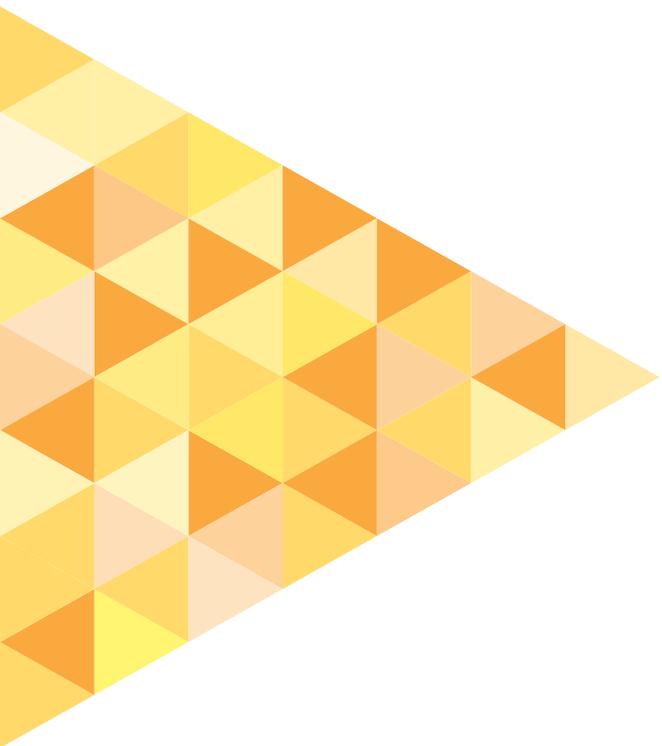


Kirsten Vollmer | Claudia Frohnenberg

Occasio est aliquid faciendi - Potentiale, Chancen und Perspektiven des Fortbildungsprofils „Geprüfte Fachkraft zur Arbeits- und Berufsförderung“

Ausgewählte Ergebnisse einer explorativen Untersuchung und
Empfehlungen für Good governance



BIBB Discussion Paper

Zitiervorschlag:

Vollmer, Kirsten; Frohnenberg, Claudia: Occasio est aliquid faciendi : Potentiale, Chancen und Perspektiven des Fortbildungsprofils „Geprüfte Fachkraft zur Arbeits- und Berufsförderung“ ; Ausgewählte Ergebnisse einer explorativen Untersuchung und Empfehlungen für Good governance. Version 1.0 Bonn, 2022.

Online: https://res.bibb.de/vet-repository_779888

© Bundesinstitut für Berufsbildung, 2022

Version 1.0
Februar 2022

Herausgeber

Bundesinstitut für Berufsbildung
Robert-Schuman-Platz 3
53175 Bonn
Internet: www.vet-repository.info
E-Mail: repository@bibb.de



CC Lizenz

Der Inhalt dieses Werkes steht unter Creative-Commons-Lizenz (Lizenztyp: Namensnennung – Keine kommerzielle Nutzung – Keine Bearbeitung – 4.0 International).

Weitere Informationen finden sie im Internet auf unserer Creative-Commons-Infoseite

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>.

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek

Diese Netzpublikation wurde bei der Deutschen

Nationalbibliothek angemeldet und archiviert:

urn:nbn:de:0035-vetrepository-779888-6

Occasio est aliquid faciendi - Potentiale, Chancen und Perspektiven des Fortbildungsprofils „Geprüfte Fachkraft zur Arbeits- und Berufsförderung“

Ausgewählte Ergebnisse einer explorativen Untersuchung und Empfehlungen für Good governance

Kirsten Vollmer, Claudia Frohnenberg*

Abstract:

Die Qualifizierung und Professionalisierung des Berufsbildungspersonals stellt für qualitäts- und inklusionsorientierte Berufliche Bildung behinderter Menschen eine entscheidende Stellschraube dar. Mit der Fortbildungsordnung „Fachkraft zur Arbeits- und Berufsförderung“ liegt ein entsprechendes personenzentriertes, kompetenzorientiertes Qualifikationsprofil vor, das nach übereinstimmenden Einschätzungen den vielfältigen Anforderungen in der Praxis entspricht. Dieses BIBB Discussion Paper stellt Ergebnisse einer explorativen Untersuchung zur Umsetzung und Akzeptanz des Ordnungsmittels und aus diesen Ergebnissen abgeleitete Empfehlungen vor. Die Empfehlungen skizzieren die Potentiale und Chancen des Fortbildungsprofils und präsentieren den Stakeholdern in Politik und Praxis Ansatzpunkte, deren Wirksamkeit zu entfalten und entsprechende Hemmnisse abzubauen.

* Kirsten Vollmer und Claudia Frohnenberg, Bundesinstitut für Berufsbildung

Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis	1
Abkürzungsverzeichnis	2
1 Einführung und Thematische Hinführung	3
2 Problemhorizont des Untersuchungsgegenstandes, methodische Herausforderungen und Limitierungen	7
2.1 Quantitative Dimension des Prüfungsgeschehens und Fokusgruppe zuständige prüfende Stellen	7
2.2 Fokusgruppe Prüfungsabsolventinnen und Prüfungsabsolventen	8
2.3 Die Prüfungspraxis: Rahmenbedingungen und Akteure	10
3 Ausgewählte Projektergebnisse	12
3.1 Die Prüfungspraxis: Erfahrungen, Einschätzungen und Problemlagen der zuständigen prüfenden Stellen	12
3.2 Erfahrungen, Einschätzungen und Perspektive von Leitungsverantwortlichen in WfbM	18
3.3 Geprüfte Fachkräfte zur Arbeits- und Berufsförderung: Profile, Erfahrungen, Einschätzungen	25
3.4 Das Fachgespräch mit relevanten Verantwortlichen und Stakeholdern	36
4 Schlussfolgerungen und Empfehlungen	42
Abbildungsverzeichnis	46
Literaturverzeichnis	50
Anhang	55

Abkürzungsverzeichnis

BA	Bundesagentur für Arbeit
BAGÜS	Bundesarbeitsgemeinschaft der überörtlichen Träger der Sozialhilfe und der Eingliederungshilfe
BAG UB	Bundesarbeitsgemeinschaft für Unterstützte Beschäftigung e.V.
BAG WfbM	Bundesarbeitsgemeinschaft Werkstätten für behinderte Menschen e.V.
BBiG	Berufsbildungsgesetz
BeFAB	Berufsverband der Fachkräfte zur Arbeits- und Berufsförderung e.V.
BGBL	Bundesgesetzblatt
BIBB	Bundesinstitut für Berufsbildung
BMBF	Bundesministerium für Bildung und Forschung
BMAS	Bundesministerium für Arbeit und Soziales
BTHG	Bundesteilhabegesetz
DIHKT	Deutscher Industrie- und Handelskammertag e.V.
DQR	Deutscher Qualifikationsrahmen
GFAB	Geprüfte Fachkraft zur Arbeits- und Berufsförderung
GFABPrV	Verordnung über die Prüfung zum anerkannten Fortbildungsabschluss Geprüfte Fachkraft zur Arbeits- und Berufsförderung (Arbeits- und Berufsförderungsfortbildungsprüfungsverordnung)
HwK	Handwerkskammer
IHK	Industrie- und Handelskammer
LwK	Landwirtschaftskammer
SPZ	Sonderpädagogische Zusatzqualifikation
VN-Konvention	Übereinkommen der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen
WfbM	Werkstatt für behinderte Menschen
WVO	Werkstättenverordnung
ZDH	Zentralverband des Deutschen Handwerks e. V.

1 Einführung und Thematische Hinführung

Ausgangslage – Projektanliegen – Zielstellung des BIBB Discussion Paper

Die Qualifizierung und Professionalisierung des Berufsbildungspersonals stellt für qualitäts- und inklusionsorientierte Berufliche Bildung behinderter Menschen eine entscheidende Stellschraube dar (vgl. ESSER 2020, S. 3). Dies gilt für alle Lern- und Beschäftigungsorte. Daher wären fachliche, berufspädagogische und berufsbildungspolitische Beiträge und Diskussionen auch zu Fragen der Qualifizierung und der Qualifikationsprofile der in Einrichtungen zur Teilhabe am Arbeitsleben und insbesondere in Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM) tätigen Fachkräfte zu erwarten. Doch diese Diskussionen fehlen weitgehend. Dies ist umso bemerkenswerter, da WfbM insbesondere seit Inkrafttreten des Übereinkommens der Vereinten Nationen für die Rechte von Menschen mit Behinderung (im Folgenden: VN-Konvention) (vgl. BGBl. VN-KONVENTION 2006) erkennbarer ins kritische Blickfeld geraten sind, der Gesetzgeber und die Bundesregierung im Rahmen des Gesetzgebungs- und Gesetzumsetzungsprozess des Bundesteilhabegesetzes (BTHG) Fragen zu Anforderungen an in den WfbM erbrachte Leistungen und Alternativen zu WfbM thematisiert und neu geregelt haben (vgl. BGBl. BTHG 2016) und die WfbM mit über 300.000 beschäftigten behinderten Menschen für die Inklusion und Teilhabe behinderter Menschen in Deutschland auch quantitativ ausgeprägte Bedeutung haben.

Während aber beispielsweise Fragen des Status und des Entgelts der in WfbM beschäftigten behinderten Menschen oder Übergänge aus WfbM auf den allgemeinen Arbeitsmarkt thematisiert werden, bildet die Qualifizierung der Fachkräfte und hier nicht zuletzt des Berufsbildungspersonals innerhalb der fachlichen und politischen Diskussionen eine Art „blinden Fleck“. Auch das 2017 erfolgte Inkrafttreten der neuen Fortbildungsordnung „Geprüfte Fachkraft zur Arbeits- und Berufsförderung“ (GFABPrV) (vgl. BGBl. GFABPRV 2016) hat bislang nicht zu einer diesbezüglichen, spürbaren Zunahme fachlicher und politischer Beiträge und Erörterungen geführt.

Welche Erklärungsversuche können für diesen erstaunlichen Befund unternommen werden?

Ein naheliegender führt zum in anderen Tätigkeits- und Beschäftigungsbereichen institutionalisierten Dialog und Interessenausgleich der Sozialpartner (Gewerkschaften und Arbeitgeberorganisationen) bei der Initiierung und Gestaltung von Aus- und Fortbildungsordnungen. Dieses eingespielte sozialpartnerschaftliche Zusammenwirken führt u. a. dazu, dass berufsbildungspolitische Diskussionen und Entscheidungen, zu denen die GFABPrV als sogenanntes „Ordnungsmittel“ zählt, in die Berufsbildungspraxis transportiert und kommuniziert werden (siehe dazu z. B. BIBB 2017 „AUSBILDUNGSORDNUNGEN UND WIE SIE ENTSTEHEN“).

Dieser Transfer findet in dem atypischen Beschäftigungsfeld „Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben“, deren Kern derzeit (noch?) die WfbM bilden, aufgrund seiner anderen, spezifischen Strukturiert- und Gewachsenheit nicht bzw. nur sehr begrenzt über die Sozialpartner und deren Organisationen und Akteure statt.

Da für den Erfolg von Ordnungsmitteln deren Kenntnis, Umsetzung und Akzeptanz in der Berufsbildungspraxis entscheidend ist, hat das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) unmittelbar nach Inkrafttreten der neuen GFABPrV im Januar 2017 mit 140 Expertinnen und Experten insbesondere aus der Berufsbildungspraxis eine Fachtagung durchgeführt. Eindrücke und Erkenntnisse dieser BIBB-Fachtagung über bestehende Informationsbedarfe bereicherten den Erarbeitungsprozess einer umfangreichen BIBB-Orientierungshilfe (vgl. VOLLMER/METTIN/FROHNENBERG 2019). Diese Orientierungshilfe erarbeitete das BIBB im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) als des für die Verordnung der GFABPrV im Einvernehmen mit dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) zuständigen Fachministeriums. Auch für das BMBF war das Fehlen übergeordneter Strukturen der Sozialpartner und deren etablierten Dialogs und Wirkens in diesem Bereich der Grund für seinen Auftrag an das BIBB (zur Einschätzung der Orientierungshilfe als „bedeutsamen Schritt“ zur Weiterentwicklung der Qualifizierung und Professionalisierung des Fachpersonals siehe KRANERT/STEIN/RIEDL 2021, S.22).

Weitere Erklärungsversuche für den auffälligen „blinden Fleck“ könnten in der begründeten Annahme gefunden werden, dass die in WfbM stattfindende berufliche Qualifizierung für die Stakeholder in Politik und Wissenschaft nicht oder nicht ausreichend im Fokus steht, sondern sie WfbM mehr hinsichtlich kontrovers diskutierter Fragen wie beispielsweise der nach ihrer Kompatibilität mit der Leitidee Inklusion und Übergangszahlen in Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt betrachten. Diese sehr punktuelle Fokussierung von WfbM könnte erklären oder Teil eines Erklärungsensembles dafür sein, dass die in WfbM stattfindende Berufliche Bildung, und mehr noch die Qualifizierung der diese durchführenden Fachkräfte, auffallend wenig thematisiert wird, obgleich das Thema Qualifizierung von Fachkräften im allgemeinen und von Berufsbildungspersonal im Besonderen angesichts langfristiger Trends wie Fachkräftemangel und Demografischer Wandel in Fachdiskussionen und auf fachpolitischen Agenden obere Plätze einnimmt (vgl. GROLLMANN/ULMER 2019, S. 533f ,VOLLMER 2020, S. 10 und KOHL/DIETRICH/FABHAUER 2021, S. 7-14).

Welche Gründe auch zur Erklärung des „blinden Fleck“ als Leerstelle identifiziert werden können – vor allem verweist er auf den Sachstand, dass über ein sowohl quantitativ als auch gesellschafts- bildungs- und beschäftigungspolitisch relevantes Feld bisher kaum wissenschaftliche Erkenntnisse vorliegen.

Das BIBB-Projekt „Das Qualifikationsprofil „Fachkraft zur Arbeits- und Berufsförderung“: eine Untersuchung zu ausgewählten Fragen der Akzeptanz und Umsetzung in der Praxis“ zielt auf

entsprechende Erkenntnisse ab und zugleich darauf, explorativ Grundlagen für weitere Untersuchungen zu schaffen und diese anzuregen.

Konkrete Zielsetzung des an vorangegangene BIBB-Arbeiten (insbesondere die Untersuchung zu Qualifikationsanforderungen der Fachkräfte in WfbM im Vorfeld des GFABPrV-Ordnungsverfahrens (VOLLMER/FROHNENBERG 2015) und die Erarbeitung der BIBB-Orientierungshilfe) anknüpfenden Projekts war es vor allem, Stellenwert, Umsetzung und Erfahrungen mit der GFABPrV in der Berufsbildungspraxis auszuleuchten. Dafür wurden mittels Mixed-Methods-Ansatz eine schriftliche Befragung von Prüfungsabsolventinnen und Prüfungsabsolventen und Explorationsworkshops (Gruppendiskussionen) mit den beiden Fokusgruppen „Leitungsverantwortliche in Einrichtungen zur Teilhabe am Arbeitsleben“ und „zuständige prüfende Stellen“ durchgeführt.

Entschieden mehr als nur ein angestrebter Nebeneffekt des BIBB-Projekts war es, einen Beitrag zur Bildung eines Netzwerks der zuständigen prüfenden Stellen zu leisten, die in diesem atypischen Beschäftigungsfeld die für Leistungen der Eingliederungshilfe zuständigen obersten Landesbehörden oder die von ihnen bestimmten Behörden sind, um damit deren fachlichen, kompetenzförderlichen gegenseitigen Austausch zu initiieren.

Integraler, abschließender Teil des BIBB-Forschungs- und Entwicklungsprojekts war ein Fachgespräch, bei dem den für das Untersuchungsfeld relevanten Stakeholdern die Erkenntnisse vorgestellt und mit ihnen diskutiert wurden. Hiermit war auch das Anliegen des BIBB verbunden, den Verantwortlichen fachliche Erkenntnisse, Einschätzungen und Beiträge für ihre jeweilige Aufgabenwahrnehmung und Entscheidungsfindung zu bieten.

Die Ergebnisse dieses Fachgesprächs ergänzen zugleich die im Projekt untersuchten Perspektiven der drei Akteursgruppen zuständige prüfende Stellen, Leitungsverantwortliche in Einrichtungen zur beruflichen Teilhabe am Arbeitsleben und Geprüfte Fachkräfte zur Arbeits- und Berufsförderung.

In der Zusammenschau der Perspektiven (Triangulation) wird so ein Einblick in die funktions- bzw. aufgabenbezogenen Interessen und Sichtweisen, Erfahrungen, subjektiven Einschätzungen sowie Herausforderungen derjenigen Akteure in ihrer jeweiligen Aufgabenwahrnehmung ermöglicht, die für die Berufliche Bildung behinderter Menschen in WfbM und vergleichbaren Einrichtungen von entscheidender Bedeutung sind.

Auftrag und Aufgabenwahrnehmung des BIBB sind durch fachlichen Austausch und Kooperation mit Wissenschaft, Politik und Praxis und dabei auch durch Beratung und oftmals eine Mittlerrolle zwischen diesen drei Bereichen geprägt. Entsprechend ist auch die Ausrichtung des Projekts in im weiteren Sinne verstandener Anlehnung an summativ-formative Evaluation angelegt und von einem intersubjektiven Forschungsverständnis geprägt.

Mit diesem BIBB Discussion Paper stellt das BIBB ausgewählte Ergebnisse dieses Projekts und aus diesen abgeleitete Empfehlungen vor. Damit möchte das BIBB einen Beitrag zu Fachdiskussionen und

für Entscheidungsgrundlagen in diesem für die Berufliche Bildung behinderter Menschen und deren Anspruch auf Teilhabe am Arbeitsleben relevanten Feld leisten.

2 Problemhorizont des Untersuchungsgegenstandes, methodische Herausforderungen und Limitierungen

2.1 Quantitative Dimension des Prüfungsgeschehens und Fokusgruppe zuständige prüfende Stellen

Zugang zum Untersuchungsgegenstand Prüfungspraxis mit Fokus auf die zuständigen prüfenden Stellen einerseits und die Prüfungsabsolventinnen und Prüfungsabsolventen andererseits, als auch Zugang zur quantitativen Dimension des Prüfungsgeschehens über Zahlen zu Prüfungsteilnahmen zu erlangen, bedeutete für die Desk Research zu Projektbeginn: Angaben, Daten und organisationale und personelle Zuständigkeiten, die gemäß rechtlicher Vorgaben und Regeln des Verwaltungshandelns unaufwendig vorfindbar sein müssten, aber es nur eingeschränkt waren, zunächst vor allem telefonisch zu recherchieren.

So führte die Einsichtnahme in die Daten des Statistischen Bundesamtes zu den Teilnahmen an Abschlussprüfungen bei der GFABPrV für die Jahre 2017 – 2019 zu der begründeten Annahme, dass diese Zahlen weit entfernt von Vollständigkeit sind. Diese Annahme bestätigte sich in der eigenen Recherche und warf ein erstes Schlaglicht auf die bestehende kritische Datenlage - trotz der für alle zuständigen prüfenden Stellen zum Zweck der Berufsbildungsstatistik geltenden Auskunftspflicht. Um eine zutreffende Vorstellung von der quantitativen Dimension des Prüfungsgeschehens zu gewinnen, wurden im Projektverlauf durch persönliche Anfrage bei den einzelnen Vertreterinnen und Vertretern der zuständigen prüfenden Stellen der einzelnen Bundesländer für die Jahre 2017 bis 2020 die konkreten Zahlen der Prüfungsteilnehmenden und der Prüfungsteilnehmenden mit Erfolg zusammengeführt. Dabei ergab sich im Vergleich zu den Daten des Statistischen Bundesamtes folgendes Bild, das das Ausmaß der defizitären statistischen Erfassung und damit auch deren fehlende Aussagekraft zeigt:

Abbildung 1: GFAB-Prüfungsteilnehmende und Prüfungsteilnehmende mit bestandenen Prüfungen

GFAB-PRÜFUNGSTEILNEHMER/-INNEN			GFAB: BESTANDENE PRÜFUNGEN		
JAHR	ANGABEN ZUSTÄNDIGE PRÜFENDE STELLEN	ANGABEN STATISTISCHES BUNDESAMT (insgesamt)	JAHR	ANGABEN ZUSTÄNDIGE PRÜFENDE STELLEN	ANGABEN STATISTISCHES BUNDESAMT (darunter mit bestandener Prüfung)
2017	736	57	2017	627	51
2018	801	99	2018	651	87
2019	804	72	2019	644	66
2020	761	87	2020	627	78

Quelle: Statistisches Bundesamt (destatis), Fachserie 11, Reihe 3, FB, BG 83133 (Fortbildungs-/Meisterprüfungen/6.1a Teilnahmen an Fortbildungs-/Meisterprüfungen nach Prüfungsgruppen, Fachrichtungen und Prüfungserfolg) und eigene Recherche bei den zuständigen prüfenden Stellen

Auch die als relevante Fokusgruppe ausgewählten zuständigen prüfenden Stellen in den einzelnen Bundesländern zu identifizieren, erwies sich in mehreren Fällen als schwierig. Dabei wurde deutlich, dass sowohl innerhalb der Bundesländer bzw. bei den vom Verordnungsgeber bestimmten Behörden die Kenntnis über das Vorhandensein einer zuständigen prüfenden Stelle für die GFABPrV oftmals kaum über die diese Funktion wahrnehmende Person und die entsprechende unmittelbare Organisationseinheit hinaus bekannt ist und dass zugleich zwischen den mit der Aufgabenwahrnehmung betrauten Personen in den einzelnen Bundesländern nur in sehr wenigen Fällen auf Arbeitsebene Fachkontakte bestehen.

Die Desk Research ergab überdies, dass ein Bundesland mit einer großen Zahl an WfbM keine zuständige prüfende Stelle eingerichtet hat, diesen gesetzlichen Auftrag also nicht wahrnimmt, und dass auch andere Bundesländer erst im Prozess des Aufbaus einer solchen Stelle sind.

Die Kontaktaufnahme zu den zuständigen prüfenden Stellen zu Projektbeginn stieß bei den erreichbaren Personen auf ausgeprägtes Interesse und Bereitschaft zur Mitwirkung im BIBB-Projekt. Insbesondere die Aussicht, durch das BIBB-Projekt in fachlichen, kollegialen Austausch mit anderen in diesem Aufgabenfeld zu kommen, aber auch darauf, im Rahmen des BIBB-Projekts und des geplanten Explorationsworkshops Kompetenzaufbau für die eigene Tätigkeit zu erlangen, wurde deutlich kommuniziert.

Auch stieß die Bitte um dahingehende Unterstützung des BIBB-Projekts überwiegend auf Resonanz, die Fragebögen zur schriftlichen Befragung der Prüfungsabsolventinnen und Prüfungsabsolventen an diese weiterzuleiten bzw. diese auf die entsprechende digitale und postalische Abrufbarkeit beim BIBB hinzuweisen. Ohne diese Unterstützung seitens der zuständigen prüfenden Stellen wäre die schriftliche Befragung der Prüfungsabsolventinnen und Prüfungsabsolventen nicht möglich gewesen.

2.2 Fokusgruppe Prüfungsabsolventinnen und Prüfungsabsolventen

Für die Akzeptanz von Fortbildungsordnungen und das Interesse an entsprechender Prüfungsteilnahme sind die Erwartungen und Aussichten, die sich mit der Prüfungsteilnahme und dem Prüfungsbestehen verbinden, wesentlich. So können z. B. Arbeitsplatzsicherung, Aufstiegsperspektiven, Verdienstzuwachs, Aussicht auf attraktivere Arbeitsbedingungen und Erweiterung des Wissens und der beruflichen Handlungsfähigkeit, aber auch verpflichtende Vorgaben des Arbeitgebers im jeweiligen Einzelfall entscheidende Beweggründe dafür sein, sich für eine Prüfungsteilnahme zu entscheiden (vgl. z. B. Iw 2013).

Für Fachkräfte in WfbM und vergleichbaren Einrichtungen gilt in der an dieser Stelle seit ihrem Inkrafttreten im Jahr 1980 unveränderten Werkstättenverordnung (WVO), dass die Fachkräfte

„pädagogisch geeignet sein und über eine sonderpädagogische Zusatzqualifikation verfügen“ müssen (BGBL. WVO § 9, S. 1367, 1980).

Die Anforderung einer sonderpädagogischen Zusatzqualifikation hat über die Jahrzehnte zur Etablierung von unterschiedlichen Lehrgangsangeboten verschiedener Träger geführt. Die Abkürzung „SPZ“ ist in der Fachszene und in der Community of Practice als Fachjargon zum Begriff geworden, ohne dass es damit zu einer ansatzweisen Verbindlichkeit von Inhalten bzw. zu vermittelnden Kompetenzen gekommen ist oder diese Lehrgänge mit Abschlussprüfungen versehen worden sind (zur Varianz des Umfangs und inhaltlichen Zuschnitts der SPZ-Lehrgänge auch nach Einführung der ersten GFABPrV trotz offizieller Empfehlung zur Orientierung an den BIBB-Lehrgangsempfehlungen (KEUNE/FROHNENBERG, 2001) siehe VOLLMER/FROHNENBERG 2015 S. 33 und S. 49f).

So besteht das Paradoxon, dass sich ein Begriff etabliert hat, ohne dass hinreichend Klarheit über das damit inhaltlich Bezeichnete besteht, dies aber auch eher selten reflektiert zu werden scheint.

Seit Inkrafttreten der Vorgängerregelung der jetzigen GFABPrV im Jahr 2001 hat sich eine Zweigleisigkeit zwischen SPZ- und GFAB-Lehrgangsangeboten entwickelt, da es im Zuge der Einführung des mit der GFABPrV geschaffenen Fortbildungsprofils keine entsprechende normsetzende Anpassung in der Werkstättenverordnung gegeben hat. So besteht für WfbM und vergleichbare Einrichtungen bzw. alternative Anbieter keine rechtliche Verpflichtung, ihre Fachkräfte gemäß GFABPrV zu qualifizieren bzw. ausschließlich entsprechend geprüfte Fachkräfte zu beschäftigen.

Im Zuge des Erarbeitungs- und Ordnungsprozesses der neuen GFABPrV haben das Präsidium und der Vorstand der BAG WfbM 2016 beschlossen, die Qualifizierung gemäß GFABPrV für Fachkräfte in WfbM zu empfehlen (siehe BAG WFBM 2016). Diese Empfehlung wird damit begründet, eine „hohe Qualität der Fortbildung sowie eine bundesweite Vergleichbarkeit der Fachkräfte zu gewährleisten“. Auch der Bundesvorstand der Lebenshilfe, eines großen Werkstattträgers, hat im Juli 2016 aufgrund einer fachlichen Einschätzung seines Ausschusses Arbeit beschlossen, sich für das Ende der Zweigleisigkeit, eine hohe Qualität der Weiterbildung sowie für eine bundesweite Vergleichbarkeit der Fachkräfte auszusprechen und daher die GFAB als einzige Qualifikation für Fachkräfte in WfbM und bei anderen Leistungsanbietern empfohlen.

Inwiefern und vor allem in welchem Umfang sich diese Empfehlungen darauf auswirken, welche Anforderungen bezüglich Qualifizierungsnachweisen die einzelnen WfbM und übergeordnete Träger an ihre Fachkräfte stellen und wie überhaupt das Verhältnis zwischen gemäß GFABPrV geprüften Fachkräften und anderen insgesamt aussieht, ist eine offene Frage, die im Projektkontext nicht geklärt werden konnte.

Für die im Projekt vorgenommene schriftliche Befragung der GFAB-Prüfungsabsolventinnen und Prüfungsabsolventen ist die Zweigleisigkeit zwischen SPZ und GFAB zu berücksichtigen.

2.3 Die Prüfungspraxis: Rahmenbedingungen und Akteure

Maßgebliche rechtliche Rahmenbedingungen der Prüfungsdurchführung sind die entsprechenden Bestimmungen im Berufsbildungsgesetz (BBiG), die diesbezüglichen Empfehlungen des BIBB-Hauptausschusses (siehe HA-EMPFEHLUNGEN BIBB Nr. 128, 159, 173) sowie die Prüfungsordnungen der zuständigen prüfenden Stellen.

Zu den rechtlichen Rahmenbedingungen der Prüfungspraxis zählt nicht zuletzt auch die Zuständigkeitsbestimmung. Anders als in anderen Tätigkeitsfeldern, in denen die für die Prüfung zuständigen Stellen überwiegend Industrie- und Handelskammern (IHK), Handwerkskammern (HwK) und Landwirtschaftskammern (LwK) sind, hat das Bundesministerium für Arbeit und Soziales als der für die entsprechende Rechtsverordnung zuständige Verordnungsgeber auch nach der Novellierung der GFABPrV die für die Leistungen der Eingliederungshilfe zuständigen Obersten Landesbehörden oder die von ihnen bestimmten Behörden als zuständig bestimmt bzw. diese bezüglich der Vorgänger-GFABPrV vorgenommene Zuständigkeitsbestimmung nicht verändert (siehe BGBl. BESTIMMUNG ZUSTÄNDIGE STELLE 2002).

Was bedeutet dies? So naheliegend es ist, dass die Zuständigkeit für die GFABPrV nicht den Industrie- und Handelskammern (IHK), Handwerkskammern (HwK) und Landwirtschaftskammern (LwK) übertragen worden ist, so bedeutet die geltende Zuständigkeitsbestimmung jedoch, dass die zuständigen prüfenden Stellen für die GFABPrV weitestgehend solche bzw. bei solchen Behörden verortet sind, für die abgesehen von dieser speziellen zugewiesenen Zuständigkeit die rechtlichen Rahmenbedingungen, Ordnungsmittel, Strukturen, Prozesse und Entwicklungen der Beruflichen Bildung nicht zum Kerngeschäft ihrer Aufgabenwahrnehmung gehören. Daher sind in diesen Behörden die Kenntnis und Erfahrung mit Beruflicher Bildung oft eher geringer ausgeprägt. Darüber hinaus heißt es für die zuständigen prüfenden Stellen, dass sie keine Anbindung an übergeordnete Organisationen und Strukturen haben, die wie im Kammerbereich die Kammerorganisationen (wie insbesondere der Deutsche Industrie- und Handelskammertag (DIHK) oder der Zentralverband des Deutschen Handwerks (ZDH)) für sie Informations- und Schulungsangebote zur Verfügung stellen, fachlichen Austausch organisieren und bundesweit Koordinierungsaufgaben sowie Interessenvertretung im politischen Bereich wahrnehmen. Diese Ausgangslage stellt an die Aufgabenwahrnehmung der verantwortlichen Personen Anforderungen besonderer Art.

Bemerkenswert sind in diesem Zusammenhang die Ausführungen von Trunk: „So wurde etwa in Hessen das Regierungspräsidium Gießen beauftragt, die Prüfungen als zuständige Stelle durchzuführen. Dort ist man mit der professionellen Abwicklung von Prüfungen vertraut aufgrund langjähriger Erfahrungen im Prüfungswesen für die Verwaltungsberufe. Mit der Delegation an das Regierungspräsidium ist man der Landesarbeitsgemeinschaft der Werkstätten entgegengekommen,

die sich dafür eingesetzt hat, dass die Prüfungen von Stellen abgenommen werden, die neutral und kompetent sind“ (TRUNK 2005 S. 156).

Neben den zuständigen prüfenden Stellen sind die Mitglieder des Berufsbildungsausschusses, des Prüfungsausschusses und die zu prüfenden Personen die maßgeblichen Akteure des Prüfungsgeschehens. Auch für die Mitglieder der Berufsbildungs- und der Prüfungsausschüsse gilt mit Blick auf deren Vertrautheit mit dem Bereich Berufliche Bildung in diesem speziellen Feld Vergleichbares wie das bezüglich der zuständigen prüfenden Stellen Beschriebene.

3 Ausgewählte Projektergebnisse

3.1 Die Prüfungspraxis: Erfahrungen, Einschätzungen und Problemlagen der zuständigen prüfenden Stellen

VORBEMERKUNGEN

Da ein Bundesland keine zuständige prüfende Stelle eingerichtet hat, zwei Bundesländer angaben, aufgrund von aktuellem Personalwechsel weder schriftliche Ausführungen machen noch am Explorationsworkshop mitwirken zu können und in wenigen weiteren Bundesländern die mit der Aufgabenwahrnehmung betrauten Personen aus anderen, vor allem persönlichen Gründen nicht am Explorationsworkshop teilnahmen, konnten nicht alle Bundesländer in die Befragung und Diskussionen einbezogen werden.

Zum methodischen Vorgehen und der Gestaltung des Explorationsworkshops: In einem ersten Schritt wurden die zuständigen prüfenden Stellen aller Bundesländer über das BIBB-Projekt und seine Zielstellungen einschließlich des geplanten Explorationsworkshops informiert und um Mitwirkung gebeten.

Aufgrund der Auswirkungen der Corona-Pandemie musste der Explorationsworkshop kurzfristig zeitlich verschoben und ein Zwischenschritt eingeführt werden. Dieser Zwischenschritt sah so aus, dass den zuständigen prüfenden Stellen für den Explorationsworkshop ausgearbeitete Themenblöcke zu Fragestellungen mit der Bitte um schriftliche Beantwortung übermittelt wurden. Nach entsprechendem Rücklauf wurden die Ausführungen der zuständigen prüfenden Stellen ausgewertet und für den in einem Corona-bedingt möglichen Zeitfenster stattfindenden Explorationsworkshop aufbereitet.

Dieser ursprünglich nicht geplante Zwischenschritt erwies sich für die Diskussionen beim Explorationsworkshop als sehr erkenntnisfördernd: sowohl die tendenziell ähnlichen Erfahrungen und Einschätzungen als auch die eher divergierenden der einzelnen Vertreterinnen und Vertreter der zuständigen prüfenden Stellen konnten so gemeinsam reflektiert und diskutiert werden und nicht zuletzt die Konzentration auf relevante Punkte zusätzlich erhöht werden.

Für das mit diesem BIBB Discussion Paper verbundene Anliegen des BIBB werden im Folgenden ausgewählte relevante Ergebnisse thematisch gebündelt dargestellt.

Zugunsten der Offenheit bei den Gruppendiskussionen während des Explorationsworkshops, die im Sinne des Erkenntnisinteresses und der mit dem Projekt verbundenen übergreifenden Anliegen des BIBB ausdrücklich erbeten und erwünscht war, erfolgt die Präsentation der Ergebnisse auch bei Einzelmeinungen nicht unter Zuordnung zu erkennbaren einzelnen zuständigen prüfenden Stellen und Personen.

Themenblock Rahmenbedingungen der Aufgabenwahrnehmung/Erfahrungen und Einschätzungen

1. Einarbeitung in die Aufgabe als zuständige prüfende Stelle

Prozesse und Verfahren einer systematischen Einarbeitung in das Aufgabenfeld fehlen, entsprechend müssen sich die Funktionsstelleninhaberinnen und Funktionsstelleninhaber überwiegend mit *"Learning by doing"* (Originalzitat) in ihr Aufgabenfeld einarbeiten. Teilweise findet z. B. aufgrund von kurzfristigem Personalwechsel und längeren Vakanzen keinerlei Übergabe statt. Das bedeutet z. B. konkret, sich aktuelle Vorschriften zusammensuchen zu müssen und keine fachlich kompetenten Ansprechpartner/-innen und Anlaufstellen zu haben. Die mangelnde Einarbeitung, fern von Onboarding, wird von den Vertreterinnen und Vertretern der zuständigen prüfenden Stellen insbesondere angesichts der hohen Anforderung an Rechtssicherheit bei der Aufgabenwahrnehmung als problematisch bewertet.

Als Kriterien/Punkte einer wünschenswerten, angemessenen Einarbeitung sieht man insbesondere das Vorhandensein einer Sammlung aktueller Vorschriften, Ablaufpläne und Handreichungen, die persönliche Einführung in den Prüfungsausschuss, das Kennenlernen von Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartnern und eine Fortbildung.

Bei den zuständigen prüfenden Stellen bestehen unterschiedliche Vorstellungen über die grundsätzliche Ausrichtung ihrer Aufgabe: während sich zwei Bundesländer ausschließlich als administrativ zuständig (*"Sekretariatsaufgabe"*, wörtliches Zitat) und entsprechend mit der Grundlage der GFABPrV ausreichend ausgestattet sehen, betonen andere Bundesländer ihr Selbstverständnis als zuständige prüfende Stelle einschließlich einer für die Aufgabenwahrnehmung notwendigen Fachlichkeit. Zu dieser Fachlichkeit zählt man vor allem Kenntnis über die Rahmenbedingungen und die Praxis der Bereiche "Teilhabe am Arbeitsleben" und "Werkstätten für behinderte Menschen".

Die von den Teilnehmenden kontrovers diskutierte Frage der verschiedenen Dimensionen der Aufgabenstellung wird von ihnen als klärungsbedürftig bewertet. Die Funktion der zuständigen prüfenden Stelle sollte nach Ansicht der Vertreterinnen und Vertreter der zuständigen prüfenden Stellen klar sein.

2. Interner und externer Austausch

Fachlicher Austausch bildet für die zuständigen prüfenden Stellen für ihre verantwortliche Aufgabenwahrnehmung die größte Leerstelle. Überwiegend agiert man als *"Insel"* (wörtliches Zitat), kollegiale Beratung und Austausch fehlen, intern wie extern. Ausnahmslos wünscht man sich

regelmäßigen fachlichen Austausch, auch dies nicht zuletzt mit Blick auf die hohe Anforderung der Rechtssicherheit im Handeln und den stets drohenden Rechtsweg aufgrund möglicherweise unwissentlich fehlerhaften bzw. zu beanstandenden Vorgehens.

Themenblock Prüfungsausschuss

1. Gewinnung von Prüferinnen und Prüfern

Prüferinnen und Prüfer für die Besetzung der Prüfungsausschüsse zu gewinnen, gestaltet sich für die zuständigen prüfenden Stellen überwiegend schwierig bis sehr schwierig bis zu: *"Es gibt große Schwierigkeiten, neue Prüfer/-innen zu gewinnen. Ob wir einen neuen Prüfungsausschuss bilden können, bleibt abzuwarten."* (wörtliches Zitat). In einigen Bundesländern verfügt man über langjähriges *"Stammpersonal, das aber nicht ausfallen darf"* (wörtliches Zitat).

Besonders herausfordernd ist die Rekrutierung der Arbeitnehmervertreterinnen und Arbeitnehmervertreter: *"Arbeitnehmer-Vertreter bekommen oft nicht die geforderte Unterstützung (z. B. Freistellung) von den Arbeitgebern"* (wörtliches Zitat). Ein Bundesland hat entsprechend in seiner Prüfungsordnung vorgesehen, dass die zuständige prüfende Stelle Arbeitnehmervertreterinnen und Arbeitnehmervertreter beruft, wenn keine benannt werden. In diesem und damit in mindestens zwei Bundesländern ist die für die Aufgabenwahrnehmung der zuständigen prüfenden Stelle verantwortliche Person in Personalunion Mitglied des Prüfungsausschusses.

2. Qualifizierung von Prüferinnen und Prüfern

Entsprechend des Angebotsmangels ist man zum Teil froh, überhaupt begrenzt auf die Bereitschaft zur Übernahme des Ehrenamts Prüferin/Prüfer zu stoßen. Insofern sieht man sich teilweise gezwungen, keine weiteren Hürden durch an die Prüferinnen und Prüfer adressierte Qualifizierungsanforderungen aufzubauen.

Bei einigen zuständigen prüfenden Stellen kommt die Frage der Qualifizierung der Prüferinnen und Prüfer erst durch die Thematisierung in der Gruppendiskussion des BIBB-Explorationsworkshops auf und mündet in die Überlegung, ggfs. zukünftig die Prüferinnen und Prüfer auf entsprechenden Informations-/Qualifizierungsbedarf abzufragen.

Einige zuständige prüfenden Stellen führen für neue Prüferinnen und Prüfer Hospitationen bei Prüfungen durch, stellen ihnen Informationsmaterial einschließlich von Prüfungsfragen und Prüfungsantworten zur Verfügung, führen Vorgespräche mit neuen Prüferinnen und Prüfern und/oder bieten vor der Neukonstituierung eines Prüfungsausschusses eine Einführung für alle Prüfungsausschussmitglieder.

Schulungen für Prüferinnen und Prüfer durch Externe sieht man als mögliches Qualifizierungsinstrument, bei dem sich aber die Frage der Finanzierung stellt. Ein Bundesland bietet für neue Prüferinnen und Prüfer kurze Schulungsworkshops an, in Einzelfällen werden auch die Qualifizierungsangebote des Prüferportals genutzt.

Die Einführung eines bundesweiten Austauschs der Prüferinnen und Prüfer gemäß der GFABPrV wird als potentiell hilfreich vorgeschlagen.

3. Zusammenarbeit im Prüfungsausschuss

Die Zusammenarbeit im Prüfungsausschuss beurteilen die zuständigen prüfenden Stellen überwiegend als gut und unkompliziert. Rollenunklarheiten und Rollenkonflikte sieht man kaum. Auch betrachtet man Rollenüberschneidungen bei Prüferinnen und Prüfern, die in Personalunion Anbieter und/oder Referentinnen und Referenten von Qualifizierungslehrgängen sind und wesentliche Aufgaben des Prüfungsausschusses wie die Prüfungsaufgabenerstellung, das Stellen von Korrektoren, die die schriftlichen Prüfungsarbeiten korrigieren, oder das alleinige Lesen der Projektarbeit und die Einleitung des Prüfungsgesprächs übernehmen, nicht als problematisch bzw. hat dies bisher noch nicht reflektiert. Nur vereinzelt stellt man fest, dass man die Gefahr von *"Bildungsträgerprüfungen"* (wörtliches Zitat) sieht, bei denen Bildungsträger bei den Prüfungsinhalten Schwerpunkte entsprechend ihrer eigenen Lehrgangsangebote setzen.

Themenblock Herausforderungen bei der Umsetzung der GFABPrV und übergeordnete Fragen

1. Auswirkungen der neuen GFABPrV

Die Umsetzung der neuen GFABPrV war für die zuständigen prüfenden Stellen anforderungsintensiv, insbesondere, weil zeitnah nach deren Inkrafttreten eine neue Änderungsverordnung für Fortbildungsordnungen (siehe BGBL. ARTIKEL 78, 2019) erlassen wurde, in deren Kontext es *"Kommunikationsprobleme"* (wörtliches Zitat) gegeben hat. Einige zuständige prüfende Stellen hatten bereits ihre neue Prüfungsordnung für die GFABPrV erlassen, andere waren gerade dabei.

Die mit der neuen GFABPrV verbundene verbesserte Fachlichkeit der GFAB bewertet man sehr positiv, sie bedeutet aber mehr Anforderung an die zuständigen prüfenden Stellen. Positiv war es für die zuständigen prüfenden Stellen, festzustellen, dass die Bildungsträger durch die neue GFABPrV ihre zum Teil nicht mehr zeitgemäßen bzw. nicht State-of-the-art-adäquaten Curricula anpassen mussten.

Generell hat man die neue GFABPrV als *"Aufbruch"* (wörtliches Zitat) erlebt, der dem Fortbildungsprofil und der Tätigkeit der Fachkräfte mehr Aufmerksamkeit zugeführt hat.

Als zum Teil schwierig erlebt man die Bewertungsmaßstäbe insbesondere bei der Projektarbeit.

2. *Veränderungen bei den zu prüfenden Personen*

Insbesondere in einem großen Bundesland mit sehr vielen Prüfungen zeichnen sich Veränderungen bei den Personen ab, die sich zur Prüfung anmelden. Die Heterogenität der Prüfungsabsolventinnen und Prüfungsabsolventen nimmt dort erkennbar zu: es melden sich zum Teil *"exotische"* (wörtliches Zitat) Personen ohne vorangegangene Lehrgangsteilnahme, Beschäftigte mit anthroposophischer Ausrichtung, Personen mit bunten Bildungs- und Berufsbiografien.

In anderen Bundesländern nehmen Prüfungsabsolventinnen und Prüfungsabsolventen aus dem WfbM-Bereich ab, während Personen, die in Berufsförderungswerken entsprechende Qualifizierungen absolviert haben, zunehmen. Die Zunahme der Personen aus Berufsförderungswerken erklärt man mit dem Interesse der Rentenversicherungsträger, die gemäß GFABPrV geprüfte Personen gut in den Arbeitsmarkt integriert bekommen.

In mehreren Bundesländern stellen die zuständigen prüfenden Stellen einen Zuwachs von Prüfungsabsolventinnen und Prüfungsabsolventen mit akademischen Abschlüssen fest einschließlich solcher, die aufgrund von Arbeitslosigkeit mit dem Ablegen der GFAB-Prüfung die Perspektive Selbständigkeit verbinden.

Einzelne zuständige prüfende Stellen äußern auch Veränderung bei den zu prüfenden Personen dahingehend: *"Bereits in den letzten Jahren - auch bereits vor dem BTHG - war feststellbar, dass zunehmend das Interesse auch bei nicht in anerkannten WfbM beschäftigten Mitarbeitenden und deren Arbeitgebern (LT 24, Jugendhilfeeinrichtungen, Integrationsbetriebe o. ä.) an der Fortbildungsprüfung zunahm. Eine Orientierung am Bedarf des Personenkreises unabhängig vom Ort der Leistungserbringung wurde deutlicher"* (wörtliches Zitat).

3. *Herausforderungen in der alltäglichen Aufgabenwahrnehmung*

Sowohl bei grundsätzlichen als auch bei konkreten Einzelfragen fehlen Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner und kollegialer Austausch als Hilfestellung. In der Folge sehen sich die meisten zuständigen prüfenden Stellen *"alleingelassen"* (wörtliches Zitat) im Spagat zwischen den Anforderungen rechtskonformen und rechtssicheren Handelns einerseits und sachgerechten Handelns im Rahmen des gesetzlichen Ermessens- und Gestaltungsspielraums andererseits.

Wesentliche Herausforderungen stellen insbesondere Fragen der Zulassung in Einzelfällen und ggfs. grundsätzlicher Grenzen der Zulassung sowie das Fehlen eines stabilen, verlässlichen Informationsinputs/-flusses insbesondere zu rechtlichen Veränderungen.

4. Die Frage einer Normierung der GFABPrV in der WVO

Übereinstimmend wird insbesondere die neue GFABPrV als hochwertig beurteilt und für die Einführung verbindlicher, bundesweiter Qualitätsstandards zugunsten von Qualitätssicherung plädiert.

Die derzeitige Situation nehmen die zuständigen prüfenden Stellen überwiegend als zu überwindenden *"Wildwuchs"* (wörtliches Zitat) wahr.

Während sich ein großer Teil der zuständigen prüfenden Stellen für die Normierung der GFABPrV als alleinigen, verbindlichen Qualitätsstandard in der Werkstättenverordnung (WVO) ausspricht, plädieren einzelne dafür, die GFABPrV in der WVO beispielhaft zu nennen und/oder in Verbindung mit Hinweisen auf die in der GFABPrV aufgeführten Handlungsbereiche bzw. Kompetenzen.

Vorgeschlagen werden auch Übergangslösungen wie z. B. ein zweistufiger Aufbau, der vor allem langjährigen Fachkräften kurz vor dem Renteneintritt niedrigschwellige Alternativen zur GFABPrV ermöglicht.

Einen über den WfbM-Bereich hinausgehenden Aspekt bringt die zuständige prüfende Stelle eines großen Bundeslandes mit einer großen Zahl an Prüfungen ein: *"Eine SPZ-sonderpädagogische Zusatzqualifikation war bisher nur im Bereich der Werkstätten notwendig, die Zielgruppe war recht fest umrissen... Die Orientierung des gesamten Unterstützungsspektrums weg von der Ausrichtung am Angebot hin zur Personenzentrierung führt stringent dazu, dass Angebote der Teilhabe am Arbeitsleben zunehmend in ganz differenzierten Situationen zu finden sein werden... In dieser heterogener werdenden Situation sorgt die Ausrichtung der Qualifikation der Fachkräfte zur Arbeits- und Berufsförderung an der bundeseinheitlichen GFABPrV im Interesse aller Beteiligten - und vor allem der behinderten Menschen - für ein homogenes Qualitätslevel"* (wörtliches Zitat).

3.2 Erfahrungen, Einschätzungen und Perspektive von Leitungsverantwortlichen in WfbM

Vorbemerkungen

Einrichtungen zur Teilhabe am Arbeitsleben bewegen sich in einem Spannungsfeld vor allem betriebswirtschaftlicher, rehabilitativer, berufspädagogischer und inklusionsorientierter Anforderungen (zu der in der einschlägigen Fachliteratur meist als „Zielkonflikt“ oder auch „Triplemandat“ beschriebenen Situation der Einrichtungen siehe insbesondere KRANERT/STEIN/RIEDL 2021, S.20, THESING 2017, S. 48ff und 58f, BENDEL/RICHTER 2021, S. 4f.).

Für die Leitungsverantwortlichen der Einrichtungen gilt das Agieren im Spannungsfeld unterschiedlicher Anforderungen in besonderem Maße. Zugleich haben sie zusätzlich die Spezifika und besondere Ausrichtung ihrer jeweiligen Einrichtungsträger als auch regionale Faktoren zu berücksichtigen.

Je nach Größe der Einrichtung und entsprechend ihrer Organisationsstruktur haben die Personen in Leitungsfunktion nur begrenzten unmittelbaren Kontakt zu den Fachkräften. Sie treffen in ihren Leitungsfunktionen aber Personalentscheidungen und prägen die Kultur der Einrichtungen auf vielfältige Art und Weise. Demgemäß sind ihre Einschätzungen, Erfahrungen und Sichtweisen für die Umsetzung der GFABPrV in der Praxis relevant. Daher wurden sie als Fokusgruppe ausgesucht, um Erkenntnisse über ihre Perspektiven zu gewinnen, nachzuvollziehen und im Rahmen der Projektziele transparent zu machen.

Angesichts der quantitativen Dimension von mehr als 320.000 behinderten Menschen in WfbM und mehr als 700 Hauptwerkstätten an 2.850 Standorten (vgl. BAG WFBM 2020), erfolgte mit Blick auf die Arbeitsfähigkeit des Explorationsworkshops und zielorientierte Gruppendiskussionen eine kriteriengestützte Auswahl und Ansprache von Einrichtungen.

Das Bemühen, auch einen der bisher wenigen anderen Anbieter zur Mitwirkung zu gewinnen, war nicht erfolgreich und daher konnten ausschließlich WfbM einbezogen werden.

Die Auswahl der Einrichtungen erfolgte nach folgenden Kriterien: um die Heterogenität der gewachsenen Vielfalt an Einrichtungen weitestmöglich einzufangen, sollten WfbM unterschiedlicher Größe, unterschiedlicher Träger, in unterschiedlichen Regionen und mit unterschiedlichen Zielgruppen eingebunden werden. So wurden neben WfbM, die behinderte Menschen mit unterschiedlichen Behinderungen beschäftigen, auch spezialisierte WfbM und hier vor allem für Menschen mit psychischen Behinderungen als wachsende Zielgruppe berücksichtigt.

Zum methodischen Vorgehen und der Gestaltung des Explorationsworkshops:

Nachdem die Kriterien für die Auswahl der einzubeziehenden Einrichtungen festgelegt und die Einrichtungen dementsprechend ausgewählt worden waren, erfolgte das methodische Vorgehen analog zu dem bei der anderen Fokusgruppe „Zuständige prüfende Stellen“.

In einem ersten Schritt wurden die Leitungen der ausgewählten Einrichtungen identifiziert und über das BIBB-Projekt und seine Zielstellungen einschließlich des geplanten Explorationsworkshops informiert und um Mitwirkung angefragt. Aufgrund der einsetzenden Auswirkungen der Corona-Pandemie waren einige der angefragten Personen intensiv mit den damit verbundenen Herausforderungen wie insbesondere Schließungen der Einrichtungen aufgrund von Corona-Ausbrüchen oder rechtlichen Vorgaben, der Einrichtung von Notgruppen, der Umstellung auf Distanzbetrieb und der Sicherstellung der Finanzierung der Einrichtung etc. befasst (siehe DVFR 2021). Insofern gestaltete sich die Ansprache einerseits schwierig, andererseits stieß sie auch trotz der Ausnahmesituation bei einigen auf großes Interesse.

Als der dann für den Zeitpunkt einer vorübergehend planbaren Übersichtlichkeit und „neuen Normalität“ terminierte Explorationsworkshop erneut coronabedingt kurzfristig zeitlich verschoben werden musste, wurde auch hier ein im Projektdesign nicht vorgesehener Zwischenschritt eingeführt. Dieser Zwischenschritt sah auch für diese Fokusgruppe so aus, dass den Leitungsverantwortlichen für den Explorationsworkshop ausgearbeitete Themenblöcke zu Fragestellungen mit der Bitte um schriftliche Beantwortung übermittelt wurden. Nach entsprechendem Rücklauf wurden die Ausführungen der Leitungsverantwortlichen ausgewertet und für den in einem Corona-bedingt möglichen Zeitfenster stattfindenden Explorationsworkshop aufbereitet. Dieser ursprünglich nicht geplante Zwischenschritt erwies sich auch bei dieser Fokusgruppe für die Diskussionen beim Explorationsworkshop als sehr erkenntnisfördernd: sowohl die tendenziell ähnlichen Erfahrungen und Einschätzungen als auch die eher divergierenden der einzelnen WfbM-Vertreterinnen und Vertreter konnten so gemeinsam reflektiert und diskutiert werden und nicht zuletzt die Konzentration der Erörterungen auf relevante Punkte zusätzlich erhöht werden.

Für das mit diesem BIBB Discussion Paper verbundene Anliegen des BIBB werden im Folgenden ausgewählte relevante Ergebnisse thematisch gebündelt dargestellt.

Zugunsten der Offenheit bei den Gruppendiskussionen während des Explorationsworkshops, die im Sinne des Erkenntnisinteresses und der mit dem Projekt verbundenen übergreifenden Anliegen des BIBB ausdrücklich erbeten und erwünscht war, erfolgt die Präsentation der Ergebnisse auch bei Einzelmeinungen nicht unter Zuordnung zu erkennbaren einzelnen Einrichtungen und/oder Personen.

Themenblock Stellenwert des Themas Fachkräfte und der GFABPrV

Das Thema Fachkräfte besitzt für alle Leitungsverantwortlichen in WfbM hohe Priorität. Übereinstimmender Tenor: *„Alle Strategie und Leitbilder entscheiden sich an dieser Stelle“* (wörtliches Zitat). Man sieht die Fachkräfte als relevante Schnittstelle zwischen den beschäftigten behinderten Menschen und den Kunden der WfbM, die Produkte und Dienstleistungen der Werkstatt nutzen. In

qualifizierten Fachkräften identifiziert man die Grundlage dafür, ein hohes Maß an Qualitäts- und Prozesssicherheit für die Kunden zu garantieren und somit auch neue Märkte erschließen zu können und zugleich den behinderten Menschen mit ihrem Anspruch auf Teilhabe am Arbeitsleben zu entsprechen. Diese Einschätzung korrespondiert mit dem Konsens in der einschlägigen Fachliteratur, dass im Bereich sozialer und bildungsbezogener Dienstleistungen insbesondere für behinderte Menschen die Ebene der unmittelbaren Interaktion und damit die Fachkräfteebene wesentlich ist (vgl. BECK 2002).

Die Fachkräfterekrutierung ist für viele Leitungsverantwortliche schwierig, Tenor: *„Es ist zunehmend schwierig, geeignetes und fachlich gut qualifiziertes Personal zu finden. In der Regel kommen die sogenannten Quereinsteiger zu uns und bewerben sich bei uns. Oft ist dann eine fachliche Qualifizierung nach der Einstellung notwendig“* (wörtliches Zitat). Zugleich bewerten Leitungsverantwortliche den Begriff „Quereinsteiger“ als problematisch und diffus und fragen, was dieser tatsächlich benennt und ob er nicht eine Spaltungstendenz zwischen pädagogischen und ökonomischen Dimensionen dessen, was Auftrag und Realität von WfbM ist, befördert.

Bezüglich der Beschäftigung von Geprüften Fachkräften zur Arbeits- und Berufsförderung (GFAB) sind das Vorgehen und die Begründungen sehr unterschiedlich: einige WfbM beschäftigen nur noch gemäß GFABPrV qualifizierte Fachkräfte bzw. stellen nur noch Personen ein, die sich bereiterklären, zeitnah eine entsprechende Fortbildung zu absolvieren. Als Motive nennen diese Leitungsverantwortlichen, dass nur diese GFAB-Qualifizierung den Anforderungen an die Fachkräfte einschließlich der gestiegenen Erwartungen der Leistungsträger (Bundesagentur für Arbeit, Träger der Eingliederungshilfe, Renten- und Unfallversicherungsträger etc.) entspricht, die SPZ-Lehrgänge keine ausreichende Qualifizierung vermitteln, „SPZ`ler“ zum Teil auch *„nicht ernstgenommen werden“* (wörtliches Zitat) und dass man ein attraktiver Arbeitgeber sein möchte.

Andere WfbM beschäftigen mehrheitlich Fachkräfte mit einer SPZ bzw. entsenden ihre Fachkräfte zu entsprechenden Lehrgängen. Als Beweggründe nennen sie meist gute Erfahrungen mit diesen Qualifizierungen und mangelnde Refinanzierung der teureren GFAB-Lehrgänge durch die Leistungsträger.

Einzelne WfbM haben auch ein Personalentwicklungskonzept, demgemäß die SPZ den Grundstein für alle Fachkräfte legt und die Leitungsverantwortlichen gezielt geeignete Fachkräfte für darauf aufbauende GFAB-Qualifizierung auswählen.

Themenblock Bewertung der GFAB-Qualifizierung und des Prüfungsbestehens durch die Leitungsverantwortlichen

1. Erfahrungen mit der neuen GFABPrV und GFAB

Die Leitungsverantwortlichen, die Erfahrungen mit Prüfungsabsolventinnen und Prüfungsabsolventen haben, verbinden mit diesen durchgängig positive Erfahrungen und Eindrücke, Tenor: *"Die Professionalisierung der GFAB nimmt zu. Die Einführung der Abschlussprüfungen haben zu einer größeren Ernsthaftigkeit bei den Teilnehmern beigetragen. Die SPZ konnte theoretisch auch nur "abgesessen" werden"* (wörtliches Zitat).

Der Zuwachs an Fachlichkeit, Methodik und Professionalität *"macht etwas"* (wörtliches Zitat) mit den Fachkräften, die *"verstanden haben"* (wörtliches Zitat), dass sie nicht mehr (nur) z. B. Tischler, Hauswirtschafterin oder Gärtnermeister sind, sondern eine im positiven Sinne hybride Beruflichkeit erworben haben. Man stellt bei den GFAB ein *"deutliches Plus für ihr Berufsverständnis, eine neue Berufsrolle"* (wörtliches Zitat) fest. Leitungsverantwortliche erkennen zum Teil *"neue Identitäten"* (wörtliches Zitat) bei ihren GFAB, aber auch: *"Eine veränderte Aufgabenwahrnehmung ist festzustellen, hängt aber auch wieder von der Art und Weise der Vermittlung beim jeweiligen Anbieter und den persönlichen Voraussetzungen ab"* (wörtliches Zitat).

Darüber hinaus bedeutet die Professionalisierung der GFAB Mehrwert für die WfbM als Ganze. Insbesondere durch die Projektarbeit, die die Prüfungsabsolventinnen und Prüfungsabsolventen im Rahmen ihrer Prüfung erarbeiten, werden die Arbeit, die Einrichtungskultur und alle Beschäftigten in der WfbM auf vielfache Weise bereichert. Diese Bereicherung erwartet man als Leitungsverantwortliche auch, denn: *"Wenn ich den Lehrgang als WfbM bezahle, will ich auch etwas dafür haben"* (wörtliches Zitat).

Die Leitungsverantwortlichen erleben die Geprüften Fachkräfte zur Arbeits- und Berufsförderung als gute Beispiele für die Kolleginnen und Kollegen, die die Qualifizierung und Prüfung noch vor sich haben. Durch die GFAB entsteht inhaltlicher kollegialer Austausch innerhalb der WfbM. Zugleich erkennen viele Leitungsverantwortliche, dass viele Fachkräfte großen Respekt vor der GFABPrV haben und die entsprechende Qualifizierung und Prüfung für sie anforderungsintensiv und oftmals auch belastend ist. WfbM-Mitarbeiterinnen und -Mitarbeiter erleben die Herausforderung, sich *"dem Lernen wieder stellen zu müssen"* (wörtliches Zitat). Dies bewerten die Leitungsverantwortlichen aber im Ergebnis überwiegend positiv: *"...An der Prüfungsangst müssen wir natürlich arbeiten - der zunehmende Respekt ist aber sehr zu begrüßen und wirkt sich positiv auf den Stellenwert der Ausbildung und das damit verbundene berufliche Selbstverständnis der Absolventen aus"* (wörtliches Zitat).

Bei bereits langjährig beschäftigten Fachkräften, die die GFAB-Qualifizierung absolvieren, erleben Leitungsverantwortliche teilweise auch diesbezügliche Überforderung. Nicht jede Fachkraft kommt insbesondere intellektuell für eine GFAB-Fortbildung in Frage, Tenor: *"Vorauswahl ist wichtig"*

(wörtliches Zitat). Auch daher bewertet man den Zeitraum als wichtig: die GFAB-Qualifizierung sollte innerhalb der ersten drei Jahre nach der Einstellung erfolgen.

Aus Sicht der Leitungsverantwortlichen ist es wesentlich, dass sowohl die Dozentinnen und Dozenten der Fortbildungslehrgänge die Belastung für die Teilnehmenden ausreichend im Blick haben, als auch, dass die Prüfungsabsolventinnen und Prüfungsabsolventen in den WfbM angemessene Wertschätzung erfahren.

Nach Einschätzung der Leitungsverantwortlichen ist die mittlere Führungsebene in den WfbM über das *"dynamische Kapital"* (wörtliches Zitat), das die erfolgreichen Prüfungsabsolventinnen und Prüfungsabsolventen mit ihrem Kompetenzzuwachs und ihrer *"Auffrischung"* (wörtliches Zitat) in die WfbM einbringen, *"nicht immer glücklich"* (wörtliches Zitat). Auch stellt die durch die Teilnahme am Fortbildungslehrgang bedingte Abwesenheit der Fachkräfte für die WfbM einen kritischen Punkt dar; die Vertretungsfrage ist dadurch ein wiederkehrendes WfbM-internes Diskussionsthema. Auch insofern bevorzugen manche Führungskräfte die kürzeren SPZ-Lehrgänge, um temporären Personalengpässen zu entgehen.

Es werden auch Betriebsvereinbarungen praktiziert, dass WfbM-Mitarbeiterinnen und -Mitarbeiter freiwillig Freizeit investieren, um berufsbegleitend an GFAB-Qualifizierungen teilzunehmen.

Die neue GFABPrV hat aus Sicht der Leitungsverantwortlichen den personenzentrierten und kompetenzorientierten Ansatz innerhalb der WfbM deutlich verstärkt.

2. Rückmeldungen der GFAB an die Leitungsverantwortlichen

Einige Leitungsverantwortliche formulieren die Einschätzung, dass die hohe Belastung, die die GFAB-Qualifizierung für viele Fachkräfte darstellt, meist nach Prüfungserfolg nicht nur in neues berufliches Selbstbewusstsein, sondern auch Dankbarkeit gegenüber dem Arbeitgeber, der dafür Zeit und Geld investiert hat, mündet. Oft "kippe" diese Haltung aber, wenn sich der Fortbildungsabschluss nicht in Verdienstanstieg und beruflicher Aufstiegsperspektive auswirkt. An dieser Stelle sehen einige Leitungsverantwortliche strukturellen Handlungsbedarf.

Ein Leitungsverantwortlicher formuliert die Notwendigkeit, dass die WfbM-Leitung auch an die Adresse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die die anspruchsvolle GFAB-Qualifizierung absolvieren, *"ein Zeichen setzen"* (wörtliches Zitat), indem sie sich z.B. für die Teilnehmenden einen Tag Zeit nehmen.

3. Bewertung der Fortbildungslehrgänge

Die Leitungsverantwortlichen besitzen in sehr unterschiedlichem Maß Kenntnis über die Inhalte und die Art der Durchführung der Fortbildungslehrgänge. In der Gruppendiskussion zeigt sich, dass sich einige noch nie damit beschäftigt haben und dies auch nicht als ihre Aufgabe sehen. Diese

Leitungsverantwortlichen sehen ihre Aufgabe auf die Ermöglichung und Finanzierung der Lehrgänge für ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschränkt. Andere Leitungsverantwortliche betonen, wie wichtig für sie die genaue Prüfung und Auswahl der Angebote ist. Nicht alle Anbieter und Lehrgänge entsprechen ihrer Ansicht nach den Anforderungen an die GFAB in der Praxis. Bei der Auswahl achten diese Leitungsverantwortlichen insbesondere auf ausreichende Berücksichtigung relevanter Themen und Aktualität wie Digitalisierung, psychische Behinderungen, aber auch darauf, ob Hospitationen in WfbM und anderen Einrichtungen Teil der Qualifizierung sind.

Wichtig für viele Leitungsverantwortliche ist ein inhaltlich vielfältiges, auf die unterschiedlichen Bedarfe und Ausrichtungen ihrer jeweiligen WfbM zugeschnittenes Angebot an Qualifizierungsangeboten, Tenor: *"Wären die Lehrgänge komplett gleich ausgestaltet und würde das bedeuten, dass unsere Mitarbeiter zwei Jahre intensiv im Thema "geistige Behinderung" geschult würden, ginge das für unser Haus am Ziel vorbei"* (wörtliches Zitat).

Einige Leitungsverantwortliche plädieren dafür, dass auch Werkstattträte in den Lehrgängen referieren und so *"in die Sichtbarkeit gebracht"* werden (wörtliches Zitat).

Insgesamt ist das Thema "Mitwirkung und Mitbestimmung" aus Sicht der Leitungsverantwortlichen in den Curricula der Lehrgangsanbieter noch nicht ausreichend angekommen.

4. Einschätzungen zu Anforderungen an die Fachkräfte unabhängig von der GFABPrV

Das Thema Finanzierung von Fort- und Weiterbildung ist für viele Leitungsverantwortliche wesentlich. Geregelt, verlässliche Refinanzierung durch die Leistungsträger fehlt oft und wird bemängelt.

Auch die Angebote an Qualifizierungen sind nach Einschätzung der Leitungsverantwortlichen von unterschiedlicher Güte. Einige Leitungsverantwortliche betonen, dass man sich die Anbieter von Qualifizierungen gut anschauen muss. Als erfreulich sieht man, dass die Möglichkeit der Auswahl an Qualifizierungsangeboten gestiegen ist.

Einige Leitungsverantwortliche sind selbst als Referentinnen und Referenten in Weiterbildung aktiv.

Je nach Organisationsform der WfbM und regionalen bzw. Landesvorgaben ist Fortbildung der Fachkräfte Teil der Leistungsvereinbarung z. B. mit dem zuständigen Landesministerium.

Ein Leitungsverantwortlicher formuliert die Notwendigkeit, dass die Fachkräfte auch regelmäßig im *"normalen Markt"* (wörtliches Zitat), z. B. einer modernen Tischlerei außerhalb der WfbM weitergebildet werden. Diese Form des Austausches mit und der Weiterbildung in Betrieben des ersten Arbeitsmarktes sichere Aktualität und Flexibilität und *"bringt Standard mit in die WfbM"* (wörtliches Zitat).

Aus Sicht einiger Leitungsverantwortlicher besteht die *"Kunst"* (wörtliches Zitat) darin, langjährig beschäftigte Fachkräfte und neue mit oft anderen Berufsbiografien und Ausrichtungen zusammenzubringen.

Themenblock Übergeordnete Fragen

1. Prüfungsausschüsse

Die Erfahrungen und Einschätzungen der Leitungsverantwortlichen bezüglich der Prüfungsausschüsse hängen entscheidend vom Stellenwert ab, den die GFABPrV und entsprechend geprüfte Fachkräfte zur Arbeits- und Berufsförderung in der WfbM haben. Wer kaum oder gar keine gemäß GFABPrV geprüften Fachkräfte beschäftigt, hat zum Thema Prüfungsausschuss wenig oder gar keinen Bezug. Darüber hinaus wird die Perspektive auf die Arbeit der Prüfungsausschüsse davon geprägt, ob Leitungsverantwortliche selbst als Referentinnen und Referenten in Qualifizierungsangeboten tätig sind und/oder in Prüfungsausschüssen als Prüfungsausschussmitglied mitwirken. Bei den Leitungsverantwortlichen, bei denen weder durch Geprüfte Fachkräfte zur Arbeits- und Berufsförderung noch durch eigene Aktivitäten Kontakt zu Auftrag und konkreter Aufgabenwahrnehmung eines Prüfungsausschusses besteht, liegen entsprechend keine oder kaum Erfahrungen und auch keine Kenntnisse und Interesse daran vor.

Dem gegenüber besteht besonderes Interesse an den Prüfungsausschüssen dort, wo Leitungsverantwortliche selbst an Qualifizierungen und Prüfungen beteiligt sind.

In diesen Fällen sieht man die mit diesem persönlichen Engagement verbundenen Gestaltungs- und Einwirkungsmöglichkeiten für die Qualifizierung von Fachkräften in WfbM im allgemeinen und den Fachkräften in der eigenen WfbM im Besonderen.

Konkret formuliert ein Leitungsverantwortlicher die Bedeutung der Arbeit des Prüfungsausschusses für die eigene Arbeit und die eigene Einrichtung wie folgt: der Prüfungsausschuss ist das letzte *"Glied in der Kette der Ergebnissicherung"* (wörtliches Zitat). Die Mitwirkung im Prüfungsausschuss wird auch dezidiert damit begründet, dessen Arbeit ohne eigene Mitwirkung *"nicht zu vertrauen"* (wörtliches Zitat).

2. Normierung der GFABPrV in der Werkstättenverordnung

Das Meinungsbild der Leitungsverantwortlichen in der Frage der Wünschbarkeit einer Normierung der GFABPrV ist heterogen und durchaus kontrovers.

Während sich einige Leitungsverantwortliche dezidiert dafür aussprechen und ihre Einrichtungen inzwischen ausschließlich auf GFABPrV-geprüfte Fachkräfte setzen, sprechen sich andere dagegen aus. Die Befürworter einer Normierung in der Werkstättenverordnung begründen ihr Votum vor

allem mit den für die Fachkräfte und deren sachgerechte Aufgabenwahrnehmung bestehenden entsprechenden Kompetenzanforderungen und den positiven Erfahrungen, die sie mit GFABPrV-geprüften Fachkräften machen. Darüber hinaus heißt es: *"Zur Qualitätssicherung und als Qualitätssicherung für die Arbeit in der WfbM würde ich das begrüßen. Hinzukommen sollte eine Aufforderung (nicht unbedingt Verpflichtung) der kontinuierlichen Weiterbildung der GFABs..."* (wörtliches Zitat) und: *"Derzeit stellt das "Nebeneinander" der SPZQ und der GFAB für die Kursteilnehmer und die Fachkräfte in den Werkstätten immer wieder eine erklärungsbedürftige und wenig nachzuvollziehende Situation dar"* (wörtliches Zitat).

Diejenigen, die sich gegen eine Normierung in der WVO aussprechen, führen als wesentliches Argument mangelnde Refinanzierung der kostenintensiveren Lehrgänge durch die Leistungsträger an.

In der intensiv geführten Gruppendiskussion über die Frage der Normierung der GFABPrV in der Werkstättenverordnung als einheitlicher Qualitätsstandards zeigt sich, dass einige Leitungsverantwortliche sich bisher noch wenig mit dieser Frage beschäftigt haben, während dies für andere wesentlich ist.

Das Thema Einführung eines bundeseinheitlichen GFABPrV-Standards wird auch unter strategischen Gesichtspunkten diskutiert. So stellen einzelne Leitungsverantwortliche fest, dass die Aufnahme der GFABPrV als Vorgabe in der Werkstättenverordnung es den derzeit noch zurückhaltenden und ablehnenden WfbM erleichtern würde, diesen Standard zu übernehmen. *"Ganz pragmatisch"* (wörtliches Zitat) könnte man mit der Anpassung der WVO auch die Finanzierungsproblematik lösen, weil der Kostensatz dann refinanziert würde.

Von einer Normierung der GFABPrV in der WVO verspricht man sich auch mehr Akzeptanz für die Arbeit in den WfbM und ihre Leistungen für die Teilhabe und Inklusion behinderter Menschen: Für das Bild von außen auf WfbM *"muss beschreibbar sein, was wir tun"* (wörtliches Zitat) und ein *"deutlich anderes Signal"* (wörtliches Zitat) gesetzt werden. Dafür sei *"struktureller Standard"* (wörtliches Zitat) wichtig. Der *"Weg zur Berufsakzeptanz"* (wörtliches Zitat) sei nicht mit der bestehenden *"Vielfalt"* (wörtliches Zitat) erreichbar, so die Argumentation für eine entsprechende Novellierung der Werkstättenverordnung.

3.3 Geprüfte Fachkräfte zur Arbeits- und Berufsförderung: Profile, Erfahrungen, Einschätzungen

Vorbemerkung:

In Fachliteratur (vgl. BECK 2002, S.32 und THESING 2017, S. 58f) und Fachszene (vgl. BAG WERKSTATT:DIALOG 2021) besteht bei allen sonstigen Unterschieden der Betrachtungsweisen

übergreifend Konsens, dass den Fachkräften für den von Zielkonflikten geprägten Auftrag der WfbM eine Schlüsselrolle zukommt. Diese Einsicht führte bereits 2001 dann auch zur bildungspolitischen Entscheidung der Fortbildungsprüfungsordnung des Bundes mit dem Abschluss und der Berufsbezeichnung „Geprüfte Fachkraft zur Arbeits- und Berufsförderung in Werkstätten für behinderte Menschen“.

Mit den Diskussions- und Entscheidungsprozessen, die zur Einführung dieses mit der GFABPrV verankerten Fortbildungsprofils führten, waren Vorstellungen und Erwartungen verbunden, den Nachweis einer erfolgreichen Abschlussprüfung gemäß GFABPrV als verbindliche Anforderung für Fachkräfte in WfbM zu etablieren. Dies geschah jedoch nicht: Bundesregierung und Bundesgesetzgeber ließen auch nach Inkrafttreten der von ihnen verordneten Fortbildungsordnung für die Fachkräfte zur Arbeits- und Berufsförderung in Werkstätten für behinderte Menschen (GFABPrV) die Werkstättenverordnung unverändert für zertifikatsungebundene Qualifizierungen ohne Abschlussprüfung offen und führten keine Verpflichtung zum Nachweis eines den Inhalten des von ihnen verordneten Ordnungsmittels entsprechenden Kompetenzerwerbs ein.

Dies ist umso bemerkenswerter, da diese erste GFABPrV bereits mit der Abschlussbezeichnung ausdrücklich auf Fachkräfte in WfbM ausgerichtet war, also noch nicht im Zeichen späterer Reformprozesse der Abkehr von einer institutionenorientierten zu einer personenzentrierten Leistungserbringung stand. Insofern wäre eine parallel oder zumindest im direkten Nachgang zur GFABPrV erfolgende entsprechende Novellierung der Werkstättenverordnung sehr naheliegend und konsequent gewesen.

Diese politisch weitreichende Entscheidung, mit Rücksicht auf die Ablehnung der "beteiligten Verbände" (eine Angabe zu den von ihr diesbezüglich befragten Verbänden machte die Bundesregierung in ihrer Antwort nicht, siehe DEUTSCHER BUNDESTAG 2002, S. 2) auf eine entsprechende Normsetzung zu verzichten, führte zu verstetigter Mehr- bzw. insbesondere Zweigleisigkeit des Kompetenzerwerbs der Fachkräfte und der Qualifizierungsangebote. Dass man die Möglichkeit, in Verbindung mit Übergangslösungen für erfahrene langjährige Fachkräfte ohne GFABPrV-Nachweis eine Normierung des GFABPrV-Qualitätsstandards zu implementieren, nicht nutzte, lässt darauf schließen, dass die angeführte Begründung der Bundesregierung nur einen Teil der politischen Erwägungen formulierte. In jedem Fall lässt sich fragen, ob die Bundesregierung für ihre 2001 verlautbarte Erwartung, „dass die mit der Fortbildungsverordnung mittelbar gestellten Anforderungen an die Inhalte der Fortbildung für die Fachkräfte zur Arbeits- und Berufsförderung in die Praxis der Werkstatt Eingang finden und positive Auswirkungen auf das Qualifikationsniveau des Fachpersonals in den Werkstätten für behinderte Menschen haben werden“ (DEUTSCHER BUNDESTAG 2002, S.3) und mit den als diesbezügliche Begründung angeführten „Erkenntnisse(n) darüber (vor), dass sowohl auf Seiten der Werkstattträger und der durchführenden Fortbildungseinrichtungen bundesweit ein großes

Interesse an weitergehender Qualifizierung und Fortbildung und am Erwerb des anerkannten Abschlusses „Geprüfte Fachkraft zur Arbeits- und Berufsförderung in Werkstätten für behinderte Menschen“ besteht“ (DEUTSCHER BUNDESTAG 2002, S. 2), auf Basis einer „ersten – allerdings nicht repräsentativen – Umfrage der Bundesarbeitsgemeinschaft Werkstätten für Behinderte in Rheinland-Pfalz“ (DEUTSCHER BUNDESTAG 2002, S. 2) eine ausreichende Grundlage gewählt hat.

Die Diskussions- und Entscheidungsprozesse, die in die neue GFABPrV mündeten, waren vor allem davon geprägt, die GFABPrV auf die veränderten und gestiegenen fachlichen Anforderungen an die Fachkräfte anpassen zu wollen und insbesondere entsprechend den berufsbildungs- und inklusionspolitisch inzwischen etablierten Paradigmen Kompetenzorientierung einerseits und Personenzentrierung (statt Institutionen- und Einrichtungsorientierung) andererseits auszurichten (vgl. VOLLMER 2017).

Im Zuge des Sachverständigenverfahrens zur Erarbeitung der GFABPrV und bei der unmittelbar nach Inkrafttreten der neuen GFABPrV durchgeführten BIBB-Fachtagung im Januar 2017 wurde erneut die Frage einer normsetzenden Verankerung des GFAB-Standards in der Werkstättenverordnung thematisiert.

Parallel zu den Verordnungsarbeiten stattfindende Prozesse im Bereich der Bundesgesetzgebung (insbesondere Bundesteilhabegesetz) und innerhalb der WfbM-Organisationen (insbesondere die Erprobungs- und Implementationsprozesse zu den sogenannten harmonisierten Bildungsrahmenplänen, siehe BAG WFBM 2017; 2018; KRANERT/STEIN/RIEDL 2021) adressierten zwar das Ziel und Instrumente einer stärker auf Inklusion und auf die individuellen Ausgangslagen bezogenen individuellen Förderung der behinderten Menschen in WfbM, ohne aber dabei das Thema geeigneter Qualifizierung und Professionalisierung der Fachkräfte angemessen ins Blickfeld zu nehmen.

Wer sind nun diejenigen, denen allseits eine Schlüsselrolle für den Auftrag einer gelingenden Teilhabe am Arbeitsleben und Beruflicher Bildung jener behinderten Menschen zugeordnet wird, die einen entsprechenden Anspruch darauf haben? Wie sehen die Erfahrungen, Einschätzungen und Vorstellungen derjenigen Geprüften Fachkräfte zur Arbeits- und Berufsförderung aus, die seit Inkrafttreten der neuen GFABPrV 2017 unter den dargestellten Rahmenbedingungen erfolgreich einen entsprechenden Berufsabschluss erworben haben?

Welche Motive haben ihre Prüfungsteilnahme bewirkt? Wie sehen ihre Berufsbiografien aus? Wo sind sie tätig? Welche Erfahrungen haben sie mit Prüfungsvorbereitung und Prüfungsteilnahme gemacht?

Wesentliche Funktion der im Projektverlauf durchgeführten schriftlichen Befragung von Prüfungsabsolventinnen und Prüfungsabsolventen ist es, erste Antworten auf diese Fragen zu

erhalten. Dabei wurde der Fragebogen (*siehe Anhang*) schwerpunktmäßig danach ausgerichtet, subjektive Bewertungen der Prüfungsabsolventinnen und Prüfungsabsolventen zu ihren Qualifizierungswegen, den absolvierten Lehrgängen, dem Verhältnis zwischen Prüfungsinhalten und Prüfungsniveau einerseits und ihrer Tätigkeit andererseits und den Auswirkungen, die sie für sich und ihre Arbeit durch die erfolgte Teilnahme an Qualifizierung und Prüfung erkennen, zu erfahren.

Aufgrund der dargestellten problematischen Ausgangs- und Datenlage kann nicht belastbar abgeschätzt werden, wie viele Prüfungsabsolventinnen und Prüfungsabsolventen mit der Information der schriftlichen Befragung erreicht werden konnten und welcher Prozentsatz von diesen sich daran beteiligte. Mit Blick auf die Repräsentativität der Ergebnisse ist auch der Faktor Selbstselektion zu berücksichtigen.

Die Rückläufe aus den einzelnen Bundesländern sowie die Desk Research und die Erkenntnisse aus dem Explorationsworkshop mit den zuständigen prüfenden Stellen begründen die Annahme, dass dort, wo eine zuständige prüfende Stellen eingerichtet ist, diese nicht von aktuellem Personalwechsel/Vakanz geprägt ist und die Aufgabe der Prüfungsorganisation und Prüfungsdurchführung nicht zu erheblichem Anteil an den Prüfungsausschussvorsitz abgegeben ist, die Prüfungsabsolventinnen und Prüfungsabsolventen für die schriftliche Befragung erreicht werden konnten.

Insgesamt konnten im Projektverlauf 162 Fragebögen ausgewertet werden.

Ausgewählte Ergebnisse im Einzelnen:

1. Allgemeine Angaben zur Person

Die Rückläufe zeigen eine fast gleichwertige Verteilung zwischen „weiblich“ und „männlich“, eine Angabe erfolgte unter „divers“.

Bei den von den Prüfungsabsolventinnen und Prüfungsabsolventen ausgefüllten Fragebögen überwiegt altersmäßig die Gruppe der Fünfzig- bis Neunundfünfzigjährigen.

Hierfür hat sich im Projektverlauf keine hinreichende Erklärung ergeben: Weder die zuständigen prüfenden Stellen noch die Leitungsverantwortlichen können diese Altersgruppendominanz aus ihren Erfahrungen und Eindrücken übereinstimmend bestätigen. Aus beiden Fokusgruppen kam als Erklärung die Vermutung, dass sich hier die Zunahme an Qualifizierungslehrgängen in Berufsförderungswerken auswirkt.

Abbildung 2: Alter der Prüfungsabsolventinnen und Prüfungsabsolventen

ALTER	ANZAHL
unter 20	

20 bis 29	9
30 bis 39	37
40 bis 49	40
50 bis 59	70
60 und älter	2

N = 162

2. Berufsbildung

Bei der Berufsbildung bildet die duale Berufsausbildung auf der Grundlage von Berufsbildungsgesetz (BBiG) und Handwerksordnung (HwO) den Hauptzugangsweg bzw. die führende Vorqualifikation:

Abbildung 3: Berufliche Bildung/Hochschulbildung

BERUFLICHE BILDUNG/HOCHSCHULBILDUNG	ANZAHL
Duale Berufsausbildung	81
Schulische Berufsausbildung	43
Fachhochschul-/Hochschulbildung	19
Sonstiges	18

N = 162

3. Beruflicher Werdegang und aktuelle Situation:

Bis auf wenige Ausnahmen stehen die Prüfungsabsolventinnen und Prüfungsabsolventen aktuell in einem Beschäftigungsverhältnis bei einer WfbM und sind dort oder anderweitig seit mehr als zwanzig Jahren beschäftigt:

Abbildung 4: Beschäftigungsort

DERZEITIGE BERUFSTÄTIGKEIT/BESCHÄFTIGUNGSSORT	ANZAHL
in einer WfbM	124
bei einem anderen Anbieter gemäß BTHG	2
Sonstiges	9
Aktuell ohne B	25

N = 162

Die konkreten Angaben der Prüfungsabsolventinnen und Prüfungsabsolventen zu ihren bisherigen beruflichen Werdegängen zeigen ein breites Spektrum an Berufsbiografien mit sehr

unterschiedlichen Stationen. Dabei fällt auf, dass viele Personen im Laufe ihres Berufslebens nicht nur in unterschiedlichen Tätigkeitsfeldern gearbeitet haben, sondern viele auch mehr als eine Berufsausbildung und/oder mehr als eine Weiterbildung absolviert haben. Auch machen die Angaben transparent, dass sich kaum typische Berufswege dahingehend zuordnend kategorisieren lassen, dass bestimmte Berufsfelder besonders stark vertreten sind. So lässt sich auch keine eindeutige Dominanz z. B. von gewerblich-technischen und/oder landwirtschaftlich und/oder hauswirtschaftlichen Berufsausbildungen gegenüber kaufmännischen Berufsausbildungen feststellen. Eher selten sind lediglich soziale Berufe als erste Berufsausbildung.

Durchaus typisch für die Vielfalt der berufsbiografischen Angaben der Geprüften Fachkräfte sind folgende als Originalzitate angegebene Beispiele, die hier absichtlich in freier Reihenfolge aufgeführt werden:

„Grafikdesignerin in Werbeagenturen und Druckerei/Landwirtin auf Biohöfen, auch mit Sozialtherapie (WfbM)/Ernährungsberaterin/zuletzt in der Lebensmittelproduktion in WfbM“

„Tischlergeselle/Grundwehrdienst/Berufskraftfahrer“

„Ausbildung zum Gießereimodellbauer/FH-Studium Holztechnik/Kalkulator und Wertanalytiker“

„Lehre Kabelmechaniker/Wachmann Sicherheitsdienst (mit Qualifikationen) /Umschulung zum Mechatroniker“

„Gesundheits- und Kinderkrankenpflegerin/Gerontopsychiatrie/Geriatrie/Forensik/Kinder- und Jugendpsychiatrie/Kurzzeitpflege“

„6 Jahre Friedhofsgärtner/13 Jahre Gala-Bau/4 Jahre WfbM“

„Fachgehilfe Wirtschafts- und Steuerberatende Berufe/KFZ-Meister“

„Hauswirtschafterin/Meisterin“

„1. Lehre als Floristin/2. Lehre als Gärtnerin im Zierpflanzenbau“

„Lehre zum Bäcker/Wehrdienst 1 Jahr/Umschulung zum Maler und Lackierer/Meisterschule Maler und Lackierer“

„Diätassistentin/FSJ/Erzieherin/jetzt GFAB“

„Ausbildung Schreinerin/Work and Travel Australien/tätig als Schreinerin/Fachkraft für Hauswirtschaft/Wechsel in Arbeit mit behinderten Menschen/GFAB“

„13 Jahre Forstwirt/10 Jahre bei Firma xy/Gruppenleiter WfbM“, „Ausbildung Bürokauffrau/ Weiterbildung Bankkauffrau/Sekretärin/Versicherungskauffrau/seit 2013 bei Lebenshilfe“

„Ausbildung zur Gas-/Wasserinstallateurin/Betriebswirtin des Handwerks/Meisterin Installateur und Heizungsbauer/Abschluss staatlich geprüfte Eingliederungskraft“

„Ausbildung Hotelfachfrau/AEVO/Dozentin Umschulungsmaßnahme Gastronomie/Hotelbetriebe/ 25 Jahre Aus- und Weiterbildung Reha-Bereich/seit 2018 Bildungsbegleiterin für psychisch behinderte Menschen“

„Ausbildung KFZ-Mechaniker/Meisterprüfung KFZ-Handwerk/ZdK geprüfter Serviceberater“

„Großküche Krankenhaus/Großküche Altenheim/WfbM/Obdachloseneinrichtung“

„Ausbildung als Industriemechaniker/Zivildienst/WfbM“

„Ausbildung zum Maschinenbaumechaniker/Ausbildung zum Bauzeichner/Tätigkeiten in Architekturbüros/Tätigkeit im Bereich Entwicklung von Schaumstoffprodukten/Tätigkeit im Bereich Industriebeschilderung und Kennzeichnung“

„Ausbildung Industriekauffrau/Industriebetriebe-Vertrieb-Ausbilderin/Bildungsträger-Ausbilderin-Bildungsbegleitung Jugendliche/Sozialpsychiatrische Einrichtung für Menschen mit psychischen Behinderungen“

„Ausbildung als Schriftsetzerin/Angestellte als Schriftsetzerin/selbständig als Schriftsetzerin/Reha-Begleitung von Schädelhirnverletzten“

„Ausbildung Einzelhandelskauffrau/11 Jahre Einzelhandel/23 Jahre Großhandelskauffrau – leitende Position/seit 5 Jahren WfbM“

„Schulabschluss 10. Klasse/Lehrausbildung - Abschluss Maschinenbauzeichnerin – Abschluss Gärtnerin/Fachschule/Ausbilderin – Dozentin für GALA-Bau“

„allgemeine Hochschulreife/Heilerziehungspflegerin/GFAB“

„Studienabschluss M.A./Dr. phil./Wissenschaftlicher Mitarbeiter an Universität/GFAB“

„Ausbildung zum Tischler und Restaurator/GALA-Bau, Zimmerer/Ausbildung Abendschule zum Betriebswirt/seit 2010 in WfbM“

„Ausbildung zum Elektroinstallateur/Facharbeiterabschluss/Mitarbeiter in Produktion/WfbM technischer Dienst/WfbM BBB, SPZ, GFAB“

„Tischler-Ausbildung Deutsche Staatsoper Berlin/Wanderschaft 3 ½ Jahre/ Holzbildhauerausbildung /Arbeiten mit Produktionsschülern“

„Krankenpflegehelferin mit Diplom/4 Jahre psych. Pflegeheim/24 Jahre WfbM“

„Ausbildung Zootechniker/Mechanisator-Rinderzucht/bis 2019 in Rinderzucht tätig“

„Ausbildung zur Friseurin und von 2009 – 2018b tätig als Friseurin“

„KFZ-Schlosser/LKW-Fahrer“

„Masterabschluss Electrical Communication Engineering/Praktikum im Fraunhofer-Institut/ Ingenieur Assistentin im Irak“

„Ausbildung Erzieherin/SPZ/GFAB“

„Fachhochschulstudium Krippenpädagogik/Krippenerzieherin/Erzieherin/SPZ/GBAB“

„Schulische Ausbildung zur Immobilienkauffrau/Berufsbildendes Soziales Jahr/Arbeit in WfbM“

„Ausbildung als Krankenschwester/12 Jahre ambulante Pflege/seit 5 Jahren Gruppenleitung in WfbM“

„Studienabschluss als Literatur-/Medienwissenschaftler/Quereinstieg als FAB“

„Dipl. Graf-Designerin/selbständig/anerkannte Lehrkraft für Schulen in freier Trägerschaft/GFAB“

„schulische Ausbildung Kinderpflege/Fachkraft/Weiterbildung“

„schulische Ausbildung als Zimmermann/Physiotherapeut/GFAB“

„Ausbildung zum Kaminbauer/Fliesenleger/kaufmännische Ausbildung/Kaufmann/ Messebauer/ GFAB“

„Industriemechanikerin und Erzieherin/Hort/Kita-Leitung/Wohnheim und Mutter-Kind-Haus/Ausbildung Metallbearbeiterin“

„schulische Ausbildung Köchin/11 Jahre Köchin/8 Jahre selbständig/20 Jahre angestellt als Köchin“

„Gärtner für Zierpflanzenbau/Baumarkt/Fachgeschäft für Spielwaren/Diakonie“

„Ausbildung Industrieelektroniker/staatlich geprüfter Krankenpfleger/Krankenpflege in Psychiatrie“

„Ausbildung als Landwirt“

„Ausbildung Schneiderin/Praxis: Deutsche Oper Berlin/Studium: Gewandmeisterin ab 2009“

„Ausbildung Hauswirtschaftsmeisterin/stellvertretende Küchenleitung/Meisterausbildung /Küchenleitung/stellvertretende Hauswirtschaftsleiterin“

„Ausbildung zum Pferdewirt in Zucht/Haltung/Angestellte in Elektrobetrieb/Pferdewirt in Biolandbetrieb/Gruppenleiter in WfbM“

„schulische Ausbildung Medienkauffrau für Digital & Printmedien (MDK)/diverse Praktika sozialer Bereich/Studium-Abbruch Sonderpädagogik auf Lehramt“

„schulische Ausbildung Modeschneiderin“

„Bachelor Forstwirtschaft/Ausbildung Forstwirtschaft/Ausbildung Landschaftsgärtner/Studium Forstwirtschaft“

„Ausbildung Zerspanungsfacharbeiter/CNC Dreher/Forstarbeiter/Trockenbauer“

„Ausbildung Chemielaborantin/Verkäuferin/SPZ/GFAB/Hauswirtschaft/Pflege“

„Ausbildung als Augenoptikerin/Arbeit Augenoptikerin/Erziehungszeit von 2 Kindern/Teilzeit als Hilfskraft in Behindertenwerkstatt“

„Studienabschluss Dipl. Sozialwissenschaften (Universität)/Journalistin (Volontariat und Praxis) /Beraterin (Internat. Unternehmensberatungen + eigene GmbH)/Begleiterin (Selbsthilfe + WfbM)“

„Ausbildung Bäckereifachverkäuferin/Luftsicherheitsassistentin/Zugbegleiterin“

„Ausbildung Steinmetz/Restauratorin (Master of Arts) Studium Restaurierung (Bachelor und Master)/seit 2016 Gruppenleiterin WfbM“

„schulische Berufsausbildung als Facharbeiter Lager und Logistik/Facharbeiter KFZ-Schlosser/Facharbeiter Baumaschinenführer/Facharbeiter Tiefbauer (alle mit Prüfung)“

„Anlagenmechaniker, Anlagenbediener“

„Einzelhandel, Dokumentar, Programmierer“

„Textilmanager, Zerspanungsmechaniker, Maschinenführer Getränkeindustrie, Fachlagerist/Betriebsschlosser“

4. Qualifizierungsweg und Prüfung

Bei den Motiven zur Teilnahme am Lehrgang und an der Fortbildungsprüfung nimmt bei Möglichkeit der Mehrfachnennungen der Wunsch nach persönlicher und fachlicher Weiterentwicklung bei den Antworten den Spitzenplatz ein. Deutlich erkennbar ist auch die Bedeutung, die die Vorgabe/Anforderung des Arbeitgebers für die Entscheidung der Befragten zur Teilnahme an Fortbildung und Prüfungsteilnahme hat:

Abbildung 5: Motive zur Teilnahme am Lehrgang und der Prüfung

MOTIVE ZUR TEILNAHME AM LEHRGANG UND DER PRÜFUNG	ANZAHL
Vorgabe des Arbeitgebers	97
Sicherung/Erhalt des Arbeitsplatzes	55
Berufliche Neuorientierung/angestrebte Veränderung	69
Interesse/Wunsch nach formalem Abschluss	63
Persönliche und fachliche Weiterentwicklung	115
Beruflicher Aufstieg	38
Besserer Verdienst	49
Sonstiges	5

N = 162

Zur Bewertung des Lehrgangs durch die Prüfungsabsolventinnen und Prüfungsabsolventen: überwiegend fühlte man sich umfassend und gut auf die Abschlussprüfung vorbereitet und auch die zur Anwendung gekommenen Lernformen bewertet man überwiegend positiv.

Der Austausch mit anderen Lehrgangsteilnehmenden wird als sehr hilfreich erlebt.

Einzelne Kommentierungen formulieren, dass mehr Praxisorientierung in den Lehrgängen wünschenswert ist: „Praxisbezogener, praxisorientierter“; „mehr Anschauungsmaterial“;

„Exkursion in andere Werkstätten“, „zusätzliche Praxisbesuche in anderen Einrichtungen“ (wörtliche Zitate).

Die Qualität der Lehrkräfte in den Lehrgängen wird überwiegend positiv bewertet. Die Kompetenz der Lehrkräfte mit Blick auf die neue GFABPrV beurteilen die Prüfungsabsolventinnen und Prüfungsabsolventen eingeschränkt positiv.

Bei den Einschätzungen zu den Auswirkungen der absolvierten Prüfung erhält bei Möglichkeit von Mehrfachnennungen die Erweiterung der Fachkenntnisse überragend hohe Zustimmungswerte, gefolgt von dem Gewinn eines veränderten Blickes auf das berufliche Aufgabengebiet und neuen Anregungen für die berufliche Tätigkeit. Ebenfalls hohe Zustimmungswerte erhält die Bewertung, dass das Erleben der Vorbereitung und des Ablegens der Prüfung herausfordernd war und das berufliche Selbstbewusstsein gestärkt haben: „*Mein erworbener Abschluss hat mir persönlich und fachlich sehr gutgetan. Ich gehe professioneller mit meinem Betreuungsauftrag um, verstehe die Diskrepanz zwischen Theorie und Praxis*“ (wörtliches Zitat).

Abbildung 6: Einschätzungen zu den Auswirkungen der abgelegten Prüfung

EINSCHÄTZUNGEN ZU DEN AUSWIRKUNGEN DER ABGELEGTEN PRÜFUNG	JA	TEILWEISE	NEIN
Vorbereitung und Ablegen der Prüfung haben meine Fachkenntnisse erweitert	130	28	3
Vorbereitung und Ablegen der Prüfung haben meinen Blick auf mein berufliches Aufgabengebiet verändert	94	54	12
Vorbereitung und Ablegen der Prüfung haben mir neue Anregungen für meine berufliche Tätigkeit gegeben	100	50	11
Vorbereitung und Ablegen der Prüfung waren herausfordernd	116	43	1
Vorbereitung und Ablegen der Prüfungen haben mein berufliches Selbstbewusstsein			
a) verändert	79	55	25
b) gestärkt	102	41	16
Der Fortbildungsabschluss eröffnet mir neue berufliche Perspektiven			
Mit dem Fortbildungsabschluss erhöht sich mein Verdienst	JA		NEIN
	84		73

N =162

Die Frage, ob die Vorbereitung auf die Prüfung und das Ablegen dieser jeder Kollegin und jedem Kollegen zu empfehlen ist, wird fast ausnahmslos bejaht bzw. eingeschränkt bejaht:

Abbildung 7: Votum zu Empfehlung für GFABPrV

VOTUM ZU EMPFEHLUNG FÜR GFABPRV	JA	TEILWEISE	NEIN
Ich würde Vorbereitung und Ablegen der Prüfung jedem Kollegen/jeder Kollegin empfehlen	110	41	7

N = 162

Die Prüfungsabsolventinnen und Prüfungsabsolventen sprechen sich fast ausnahmslos dafür aus, dass die GFABPrV Qualitätsstandards setzt und verpflichtende Vorgabe für die Fachkräfte in entsprechenden Tätigkeitsfeldern sein sollte und fast ausschließlich dagegen, dass sie eine überflüssige formale Anforderung ist. Verstärkend nutzen einige die Möglichkeit von Anmerkungen und Kommentierung: „Berufsanfänger und Quereinsteiger sollten unbedingt eine GFAB ablegen“. „Den meisten Arbeitgebern reicht die SPZ aus. Persönlich finde ich, dass die staatliche Prüfung als Abschluss mit dazugehört, um auch diesen Berufszeit zu „erhöhen“ und ihn „bekannter“ zu machen“ (wörtliche Zitate).

Abbildung 8: Einschätzungen zur Fortbildungsprüfungsverordnung (GFABPrV)

EINSCHÄTZUNGEN ZUR FORTBILDUNGSPRÜFUNGSVERORDNUNG (GFABPRV)	JA	TEILWEISE	NEIN
Die GFABPrV entspricht den vielfältigen Anforderungen in der Praxis	78	76	3
Die GFABPrV ist zu anspruchsvoll	31	47	77
Die GFABPrV ist eine überflüssige formale Anforderung	JA		NEIN
	6		145
Die GFABPrV setzt Qualitätsstandards und sollte verpflichtende Vorgabe für alle Fachkräfte in entsprechenden Tätigkeitsfeldern sein	111	36	11
Die GFABPrV ist nicht überall bekannt	51	82	14
Die GFABPrV ist nicht ausreichend anerkannt	53	72	16
Sonstiges			

N = 162

Einige Prüfungsabsolventinnen und Prüfungsabsolventen nutzen die Möglichkeit, über die Beantwortung der konkreten Fragen hinaus Anmerkungen zu ihren Erfahrungen und Einschätzungen

zu machen. Diese konzentrieren sich auf die Kritik an mangelnder Wertschätzung ihres Prüfungserfolgs sowohl in finanzieller als auch in sonstiger Hinsicht: *„Ich finde es sehr schade, dass die GFAB nicht finanziell honoriert wird“*; *„Arbeitsplatz und Tätigkeit bleiben gleich, Vorgesetzte wollen Pflicht erfüllen, aber kein echtes Interesse“*; *„Der Abschluss ist von der WfbM so wenig gewünscht, dass ich um Urlaubstage für die Prüfung kämpfen musste, um den Abschluss zu absolvieren“*; *„Für mich persönlich steht keine Gruppenleiterstelle bei meinem jetzigen Arbeitgeber zur Verfügung, das bedeutet, dass diese Weiterbildung im Moment nicht finanziell vergütet wird. Der Abschluss GFAB ist derzeit in einer WfbM nicht erforderlich! Diese Situation ist für mich sehr unbefriedigend. Vielleicht können Sie mir Impulse geben, wo diesem relativ neuen Abschluss mehr Bedeutung beigemessen wird!?! Danke“* (wörtliche Zitate).

3.4 Das Fachgespräch mit relevanten Verantwortlichen und Stakeholdern

Einordnung in den Projektkontext, Teilnehmende, Ablauf und wesentliche Ergebnisse:

Integraler Bestandteil des Projektdesigns war ein Fachgespräch mit relevanten Verantwortlichen und Stakeholdern, um diesen ausgewählte Ergebnisse aus den beiden Gruppendiskussionen der Explorationsworkshops mit den beiden Fokusgruppen "Zuständige prüfende Stellen" und "Leitungsverantwortliche in Einrichtungen zur Teilhabe am Arbeitsleben" und der schriftlichen Befragung der Prüfungsabsolventinnen und Prüfungsabsolventen vorzustellen und mit ihnen zu diskutieren.

Teilnehmende des Fachgesprächs waren von ihren jeweiligen Institutionen und Organisationen benannte bzw. aufgrund ihrer Zuständigkeit und Verantwortlichkeit ausgewählte Vertreterinnen und Vertreter des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS), der Bundesagentur für Arbeit (BA), der Bundesarbeitsgemeinschaft der überörtlichen Träger der Sozialhilfe und der Eingliederungshilfe (BAGüS), der Bundesarbeitsgemeinschaft für Unterstützte Beschäftigung (BAG UB), des Berufsverbands der Fachkräfte zur Arbeits- und Berufsförderung (BeFAB) und der Bundesarbeitsgemeinschaft der Werkstätten für behinderte Menschen (BAG WfbM).

Nach einer Einordnung des BIBB-Projekts in den übergeordneten Kontext der VN-Konvention, des Nationalen Aktionsplans der Bundesregierung (BMAS 2016-2021), von Inklusion als gesellschafts- und bildungspolitischen Konsens und der in diesem Kontext maßgeblichen vorangegangenen Arbeiten des BIBB sowie der bildungspolitischen Paradigmen Durchlässigkeit und Anschlussfähigkeit, erfolgte die Präsentation der Projektziele und relevanter Projektergebnisse. Davon ausgehend wurde das Fachgespräch mit den Teilnehmenden unter den folgenden Leitfragen geführt:

1. Welche Eindrücke und Einschätzungen haben Sie von den Projektergebnissen?
2. Welche der präsentierten Projektergebnisse waren Ihrer Ansicht nach erwartbar?
3. Welche Projektergebnisse überraschen Sie?
4. Wo sehen Sie Anknüpfungspunkte für Ihre Arbeit?
5. Wo vermitteln die Projektergebnisse Ihnen ggfs. Anlass für eigene Überlegungen und eigene Aktivitäten?

Erläuterungen zu den Teilnehmenden:

Die **Bundesarbeitsgemeinschaft der Werkstätten für behinderte Menschen (BAG WfbM)** ist laut Selbstauskunft ein eingetragener gemeinnütziger Verein, der 1975 als bundesweite Interessenvertretung der Werkstätten gegründet wurde. Die freiwilligen Mitglieder der BAG WfbM sind Träger von Eingliederungseinrichtungen, insbesondere von Werkstätten, Förderstätten und Inklusionsbetrieben. Im Präsidium der BAG WfbM sind folgende Verbände vertreten:

Arbeiterwohlfahrt AWO Bundesverband e. V.

Bundesvereinigung der kommunalen Spitzenverbände

Bundesvereinigung Lebenshilfe e. V.

Deutscher Paritätischer Wohlfahrtsverband - Gesamtverband e. V.

Deutscher Caritasverband e. V.

Deutsches Rotes Kreuz e. V.

Diakonie Deutschland - Evangelischer Bundesverband

Anthropoi - Bundesverband anthroposophisches Sozialwesen e. V.

Werkstatträte Deutschland

Der Verband dient seinen Mitgliedern als Berater und Interessenvertretung in allen fachlichen und politischen Angelegenheiten.

Die **Bundesagentur für Arbeit (BA)** ist in mehrfacher Hinsicht ein relevanter Stakeholder in Fragen der WfbM: als Anerkennungsbehörde entscheidet sie im Einvernehmen mit dem Träger der Eingliederungshilfe über die Anträge von Einrichtungen auf Anerkennung als anerkannte Werkstatt für behinderte Menschen. Zugleich ist die Bundesagentur für Arbeit Hauptleistungsträger für das Eingangsverfahren und den Berufsbildungsbereich in anerkannten WfbM und setzt mit ihren Fachkonzepten für beide Bereiche entscheidende Orientierungsmarken und Vorgaben für Struktur,

Organisation und fachliche Gestaltung derselben (BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT FACHKONZEPT 2010 und 2019).

Die **Bundesarbeitsgemeinschaft Unterstützte Beschäftigung e.V. (BAG UB)** ist laut Selbstauskunft ein 1994 gegründeter Dachverband, der das Ziel verfolgt, das Konzept der Unterstützten Beschäftigung in Deutschland zu verbreiten und weiter zu entwickeln. Das Spektrum der Mitglieder der BAG UB umfasst Menschen mit Behinderung, Eltern, Fachkräfte, Vereine, Verbände, Integrationsfachdienste, Anbieter Unterstützter Beschäftigung nach § 55 SGB IX, Werkstätten für behinderte Menschen, andere Leistungsanbieter, Tages(förder)stätten, Schulen und berufliche Bildungseinrichtungen sowie weitere Fachdienste zur Teilhabe am Arbeitsleben. Die BAG UB verweist darauf, dass das Konzept Unterstützte Beschäftigung von der gesetzlich verankerten Maßnahme "Unterstützte Beschäftigung" (§ 55 SGB IX) zu unterscheiden ist und basierend auf den Qualitätsstandards des europäischen Dachverbandes das Konzept unabhängig von Art und Schwere einer Behinderung gilt und auf bezahlte Arbeit in Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes zielt - auch dann, wenn ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis nicht erreicht werden kann. Als ihre Ziele und Aktivitäten nennt die BAG UB u. a. transnationalen Austausch und Weiterentwicklung des Konzeptes Unterstützte Beschäftigung, Interessenvertretung für Menschen mit Behinderungen sowie für Dienste und Fachkräfte aus dem Bereich der beruflichen Rehabilitation und Teilhabe und die Nutzungsmöglichkeiten des Persönlichen Budgets in den Bereichen Arbeit, Qualifizierung, Ausbildung und Arbeitsplatzsicherung zu festigen und auszubauen.

Der **Berufsverband Fachkräfte zur Arbeits- und Berufsförderung e.V. (BeFAB)** ist laut Selbstauskunft als Berufsverband der Fachkräfte zur Arbeits- und Berufsförderung ein 1975 gegründeter Verein für und von Fachkräften zur Arbeits- und Berufsförderung, der sich für die Qualifizierung der Fachkräfte einsetzt und anstrebt, ein anerkanntes Berufsbild zu schaffen, das in der Werkstättenverordnung und anderen Rechtsverordnungen verankert ist und zu einer Fachkraft zur beruflichen Inklusion weiterentwickelt wird. BeFAB arbeitet als Interessenverband der Fachkräfte zur Arbeits- und Berufsförderung ausschließlich ehrenamtlich.

Das **Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS)** ist das innerhalb der Bundesregierung für die Teilhabe und Inklusion behinderter Menschen zuständige Fachministerium. Neben Referaten zur Politik für Menschen mit Behinderungen, soziale Entschädigung und Rehabilitation, Gleichstellung behinderter Menschen, Grundsatzfragen, internationalen Fragen und Teilhabeforschung werden im BMAS auch die Themen Teilhabe schwerbehinderter Menschen, Werkstätten für behinderte Menschen, Eingliederungshilfe, Bundesteilhabegesetz, Modellvorhaben zur Stärkung der

Rehabilitation, Förderprogramme und Digitalisierung und Inklusion in Fachreferaten bearbeitet. Auch die VN-Konvention für Rechte von Menschen mit Behinderung und der entsprechende Focal Point der Bundesregierung als auch der Beauftragte der Bundesregierung für die Belange von Menschen mit Behinderung sind im BMAS verortet.

Die **Bundesarbeitsgemeinschaft der überörtlichen Sozialhilfeträger (BAGüS)** ist ein freiwilliger Zusammenschluss aller 23 überörtlichen Träger der Sozialhilfe in Deutschland.

Je nach Landesrecht sind überörtliche Träger der Sozialhilfe entweder die Bundesländer selbst oder höhere Kommunalverbände wie etwa die Landschaftsverbände Westfalen-Lippe (LWL) und Rheinland (LVR), der Landeswohlfahrtsverband Hessen oder der Kommunale Sozialverband Sachsen. Die Aufgaben dieser überörtlichen Sozialhilfeträger sind im Wesentlichen im SGB XII und SGB IX geregelt. Ziele der BAGüS sind laut Selbstauskunft die gleichberechtigte Teilhabe von Menschen mit Behinderung am gesellschaftlichen Leben und die Unterstützung von Menschen mit Pflegebedarf. Hierfür entwickelt die BAGüS lebens- und praxisnahe Empfehlungen zur Umsetzung der Sozialgesetze und stellt ihr Wissen den zuständigen parlamentarischen Gremien, den Ministerien des Bundes und der Länder und kommunalen Entscheidungsträgern zur Verfügung. Sie arbeitet eng mit Fach- und Selbsthilfeverbänden, der Freien Wohlfahrtspflege und anderen Trägern von Einrichtungen und sozialen Diensten zusammen.

Kommentierung der Projektergebnisse durch die Teilnehmenden des Fachgesprächs:

Bundesarbeitsgemeinschaft Werkstätten für behinderte Menschen (BAG WfbM):

Die GFABPrV besitzt Wertigkeit, der Einsatz für das Thema lohnt. Mit der neuen GFABPrV ist die Person in den Blick genommen worden. Die derzeitige Heterogenität und Pluralität der Qualifizierung sollte zugunsten einer an verbindlichen Standards festgemachten Qualitätsausrichtung abgelöst und diese Qualitätsstandards sollten gesetzlich und damit obligatorisch verankert werden.

Eine entsprechende Vereinheitlichung würde auch denen, die noch zwischen mehreren bzw. insbesondere zwischen SPZ- und GFAB-Qualifizierungswegen pendeln, Orientierung geben „auf welches Pferd sie setzen“. Qualitätsstandards der Qualifizierung der Fachkräfte sollten nicht in der Hoheit einzelner Einrichtungen liegen. Die BAG WfbM hat sich klar zugunsten der GFAB positioniert. Da die geltenden Rahmenbedingungen allerdings die GFAB-Qualifizierung nicht nahelegen, folgen WfbM-Kolleginnen und -Kollegen dieser Empfehlung aber nicht durchgängig. An dieser Stelle gilt es, Ressource anders zu denken und nicht bei der (Re)finanzierung der Qualifizierungskosten zu sparen.

Bundesagentur für Arbeit (BA): Die Personalanforderungen in der Werkstättenverordnung sind aktualisierungsbedürftig und führen zu Problemen, die die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Bundesagentur für Arbeit „viel Kraft fordern“. Die Realität und die Anforderung in der Werkstättenverordnung passten nicht mehr zusammen. Daher seitens der Bundesagentur für Arbeit ein klares Petitum und Votum für mehr Verbindlichkeit.

Bundesarbeitsgemeinschaft Unterstützte Beschäftigung e.V. (BAG UB): Die Altersstruktur der Prüfungsabsolventinnen und Prüfungsabsolventen ist überraschend. Der diesbezügliche Fachkräftemangel ist ein bekanntes Thema. Die Werkstättenverordnung ist zu eng formuliert und vor allem auf Handwerkerinnen und Handwerker u. a., nicht aber z. B. auf Sozialpädagoginnen und Sozialpädagogen ausgerichtet. Einheitliche Standards sind wichtig, aber auch die Einsatzorte für die Leistungserbringung der Teilhabe am Arbeitsleben.

Berufsverband der Fachkräfte zur Arbeits- und Berufsförderung e.V. (BeFAB):

Die Ergebnisse überraschen den Berufsverband der Fachkräfte zur Arbeits- und Berufsförderung nicht, sie spiegeln die Rückmeldungen nicht nur der BeFAB-Mitglieder, sondern auch von Bildungsdienstleistern. Die Werkstättenverordnung hat bei ihrem Inkrafttreten „Pforten errichtet“, aber „die Welt hat sich gedreht“. Mittelfristig besteht großer Anpassungsbedarf; als geeigneter Arbeitstitel einer zeitgemäßen neuen Werkstättenverordnung wird „Arbeitsteilhabeverordnung“ vorgeschlagen. Die sehr enge Bezeichnung der Fachkräfte in der WVO ist aus Sicht des BeFAB nicht kompatibel mit den Zulassungsvoraussetzungen der GFABPrV. Personen aus anderen Berufen wie den Gesundheitsfachberufen sind als Fachkräfte ein großer Gewinn; dieser Weg ist unbedingt weiterzugehen. Bei den zuständigen prüfenden Stellen ist noch viel Arbeit zu leisten: die Vernetzung der zuständigen prüfenden Stellen untereinander wäre sehr hilfreich. Fraglich ist, ob die derzeitige Verortung der zuständigen prüfenden Stellen in der Sozialwelt und nicht ggfs. eher eine in der Bildungswelt sinnvoll ist. Auch besteht teilweise Rollenvermischung, da einige zuständige prüfende Stellen zugleich Kostenträger sind. Die Gewinnung von Prüferinnen und Prüfern ist sehr schwierig, ggfs. ist eine Konzertierte Aktion zu überlegen. Die GFABPrV bewertet BeFAB sehr positiv.

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS): Fragen einer etwaigen Neufassung der Werkstättenverordnung sind aus Sicht des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales in einem größeren Zusammenhang zu betrachten und nicht unabhängig von diesem anzugehen. Dabei müssten auch die finanziellen Auswirkungen berücksichtigt werden.

Aktuell gilt es, den Koalitionsvertrag (*Anmerkung: Das Fachgespräch fand am 11. November 2021, kurz vor dessen Veröffentlichung statt*) und insbesondere die Ergebnisse der „Studie zu einem

transparenten, nachhaltigen und zukunftsfähigen Entgeltsystem für Menschen mit Behinderungen in Werkstätten für behinderte Menschen und deren Perspektiven auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt (BMAS 2021) abzuwarten. Im Rahmen dieser Studie ist die Berufliche Bildung und insbesondere auch die Frage, ob es sinnvoll ist, diese aus WfbM herauszulösen, Teilthema. Die Zeit, dieses Forschungsthema weiter zu bringen, soll man sich nehmen.

Bundesarbeitsgemeinschaft der überörtlichen Träger der Sozialhilfe und Eingliederungshilfe (BAGüS):

Die beiden seitens der Bundesarbeitsgemeinschaft der überörtlichen Träger der Sozialhilfe und der Eingliederungshilfe (BAGüS) teilnehmenden Vertreterinnen und Vertreter enthielten sich mangels eigener Kenntnis und Erfahrungen weitgehend der Kommentierung und Bewertung der Projektergebnisse und nahmen eher informationshalber am Fachgespräch teil.

4 Schlussfolgerungen und Empfehlungen

Die Schlussfolgerungen aus den in der dargestellten explorativen Studie erzielten Erkenntnissen lassen sich komprimiert und pointiert in der Empfehlung resümieren:

Im Sinne von *good governance* gilt es, die Potentiale und Chancen des Ordnungsmittels „Fortbildungsprüfungsordnung Geprüfte Fachkraft zur Arbeits- und Berufsförderung“ besser als bisher zu nutzen.

Wie lauten die Begründungen für diese Empfehlung, an wen ist sie adressiert und welche Potentiale und Chancen sind gemeint?

Die Begründungen, Adressaten und Darstellung der Potentiale und Chancen im Einzelnen:

Grundlage dieser Empfehlung bilden die gewonnenen Erkenntnisse, dass mit dem GFAB-Fortbildungsprofil nach übereinstimmenden Einschätzungen ein den vielfältigen Anforderungen in der Praxis und den in politischen Aushandlungsprozessen vereinbarten Paradigmen Inklusion, Personenzentrierung (im Sinne einer Abkehr von institutionen- oder einrichtungsbezogenem Denken und Handeln) und Kompetenzorientierung (im Sinne der berufsbildungspolitischen Leitidee beruflicher Handlungsfähigkeit, siehe dazu DEUTSCHER 2019 S. 95-116; HACKEL 2021, S. 172) entsprechendes Qualifikationsprofil vorliegt, dessen Umsetzung und Akzeptanz und damit auch dessen Wirksamkeit in der Praxis durch an einigen neuralgischen Punkten zu verändernde Rahmenbedingungen deutlich verbessert werden kann.

Zu den zu verändernden Rahmenbedingungen zählt die Klärung der Finanzierungsfrage der GFAB-Lehrgangs- und Prüfungskosten (zur Finanzierungsfrage zählen im weiteren Sinne auch die temporären Abwesenheiten während der Lehrgangsteilnahme), die es WfbM und anderen Arbeitgebern erleichtern würde, ihre Fachkräfte zur Arbeits- und Berufsförderung entsprechend zu qualifizieren.

Bereits die 2014 im Vorfeld der Novellierung der GFABPrV durchgeführte BIBB-Voruntersuchung hat gestiegene Qualifikationsanforderungen aufgrund veränderter Rahmenbedingungen und „Lücken im Qualifikationsprofil“ der beschäftigten Fachkräfte (VOLLMER/FROHNENBERG 2015 S. 48) diagnostiziert. Die aktuellen Ergebnisse des BIBB-Projekts bestätigen diese Erkenntnisse und zeigen, dass über die Fokusgruppen hinausgehend auch bei den Stakeholdern über die Notwendigkeit Konsens besteht, die rechtlichen Rahmenbedingungen für die Anforderungen an die Fachkräfte auf die Gegebenheiten anzupassen.

Die entscheidende Stellschraube für eine einheitliche, von der Entscheidung und dem Engagement Einzelner unabhängigen, nachhaltigen Durchsetzung des GFAB-Kompetenzstandards in der Praxis, ist

die entsprechende rechtliche Normierung in der Werkstättenverordnung (Exkurs: obwohl mit dem Bundesteilhabegesetz als Erweiterung der Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben Leistungen durch „andere Leistungsanbieter“, das Budget für Arbeit und das Budget für Ausbildung eingeführt und dies politisch als Vollzug des Paradigmenwechsels zu einer personenzentrierten Leistungserbringung deklariert wurde, hat man Zuschnitt und Namen der Werkstättenverordnung (WVO) als der gesetzlichen Grundlage für die Anforderungen an die Fachkräfte zur Arbeits- und Berufsförderung nicht angepasst. Somit ist die WVO für alle Leistungserbringer und an allen Orten der Leistungserbringung bezüglich der Anforderungen an die Fachkräfte die maßgebliche gesetzliche Grundlage).

Eine gesetzliche Weichenstellung würde die als „*Wildwuchs*“ beklagte intransparente „*Vielfalt*“ der bei den Fachkräften zur Arbeits- und Berufsförderung derzeit gegebenen Qualifizierungswege und Qualifikationen (damit ist nicht die Vielfalt der Vorqualifikationen und Herkunftspeditionen gemeint, die durchaus entsprechend des jeweiligen konkreten Tätigkeitsfeldes sinnvoll und wünschenswert sein kann) beenden und ein einheitliches, anforderungsadäquates Kompetenzniveau der Fachkräfte erzielen.

Darüber hinaus würde die Verankerung der GFAB-Qualifikation in der WVO die an die Fachkräfte zur Arbeits- und Berufsförderung gestellten Qualifikationsanforderungen für alle Beteiligten einschließlich der behinderten Menschen mit Anspruch auf Teilhabe am Arbeitsleben transparent machen.

Vor allem aber markiert dieser Schritt, diese politische Entscheidung, dass die Tätigkeit als Fachkraft zur Arbeits- und Berufsförderung fern von einer „Jedermannsqualifikation“, sondern eine anspruchsvolle, durch Fachlichkeit gekennzeichnete Berufsausübung ist - und damit zugleich eine attraktive berufliche Option und Perspektive für kompetenzorientierte, weiterbildungsaffine Menschen darstellt.

Aus der Berufsbildungsforschung ist bekannt, dass das Ansehen eines Berufs, einer beruflichen Tätigkeit, deren Attraktivität für Aus- und Fortbildungsinteressierte steigert.

Eine berufliche Tätigkeit, für die die politisch Verantwortlichen einerseits in Form der GFABPrV ein formalisiertes Berufsbildungsangebot eingeführt haben, aber andererseits die Voraussetzungen für dessen Umsetzung und Akzeptanz in der Praxis nicht konsistent schaffen, hat es schwer, überhaupt ausreichend bekannt zu sein, um für potentiell geeignete Interessierte attraktiv zu werden: „Die berufliche Bildung kann nur dann wirksam weiterentwickelt werden, wenn politische Maßnahmen kohärent und miteinander verknüpft sind und sich durch ein Gleichgewicht zwischen Kontinuität und Neuausrichtung auszeichnen“ (OSNABRÜCKER ERKLÄRUNG 2020).

So empfiehlt sich, angesichts der insbesondere aus der Fokusgruppe Leitungsverantwortliche in WfbM übereinstimmend geäußerten Problematik der Gewinnung von Fachkräften die Chancen zu erkennen, die mit der Durchsetzung des GFAB-Fortbildungsabschlusses verbunden sein können. Für die in diesem

Kontext manchmal halboffen ausgedrückte Sorge davor, mit der Einführung eines verbindlichen GFAB-Kompetenzstandards durch den Wegfall geringer qualifizierter bzw. nicht zur Fortbildung zu motivierender Fachkräfte weiteren Fachkräftemangel auszulösen, gibt es nicht nur aufgrund ihres hypothetischen Charakters keine empirische Bestätigung. Sich von dieser Befürchtung leiten zu lassen heißt vor allem: wissentlich beim übereinstimmend als elementar bewerteten Faktor „Berufsbildungspersonal“ (zur Bedeutung des Berufsbildungspersonals siehe z. B. grundlegend die Beiträge in: ULMER; WEIß; ZÖLLER, 2012) qualitative Abstriche zu machen.

Demgegenüber haben die politischen Entscheidungsträger mit der rechtlichen Verankerung des GFAB-Qualitätsstandards als Anforderung für die Fachkräfte die Chance, im Sinne von *good governance* den mit dem BTHG verbundenen Reformprozess an einer entscheidenden Stellschraube zu befördern.

Ergänzend wird in diesem Sinne empfohlen, die Potentiale und Chancen, die mit dem Fortbildungsprofil Geprüfte Fachkraft zur Arbeits- und Berufsförderung gegeben sind, perspektivisch breiter zu erfassen: Tätigkeitsfelder für Fachkräfte zur Arbeits- und Berufsförderung sind nicht auf WfbM beschränkt, sondern liegen überall dort, wo behinderte Menschen ihren gesetzlichen Anspruch auf Teilhabe am Arbeitsleben wahrnehmen. Das können neben WfbM und vergleichbaren Einrichtungen auch andere Einsatzfelder sein.

Die neue Bundesregierung hat in ihrem Koalitionsvertrag im Kapitel zu Inklusion (KOALITIONSVERTRAG 2021 – 2025 ZWISCHEN SPD, BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN UND FDP, S. 78-80) ihre gemeinsame Absicht veröffentlicht, den Schwerpunkt auf die Arbeitsmarktintegration von Menschen mit Behinderungen zu legen. Damit könnten sich zunehmend neue Tätigkeitsfelder für Geprüfte Fachkräfte zur Arbeits- und Berufsförderung auch außerhalb der bisherigen ergeben, beispielsweise in Inklusionsfirmen, Inklusionsabteilungen oder auch in Betrieben und Unternehmen des sogenannten allgemeinen Arbeitsmarktes.

Das kompetenzorientierte Fortbildungsprofil bietet mit seinem Schwerpunkt „Kommunikation und Zusammenarbeit“, seiner Öffnung bei den Zulassungsvoraussetzungen auch für Heilberufe, Berufe des Gesundheits- und Sozialwesens und für Hochschulabsolventinnen und Hochschulabsolventen und dem Erwerb der Ausbilder-Eignungsverordnung (AEVO) (BGBL. AEVO 2009) auch für diese Beschäftigungsorte eine beachtenswerte, anzuerkennende und besser zu kommunizierende Grundlage.

Die Empfehlung, die Potentiale und Chancen des Ordnungsmittels der Fortbildungsprüfungsordnung GFAB besser als bisher zu nutzen, resultiert auch aus den erzielten Erkenntnissen über die Rahmenbedingungen und Erfahrungen der zuständigen prüfenden Stellen. Diesbezüglich wird den politischen Entscheidungsträgern in Bund und Ländern empfohlen, die dargestellten Rückmeldungen der zuständigen prüfenden Stellen zum Anlass zu nehmen, sich sowohl mit der grundsätzlichen Frage der Zuständigkeitsbestimmung und ggfs. einer Novellierung der entsprechenden Verordnung von 2002

als auch mit Fragen einer sachgerechten, verlässlichen Gestaltung der Rahmenbedingungen für die konkrete Aufgabenwahrnehmung zu befassen.

Dabei gilt es u.a. klärend abzuwägen, ob die Verortung der zuständigen prüfenden Stellen bei den für die Leistungen der Eingliederungshilfe zuständigen Obersten Landesbehörden oder den von ihr bestimmten Behörden, aufgabenadäquat ist. In diese Überprüfung bzw. retrospektive Gesetzesfolgenabschätzung (zu retrospektiver Gesetzesfolgenabschätzung siehe DEUTSCHER BUNDESTAG WD 3, 2020) sollten neben den Erkenntnissen dieser explorativen Studie auch Überlegungen darüber einbezogen werden, ob dort, wo die Aufgabenwahrnehmung als zuständige prüfende Stelle mit der als Träger der Eingliederungshilfe zusammengelegt oder zumindest organisatorisch-personell eng verbunden ist, ggfs. Rollenunklarheiten, Rollenüberschneidungen oder auch Rollenkonflikte gegeben sind.

In der Klärung dieser Fragen und nicht zuletzt auch in der Sicherstellung von aufgabenadäquaten Rahmenbedingungen für die Personen, die mit der anspruchsvollen und verantwortungsvollen Aufgabenwahrnehmung als zuständige prüfende Stellen beauftragt sind (z.B. durch die Implementation von Konzepten, Strukturen und Verfahren einer systematischen Einarbeitung, Weiterbildungsangeboten und dem Aufbau und der Pflege fachlicher Netzwerke u.a.) liegen Potential und Chancen für Verbesserungen, die es in vielfacher Hinsicht zu ergreifen gilt.

Schlussfolgerungen zu den Potentialen und Chancen, die in einer besseren Nutzung der GFABPrV liegen, werden mit diesem BIBB Discussion Paper nicht nur den politisch Verantwortlichen in Legislative und Exekutive als Empfehlungen angeboten, sondern auch den Stakeholdern der Berufsbildungspraxis.

Die Untersuchung der sich vor allem aus den jeweiligen Einstellungen, Erfahrungen und Perspektiven zusammensetzenden Einschätzungen der Fokusgruppen zeigt zu vielen Punkten sowohl innerhalb der jeweiligen Fokusgruppe als auch zwischen den Fokusgruppen neben großer Übereinstimmung auch zum Teil deutliche Unterschiede.

Unstrittig ist beispielsweise bei den Leitungsverantwortlichen die grundsätzliche Überzeugung, dass Fachkräfte grundsätzlich große Bedeutung für die jeweilige Einrichtung besitzen und sie daher das Thema „Fachkräfte“ mit hoher Priorität einstufen.

Große Übereinstimmung besteht bei den Leitungsverantwortlichen auch darin, dass sie die Gewinnung von Fachkräften als schwierig erleben. Zugleich erleben diejenigen Leitungsverantwortlichen, die gemäß GFAB-Standard qualifizierte Fachkräfte beschäftigen, diese in mehrfacher Hinsicht als Bereicherung.

Entsprechend ist allen Leitungsverantwortlichen, aber auch den Trägern von WfbM und allen weiteren Entscheidungsträgern zu empfehlen, die Chancen zu erkennen, die mit der Investition in die Ressource qualifiziertes Fachkräftepersonal verbunden ist. Investition ist dabei nicht ausschließlich finanziell zu

verstehen, sondern entsprechend der dargestellten Rückmeldungen auch im Sinne von mehrdimensionaler Wertschätzung.

Die Etablierung eines Selbstverständnisses für eine Weiterbildungskultur auf der organisationalen Ebene (vgl. HARM 2021, S. 66), in der der GFAB-Qualitätsstandard ein wesentlicher Baustein ist, bietet für die Arbeit und den Auftrag der WfbM und aller weiteren derzeitigen und zukünftigen Anbieter von Leistungen zur Teilhabe zu identifizierendes Potential und zu nutzende Chancen.

Dies sollte auch das Interesse und Anliegen der Leistungsträger (BA, die Träger der Eingliederungshilfe, der Unfall- und Rentenversicherung, der Kriegsofopferfürsorge und öffentlichen Jugendhilfe etc.) sein und von diesen durch angemessene Aufnahme in ihre Leistungsvereinbarungen mit den Leistungserbringern flächendeckend umgesetzt werden.

An die Adresse der WfbM und ihrer Organisationen auf Bundes- und Landesebene richtet sich die Empfehlung, die Chancen zu erkennen, die mit der Entscheidung für den GFAB-Kompetenzstandard für eine einheitliche Qualitätssicherung innerhalb ihres diesbezüglich heterogenen Spektrums verbunden ist. Nicht zuletzt würde ein entsprechender einheitlicher, auf einem Ordnungsmittel des allgemeinen Berufsbildungssystems basierender WfbM-Qualitätsstandard die WfbM auch sichtbar näher an dieses allgemeine Berufsbildungs- und Beschäftigungssystem und dessen Strukturen, Ordnungsmittel und Standards heranführen (VOLLMER 2020, S. 14).

Der Vollständigkeit halber sei zum Abschluss der Schlussfolgerungen und Empfehlungen darauf hingewiesen, dass während des Projektverlaufs ein durch die Einführung von drei neuen Fortbildungsstufen im novellierten Berufsbildungsgesetz (siehe HA-EMPFEHLUNG BIBB Nr. 173) initiiertes Prozess der Zuordnung bestehender Fortbildungsprüfungsordnungen des Bundes stattgefunden hat, in den die GFABPrV einbezogen worden ist und der bezüglich der GFABPrV derzeit noch andauert. Innerhalb dieses Klärungsprozesses hat sich der Umstand, dass mit Inkrafttreten der neuen, sich von der Vorgängerregelung in grundsätzlicher Ausrichtung und Kompetenzniveau erheblich unterscheidenden GFABPrV keine Überprüfung der Zuordnung zu Stufe 5 des Deutschen Qualifikationsrahmens (DQR) erfolgt ist, als problematisch erwiesen.

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: GFAB-Prüfungsteilnehmende und Prüfungsteilnehmende mit bestandenen Prüfungen

GFAB-PRÜFUNGSTEILNEHMER/-INNEN			GFAB: BESTANDENE PRÜFUNGEN		
JAHR	ANGABEN ZUSTÄNDIGE PRÜFENDE STELLEN	ANGABEN STATISTISCHES BUNDESAMT (insgesamt)	JAHR	ANGABEN ZUSTÄNDIGE PRÜFENDE STELLEN	ANGABEN STATISTISCHES BUNDESAMT (darunter mit bestandener Prüfung)

2017	736	57		2017	627	51
2018	801	99		2018	651	87
2019	804	72		2019	644	66
2020	761	87		2020	627	78

Quelle: Statistisches Bundesamt (destatis), Fachserie 11, Reihe 3, FB, BG 83133 (Fortbildungs-/Meisterprüfungen/6.1a Teilnahmen an Fortbildungs-/Meisterprüfungen nach Prüfungsgruppen, Fachrichtungen und Prüfungserfolg) und eigene Recherche bei den zuständigen prüfenden Stellen

Abbildung 2: Alter der Prüfungsabsolventinnen und Prüfungsabsolventen

ALTER	ANZAHL
unter 20	
20 bis 29	9
30 bis 39	37
40 bis 49	40
50 bis 59	70
60 und älter	2

N = 162

Abbildung 3: Berufliche Bildung/Hochschulbildung

BERUFLICHE BILDUNG/HOCHSCHULBILDUNG	ANZAHL
Duale Berufsausbildung	81
Schulische Berufsausbildung	43
Fachhochschul-/Hochschulbildung	19
Sonstiges	18

N = 162

Abbildung 4: Beschäftigungsort

DERZEITIGE BERUFSTÄTIGKEIT/BESCHÄFTIGUNGSORT	ANZAHL
in einer WfbM	124
bei einem anderen Anbieter gemäß BTHG	2
Sonstiges	9
Nein	25

N = 162

Abbildung 5: Motive zur Teilnahme am Lehrgang und der Prüfung

MOTIVE ZUR TEILNAHME AM LEHRGANG UND DER PRÜFUNG	ANZAHL
Vorgabe des Arbeitgebers	97
Sicherung/Erhalt des Arbeitsplatzes	55
Berufliche Neuorientierung/angestrebte Veränderung	69
Interesse/Wunsch nach formalem Abschluss	63
Persönliche und fachliche Weiterentwicklung	115
Beruflicher Aufstieg	38
Besserer Verdienst	49
Sonstiges	5

N = 162

Abbildung 6: Einschätzungen zu den Auswirkungen der abgelegten Prüfung

EINSCHÄTZUNGEN ZU DEN AUSWIRKUNGEN DER ABGELEGTE PRÜFUNG	JA	TEILWEISE	NEIN
Vorbereitung und Ablegen der Prüfung haben meine Fachkenntnisse erweitert	130	28	3
Vorbereitung und Ablegen der Prüfung haben meinen Blick auf mein berufliches Aufgabengebiet verändert	94	54	12
Vorbereitung und Ablegen der Prüfung haben mir neue Anregungen für meine berufliche Tätigkeit gegeben	100	50	11
Vorbereitung und Ablegen der Prüfung waren herausfordernd	116	43	1
Vorbereitung und Ablegen der Prüfungen haben mein berufliches Selbstbewusstsein			
a) verändert	79	55	25
b) gestärkt	102	41	16
Der Fortbildungsabschluss eröffnet mir neue berufliche Perspektiven	84	49	27
Mit dem Fortbildungsabschluss erhöht sich mein Verdienst	JA		NEIN
	84		73

N = 162

Abbildung 7: Votum zu Empfehlung für GFABPrV

VOTUM ZU EMPFEHLUNG FÜR GFABPrV	JA	TEILWEISE	NEIN
Ich würde Vorbereitung und Ablegen der Prüfung jedem Kollegen/jeder Kollegin empfehlen	110	41	7

	ANZAHL
Sonstige Angaben	

N = 162

Abbildung 8: Einschätzungen zur Fortbildungsprüfungsverordnung (GFABPrV)

EINSCHÄTZUNGEN ZUR FORTBILDUNGSPRÜFUNGSVERORDNUNG (GFABPRV)	JA	TEILWEISE	NEIN
Die GFABPrV entspricht den vielfältigen Anforderungen in der Praxis	78	76	3
Die GFABPrV ist zu anspruchsvoll	31	47	77
Die GFABPrV ist eine überflüssige formale Anforderung	JA		NEIN
	6		145
Die GFABPrV setzt Qualitätsstandards und sollte verpflichtende Vorgabe für alle Fachkräfte in entsprechenden Tätigkeitsfeldern sein	111	36	11
Die GFABPrV ist nicht überall bekannt	51	82	14
Die GFABPrV ist nicht ausreichend anerkannt	53	72	16
Sonstiges			

N =162

Literaturverzeichnis

BECK, Iris: Bedürfnisse, Bedarf, Hilfebedarf und -planung: Aspekte der Differenzierung und fachlichen Begründung. In: „Hilfeplanung und Controlling in der Heilpädagogik“. Dr. Heinrich Greving (Hrsg.), Freiburg im Breisgau 2002, S. 32-61

BENDEL, Alexander; RICHTER, Caroline: Entgelte und Entgeltordnungen in Werkstätten für Menschen mit Behinderung: Reformbedarfe und Handlungsempfehlungen. In: IAQ-Report 02/2021. S. 4 f. URL: <https://doi.org/10.17185/duerpublico/74005> (Stand: 13.01.2022)

BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT: Fachkonzept für Eingangsverfahren/Berufsbildungsbereich bei anderen Leistungsanbietern. 2019. URL: Fachkonzept für Eingangsverfahren/Berufsbildungsbereich bei anderen Leistungsanbietern (arbeitsagentur.de) (Stand: 13.01.2022)

BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT: Fachkonzept für Eingangsverfahren und Berufsbildungsbereich in Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM). 2010. URL: Fachkonzept für Eingangsverfahren und Berufsbildungsbereich in Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM) (arbeitsagentur.de) (Stand: 13.01.2022)

BUNDESARBEITSGEMEINSCHAFT DER ÜBERÖRTLICHEN TRÄGER DER SOZIALHILFE UND DER EINGLIEDERUNGSHILFE (BAGÜS) Werkstattempfehlungen 2021 – Empfehlungen zu den Leistungen der Teilhabe am Arbeitsleben. Münster 2021

BUNDESARBEITSGEMEINSCHAFT WERKSTÄTTEN FÜR BEHINDERTE MENSCHEN (BAG WFBM) E.V.: EvaBi im Gespräch. Ein Interview mit Andrea Stratmann. In: Werkstatt:Dialog 1.2021, Seite 32f

BUNDESARBEITSGEMEINSCHAFT WERKSTÄTTEN FÜR BEHINDERTE MENSCHEN (BAG WFBM) E.V. (Hrsg.): Neue Herausforderungen. Neue Perspektiven. Neue Wege. Jahresbericht 2020. URL: [1_jahresbericht_2020_bag_wfbm_\(7\).pdf](#) (Stand: 13.01.2022)

BUNDESARBEITSGEMEINSCHAFT WERKSTÄTTEN FÜR BEHINDERTE MENSCHEN (BAG WFBM) E.V. (Hrsg.): Werkstatt im Wandel - Die Position des Vorstandes der BAG WfbM. 2018. URL: [vorstandspapier2018_ent8.pdf](#) (Stand: 13.01.2022)

BUNDESARBEITSGEMEINSCHAFT WERKSTÄTTEN FÜR BEHINDERTE MENSCHEN (BAG WFBM) E.V. (Hrsg.): Harmonisierte Bildungsrahmenpläne - Berufliche Perspektiven für Werkstattbeschäftigte. 2017. URL: [broschuere_bildungsrahmenplaene_2020 \(3\).pdf](#) (Stand: 13.01.2022)

BUNDEARBEITSGEMEINSCHAFT WERKSTÄTTEN FÜR BEHINDERTE MENSCHEN (BAG WFBM) E.V.: BAG WfbM empfiehlt GFAB-Qualifikation, 2016. URL: BAG WfbM - Aktuell/Bildung (Stand: 13.01.2022)

BUNDESGESETZBLATT Teil 1, Nr. 47, Jg. 2019: Sechste Verordnung zur Änderung der Fortbildungsprüfungsverordnungen vom 9. Dezember 2019. Artikel 78 Änderung der Arbeits- und Berufsförderungsfortbildungsprüfungsverordnung. S. 2419-2422

BUNDESGESETZBLATT Teil 1, Nr. 66, Jg. 2016, S. S. 3234-3340: Gesetz zur Stärkung der Teilhabe von Selbstbestimmung von Menschen mit Behinderungen (Bundesteilhabegesetz – BTHG) vom 23. Dezember 2016

BUNDESGESETZBLATT Teil 1, Nr. 61, Jg. 2016, S. 2909-2913: Verordnung über die Prüfung zum anerkannten Fortbildungsabschluss Geprüfte Fachkraft zur Arbeits- und Berufsförderung (Arbeits- und Berufsförderungsfortbildungsprüfungsverordnung – GFABPrV) vom 13. Dezember 2016

BUNDESGESETZBLATT Teil 1, Nr. 5, Jg. 2009, S. 88-92: Ausbilder-Eignungsverordnung vom 21. Januar 2009

BUNDESGESETZBLATT Teil II Nr. 35, Jg. 2008, S. 1419-1457: Gesetz zu dem Übereinkommen der Vereinten Nationen vom 13. Dezember 2006 über die Rechte von Menschen mit Behinderungen sowie zu dem Fakultativprotokoll vom 13. Dezember 2006 zum Übereinkommen der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen vom 21. Dezember 2008

BUNDESGESETZBLATT Teil 1, Nr. 42, Jg. 2002, S. 2281: Verordnung über die Bestimmung der zuständigen Stelle für die Durchführung der Prüfung zum anerkannten Abschluss Geprüfte Fachkraft zur Arbeits- und Berufsförderung in Werkstätten für behinderte Menschen vom 24. Juni 2002

BUNDESGESETZBLATT TEIL 1, Nr. 48; Jg. 1980, S. 1367: § 9 Werkstattleiter, Fachpersonal zur Arbeits- und Berufsförderung. In: Dritte Verordnung zur Durchführung des Schwerbehindertengesetzes (Werkstättenverordnung – Schwerbehindertengesetz – SchwbWV), vom 13. August 1980. S. 1365-1369

BUNDESINSTITUT FÜR BERUFSBILDUNG (Hrsg.): Ausbildungsordnungen und wie sie entstehen. Bonn 2017. Url: 5e5f7d7d1c162_bibb_09-208_ausbildungsordnung_8_neuauf1_2017_barrierefrei_urn (1).pdf (Stand: 12.01.2022)

BUNDESMINISTERIUM FÜR ARBEIT UND SOZIALES (Hrsg.): Nationaler Aktionsplan 2.0 Der Bundesregierung zur UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK) - Unser Weg in eine inklusive Gesellschaft. Berlin, 2016 - 2021

URL: Aktionsplan der Bundesregierung zur Umsetzung des Übereinkommens der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderung (gemeinsam-einfach-machen.de) (Stand: 21.01.2022)

BUNDESMINISTERIUM FÜR ARBEIT UND SOZIALES (Hrsg.): Studie zu einem transparenten, nachhaltigen und zukunftsfähigen Entgeltsystem für Menschen mit Behinderungen in Werkstätten für behinderte Menschen und deren Perspektiven auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt. Erster Zwischenbericht. Forschungsbericht 586. Oktober 2021. URL: Studie zu einem zukunftsfähigen Entgeltsystem in WfbM – Erster Zwischenbericht (bmas.de) (Stand: 14.01.2022)

DEUTSCHE VEREINIGUNG FÜR REHABILITATION E. V. (DVFR): Corona-Konsultationsprozess der Deutschen Vereinigung für Rehabilitation „Teilhabe und Inklusion in Zeiten der SARS-CoV-2-Pandemie – Auswirkungen und Herausforderungen“ Abschlussbericht - Sicherung der Teilhabe während und nach der Pandemie: Problemlagen, Herausforderungen, Handlungsoptionen. 2021. URL: Corona-Konsultationsprozess der DVFR - Abschlussbericht "Sicherung der Teilhabe während und nach der Pandemie: Problemlagen, Herausforderungen, Handlungsoptionen" (bmas.de) (Stand: 13.01.2022)

DEUTSCHER BUNDESTAG (Hrsg.): Drucksache 14/8758 vom 10.04.2002. Antwort der Bundesregierung auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten Dr. Ilja Seifert, Maritta Böttcher, Dr. Heinrich Fink und der Fraktion der PDS – Drucksache 14/8680 – Berufliche Qualifikation durch anerkannten Abschluss „Geprüfte Fachkraft zur Arbeits- und Berufsförderung in Werkstätten für behinderte Menschen“, S. 3

DEUTSCHER BUNDESTAG: Wissenschaftliche Dienste - Zur praktischen Umsetzung und Evaluierung von Gesetzen. Fachbereich: WD 3: Verfassung und Verwaltung, Az.: WD 3 - 3000 - 298/19 (30.01.2020). URL: WD-3-298-19-pdf-data.pdf (bundestag.de) (Stand: 24.01.2022)

DEUTSCHER, Viola: Berufliche Handlungskompetenz und ihre Diagnostik: zwischen Bildungsanspruch und Verwertbarkeitserfordernissen. In: Seyfried, Jürgen; Beck, Klaus; Ertelt, Bernd-Joachim; Fry, Andreas (Hrsg.): Beruf, Beruflichkeit, Employability. Bielefeld 2019. S. 95-116

ESSER, Friedrich Hubert: Vorwort. In: Vollmer, Kirsten u. a.: Qualifizierung des Berufsbildungspersonals in der beruflichen Bildung behinderter Menschen. Einschätzungen, Anmerkungen, Impulse. S. 3, Bonn 2020

GROLLMANN, Philipp; ULMER, Philipp: Betriebliches Bildungspersonal. In: Arnold, Rolf; Lipsmeier, Antonius; Rohls, Matthias (Hrsg.). Handbuch Berufsbildung. Wiesbaden 2019. S. 533f.

HACKEL, Monika: Berufliche Handlungsfähigkeit und Kompetenzorientierung: Entwicklungswege und Diskurse in der beruflichen Bildung. In: Schlüsselthemen der beruflichen Bildung in Deutschland. Ein historischer Überblick zu wichtigen Debatten und zentralen Forschungsfeldern. Bellmann, Lutz; Bächter, Karin; Frank, Irmgard; Krekel, Elisabeth M.; Walden, Günter (Hrsg.), Bonn 2021. S.169-184

HARM, Stefan: Professionalisierungsverständnisse und -bedarfe des Berufsbildungspersonals bei Bildungsdienstleistern im Kontext der einwirkenden Arbeitsbedingungen und der wahrgenommenen

Aufgabenfelder. In: Kohl, Matthias; Diettrich, Andreas; Faßhauer, Uwe (Hrsg.): „Neue Normalität“ betrieblichen Lernens gestalten. Konsequenzen von Digitalisierung und neuen Arbeitsformen für das Bildungspersonal. Bonn 2021. S. 53-68

HAUPTAUSSCHUSS DES BUNDESINSTITUTS FÜR BERUFSBILDUNG (BIBB) (Hrsg.): (HA 128) Richtlinie des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung vom 15. Dezember 2021. Musterprüfungsordnung für Fortbildungsprüfungen gemäß § 56 Absatz 1 in Verbindung mit § 47 Absatz 1, 3 bis 5 des Berufsbildungsgesetzes (MPO-F-BBiG). URL: <https://www.bibb.de/dokumente/pdf/HA128.pdf> (Stand: 05.02.2022)

HAUPTAUSSCHUSS DES BUNDESINSTITUTS FÜR BERUFSBILDUNG (BIBB) (Hrsg.): (HA 159) Empfehlung des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung vom 12. März 2014 für Eckpunkte zur Struktur und Qualitätssicherung der beruflichen Fortbildung nach Berufsbildungsgesetz (BBiG) und Handwerksordnung (HwO). URL: <https://www.bibb.de/dokumente/pdf/HA159.pdf> (Stand: 05.02.2022)

HAUPTAUSSCHUSS DES BUNDESINSTITUTS FÜR BERUFSBILDUNG (BIBB) (Hrsg.): (HA 173) Empfehlung des Hauptausschusses vom 17. November 2020 zur Auslegung des nach den §§ 53b ff. des Berufsbildungsgesetzes/§§ 42b ff. der Handwerksordnung vorgesehenen Lernumfangs für den Erwerb von Kompetenzen auf den drei Fortbildungsstufen der höherqualifizierenden Berufsbildung und zur Darlegung gegenüber der zur Prüfung zulassenden Stelle. URL: <https://www.bibb.de/dokumente/pdf/HA173.pdf> (Stand: 05.02.2022)

INSTITUT DER DEUTSCHEN WIRTSCHAFT (IW) (Hrsg.): In: Demary, Vera; Malin, Lydia; Seyda, Susanne; Werner, Dirk: Berufliche Weiterbildung in Deutschland - Ein Vergleich von betrieblicher und individueller Perspektive. Köln 2013

KEUNE, Saskia; FROHNENBERG, Claudia: Geprüfte Fachkraft zur Arbeits- und Berufsförderung in Werkstätten für behinderte Menschen – Lehrgangsempfehlung. Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.). Bielefeld 2001

KOALITIONSVERTRAG 2021-2025 zwischen der Sozialdemokratischen Partei Deutschlands (SPD), BÜNDNIS 90 / DIE GRÜNEN und den Freien Demokraten (FDP): Mehr Fortschritt wagen Bündnis für Freiheit, Gerechtigkeit und Nachhaltigkeit. S. 78-80 URL: <https://www.bundesregierung.de/resource/blob/974430/1990812/04221173eef9a6720059cc353d759a2b/2021-12-10-koav2021-data.pdf?download=1> (Stand: 21.01.2022)

KOHL, Matthias; DIETRICH, Andreas; FAßHAUER, Uwe: Bildungspersonal als Gestalter/-innen betrieblichen Lernens im Kontext von Digitalisierung und „neuer Normalität“ – zur Einführung in den Band. In: Kohl, Matthias; Diettrich, Andreas; Faßhauer, Uwe (Hrsg.): „Neue Normalität“ betrieblichen Lernens gestalten. Konsequenzen von Digitalisierung und neuen Arbeitsformen für das Bildungspersonal. Bonn 2021. S. 7-14

KRANERT, Hans-Walter; STEIN, Roland; RIEDL, Anna: Berufliche Bildung in Werkstätten für Menschen mit Behinderung - Evaluation der harmonisierten Bildungsrahmenpläne. Bielefeld 2021

OSNABRÜCKER ERKLÄRUNG 2020 zur beruflichen Bildung als Motor für den Wiederaufbau und den gerechten Übergang zu einer digitalen und ökologischen Wirtschaft. 30. November 2020 – URL: [ab31_corrigenum_osnabruecker_erklaerung.pdf \(bibb.de\)](#) (Stand: 15.01.2022)

STATISTISCHES BUNDESAMT: Bildung, Forschung und Kultur – Berufliche Bildung. Fachserie 11 Reihe 3. Wiesbaden, verschiedene Jahrgänge

THESING, Stefan: Berufliche Bildung im Zielkonflikt – Umsetzungsbedingungen des gesetzlichen Auftrags der WfbM. Bundesvereinigung Lebenshilfe e.V. (Hrsg.), 2017

TRUNK, Wolfgang: Geprüfte Fachkraft zur Arbeits- und Berufsförderung. In: Behindertenrecht. br - Behinderung und Recht 2005. Heft 6, S. 156-159

ULMER, Philipp; WEISS, Reinhold; ZÖLLER, Arnulf (Hrsg.): Berufliches Bildungspersonal - Forschungsfragen und Qualifizierungskonzepte. Bundesinstitut für Berufsbildung, Berichte zur beruflichen Bildung, Bielefeld 2012

VOLLMER, Kirsten: Consider their importance – ein pointierter Beitrag zur Qualifizierung des Berufsbildungspersonals in der beruflichen Bildung behinderter Menschen. In: Vollmer, Kirsten; Laakmann, Julia; Metzler, Christoph; Schlieck, Harald; Weiser, Manfred (Hrsg.): Qualifizierung des Berufsbildungspersonals in der beruflichen Bildung behinderten Menschen. Einschätzungen, Anmerkungen, Impulse. Bonn 2020, S. 10

VOLLMER, Kirsten; METTIN, Gisela; FROHNENBERG, Claudia: Orientierungshilfe Fachkraft zur Arbeits- und Berufsförderung. Bonn 2019

VOLLMER, Kirsten: Inklusion benötigt Region: Das neue personenzentrierte und kompetenzorientierte Qualifikationsprofil „Fachkraft zur Arbeits- und Berufsförderung“. In: Berufliche Rehabilitation. Zeitschrift zur beruflichen und sozialen Teilhabe. Qualifizierung: barrierefrei und regional. 2017, S. 199-205

VOLLMER, Kirsten; FROHNENBERG, Claudia (Hrsg.): Fachkräfte in den Werkstätten für behinderte Menschen – Qualifikationsanforderungen im Zeichen von Teilhabe und Inklusion – Abschlussbericht. Bonn 2015

Anhang

GFABPrV und Artikel 78 Änderung der Arbeits- und Berufsförderungsfortbildungsprüfungsverordnung (externe Verlinkung)



Anhang 1 - bgbl
GFAB-VO 2016.pdf



Anhang 1 a.pdf

BMAS-Verordnung über die Bestimmung der zuständigen Stelle (externe Verlinkung)



Anhang 2 - bgbl
Bestimmung zuständi

Fragebogen-GFAB-Absolventinnen und -Absolventen



Anhang 3 -
Fragebogen-GFAB-Ab

BIBB-HA-Empfehlungen 128 und 159 (externe Verlinkung)



Anhang 4 - HA 128 v.
2.2.22.pdf



Anhang 5-
HA159.pdf

WVO § 9 (externe Verlinkung)



Anhang 6 - WVO §
9.pdf

Fragebogen-GFAB-Absolventinnen und -Absolventen



Sehr geehrte Prüfungsabsolventinnen und Prüfungsabsolventen,

herzlichen Glückwunsch zu Ihrer Prüfung als „Geprüfte Fachkraft zur Arbeits- und Berufsförderung“!

Sie haben eine öffentlich-rechtliche Fortbildungsprüfung abgelegt und sich für die selbständige und verantwortliche Übernahme von anspruchsvollen Aufgaben qualifiziert. Teilhabe und Inklusion behinderter Menschen in berufliche Bildung und Arbeit sind gesellschaftlich wichtige Bereiche.

In dem BIBB-Projekt „Das Qualifikationsprofil Fachkraft zur Arbeits- und Berufsförderung“ (https://www.bibb.de/tools/dapro/data/documents/pdf/at_24000.pdf) möchten wir Erkenntnisse über die Umsetzung und Akzeptanz der GFAB-Prüfungsordnung in der Praxis gewinnen. Dafür können Sie als Prüfungsabsolventinnen und Prüfungsabsolventen wertvolle Beiträge leisten. Daher bitten wir Sie um Teilnahme an einer schriftlichen Befragung.

Gerne können Sie uns zu Rückfragen kontaktieren: Kirsten VOLLMER (Telefon: 0228/107-2326, E-Mail: vollmer@bibb.de) oder Claudia FROHNENBERG (Telefon: 0228/107-2325, E-Mail: frohnenberg@bibb.de)

Die Teilnahme an der Befragung ist freiwillig. Sämtliche Angaben werden anonym ausgewertet. Am Ende des Fragebogens haben Sie Gelegenheit, sich zu entscheiden: Sie können Ihren Fragebogen digital (<https://www.bibb.de/dokumente/pdf/Fragebogen-GFAB-Absolventen-final.pdf>) oder postalisch ohne Ihre Kontaktdaten an uns senden. In beiden Fällen werden keine personenbezogenen Daten erhoben.

Oder Sie geben Ihre Kontaktdaten an und willigen damit ein, dass wir Sie ggfs. zu einem späteren Zeitpunkt für weitere Untersuchungen kontaktieren. Die Informationen zur Verarbeitung Ihrer personenbezogenen Daten entnehmen Sie bitte dem beigefügten Schreiben „Information zur Verarbeitung Ihrer personenbezogenen Daten im Rahmen des BIBB-Entwicklungsprojekts „Das Qualifikationsprofil „Fachkraft zur Arbeits- und Berufsförderung“: eine Untersuchung zu ausgewählten Fragen der Akzeptanz und Umsetzung in der Praxis“ (2.4.000)“ (www.bibb.de/dokumente/pdf/Infoschreiben-Datenschutz-Pruefungsabsolventen-GFAB.pdf)

Wir danken Ihnen sehr, dass Sie sich die Zeit für den Fragebogen nehmen. Wenn Sie mehr über die Arbeit des BIBB im Themenfeld Inklusion behinderter Menschen erfahren möchten, informieren Sie sich gerne hier: <https://www.bibb.de/de/697.php>.

Fragebogen

„GFAB-Prüfungsabsolventen/-absolventinnen“

I. Allgemeine Angaben zu Ihrer Person

1. In welchem Bundesland leben Sie?

2. Sie sind:

- männlich
- weiblich
- divers
- keine Angabe

3. Ihr Alter:

- unter 20
- 20 bis 29
- 30 bis 39
- 40 bis 49
- 50 bis 59
- 60 und älter

II. Schul- und Berufs- bzw. Hochschulbildung

1. Ihr höchster Schulabschluss:

- Hauptschulabschluss
- Mittlerer Schulabschluss
- Fachhochschule/Abitur
- Sonstiges: _____

2. Ihre Berufliche Bildung/Hochschulbildung:

- Duale Berufsausbildung als _____
- Schulische Berufsbildung als _____
- Fachhochschul-/Hochschulbildung: Studienabschluss als _____
- Sonstiges: _____

III. Ihr beruflicher Werdegang

1. Wesentliche Stationen:

2. Seit wie viel Jahren sind Sie berufstätig?

- Unter 1 Jahr
- 1 bis 4 Jahre
- 5 bis 9 Jahre
- 10 bis 14 Jahre
- 15 bis 20 Jahre
- Über 20 Jahre

3. Sind Sie derzeit berufstätig?

- Ja, in einer WfbM seit _____
- Ja, bei einem anderen Anbieter gemäß BTHG seit _____
- Ja, bei _____
- Nein

IV. Ihre Prüfung zur Geprüften Fachkraft zur Arbeits- und Berufsförderung (GFAB)

1. In welchem Bundesland haben Sie Ihre GFAB-Prüfung abgelegt?

2. Wann haben Sie Ihre GFAB-Prüfung abgelegt? _____

3. Wie haben Sie sich auf die GFAB-Prüfung vorbereitet?

Teilnahme an Lehrgang

Selbstlernen

Sonstiges: _____

4. Wenn Sie an einem Lehrgang teilgenommen haben, wie haben Sie diesen ausgewählt? (Mehrfachnennungen möglich)

Eigene Recherche

Empfehlung durch Kolleginnen und Kollegen/berufliches Umfeld

Vorgabe des Arbeitgebers

Aus organisatorischen Gründen kam nur dieser Lehrgang für mich in Frage

Aus Kostengründen kam nur dieser Lehrgang für mich in Frage

Sonstiges: _____

5. Wenn Sie an einem Lehrgang teilgenommen haben, wie hat Sie der Lehrgang auf Ihre Prüfung vorbereitet? (Mehrfachnennungen möglich)

Umfassend und gut

Ja teilweise nein

Methoden und Lernformen waren geeignet

Ja teilweise nein

Ich hätte mir andere Lernformen und Methoden gewünscht,
beispielsweise: _____

Der Austausch mit den anderen Lehrgangsteilnehmenden war für mich
hilfreich

Ja teilweise nein

Die Lehrkräfte waren gut

Ja teilweise nein

Die Lehrkräfte waren mit der neuen Prüfungsordnung vertraut und
haben mich gut auf diese vorbereitet

Ja teilweise nein

Sonstiges: _____

6. Ihre Motive zur Teilnahme am Lehrgang und der Prüfung
(Mehrfachnennungen möglich)

- Vorgabe des Arbeitgebers
- Sicherung/Erhalt des Arbeitsplatzes
- Berufliche Neuorientierung/angestrebte Veränderung
- Interesse/Wunsch nach formalem Abschluss
- Persönliche und fachliche Weiterentwicklung
- Beruflicher Aufstieg
- Besserer Verdienst
- Sonstiges: _____

V. Ihre Einschätzungen zu den Auswirkungen Ihrer Prüfung

Vorbereitung und Ablegen der Prüfung haben meine Fachkenntnisse erweitert

Ja teilweise nein

Vorbereitung und Ablegen der Prüfung haben meinen Blick auf mein berufliches Aufgabengebiet verändert

Ja teilweise nein

Vorbereitung und Ablegen der Prüfung haben mir neue Anregungen für meine berufliche Tätigkeit gegeben

Ja teilweise nein

Vorbereitung und Ablegen der Prüfung waren herausfordernd

Ja teilweise nein

Vorbereitung und Ablegen der Prüfung haben mein berufliches Selbstbewusstsein

a) verändert

Ja teilweise nein

b) gestärkt

Ja teilweise nein

Der Fortbildungsabschluss eröffnet mir neue berufliche Perspektiven

Ja teilweise nein

Mit dem Fortbildungsabschluss erhöht sich mein Verdienst

Ja nein

Ich würde Vorbereitung und Ablegen der Prüfung jedem Kollegen/jeder Kollegin empfehlen

Ja teilweise nein

keine Auswirkungen erkennbar

Sonstiges (*bitte machen Sie gerne ausführliche weitere Angaben*)

VI. Ihre Einschätzung zur Fortbildungsprüfungsordnung (GFABPrV)
(Mehrfachnennungen möglich)

Die GFABPrV entspricht den vielfältigen Anforderungen in der Praxis

Ja teilweise nein

Die GFABPrV ist zu anspruchsvoll

Ja teilweise nein

Die GFABPrV ist eine überflüssige formale Anforderung

Ja nein

Die GFABPrV setzt Qualitätsstandards und sollte verpflichtende Vorgabe für alle
Fachkräfte in entsprechenden Tätigkeitsfeldern sein

Ja teilweise nein

Die GFABPrV ist nicht überall bekannt

Ja teilweise nein

Die GFABPrV ist nicht ausreichend anerkannt

Ja teilweise nein

Sonstiges (*bitte machen Sie gerne ausführlich weitere Angaben*)

Herzlichen Dank für Ihre Bereitschaft zur Beantwortung dieses Fragebogens.
Damit das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) zu einem späteren Zeitpunkt für
weitere Untersuchungen Kontakt zu Ihnen aufnehmen kann, würden wir uns sehr
freuen, wenn Sie uns Ihre Kontaktdaten nennen würden.

Name, Vorname:- _____

Ihre Adresse: _____

Ihre E-Mailadresse: _____

Ihre Telefonnummer: _____

Ihr derzeitiger Arbeitgeber: (*optional*) _____

Ihre Kontaktdaten werden ausschließlich für Untersuchungszwecke von den
Projektverantwortlichen im BIBB genutzt und nicht an Dritte weitergeleitet.
Eine Verknüpfung Ihrer Kontaktdaten mit Ihren Antworten erfolgt nicht.

Sollten Sie dies nicht wünschen, danken wir Ihnen sehr für das Ausfüllen und die
Zusendung dieses Fragebogens ohne Ihre Kontaktdaten an:

Kirsten VOLLMER, A 2 Stabstelle Berufliche Bildung behinderter Menschen,
Bundesinstitut für Berufsbildung, Robert-Schuman-Platz 3, 53175 Bonn
(E-Mail: vollmer@bibb.de);

Claudia FROHNENBERG, AB 2.4, gleichlautende Anschrift (E-Mail: frohnenberg@bibb.de)