine Rolle, die sie von einer Kontaktaufnahme mit den Kammern abhalten. Auch kann es sein, dass sich Menschen mit Beeinträchtigungen, wie in Kap. 1.2 erläutert, eine berufliche Weiterentwicklung selbst gar nicht vorstellen können. Dazu wurde auch berichtetet, dass das Angebot von älteren, potenziellen Teilnehmenden abgelehnt wurde, wenn diese keine Entwicklungswünsche mehr hatten. Diese Personen tauchen als Interessenten dementsprechend gar nicht auf.

Während die behinderungsbedingten Einschränkungen im Arbeitsalltag und auch für eine Teilnahme am Validierungsverfahren ganz oder teilweise kompensiert werden können (vgl. Kap. 2.2), können sie dennoch ursächlich dafür sein, dass die **beruflichen Aufstiegschancen** trotz *erfolgreicher* Validierung begrenzt bleiben. So kann beispielsweise eine Sehbehinderung über die Verwendung einer Lupe ausgeglichen werden. Wenn zum Erreichen einer höheren Position beim aktuellen Arbeitgeber jedoch ein Führerschein verlangt wird, kann die Sinneseinschränkung diesen Entwicklungsschritt (bei diesem Arbeitgeber) verhindern.

Mit Blick auf die **Weiterbildungschancen** der Teilnehmenden kann hier bereits darauf hingewiesen werden, dass insbesondere Personen mit Lernschwierigkeiten in der Regel von der beruflichen Weiter- und Höherqualifizierung ausgeschlossen sind, weil diese Bildungsangebote nicht inklusiv gestaltet sind und spezifische Angebote am Markt fehlen.

2.2 Potentiale des Validierungsverfahrens

Das abschlussorientierte Validierungsverfahren bietet gegenüber anderen Verfahren wie beispielsweise die Teilnahme an der sog. Externenprüfung verschiedene Vorteile für die Zielgruppe:

Der Fokus der Validierung liegt auf dem berufsfachlichen Können, d.h. es geht um die praktischen Fähigkeiten einer Person. Die **Bewertung der beruflichen Kompetenzen** wird dabei nur in den Tätigkeitsbereichen eines Referenzberufs vorgenommen, in denen sich

die Person bewerten lassen möchte. Es geht also explizit darum, zu dokumentieren was eine Person kann und nicht darum, was sie nicht kann. „Diese Möglichkeit, Teilbereiche validieren zu lassen, macht das Angebot so interessant und zugänglich, sodass man sich erstmal nähern kann." (Interview TP-MA 1) Nach dem sog. Erstverfahren ist es möglich, eine **Anpassungsqualifizierung** und danach ein Folgeverfahren zu durchlaufen. „Validierung ist eine Chance, Ergebnisse zu sammeln." (ebenda)

Ein weiterer Vorteil des Verfahrens besteht im aktuellen Projektrahmen darin, dass die Kammermitarbeitenden im gesamten Prozess – je nach Bedarf – individuell auf bestimmte Voraussetzungen und Bedürfnisse der Teilnehmenden eingehen können, beispielsweise durch eine angepasste Kommunikationsweise und die Einbeziehung von Unterstützenden.

Für den barrierearmen Zugang spielen v.a. auch die **Anpassungsspielräume und Differenzierungsmöglichkeiten** bei der Durchführung der sog. Fremdbewertung eine wesentliche Rolle: So können die Berufsexpert:innen bei der Vorbereitung der Aufgaben jeweils passende Instrumente auswählen oder bei Bedarf Hilfe anbieten, beispielsweise eine Aufgabe vorlesen, wenn die Person eine Leseschwäche oder eine Beeinträchtigung beim Sehen hat. Für eine Gruppe von gehörlosen Teilnehmern wurde z.B. ein Multiple-Choice-Test statt eines Fachgesprächs eingesetzt. Auch beim Zeitfaktor können angemessene Vorgaben gemacht oder wenn notwendig zusätzliche Pausen in den Bewertungstag eingebaut werden. Hierfür kann offiziell ein **Nachteilsausgleich** beantragt werden. In vielen Fällen hat sich jedoch gezeigt, dass dieser *extra* Schritt aufgrund der beschriebenen Handlungsspielräume im Bewertungsverfahren nicht unbedingt notwendig war.

Dass die Teilnehmenden in der Fremdbewertung ihre Leistung abrufen können, hängt insbesondere auch mit der **vertrauensvollen Atmosphäre** zusammen, die die Kammermitarbeitenden und Berufsexpert:innen in den Vorgesprächen mit den Teilnehmenden aufbauen (vgl. Müller-Werth 2023, 15 f.). Hierzu wurde beispielsweise geschildert, dass Termine vor Ort im eigenen Unternehmen stattfinden konnten oder dass Berufsexpter:innen den Teilnehmern das „Du" angeboten haben, um Hemmschwellen abzubauen. Gespräche fanden auf Augenhöhe statt bzw. wie „unter Kollegen". Grundsätzlich wurde von den TalentPASS-Mitarbeitenden zurückgespiegelt, dass die Kammermitarbeitenden und Berufsexpert:innen als eingespieltes Team agierten und dass sie sehr offen und interessiert waren, Lösungen zu finden, wo sich Hürden abzeichneten, beispielsweise als sich zeigte, dass eine Teilnehmerin aufgrund der Auswirkungen einer

Medikamentenumstellung noch mehr Vorbereitungszeit für die Fremdbewertung brauchte: „Hier wird nicht in Barrieren gedacht, sondern in Perspektiven." (Interview TP-MA 5)

Auch die Tatsache, dass das Validierungsverfahren **berufsbegleitend** durchgeführt und dabei auf die Arbeitszeiten und Ressourcen der Teilnehmenden Rücksicht genommen werden kann, ist hilfreich, um Vorgesetzte mit ins Boot zu holen und um eine Überlastung zu verhindern. Im aktuellen Projektrahmen entstehen den Teilnehmenden darüber hinaus **keine Kosten**.

Die **Informationsmaterialien**, die im Rahmen des ValiKom Projekts angeboten werden, z.B. die *10 Schritte zur Validierung* oder die Erklärfilme, wurden als barrierearm bzw. nützlich für die Beratung der Zielgruppe bewertet.

2.3 Notwendige Unterstützungsmaßnahmen

Deutlich hervorgehoben wurde von allen Seiten, dass Menschen mit einer relevanten Beeinträchtigung Unterstützung brauchen, um am Validierungsverfahren teilnehmen und sich hierüber weiterentwickeln zu können. Diese Unterstützungsleistung kann unterschiedlich (intensiv) ausgeprägt sein, je nach Ausgangslage und Bedarf der Teilnehmenden. In der Zusammenarbeit mit TalentPASS zeigten sich verschiedene Rollen bzw. Funktionen, die die betreuenden Mitarbeitenden im Prozess übernahmen:

Zunächst ging es darum, potenzielle Interessenten für das Validierungsverfahren überhaupt erst zu identifizieren und auszuwählen, denn nicht alle TalentPASS-Teilnehmende erfüllten die Voraussetzungen für eine Teilnahme. Diese **Vorauswahlfunktion** war wichtig, um Enttäuschungen auf Seiten der nicht geeigneten Personen zu verhindern und um die Kammermitarbeitenden an der Stelle von der Beratungsarbeit zu entlasten. Für die Kandidat:innen, für die ValiKom grundsätzlich passend war, ging es dann darum, zunächst einmal für diese Option zu sensibilisieren und hierüber aufzuklären (**Sensibilisierungs- und Informationsfunktion**), denn das Validierungsverfahren war ihnen nicht bekannt und ist erklärungsbedürftig.

Für diejenigen, die bereit waren, sich auf das Verfahren einzulassen, kristallisierte sich als gute Strategie ein schrittweises Vorgehen in der (kommunikativen) Begleitung heraus: „Wir können starten und erstmal ein Gespräch machen. Wir haben auch immer gesagt: Wir können nach jedem Schritt auch aufhören! Wir waren also so eine Bremse im positiven Sinne. Wenn das funktioniert hat, haben wir über den nächsten Schritt gesprochen. Weil das für viele gar nicht so greifbar war." (Interview TP-MA 5) Da viele Teilnehmende nicht

auf vergleichbare Erfahrungen zurückgreifen und den Aufwand für die Teilnahme nicht wirklich einschätzen konnten, gelang es so, wenn nötig, den Druck rausnehmen und gleichzeitig dafür zu sorgen, dass die beteiligten Personen im Verfahren immer wieder Teilerfolge erzielten (**Motivierungsfunktion**).

Dass dies möglich war, steht auch im Zusammenhang mit der Hintergrundarbeit, die geleistet wurde: Im Sinne einer **Lotsen- bzw. Schnittstellenfunktion** stellten die Mitarbeitenden von TalentPASS sicher, dass alle Unterlagen wie Lebenslauf, Selbsteinschätzungsbogen und Antrag ausgefüllt und eingereicht wurden. Insbesondere für das Ausfüllen des Selbsteinschätzungsbogens wurde oftmals viel Zeit aufgewendet, um eine gute Übersicht und Einschätzung über die Erfahrungen und Kompetenzen der Teilnehmenden in den einzelnen Tätigkeitsbereichen des ausgewählten Referenzberufs zu gewinnen. Hierbei wurden in der Regel auch die Arbeitgebenden miteinbezogen. Darüber hinaus organisierten sie in einem Fall auch Unterstützung durch eine Gebärdendolmetscherin und berieten die Kammermitarbeitenden z.T. bei der Gestaltung des Nachteilsausgleichs. Auch die zahlreich notwendigen Absprachen zur Terminfindung wurden durch sie koordiniert.

Bei den Gesprächen mit den Kammermitarbeitenden und Berufsexpert:innen übernahmen die Begleiter:innen von TalentPASS v.a. eine **Assistenzfunktion**, d.h. sie hielten sich so weit wie möglich im Hintergrund und dokumentieren das Besprochene, um dieses im Anschluss noch einmal mit den Teilnehmenden nachbesprechen und damit weiterarbeiten zu können.

In der **Funktion eines Bildungscoaches** unterstützten die TalentPASS-Mitarbeitenden die Teilnehmenden zum Teil sehr umfassend bei der Vorbereitung auf die Fremdbewertung.

Im ganzen Prozess aber auch bei der Fremdbewertung kommt den Begleiter:innen eine **Stabilisierungsfunktion** zu, denn die Teilnahme erfordert von den Teilnehmenden einen hohen Kraftaufwand und es mussten immer wieder Ängste überwunden und Sicherheit gegeben werden. Auch mit Blick auf die Weiterentwicklung nach der Validierung kommt ihnen eine wichtige Rolle zu, wenn es um die Abklärung der Möglichkeiten, z.B. in Abstimmung mit dem Arbeitgeber und das Finden passender Angebote und deren Finanzierung geht (**Wegbereiterfunktion**).

Über alle Perspektiven hinweg wurde letztlich deutlich, dass die beteiligten Akteur:innen sehr gut zusammenarbeiteten: „Unsere Kompetenzen haben sich super ergänzt." (Interview

TP-MA 4) Vor diesem Hintergrund kann ein erweitertes Prozessmodell des Validierungsverfahrens mit Unterstützung auch graphisch veranschaulicht werden:

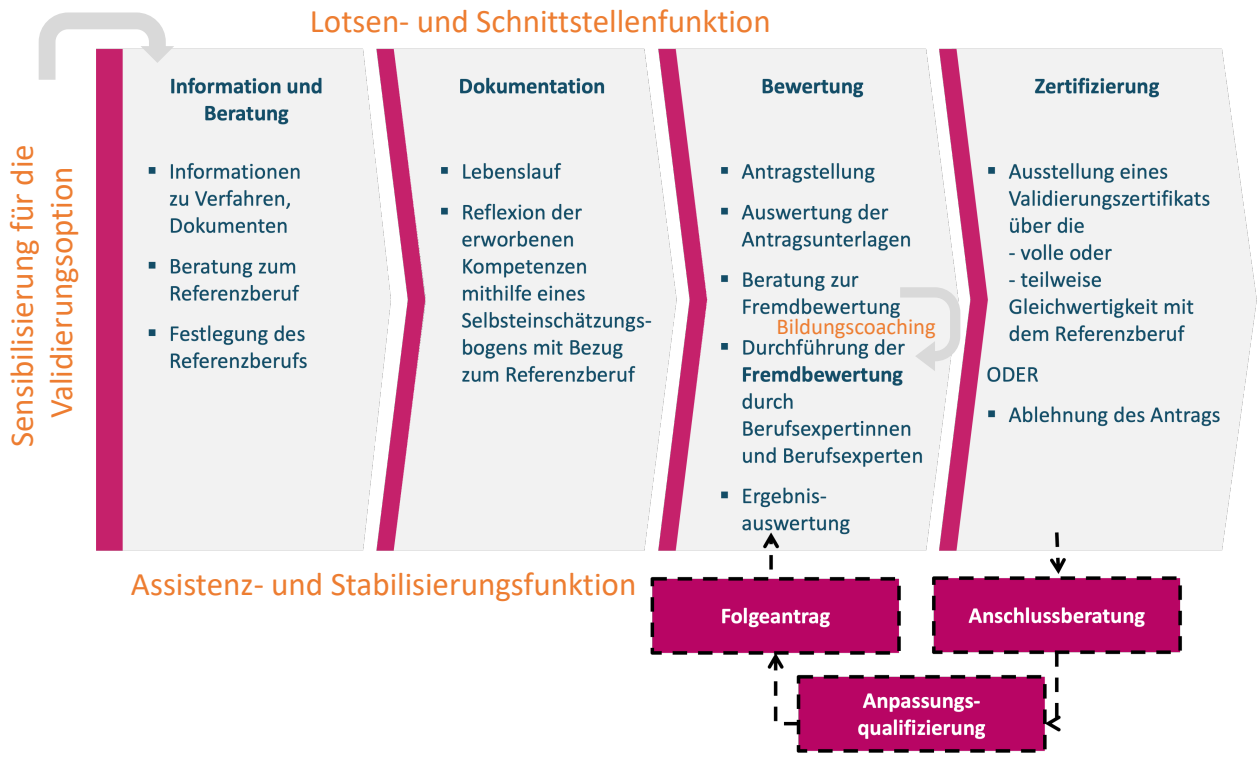

Abb. 1: Das begleitete Validierungsverfahren für Menschen mit Behinderungen (angepasste Darstellung des ValiKom-Prozessmodells nach Rapp 2019)

2.4 Beispielhafte Fallgeschichten

Nachfolgend werden ausgewählte Beispielfälle vorgestellt, anhand derer die besonderen Teilnahmebedingungen und individuellen Verläufe veranschaulicht werden können.

Bei dem **ersten Fall** handelt es sich um einen 30-jährigen Mann, der das Validierungsverfahren mit einer teilweisen Gleichwertigkeit (7 von 8 Tätigkeitsbereiche) im Beruf Verkäufer absolviert hat. Aufgrund einer Lernbeeinträchtigung wurde ihm zunächst bescheinigt, dass er nicht für den allgemeinen Arbeitsmarkt geeignet sei. Er berichtete von vielen enttäuschenden Erfahrungen in der Schulzeit und seinem Umweg ins Arbeitsleben über die Beschäftigung in einer Werkstatt für Menschen mit Behinderungen. Über ein Praktikum kam er zu seinem jetzigen Arbeitgeber, wo er über acht Jahre umfassende berufliche Erfahrungen im Lebensmitteleinzelhandel sammeln konnte. Heute ist er verantwortlich für den Verkaufsbereich Getränke. Da er sich beruflich weiterentwickeln möchte, entstand der Wunsch, seine erworbenen Fähigkeiten bescheinigen zu lassen. Ein

Schwerpunkt in der Begleitung seines Validierungsverfahrens lag auf der zielgerichteten Vorbereitung auf die Fremdbewertung. Dabei ging es insbesondere um Fragen, wie: „Wann lerne ich? Wie lerne ich über ein Online-Tool? Wie gehe ich mit Arbeitsmaterial um? Wie werden Lerninhalte überprüft? Wie präsentiere ich? Wie spreche ich über das, was ich jeden Tag tue?“ (Interview TP-MA 1) Bei der Auswahl der Lerninhalte wurde auch der Arbeitgeber miteinbezogen. Im Rahmen dieses Bildungscoachings entwickelte seine Betreuerin z.B. Lernkarten und simulierte gemeinsam mit einem Kollegen die Situation der Fremdbewertung. Nach der erfolgreichen Fremdbewertung ist der Teilnehmer motiviert, sich auch den fehlenden Tätigkeitsbereich anzueignen und weiter an seinem beruflichen Aufstieg zu arbeiten.

Bei dem **zweiten Fall** handelt es sich um einen 36-jährigen Mann, der das Validierungsverfahren im Referenzberuf Gebäudereiniger mit einer vollen Gleichwertigkeit absolviert hat. Er ist ein Mensch mit Lernschwierigkeiten und hat die berufliche Ausbildung durchlaufen, aber nicht erfolgreich mit der Gesellenprüfung beendet. Er wollte unbedingt zeigen, was er kann und abschließen, was er vor zehn Jahren begonnen hat, auch um sich gehaltsmäßig weiterentwickeln und mehr Aufgaben im Unternehmen übernehmen zu können. Sein Potenzial wurde direkt von dem zuständigen Berufsexperten der Handwerkskammer erkannt. Da dieser als Innungsobermeister auch für den Gesellenvorbereitungskurs zur Externenprüfung zuständig ist, brachte er diese Möglichkeit von Anfang an in die Beratung mit ein. „Die Validierung war für ihn eine gute Gelegenheit, um zu sehen, ob er das kann.“ (Interview TP-MA 2) Dank der intensiven Vorbereitung mit einem Mitarbeiter von TalentPASS (5-10 Arbeitsstunden pro Woche über einen Zeitraum von sechs Monaten) und der Unterstützung durch sein Unternehmen, einem Inklusionsbetrieb, konnte er die Gesellenprüfung mit Nachteilsausgleich im Anschluss an die Validierung erfolgreich abschließen.[3] Bei einem **weiteren Teilnehmenden** im Referenzberuf Gebäudereiniger handelt es sich um einen fünfzig-jährigen Mann, der das Validierungsverfahren zunächst mit einer teilweisen Gleichwertigkeit abgeschlossen hat. „Beim Vorgespräch mit dem Berufsexperten hat man direkt gemerkt, dass da unwahrscheinlich viel Kompetenz da ist und er viele Techniken und Praktiken kannte. Schwierig bei ihm war die Wortfindung. Doch wenn man ihm ein bisschen geholfen hat, konnte er alles erklären.“ (Interview KA-MA 5) In seinem Fall hatten sich die Beteiligten für ein schrittweises Vorgehen entschieden, d.h. die fehlenden Tätigkeitsbereiche eignet er

[3] Einem anderen, begleiteten Teilnehmenden, der das Verfahren zu der Zeit im selben Beruf durchlaufen hat, wurde von der Teilnahme an der Externenprüfung durch den Arbeitgeber abgeraten, da ihm hierdurch keine finanziellen Vorteile entstehen würden. Hier wird deutlich, welche Rolle den Arbeitgebenden bei der (Förderung der) beruflichen Weiterentwicklung zukommt. (vgl. Kap. 3.2)

sich aktuell in einem Vorbereitungskurs für die Externenprüfung an (Anpassungsqualifizierung), um danach ein Folgeverfahren durchlaufen zu können und ggf. auch noch den Berufsabschluss nachzuholen. Dass ihm der Berufsexperte all das zugetraut hat, hat ihn zu Tränen gerührt. Er ist sehr glücklich und dankbar, dass er sich fachlich nun systematisch weiterentwickeln kann.

Bei der **dritten Fallgruppe** handelt es sich um sechs Männer, die das Validierungsverfahren im Beruf Elektroniker mit einer teilweisen Gleichwertigkeit durchlaufen haben. Sie stammen ursprünglich aus Rumänien und sind gehörlos. Die Besonderheit bei diesen Verfahren bestand darin, dass die Akeuteur:innen Unterstützung durch eine Gebärdendolmetscherin des beteiligten Integrationsfachdienstes erhalten haben. Zur Durchführung der Fremdbewertung eignete sie sich 200 Fachbegriffe an und lernte diese mit den Teilnehmenden. Auch ihr Arbeitgeber zeigte sich als sehr unterstützend im Verfahren, beispielsweise durch die Möglichkeit, die Selbsteinschätzungsbögen während der Arbeitszeit auszufüllen. Er kann sich durchaus vorstellen, noch weitere gehörlose Mitarbeitende validieren zu lassen.[4]

Bei dem **vierten Fall** handelt es ich um einen 34-jährigen Mann, der das Validierungsverfahren mit einer teilweisen Gleichwertigkeit (5 von 6 Tätigkeitsbereichen) im Beruf Fachkraft im Gastgewerbe durchlaufen hat. Bei ihm wurde durch die Validierung insbesondere seine persönliche Entwicklung gefördert: Er startete mit Aussagen, wie: „Ich weiß gar nicht, was ich mir überhaupt zutraue… OK, ich fang mal mit TalentPASS an, aber Kammer, ich weiß nicht, ob ich mir das zutraue." Mit Unterstützung seiner Bildungscoachin setzte er sich Schritt für Schritt mit seinen Kompetenzen auseinander und konnte dadurch realisieren, was er alles kann und wie umfassend sein berufsspezifisches Wissen bereits ist. Nach der Validierung konnte er sein Aufgabenspektrum erweitern und z.B. auch die Kasse übernehmen. Er hat sich entschieden, seine Arbeitsstunden auszuweiten und kann durch die gewonnene Sicherheit mehr Verantwortung im Arbeitsprozess übernehmen.

Bei dem **fünften Fall** handelt es sich um einen 35-jährigen Mann, der das Validierungsverfahren im Referenzberuf IT-Systemelektroniker mit einer vollen Gleichwertigkeit durchlaufen hat. Aufgrund seines ausgeprägten Interesses an Informationstechnik hat er sich über viele Jahre hinweg als Autodidakt einen großen

[4] Mehr zu dieser Geschichte unter: https://www.validierungsverfahren.de/fileadmin/user_upload/valikom/download/Geh%C3%B6rlose_Elektroniker_Valikom.pdf

Wissensschatz angeeignet. In der Werkstatt für behinderte Menschen, in der er zunächst beschäftigt war, war er damit „völlig unterfordert". Durch ein Praktikum kam er zu seinem jetzigen Arbeitgeber, der sein Potential erkannt und mit seinen Bedürfnissen als Autist gut umgehen kann. Da er hier mittlerweile als Fachkraft eingesetzt wird, war sein Chef auf der Suche nach einer offiziellen Anerkennungsmöglichkeit seiner Kompetenzen, auch um sich gegenüber Kund:innen abzusichern. Dass er im Validierungsverfahren so erfolgreich abschneiden konnte, steht in einem wesentlichen Zusammenhang mit der zuvor mit seiner TalentPASS-Betreuerin vollzogenen, biographischen Arbeit und Vorbereitung auf die Fremdbewertung. Als nächster Entwicklungsschritt wurde ihm vom Berufsexperten vorgeschlagen auch noch den Berufsabschluss nachzuholen. Hierfür zeigt er aktuell noch kein konkretes Umsetzungsinteresse, da ihm das Zertifikat seine umfassenden Fähigkeiten bereits bestätigt, was auch im Kollegenkreis hoch angerechnet wird.

Bei dem **letzten Fall**, der hier vorgestellt wird, handelt es sich um einen 31-jährigen Mann, der das Validierungsverfahren im Referenzberuf Fachlagerist durchlaufen hat (vgl. hierzu ausführlich Skiba 2020). Er wurde nach der Validierung zum Teamleiter befördert und konnte dadurch auch sein Gehalt verbessern. „Auch wenn man von ganz unten kommt, kann man sich entwickeln." (Interview TN 1)

2.5 Entwicklungsschritte der Teilnehmenden

Abschließend werden die durch die Validierung ausgelösten persönlichen und beruflichen Entwicklungsschritte vor dem Hintergrund der bereits vorhandenen Erkenntnisse über die Wirkungsweise und Wirkungen des Validierungsverfahrens (vgl. Wirtherle/Müller-Werth/Rehbold 2021, 15 ff.) systematisch zusammengeführt. Dabei zeigt sich, dass die Validierung auch von der hier betrachteten Zielgruppe als Erfolgserlebnis wahrgenommen wird, was sich positiv auf ihr Selbstwertgefühl auswirkt. Für Viele war es das erste Mal, dass sie (in ihrem Erwachsenenleben) „eine Prüfung" bestanden haben: „Für ihre Selbstwirksamkeit war es total wichtig, dass sie gesehen werden und selbst sehen: das kann ich – genauso gut wie die anderen. Validierung kann schon ein echter Meilenstein sein." (Interview TP-MA 3)

Durch die vollzogene, persönliche Entwicklung im Rahmen des Validierungsverfahrens wird für einen Teil der Teilnehmenden auch eine berufliche Weiterentwicklung in Gang gesetzt. Bislang konnten fünf Schritte der beruflichen Entwicklung herausgearbeitet werden (vgl. hierzu ausführlich Wirtherle/Müller-Werth/Oehme 2024), die auch hier in Einzelfällen dokumentiert werden konnten. Wichtig ist es dabei zu erkennen, dass nicht alle Teilnehmenden alle Entwicklungsschritte nacheinander durchlaufen. Sie sind mehr als

Entwicklungspotential zu verstehen, das unter bestimmten individuellen und kontextbezogenen Bedingungen realisiert werden kann.

1. **Selbst- und Fremdeinschätzung der eigenen beruflichen Kompetenzen im Hinblick auf den Referenzberuf**

Der erste Schritt der beruflichen Entwicklung wird durch die intensive Auseinandersetzung mit dem ausgewählten Referenzberuf und den darauf bezogenen, eigenen Erfahrungen und Fähigkeiten für das Ausfüllen des Selbsteinschätzungsbogens ausgelöst, denn auf dieser Basis wird die Entscheidung getroffen, welche Tätigkeitsbereiche validiert werden sollen. Es zeigte sich, dass sich die hier in den Blick genommenen Teilnehmenden zu Beginn tendenziell eher unterschätzten und ihnen oftmals gar nicht bewusst war, was sie bereits alles gemacht haben und können und dass sich dahinter ein Berufsbild befindet. Dass auch sie berufliche Identifizierungsprozesse durchlaufen konnten, stand in einem notwendigen Zusammenhang mit der Anleitung des Reflexionsprozesses durch die TalentPASS-Mitarbeitenden. Auch die Einbeziehung der Vorgesetzten in diesen ersten Prozessschritt im Verfahren zeigte sich als hilfreiche Komponente zur Perspektivweitung und Absicherung. Der fachliche Austausch mit den Berufsexpert:innen über die ausgewählten Tätigkeitsbereiche wurde darüber hinaus von Vielen als Stärkung und Bestätigung der eigenen Berufszugehörigkeit empfunden. Dieser erste Schritt der beruflichen Entwicklung stellt sodann eine gute Ausgangsbasis für die berufliche Weiterentwicklung dar.

2. **Erweiterung des berufsspezifischen Fachwissens sowie der Lern- und Präsentationsfähigkeit durch eine unterstützte Vorbereitung auf die Fremdbewertung**

Der zweite Schritt der beruflichen Entwicklung wird dann vollzogen, wenn die Fremdbewertung als Lernanlass erkannt wird und im Rahmen der Vorbereitung (über-)fachliche Lernprozesse durchlaufen werden. Auch bei den Teilnehmenden, die das Validierungsverfahren mit Unterstützung von TalentPASS durchlaufen haben, wurde diese Möglichkeit genutzt. Ausgehend von den Hinweisen der Berufsexpert:innen im Vorgespräch zur Fremdbewertung (z.B. bei dem Beruf Fachkraft im Gastgewerbe das Eindecken eines Drei-Gänge-Menüs zu üben, das in der beruflichen Praxis i.d.R. nicht vorkommt), erarbeiteten sie sich gemeinsam mit ihren Betreuer:innen und/oder Vorgesetzten und Kolleg:innen noch fehlende Teilaspekte der ausgewählten Tätigkeitsbereiche und lernten bestimmte Fachbegriffe, die ihnen noch nicht geläufig waren. Im Rahmen dieses Bildungscoachings ging es dann immer auch darum, *wie* die

Lerninhalte in einem begrenzten Zeitrahmen gelernt werden können und wie die Bewertungssituation gut gemeistert werden kann.

3. Ausweitung des eigenen Tätigkeits- und Verantwortungsfeldes

Der dritte Schritt der beruflichen Entwicklung stellen die Transfereffekte der geleisteten Wissenserweiterung auf die berufliche Praxis dar. Hier zeigten sich Effekte wie beispielsweise die Übernahme von mehr Aufgaben und Verantwortung im Tätigkeitsfeld („Ich mache jetzt auch die Kasse."). Dass diese Erweiterung des eigenen Handlungsspielraums möglich wird, hängt einerseits mit dem durch die Bewältigung der Validierung erweiterten, eigenen Zutrauen zusammen. Anderseits ist es hierfür elementar, dass auch Arbeitgebende den Teilnehmenden nach der Validierung mehr zutrauen und ihnen, wenn gewünscht, neue Aufgaben übergeben.

4. (Motivation zur) Weiterqualifizierung

Beim vierten Schritt der beruflichen Entwicklung handelt es sich um die Entwicklung von Plänen und Aktivitäten zur Weiterbildung, die nach der Validierung in Gang gesetzt werden. Wie in den beispielhaft aufgezeigten Fallbeispielen deutlich wurde, haben bereits erste Teilnehmende aus dem TalentPASS-Pool den Berufsabschluss nachgeholt oder sind gerade in Vorbereitung darauf. Auch die Möglichkeit, ein Folgeverfahren zu durchlaufen, wird von einzelnen Teilnehmenden angestrebt. Hierfür wurde nach passenden Weiterbildungsangeboten gesucht oder mit den Arbeitgebenden besprochen, welche Maßnahmen zur Anpassungsqualifizierung im Rahmen der unterstützten Beschäftigung geleitstet werden können. Dabei zeigt sich auch bei dieser Zielgruppe, dass das Zutrauen der Berufsexpert:innen („Du kannst noch mehr schaffen.") einen entscheidenden Impuls geben kann, Interesse an der eigenen beruflichen Weiterqualifizierung zu entwickeln.

5. Berufliche Besserstellung bzw. beruflicher Aufstieg

Bei dem fünften Schritt der beruflichen Entwicklung geht es um die berufliche Besserstellung nach der bzw. durch die Validierung. In diesem Entwicklungsbereich wurde beispielsweise berichtet, dass Teilnehmende mehr Stunden arbeiten oder beruflich aufsteigen (zum Teamleiter) konnten, was entsprechend mit einer Verbesserung der Gehaltssituation einher ging. Ein Arbeitgeber berichtete, dass alle Mitarbeiterinnen nach der Validierung in die Gehaltsgruppe der Fachkräfte hochgestuft wurden. Hierdurch können sie entsprechend ihre Lebenssituation verbessern, was für viele Teilnehmende eine wichtige Zielsetzung darstellt.

Abschließend lässt sich festhalten, dass neben den Unterstützer:innen „von außen" v.a. auch die Arbeitgebenden zentrale Akteure für die Ermöglichung einer beruflichen Weiterentwicklung sind, denn v.a. im betrieblichen Umfeld und damit in Zusammenarbeit mit Vorgesetzten und Kolleg:innen können die Teilnehmenden neue Handlungssituationen erleben und hierüber (mit Unterstützung) ihr berufsspezifisches Handlungs- und Verständnisspektrum im Sinne der **Fachkräfteentwicklung** erweitern. Dabei ist es wichtig zu verstehen, dass die schrittweise Entwicklung hin zu einer (Teil-)Fachkraft auch mit der persönlichen Entwicklung der Teilnehmenden verwoben ist und sozusagen Schritt halten muss. Das durch ein Erfolgserlebnis im Rahmen des Validierungsverfahrens aufgebaute Selbst-Bewusstsein, alle oder bestimmte Tätigkeitsbereiche des ausgeübten Berufs gleichwertig ausführen zu können, stellt hierfür eine gute Ausgangsbasis dar.

3 Validierung als Beitrag für mehr Teilhabechancen?

Im Rahmen einer umfassenden Wirkungsanalyse stellt sich abschließend die Frage, ob und wenn ja, wie mit der Validierung Veränderungen für die Zielgruppe auf der gesellschaftlichen Ebene (Impact) erreicht werden können. Hierzu werden nachfolgend das berufliche Bildungssystem sowie der Arbeitsmarkt in den Blick genommen. Dabei wird deutlich, dass sich die Entwicklungen in diesen Bereichen gegenseitig bedingen und dass es nur *gemeinsam Schritt für Schritt* gelingen wird, die Potentiale der Validierung zu heben.

3.1 Ein (wirksamer) Schritt zu einem inklusiveren Berufsbildungssystem

Mit der für den 1.1.2025 geplanten, gesetzlichen Verankerung des abschlussorientierten Validierungsverfahrens wird u.a. für Menschen, die aufgrund ihrer Behinderung keine duale Ausbildung absolvieren aber dennoch über (unterstützte) betriebliche Qualifizierungsmaßnahmen berufliche Kompetenzen aufbauen konnten, ein *neuartiger Weg* zur Erlangung einer formalen Qualifikation im beruflichen Bildungssystem geschaffen.

Zugänglichkeit: Offene Fragen

Im Rahmen der Zusammenarbeit zwischen ValiKom Transfer und TalentPASS wurde dabei deutlich, dass die tatsächliche **Zugänglichkeit** zum Validierungsverfahren durch verschiedene individuelle und kontextbezogene Voraussetzungen beschränkt ist und in einem Abhängigkeitsverhältnis zu bestimmten Unterstützungsbedingungen steht. D.h. dass das Verfahren nur für einen Teil der Zielgruppe eine passende Entwicklungsmöglichkeit darstellt. Bislang wurden in die Erprobung bzw. Evaluierung nur sozialversicherungspflichtig Beschäftigte mit anerkannter Schwerbehinderung oder Gleichstellung einbezogen, die in bedeutsamer Weise durch die Mitarbeitenden des

TalentPASS-Projekts unterstützt wurden. Ohne diese Begleitung und Unterstützung, auch durch die beteiligten Unternehmen, wären die Verfahren nach Einschätzung aller Befragten nicht zustande gekommen und v.a. auch nicht so erfolgreich durchlaufen worden. Unklar bleibt somit, wie die Gelingensbedingungen für arbeitslose Personen mit Behinderung oder Menschen, die in Werkstätten tätig sind, sein werden. Die in Kap. 2.1 aufgezeigten Zugangshürden wie die Einschränkung der Berufe und Orte, in bzw. an denen Validierungsverfahren durchlaufen werden können, sowie die Altersbegrenzung könnten nach der gesetzlichen Verankerung ganz oder teilweise wegfallen. Dagegen wird eine zentrale Frage darin liegen, wie sich die in Zukunft anfallenden Verfahrenskosten auf die Zugangsmöglichkeiten für die Zielgruppe auswirken werden. Fest steht, dass besondere Regelungen für Menschen mit Behinderungen im Gesetz verankert werden, beispielsweise die Möglichkeit, im Verfahren begleitet zu werden.

Qualifizierungswege: Schritt für Schritt voran

Neben der Zugänglichkeit stellt sich auch die Frage nach der **Durchlässigkeit**, die mit der Einführung des Validierungsgesetzes einher gehen wird. Für diejenigen Teilnehmenden, die das Validierungsverfahren mit dem Ergebnis abgeschlossen haben, dass ihre beruflichen Kompetenzen teilweise mit den Anforderungen im Referenzberuf übereinstimmen, kann es zunächst interessant sein, sich in einem oder mehreren Tätigkeitsbereichen des Validierungsberufs – im Sinne einer schrittweisen Anpassungsqualifizierung – weiterzuentwickeln. Hiernach haben sie die Möglichkeit, ein Folgeverfahren zu durchlaufen und sich so entsprechend innerhalb des Validierungssystems „höher zu qualifizieren".

Die fehlenden Kompetenzen können im Rahmen einer (unterstützten) betrieblichen Qualifizierung, also *on the job*, im Selbststudium und durch externe oder interne Weiterbildungsmaßnahmen erworben werden. Das Selbststudium scheidet für Teilnehmende mit Lernschwierigkeiten als Option eher aus. Auch das Suchen und Finden von passenden Qualifizierungsangeboten am Weiterbildungsmarkt stellt aktuell (für alle Teilnehmenden) eine Hürde da.[5] Dort wo passende Angebote am Markt fehlen, können Betriebe eigene Formate zur internen Weiterbildung ihrer Mitarbeitenden mit Handicap entwickeln: In Zusammenarbeit mit einer TalentPASS-Mitarbeiterin wurde in einem beteiligten Unternehmen beispielsweise eine *praxisnahe Schulung* angeboten, in der u.a.

[5] Es bleibt abzuwarten, wie sich die Angebote im Bereich der sog. Teilqualifikationen entwickeln, also ob diese so konzipiert werden, dass sie auch für die Zielgruppe passende Weiterbildungsmöglichkeiten zur Anpassungsqualifizierung bieten können.

typische Handlungssituationen im Verkauf trainiert und Produktinformationen zielgruppengerecht vermittelt wurden.

Ein möglicher nächster Entwicklungsschritt stellt für alle Absolvent:innen des Validierungsverfahrens mit ausreichender Berufserfahrung das Nachholen des Berufsabschlusses durch die Teilnahme an der Abschluss- bzw. Gesellenprüfung als Externe:r dar. Ein Regelzugang zur Höherqualifizierung wird voraussichtlich nur dann gewährt, wenn eine volle Gleichwertigkeit im Validierungsverfahren erreicht wurde. Für diejenigen Personen, die einen solchen nächsten Schritt anstreben, wäre entsprechend zu klären, ob ein Nachteilsaugleich und notwendige Unterstützungsangebote zur Teilnahme ermöglicht werden können. Dies gilt neben den formal geregelten Weiterqualifizierungsmöglichkeiten auch für den Bereich der (über-)fachlichen Weiterbildung.

Fazit

Als Fazit kann hier festgehalten werden, dass die Verankerung eines abschlussbezogenen Validierungsverfahrens im Berufsbildungsgesetz und in der Handwerksordnung ein Schritt zu einem inklusiveren beruflichen Bildungssystem darstellt: Personen, die aufgrund einer körperlichen, kognitiven, psychischen oder Sinnes-Beeinträchtigung in ihrem Tätigkeitsfeld keine berufliche Ausbildung durchlaufen konnten und damit bislang aus dem System ausgeschlossen waren, erhalten eine Zugangsmöglichkeit zu einer formalen Qualifikation. *Wirksam* im Sinne einer damit einhergehenden Verbesserung der Ausgangslagen von Menschen mit Behinderungen wird dieser Schritt dann, wenn die Zugangsbedingungen barrierearm und die Begleitung im Verfahren bedarfsgerecht sein werden. Nur dann können die Teilnehmenden – gestärkt und gut vorbereitet – ihre Kompetenzen in der Fremdbewertung zeigen und sich darauf aufbauend weiterentwickeln. Auf diese Weise stellt die Validierung für die Zielgruppe eine Möglichkeit zur Anerkennung und Sichtbarmachung ihrer beruflichen Leistung und damit eine neue Qualität dar, die sie für sich nutzen können.

Ein inklusives berufliches Bildungssystem braucht demnach auch ein adäquates Unterstützungssystem. Neben finanziellen Fördermöglichkeiten bedarf es hierzu ein geschultes Bildungspersonal und erfordert die Mitwirkung der Unternehmen in Deutschland.

3.2 Ein (potenzieller) Ansatz zur Förderung eines inklusiveren Arbeitsmarkts

Damit die Chancen, die die Validierung für die Zielgruppe bietet, realisiert werden können, spielen Unternehmen eine zentrale Rolle. Sie bieten den Rahmen, in dem berufliche Handlungssituationen vollzogen werden. Wenn das Tätigsein (arbeits-)pädagogisch gut begleitet wird, wird daraus ein Qualifizierungsraum, der an die Bedürfnisse der Mitarbeitenden und Bedarfe der Betriebe so angepasst werden kann, dass beide Seiten nachhaltig profieren: die Arbeitnehmenden durch eine gezielte berufliche Kompetenzerweiterung und die Arbeitgebenden durch einen sukzessiven Aufbau einer (Teil-)Fachkraft.

Aus gesamtgesellschaftlicher Sicht ergeben sich hieraus zwei Fragstellungen: Werden Arbeitgebende zukünftig eher bereit sein, Menschen mit Behinderungen einzustellen, wenn sie die Möglichkeit sehen, dass sie sie nach einem internen Qualifizierungszeitraum validieren lassen und damit auch formal zu (Teil-)Fachkräften machen können? Und werden Arbeitnehmende mit Validierungszertifikat bessere Einstellungschancen haben, wenn sie sich in einem anderen Unternehmen als (Teil-)Fachkraft bewerben müssen oder wollen?

Zielorientierte und verantwortungsbewusste Personalgewinnung und -entwicklung

Für Personalentwickler:innen und alle anderen, intern oder extern beteiligten Unterstützer:innen ergeben sich durch die Validierungsoption zunächst neue Handlungsansätze: So kann die Einstellung und Platzierung eines Arbeitnehmenden mit Unterstützungsbedarf von Beginn an mit der Intention einer späteren Validierung stattfinden. Hierdurch wäre ein wiederkehrender Anlass gegeben, zu überlegen, wann und wie (umfassend) der oder die Arbeitnehmende in den für den Referenzberuf relevanten Unternehmens- bzw. Tätigkeitsbereichen eingesetzt und ausgebildet werden kann. Damit würde die Beschäftigung, wie bereits erläutert, ein „höheres" Ziel und mehr Qualität hinzugewinnen.

Die (erste) Fremdbewertung kann dann als guter Gradmesser genutzt werden, um die Mitarbeitenden auch nach der Validierung gezielt weiterzuentwickeln, beispielsweise durch die Ausweitung des Tätigkeitsspektrums in einem Tätigkeitsbereich oder das Anbieten einer (internen) Schulung, je nach Möglichkeiten, Bedarfen und Interessen des Mitarbeitenden und Unternehmens.

Der Vorteil einer solchen schrittweisen Entwicklung im Betrieb besteht darin, dass das Tempo und der Grad der Ausweitung entsprechend individuell sein können. Dass die

Mitarbeitenden hierfür teilweise Impulse brauchen und erst Vertrauen in die eigene Entwicklungsfähigkeit aufbauen müssen, wurde im Projekt deutlich. Diese Aufgabe kann sodann als Bestandteil einer ***verantwortungsbewussten Personalentwicklung*** verstanden bzw. geprägt werden. Letztlich geht es darum, das Fachkräftepotential jeder Mitarbeiterin und jedes Mitarbeiters *gemeinsam Schritt für Schritt* zu erkennen und zu heben.

Dies ist besonders auch deshalb interessant für Unternehmen, da sie selbst die Qualitäten der Zusammenarbeit mit den hier betrachteten Mitarbeitenden betonten: Sie seien wenig bis nie krank, kämen dankbar und willig zur Arbeit und würden eine Bereicherung für die Teams darstellen. Dass die Unterstützung durch Vorgesetzte und Kolleg:innen im Validierungsverfahren zur Bindung der Arbeitnehmenden an das Unternehmen beitragen kann, wurde bereits konstatiert (BAG UB 2023b, 13 f.). Das im Rahmen der wissenschaftlichen Begleitung herausgearbeitete *Win-Win-Wirkungspotential der Validierung* (vgl. Wirtherle/Müller-Werth/Oehme 2024, 17) zeigt sich somit auch in diesem Bereich.

Fazit

Die Einführung des Validierungsverfahrens kann einen Beitrag zu einem inklusiveren Arbeitsmarkt leisten, wenn das Ziel der Einstellung eines Menschen mit Behinderung nicht nur die Beschäftigung an sich bleibt, sondern wenn die Beschäftigung auch als beruflicher Qualifizierungs(-zeit)raum ausgefüllt wird, der im eigenen Tempo zu einer formalen Qualifikation und damit zur Sicherung der (Teil-)Fachkräftequote im eigenen Unternehmen führt. Damit sowohl Unternehmen als auch Mitarbeitende mit Behinderung diese Chancen geben und nehmen können, bedarf es guter Beratungs- und Förderungsstrukturen. Dabei sollte die defizitorientierte Förderlogik der individuellen Entwicklung nicht im Wege stehen. Darüber hinaus muss sich noch zeigen, wie Arbeitgebende das **Validierungszertifikat im Bewerbungsprozess von Menschen mit Behinderungen** werten werden. Hierzu liegen bislang noch keine empirischen Daten vor. Letztlich könnte durch beide Möglichkeiten auch gesamtgesellschaftlich eine weitere Gruppe zur Fachkräfteentwicklung und -gewinnung erschlossen werden, die bislang noch (zu) wenig in den Blick genommen wurde.

Literaturverzeichnis

AG Behinderung, FiL e. V. (o.J.): Empfehlung der AG „Behinderung“ an den Vorstand des „Fachverbandes für integrative Lerntherapie e. V.“. Online: https://www.lerntherapie-fil.de/fileadmin/user_upload/Downloads/AG_Behinderung_Stellungnahme.pdf (06.02.2024).

Aktion Mensch (2023): Inklusionsbarometer Arbeit. Ein Instrument zur Messung von Fortschritten bei der Inklusion von Menschen mit Behinderung auf dem deutschen Arbeitsmarkt, 11. Jahrgang. Online: https://delivery-aktion-mensch.stylelabs.cloud/api/public/content/aktion-mensch-inklusionsbarometer-arbeit-2023.pdf?v=3d5ef45c (12.12.2023).

BAG UB (2023a): Das Projekt „TalentPASS“. Berufliche Kompetenzen aufdecken, anerkennen und weiterbilden. Erfahrungen und Ergebnisse aus den Begleitungen im Handlungsschwerpunkt „Kompetenzfeststellung“. Online: https://talent-pass.de/wp-content/uploads/2023/12/TalentPASS_Auswertung.pdf (09.01.2024).

BAG UB (2023b): Das Projekt „TalentPASS“. Berufliche Kompetenzen aufdecken, anerkennen und weiterbilden. Empfehlungen für die Einführung begleiteter und validierter Kompetenzfeststellungen für Arbeitnehmer*innen ohne formale Berufsqualifikationen. Online: https://talent-pass.de/wp-content/uploads/2023/12/TalentPASS_Empfehlungen.pdf (09.01.2024).

Bundesagentur für Arbeit (2023): Arbeits- und Fachkräfte für Deutschland. Gemeinsam Chancen nutzen. Online: https://www.arbeitsagentur.de/datei/dok_ba022515.pdf (12.12.2023).

Müller-Werth, L. (2023): „Wir gehen den Weg gemeinsam.“ – Beratung im Validierungsverfahren Kontext und Bedeutung der Validierungsberatung im Projekt ValiKom Transfer. Arbeitshefte zur berufs- und wirtschaftspädagogischen Forschung. H. A61. Köln.

Müller-Werth, L./Wirtherle, S./Fütterer, K./Rehbold, R. (2022): Evaluationsergebnisse der wissenschaftlichen Begleitforschung des Projekts „Aufbau von Kompetenzzentren zur Durchführung von Validierungsverfahren für duale Berufe bei zuständigen Stellen“ (ValiKom Transfer). Arbeitshefte zur berufs- und wirtschaftspädagogischen Forschung. H. A59. Köln.

Oehme, A./Tews, K./Witt, D. (2017): »ValiKom« – Ein bildungssystemkonformer Ansatz zur abschlussbezogenen Validierung und Anerkennung von beruflichen Kompetenzen. In: BWP 6/2017, 16-19. Online: https://www.bwp-zeitschrift.de/dienst/publikationen/de/8514 (01.07.2023).

Rapp, T. (2019): Ablauf des Validierungsverfahrens, Projektdarstellung (nicht veröffentlichte Quelle).

Rat der Europäischen Union (2012): Empfehlungen des Rates vom 20. Dezember 2012 zur Validierung nichtformalen und informellen Lernens. In: Amtsblatt der Europäischen Union 2012/C 398/01. Online: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/HTML/?uri=CELEX:32012H1222(01)&from=DE (20.06.2023).

Sasse, C./Siefken, J. (2022): Es geht um Anerkennung. Validierte Kompetenzfeststellung im Rahmen des Projekts „TalentPASS". In: impulse Magazin der Bundesarbeitsgemeinschaft für Unterstützte Beschäftigung, Jahrgang 2022, Heft 2.

Skiba, C. (2020): Neue Chancen für die Teilhabe am ersten Arbeitsmarkt. Das Projekt ValiKom Transfer. In: impulse Magazin der Bundesarbeitsgemeinschaft für Unterstützte Beschäftigung, Jahrgang 2020, Heft 2.

Statistisches Bundesamt (2021): Zahl der Woche. Online: https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/Zahl-der-Woche/2021/PD21_20_p002.html (12.12.2023).

Wirtherle, S./Müller-Werth, L./Oehme, A. (2024): Validierung als (zweite) Chance zur beruflichen Entwicklung. In: bwp@ Spezial HT2023: Hochschultage Berufliche Bildung 2023, hrsg.v. Gerholz, K.-H./Annen, S./Braches-Chyrek, R./Hufnagl, J./Wagner, A., 1-21. Online: http://www.bwpat.de/ht2023/wirtherle_etal_ht2023.pdf (22.01.2024).

Wirtherle, S./Müller-Werth, L./Rehbold, R. (2021): "Ich geh' den Weg!" - Das Validierungsverfahren als individuelle Entwicklungschance für Menschen mit einschlägiger Berufserfahrung, aber ohne passenden Berufsabschluss. Ergebniszusammenfassung der wissenschaftlichen Begleitforschung des Projekts ValiKom Transfer. In: Arbeitshefte zur berufs- und wirtschaftspädagogischen Forschung. H. A 53, Köln.