

Validierungsverfahren vereinfachen und Teilqualifikation stärken

Stellungnahme zur geplanten Einführung eines Validierungszuschusses

6. März 2026

Zusammenfassung

Es ist richtig, non-formale Kompetenzen sichtbar zu machen, Geringqualifizierte effektiv weiterzubilden und sie so nachhaltig in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Eine Anerkennung von Kompetenzen verbessert die Chancen auf dem Arbeitsmarkt und hilft den Fachkräftemangel zu reduzieren. Zudem wirkt sie motivierend. Das Validierungsverfahren in seiner gegenwärtigen Form leistet hierzu jedoch keinen relevanten Beitrag. Es ist zu aufwendig und damit auch sehr teuer und liefert im Ergebnis keine formale Qualifikation. Ein Validierungszuschuss löst die strukturellen Probleme des Verfahrens nicht und bindet öffentliche Mittel ohne gesicherten Mehrwert. Stattdessen muss das Verfahren vereinfacht und praxisgerecht ausgestaltet werden. Teilqualifikationen haben dagegen großes Potenzial, die Fähigkeiten und das Leistungsvermögen von Geringqualifizierten zu erschließen. Sie müssen gestärkt und in die Fläche gebracht werden.

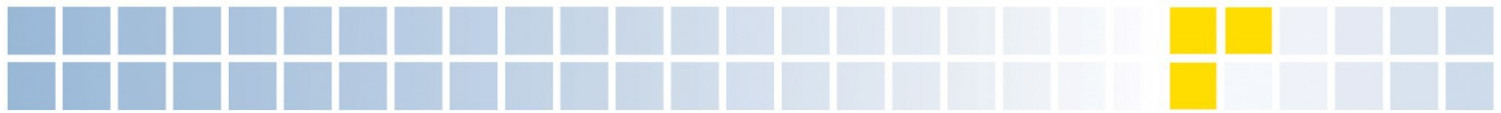
Im Einzelnen

Validierungsverfahren vereinfachen

Ein Validierungszuschuss ist nicht sinnvoll, weil dieser die strukturellen Probleme des Validierungsverfahrens nicht lösen wird. Er wird lediglich staatliche Mittel binden und Fehlanreize setzen, ohne den Nutzen zu erhöhen.

Die geringe Nachfrage und die bisherigen Fallzahlen bestätigen den fehlenden Bedarf und zeigen, dass das Verfahren seinen Zweck nicht erfüllt. Bisher wurden bei den zuständigen Stellen nur Anträge in niedriger dreistelliger Zahl gestellt. Nur wenige Verfahren wurden erfolgreich abgeschlossen. Das angestrebte Ziel, insbesondere Geringqualifizierten durch den Nachweis ihrer Kompetenzen bessere Chancen auf dem Arbeitsmarkt zu ermöglichen, wird somit nicht erreicht. Aufwendige und kostenintensive Prozesse, die ihren Zweck nicht erfüllen, durch Zuschüsse zu subventionieren, mindert den Druck, das Verfahren grundlegend zu verbessern. Auf keinen Fall darf ein Zuschuss und die damit verbundene Administration aus Beitragsmitteln der Arbeitslosenversicherung finanziert werden. Dies wäre systemwidrig und würde den ohnehin angespannten Haushalt der BA mit einer weiteren versicherungsfremden Leistung ungerechtfertigt belasten.

Das Ziel, Kompetenzen sichtbar zu machen, wird eher durch ein einfacheres Verfahren erreicht, dem sich mehr Personen stellen würden. Bisher sind Aufwand und Kosten zu hoch und stellen eine Hürde dar. Daher muss das Verfahren auf nachvollziehbare berufliche Tätigkeiten fokussiert werden. Es muss bestätigen, welche Arbeitsprozesse der Berufserfahrene bewältigen



kann. So können praxisrelevante, in der Arbeitswelt verständliche Erkenntnisse über Kompetenzen gewonnen und sichtbar gemacht werden. Diese Tätigkeitsbereiche müssen aus der Ausbildungsordnung abgeleitet werden. Dabei sollen die für den Beruf relevanten Berufsbildpositionen berücksichtigt werden. Dieses Verfahren hatte sich in verschiedenen Projekten zur Validierung von Kompetenzen bewährt, ist aber nicht in das Berufsbildungsvalidierungs- und -digitalisierungsgesetz (BVaDiG) übernommen worden.

Im Gegensatz dazu muss der Antragstellende im aktuellen Verfahren jede Berufsbildposition eines Ausbildungsberufs nachweisen. Entstanden ist ein kompliziertes Verfahren, das den Qualitätsanforderungen einer regulären Abschlussprüfung gleicht – ohne zum Abschluss zu führen. Es entstehen hohe Verfahrenskosten von aktuell bis zu 1.500 € und ein Ergebnis, das weder dem Arbeitgeber noch dem Beschäftigten zwingend einen Mehrwert bietet.¹ Personen, die sich auf ein anspruchsvolles Validierungsverfahren einlassen, übernehmen Verantwortung für ihre berufliche Entwicklung. Der zeitliche und monetäre Aufwand für ein solches Verfahren muss sich daher im tatsächlichen Nutzen für die beteiligten Arbeitnehmer und Arbeitgeber zeigen. Solange die Teilnehmer auch beim Nachweis der vollständigen Gleichwertigkeit ihrer Kompetenzen als formal unqualifiziert gelten, wird die Akzeptanz für ein derart gestaltetes Verfahren nicht zunehmen.

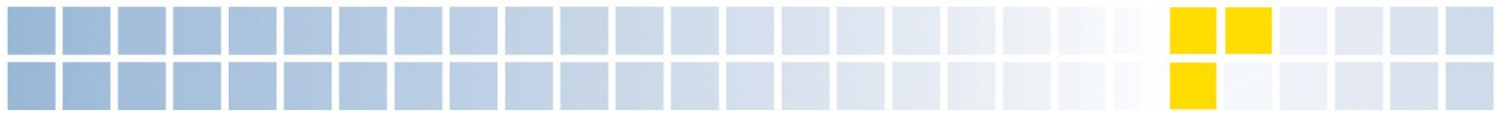
Teilqualifikationen stärken

Statt Personal und Finanzen in ein bürokratisches Validierungsverfahren mit begrenzter Wirkung zu investieren, muss die Bundesregierung alle Kräfte mobilisieren und bündeln, um Teilqualifikationen für einen möglichst großen Kreis nutzbar zu machen. Teilqualifikationen müssen in der Weiterbildung konsequent ausgebaut werden. Hierfür bietet die aktuelle [BIBB HA-Empfehlung](#) zur qualitätsgesicherten Gestaltung und Umsetzung von Teilqualifikationen gute Voraussetzungen. Teilqualifikationen bieten großes Potenzial für formal Geringqualifizierte. Sie ermöglichen eine bedarfsgerechte Qualifizierung, erleichtern den Einstieg in nachhaltige Beschäftigung und machen vorhandene Kompetenzen sichtbar. Im besten Fall führen sie bis zum Berufsabschluss. Wer alle qualitätsgesicherten Teilqualifikationen eines Berufs durchläuft, erfüllt alle Voraussetzungen, zur sog. Externenprüfung nach § 45 Abs. 2 BBiG zugelassen zu werden. Teilqualifikationen eröffnen so einen verlässlichen Weg zum Berufsabschluss und setzen klare Anreize, Qualifizierungswege vollständig zu nutzen. Außerdem machen auch einzelne Teilqualifikationen bereits vorhandene Kompetenzen sichtbar und sind auf dem Arbeitsmarkt einsetzbar. Teilqualifikationen mit den zugehörigen Kompetenzfeststellungen sind damit nicht nur deutlich wirksamer, um dem Fach- und Arbeitskräftemangel entgegenzuwirken, sondern bieten auch den besseren Schutz vor Arbeitslosigkeit. Die Statistiken zeigen seit Jahren, dass das Risiko arbeitslos zu werden für Personen ohne Berufsabschluss fünfmal höher ist als für Fachkräfte mit einer beruflichen Qualifikation. Im Jahresdurchschnitt 2024 lag die Arbeitslosenquote auf dem Helferniveau bei 20,8 %. Auf dem Fachkraftniveau waren es jedoch nur 4,1 %.² Für Fachkräfte mit Berufsabschluss sind auch die Gehälter in den vergangenen Jahren überdurchschnittlich gestiegen. Das Medianeinkommen stieg von 2019 bis 2023 bei Fachkräften um 12,1 %. Aber auch über die gesamte Erwerbsbiografie hinweg erzielen Fachkräfte ein deutlich höheres Gesamteinkommen als Geringqualifizierte. Ein Beschäftigter mit Berufsausbildung verdient im Durchschnitt fast eine Viertel Mio. Euro mehr als Beschäftigte ohne Berufsausbildung und ohne Abitur.³

¹ Weitere grundsätzliche Kritik am Validierungsverfahren, siehe auch BDA-Stellungnahme vom 26.3.2024, abrufbar unter www.arbeitgeber.de/newsroom/publikationen

² Vgl. Bursteddee, Alexander / Döring, Chiara / Werner, Dirk, 2025, Eine Berufsausbildung bietet den größten Schutz vor Arbeitslosigkeit, IW-Kurzbericht, Nr. 12, Köln; Vgl. Institut für Arbeitsmarktforschung (IAB): Zentrale Befunde zu aktuellen Arbeitsmarktthemen 2025, www.iab.de/zentrale_befunde_2025

³ Vgl. Institut für Arbeitsmarktforschung (IAB), IAB-Kurzbericht 1/2014, Achim Schmillen und Heiko Stüber: Bildung lohnt sich ein Leben lang



Hintergrund

Seit August 2024 gilt das Berufsbildungsvalidierungs- und –digitalisierungsgesetz. Die Verordnung über das Feststellungsverfahren ist seit dem 1. Januar 2025 in Kraft. Ziel ist es, beruflich erworbene Kompetenzen sichtbar zu machen und alternative Wege zum Berufsabschluss zu öffnen.

Ansprechpartner

BDA | DIE ARBEITGEBER
Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände

Abteilung Bildung
T +49 30 2033-1500
bildung@arbeitgeber.de

Die BDA organisiert als Spitzenverband die sozial- und wirtschaftspolitischen Interessen der gesamten deutschen Wirtschaft. Wir bündeln die Interessen von einer Million Betrieben mit rund 30,5 Millionen Beschäftigten. Diese Betriebe sind der BDA durch freiwillige Mitgliedschaft in Arbeitgeberverbänden verbunden.