

# Stellungnahme

---

**zum Gesetzesentwurf eines Berufsbildungsvalidierungs- und -digitalisierungsgesetzes (BVaDiG)**

Stand: 30. Mai 2024

Lobbyregister beim Deutschen Bundestag – Registernummer R000479



## I. Allgemein

---

Der vorliegende Gesetzesentwurf eines Berufsbildungsvalidierungs- und -digitalisierungsgesetzes (BVaDiG) sieht ein Feststellungsverfahren der individuellen und beruflichen Handlungsfähigkeit (Validierung) vor und will dieses im System der beruflichen Bildung anschlussfähig machen. Zudem sollen Potenziale der Digitalisierung in der Beruflichen Bildung stärker genutzt werden.

Während die geplanten Maßnahmen zur verstärkten Nutzung der Digitalisierung in der Berufsausbildung vom Handelsverband Deutschland (HDE) begrüßt werden, wie

- die rechtssichere Ermöglichung für das Mobile Ausbilden,
- die Einführung von digitalen Ausbildungsverträgen,
- ein medienbruchfreies Verfahren für digitale Berichtshefte,
- die Möglichkeit zur virtuellen Zuschaltung von Prüfenden,

stößt die Einführung des vorgeschlagenen Validierungsverfahrens im BBiG und in der HwO aus verschiedenen Gründen auf großes Unverständnis und sollte in der Folge nicht eingeführt werden, denn

- Teilnehmende bleiben nach einem langwierigen und kostenintensiven Verfahren formal unqualifiziert,
- nach einem erfolgreichen Validierungsverfahren mit einer vollständigen Vergleichbarkeit (100 Prozent zum vergleichenden Beruf) sollen Teilnehmenden qualifizierende Anschlüsse eröffnet werden, die ihnen bereits jetzt und damit ohne Validierungsverfahren offenstehen, das Berufsprinzip wird entwertet,
- die Ressource „ehrenamtlich Prüfende“ wird überstrapaziert, gleichzeitig droht die Umgehung des Prüferehrenamts durch eine Mitwirkung hauptamtlicher Mitarbeitenden der Kammerorganisationen in Validierungsfeststellungsverfahren,
- eine begrifflich deutlichere Abgrenzung zum Ausbildungsabschlusszeugnis steht aus,
- die Validierungsverfahren sind nur auf Ausbildungsberufe nach BBiG und HwO beschränkt,
- die Umsetzung von verschiedenen Aspekten rund um die Validierungsverfahren ist unklar, weil die Bundesregierung den entsprechenden Verordnungsentwurf, den das BMBF im Einvernehmen mit dem BMWK erlassen möchte, noch nicht vorgelegt hat.

Der HDE bedauert, dass die Bundesregierung sein gesetzlich legitimes Beratungsgremium in allen Belangen der Beruflichen Bildung - Hauptausschuss des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) – nicht um Empfehlungen und eine Stellungnahme zum Referenten- oder zum Gesetzesentwurf für ein Berufsbildungsvalidierungs- und -digitalisierungsgesetz (BVaDiG) gebeten hat (vgl. § 92 Absatz 1 Nummer 2 BBiG i.V.m. § 5 Absatz 1 der BIBB-Satzung). Eine ergänzende Aufnahme der Beteiligung des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung im Zuge der Ausarbeitung der Validierungsverordnung, die das BMBF im Einvernehmen mit dem BMWK erlassen möchte, ist zu empfehlen.



## II. Im Einzelnen

---

### A. Einführung eines Validierungsverfahrens

Die deutsche Wirtschaft leidet unter einem Arbeits- und Fachkräftemangel. Deshalb erkennt der HDE grundsätzlich die im Gesetzesentwurf erkennbaren Bestrebungen der Bundesregierung an, vorhandene Fachkräftepotenziale erschließen zu wollen. Grundsätzlich könnte dies auch durch eine individuelle Validierung non-formal und informell erworbener Kompetenzen gelingen. Jedoch wird das Validierungsverfahren in seiner jetzt vorgeschlagenen Form abgelehnt und erheblicher Nachbesserungsbedarf gesehen.

- **Einschränkung des Geltungsbereichs**

Es ist nicht nachvollziehbar, dass das Validierungsverfahren ausschließlich für Berufe nach BBiG und HwO vorgesehen ist. Mit Blick auf branchenübergreifenden Arbeits- und Fachkräftebedarf fehlt eine schlüssige Begründung, warum das vorgeschlagene Validierungsverfahren nicht auch für weitere Berufe angestrebt wird. Akademische Berufe sowie vollzeitschulische Gesundheits-, Erziehungs- und Sozialberufe in Verantwortung der Länder werden nicht berücksichtigt. Hier sollte die Bundesregierung auf bewährte Gesetzgebungsverfahren, wie bei der Anerkennung von ausländischen Berufsqualifikationen, zurückgreifen und mit den Ländern gemeinsame Regelungen auf den Weg bringen.

- **Beschädigung des Berufsprinzips**

Bereits jetzt bleiben viele angebotene Ausbildungsplätze unbesetzt. Durch die Einführung eines Berufsbildungsvalidierungsverfahrens wird für Berufe nach BBiG und HwO der Anreiz für einen direkten Berufseinstieg ohne vorherige duale Ausbildung geschaffen. Es besteht die Gefahr, dass sich die Zahl der Bewerbenden durch die Einführung des vorgeschlagenen Validierungsverfahrens weiter reduziert und der Fachkräftemangel dadurch verschärft wird.

- **Teilnehmende bleiben formal unqualifiziert / Begrifflichkeit „Zeugnis“**

Teilnehmende mit einer vollständigen Vergleichbarkeit zum Referenzberuf bleiben nach einem kosten- und zeitintensiven Validierungsverfahren weiter formal unqualifiziert. Schwierig ist in diesem Zusammenhang auch die Verwendung „Zeugnis“ in § 50c BBiG und in § 41c HwO, die den erfolgreich Teilnehmenden eine formale Qualifizierung suggerieren könnte. Hier sollte der Begriff „Bescheinigung“ oder „Zertifikat“ verwendet werden.

- **Hohe Kosten und Aufwand**

Beziffert werden die Kosten eines einzelnen Validierungsverfahrens im Gesetzesentwurf nicht, klar dürfte aber sein, dass ein individuelles Validierungsverfahren teurer ist als die Teilnahme an einer sog. Externenprüfung. Die Sach- und Personalaufwendungen für die Durchführung eines individuellen Validierungsverfahrens werden hoch ausfallen. Es bleibt offen, ob die Kosten berufsbezogen unterschiedlich hoch sein werden (z. B. könnte ein Validierungsverfahren für den Referenzberuf einer Kauffrau für Büromanagement aufgrund des Materialeinsatzes günstiger ausfallen als das Validierungsverfahren eines Maurers). Zudem müssen die Teilnehmenden an einem Validierungsverfahren mit weiteren Kosten rechnen. So mussten die Teilnehmenden der Projekte ValiKom bzw. ValiKom Transfer die Kosten für Anreise, Übernachtung, Dienstausschluss o. ä. selbst tragen. Zudem



ist mit einer unterschiedlichen Dauer eines Validierungsverfahrens zu rechnen. Bei den Projekten ValiKom bzw. ValiKom Transfer konnten die Verfahren wenige Wochen bis mehrere Monate dauern. Ob die Teilnahme an einem Validierungsverfahren finanziell gefördert wird, es einen Validierungszuschuss aus Steuermitteln geben wird oder über die Kammerumlage gegenfinanziert wird, ist aktuell offen. Ebenso wird nicht deutlich, ob es Beratungen für Antragstellende geben wird, um die Erfolgsaussichten eines Antrags plausibel einschätzen und darlegen zu können und wer die Kosten einer solchen Beratung trägt bzw. wie hoch die Kosten dafür ausfallen würden.

Unklar ist zudem, wie hoch die Kosten für ein weitergehendes Validierungsverfahren sein werden, also wenn ein Validierungsverfahren im ersten Anlauf nicht mit einer vollständigen Vergleichbarkeit zum Referenzberuf beschieden wird. Der Blick auf die Zahlen zur Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen verdeutlicht, dass eine vollständige Gleichwertigkeit zum Referenzberuf beim ersten Antragsversuch nicht immer erreicht wird. Unter diesem Blickwinkel ist fraglich, wie viele Teilnehmende an einem Validierungsverfahren sofort eine vollständige Vergleichbarkeit zum Referenzberuf erlangen bzw. wie viele Personen zunächst nur eine überwiegende Vergleichbarkeit bescheinigt bekommen und sich einem Ergänzungsverfahren unterziehen müssen, um eine vollwertige Vergleichbarkeit zu erlangen.

- **Fehlende Validierungsverfahren für die meisten Berufe**

Das geplante Inkrafttreten des Gesetzes und damit auch die Pflicht für die zuständigen Stellen, die Validierungsverfahren in den Berufen nach BBiG und HwO anzubieten, ist mehr als ambitioniert. Ausweislich der Webseite der Projekte ValiKom bzw. ValiKom Transfer gibt es derzeit nur 46 Ausbildungsberufe mit einem projektbasierten Validierungsverfahren:

- Die Handwerkskammern bieten in 22 Berufen Validierungsverfahren an. Insgesamt gibt es im Handwerk 130 Berufe.
- Die Industrie- und Handelskammern bieten in 21 Berufen Validierungsverfahren an. Insgesamt gibt es im IHK-Bereich rund 250 staatlich anerkannte Ausbildungsberufe.
- Die Landwirtschaftskammern bieten 3 von ihren 14 Berufen zur Validierung an.

Folglich müssen für viele Berufe noch Validierungsverfahren vorbereitet werden. Wie dies bis zum geplanten Inkrafttreten des Gesetzes gelingen soll, ist unklar.

Unklar ist zudem, ob und wo es sog. „Leitkammern“ für einzelne Berufe geben wird, die Validierungsverfahren also nicht für jeden Beruf bei der jeweiligen Kammer vor Ort angeboten werden und sich damit die Reisebereitschaft der Teilnehmenden und damit verbundene Kosten erhöhen.

- **Verstimmungen bei der Thematik rund um Prüfende**

Der Validierungsprozess wird zeitintensiv und kann – wie auf der Webseite von ValiKom bzw. ValiKom Transfer beschrieben - mehrere Wochen oder Monate andauern. Der Prüferpool der Kammern soll für die Gewinnung von Prüfenden der Validierungsverfahren genutzt werden. Hierdurch entstehen für Unternehmen zusätzliche Personalengpässe und hohe Kosten, wenn sie Mitarbeitende mit Ausbildungs- und Prüfungserfahrung zusätzlich für die Validierungsverfahren freistellen sollen. Folglich würde die Ressource „ehrenamtlich Prüfende“ überstrapaziert.

Wohl um dem entgegenzuwirken, sollen andererseits hauptamtliche Mitarbeitende der Kammerorganisationen in Validierungsverfahren mitwirken können. Hierdurch wird nicht nur das sachkundige Prüferehrenamt umgangen, sondern das Verfahren wird dem öffentlich-rechtlichen Charakter des gesetzlich geregelten Verfahrens nicht mehr gerecht.



Zudem ist unklar, in welchem Umfang und mit welchen Inhalten Prüfende für die Durchführung von Validierungsverfahren qualifiziert werden. Für Prüfende ist es etwas anderes, ob sie berufliche Handlungsfähigkeit feststellen sollen oder im Bereich der Aus- und Fortbildung prüfen.

- **Irritationen bei der tariflichen Eingruppierung**

Ein öffentlich-rechtliches Zertifikat provoziert unnötige Irritationen und Unsicherheiten auch im Zusammenhang mit der tariflichen Eingruppierung. Dies ist insbesondere im Umgang mit formal unqualifizierten Beschäftigten zu befürchten, die eine Bescheinigung über die „überwiegende Vergleichbarkeit“ oder „vollständige Vergleichbarkeit“ ihrer beruflichen Kompetenzen mit einem Referenzberuf erlangen.

- **Bereits ohne Validierungsverfahren sind die weiteren Anschlüsse im System der Beruflichen Bildung möglich**

Werbend heißt es im Gesetzesentwurf, dass die bescheinigte vollständige Vergleichbarkeit zu einem Referenzberuf Anschlüsse im System der Beruflichen Bildung eröffnet. Jedoch gibt es diese bereits jetzt, auch ohne gesetzlich nominiertes Validierungsverfahren:

- Für die Zulassung zur Externenprüfung reicht der Nachweis entsprechender Berufserfahrung (§ 45 Abs. 2 BBiG).
- In Fortbildungsprüfungsverordnungen wird als Zulassungsvoraussetzung für die Prüfung u. a. die Berufspraxis genannt (vgl. hierfür beispielhaft die Verordnung über die Prüfung zum anerkannten Fortbildungsabschluss Geprüfter Handelsfachwirt und Geprüfte Handelsfachwirtin in § 2 Abs. 1 Nr. 5).

Das Validierungsverfahren ist damit ein neuer zeitaufwendiger und teurer Zwischenschritt zur Externenprüfung oder zur Aufstiegsfortbildung.

Fachkundiges Personal, das berufliche Fertigkeiten und Fähigkeiten durch einschlägige Berufserfahrung gesammelt hat, zur Externenprüfung zuzulassen und die in der Praxis erworbenen Kompetenzen zu bestätigen sowie die Möglichkeit auf diesem Wege einen Berufsabschluss zu erlangen, halten wir übrigens für richtig und wichtig.

Zudem sehen wir keinen Grund, weshalb BBiG-Berufe und HwO-Berufe sowie reglementierte Berufe hinsichtlich der Zulassung zur Externenprüfung bzw. Aufstiegsfortbildung unterschiedlich geregelt werden sollten. Das ist aus unserer Sicht eine unbegründete und nicht hinnehmbare Ungleichbehandlung verschiedener Berufsgruppen.

## **B. Digitalisierung in der Berufsausbildung**

Der HDE begrüßt die geplanten Maßnahmen zur verstärkten Nutzung der Digitalisierung in der Berufsausbildung. Insbesondere die bundesweit ansässigen Handelsunternehmen arbeiten mit allen 79 Industrie- und Handelskammern und teilweise auch mit Handwerkskammern zusammen, stehen damit aber auch vor Herausforderungen unterschiedlicher Gesetzesauslegung, Verfahren und Systemen. Es besteht durch die Neuerung die Hoffnung, dass die Kammern sich zukünftig auf ein einheitliches System mit einheitlicher Handhabung einigen.

- **Rechtsicherheit beim Mobilen Ausbilden**

Der HDE hat gemeinsam mit dem DGB den Vorsitz einer vom Hauptausschuss des Bundesinstituts für Berufsbildung eingesetzten Arbeitsgruppe übernommen, die eine Empfehlung zum Mobilen



Ausbilden ausgearbeitet hat, die am 14. Juli 2023 im Bundesanzeiger veröffentlicht wurde. Mit der Empfehlung ist es gelungen, sich sozialpartnerschaftlich sowie mit dem Bund, den Ländern und Kammern darüber zu verständigen, was Mobiles Ausbilden ist und wie Unternehmen es in der Ausbildung nutzen können. Jeder ausbildende Betrieb kann diese Empfehlung für die eigenen Planungen beim Mobilen Ausbilden heranziehen. Da mobile Ausbildungsphasen von verschiedenen Faktoren abhängig sind und es branchen-, betriebs- und insbesondere berufsspezifische Unterschiede geben wird, werden auch die Anteile in den rund 325 Ausbildungsberufen abhängig von der ausgeübten Tätigkeit variieren. New Work ist aber in vielen Berufen mehr als ein Trend. Mobiles Ausbilden gehört zur Fachkräftesicherung und ist für Auszubildende und Ausbildungspersonal gleichermaßen wichtig. Auszubildende erhalten während der Ausbildung notwendige Skills, um für die sich wandelnde und digitalisierte Arbeitswelt gewappnet zu sein. Zudem soll es weiterhin attraktiv sein, sich als Mitarbeitender zum Ausbildenden ausbilden zu lassen. Die Empfehlung gibt ausbildenden Betrieben eine Art Leitfaden an die Hand, mit dem Mobiles Ausbilden gelingen kann. Die nun vorgeschlagene gesetzliche Klarstellung bezüglich Mobiler Ausbildung begrüßt der HDE ausdrücklich, da sie Betrieben ermöglicht, mobile Ausbildungsinhalte rechtssicher zu integrieren. Eine klare Regelung, die das Mobile Ausbilden aus der rechtlichen Grauzone hebt, ist für die zukunftsfähige betriebliche Ausbildung absolut notwendig und trägt zur Rechtssicherheit für Betriebe und Auszubildende bei. Die gleichzeitige Klarstellung, dass Ausbildungsbetriebe dann auch die für das digitale Mobile Ausbilden zusätzlich erforderliche Hard- und Software zur Verfügung stellen müssen, ist konsequent. Ähnlich wie bei den sonstigen Ausbildungsmitteln beschränkt sich dies auf Hard- und Software, die ausschließlich für den betrieblichen Teil der Ausbildung erforderlich ist.

- **Digitale Übermittlung von Ausbildungsverträgen und Berichtsheften**

Das BBiG wird Vorreiter bei der Entbürokratisierung. Insbesondere die digitale Übermittlung von Ausbildungsverträgen in Textform und der Verzicht auf die Schriftform erleichtern administrative Prozesse und entsprechen den modernen Anforderungen an effiziente Abläufe. Es dient der beiderseitigen Rechtssicherheit, dass Auszubildende dann auch verpflichtet werden, den Empfang des Vertragstextes zu bestätigen.

Die Regelungen zur digitalen Übermittlung von Ausbildungsnachweisen sind ein weiterer Schritt in die richtige Richtung, da diese bisher noch nicht bei jeder Kammer digital eingereicht werden können.

- **Virtuelle Zuschaltung von Prüfenden**

Die virtuelle Zuschaltung von Prüfenden zu Prüfungen spiegelt zeitgemäße Lösungen wider. So können Zeit und Kosten gespart und auch flexiblere Prüfungstermine ermöglicht werden. Dennoch betonen wir die Notwendigkeit, dass mindestens ein Prüfender und der Prüfling selbst physisch vor Ort in Präsenz anwesend sein sollten, um die ordnungsgemäße Durchführung der Prüfung sicherzustellen.

- **Ausweisung der Berufsschulnoten auf dem Abschlusszeugnis**

Die Ausweisung der Berufsschulnoten auf dem Abschlusszeugnis ist ein wichtiger Schritt, um die Zusammenarbeit in der beruflichen Bildung zwischen Betrieben und Berufsschulen zu unterstreichen. Schulische Leistungen sind für Ausbildungsbetriebe von hoher Relevanz, und die Integration dieser Informationen in das Abschlusszeugnis würdigt die Gesamtleistungen der Auszubildenden angemessen.



Es ist aus unserer Sicht zu prüfen, ob auch die Noten von Bildungseinrichtungen, die berufsschulische Inhalte im Zusammenhang mit der Ausbildung vermitteln, auf dem Abschlusszeugnis ausgewiesen werden können.

- **Datenübertragung**

Die Vorgabe, dass bei der Datenübertragung nur eingetragene Ausbildungsverhältnisse berücksichtigt werden sollen, die vor dem 1. Oktober des vorangegangenen Kalenderjahres abgeschlossen wurden und am 30. September des laufenden Kalenderjahres noch bestehen, erscheint nicht mehr zeitgemäß. Ein immer größerer Anteil der Ausbildungsverträge wird im Zeitraum der so genannten Nachvermittlung geschlossen, d. h. nach dem 1. Oktober und in den ersten Monaten des folgenden Jahres. Diese Ausbildungsverhältnisse tauchen aber in keiner Statistik auf. So wird die Lage auf dem Ausbildungsmarkt nur unvollkommen abgebildet. Es ist sicherzustellen, dass zukünftig auch die geschlossenen Ausbildungsverträge aus dem Nachvermittlungszeitraum statistisch korrekt für das entsprechende Ausbildungsjahr erfasst und zugeordnet werden.

- **Klarstellende Regelungen**

Die beiden Neuregelungen zu **Wegezeiten zwischen Berufsschule und Ausbildungsstätte** sowie zu der neuen **Rundungsregelung bei der Mindestausbildungsvergütung** sind klarstellend und nachvollziehbar.

*Der Handelsverband Deutschland (HDE) ist die Spitzenorganisation des deutschen Einzelhandels. Insgesamt erwirtschaften in Deutschland 300.000 Einzelhandelsunternehmen mit drei Millionen Beschäftigten an 450.000 Standorten einen Umsatz von rund 585 Milliarden Euro jährlich. Im HDE sind Unternehmen aller Branchen, Größenklassen und Vertriebswege mit rund 100.000 Betriebsstätten organisiert.*

*Die Branche hat trotz der Krisenjahre weiter eine äußerst stabile Beschäftigungsstatistik aufzuweisen und ist einer der größten Ausbilder in Deutschland. Das Angebot der Handelsunternehmen für junge Menschen ist vielfältig. Der Einzelhandel bietet mehr als 60 duale Ausbildungsberufe sowie verschiedene Abiturientenprogramme und duale Studiengänge. Die beiden Kernberufe des Handels gehören regelmäßig zu den beliebtesten Ausbildungsberufen in Deutschland. So verzeichnet das Statistische Bundesamt in der Berufsbildungsstatistik 2022 insgesamt 469.866 neu abgeschlossene Ausbildungsverträge, davon entfielen 22.830 Neuverträge auf den Ausbildungsberuf Kaufleute im Einzelhandel und 20.589 Neuverträge auf den Ausbildungsberuf Verkäufer:innen. In dem Berichtsjahr 2023/2024 verzeichnet die Bundesagentur für Arbeit (BA) von Oktober 2023 bis April 2024 insgesamt 451.000 gemeldete betriebliche Ausbildungsstellen, hiervon entfallen rund 14 % auf die beiden Ausbildungsberufe Kaufleute im Einzelhandel und Verkäufer:innen (zusammen 61.000 Stellen, Platz 1 und 2 im BA-Ranking) und auf die Abiturientenprogramme des Handels 13.000 Stellenangebote (Platz 6), bei denen die Teilnehmer:innen bis zu drei Abschlüsse in drei Jahren erreichen können: Ausbildung, Fortbildung, Ausbilderschein. Nicht zuletzt durch das Filialsystem sind die Aufstiegschancen sehr gut. Karriere mit Lehre ist im Handel die Regel. Über 80 Prozent der Führungskräfte im Einzelhandel haben ihren beruflichen Werdegang mit einer Ausbildung begonnen. Den Mitarbeitenden stehen hierfür unterschiedliche Fortbildungsberufe (beispielsweise Handelsfachwirt/in, Fachwirt/in im E-Commerce) und (unternehmenseigene) Weiterbildungsformate zur Qualifizierung zur Verfügung. Die Vielfalt und Möglichkeiten werden auf der Berufsorientierungswebsite [www.karriere-handel.de](http://www.karriere-handel.de) aufgezeigt.*