

Kirsten Vollmer | Claudia Frohnenberg (Hrsg.)

# Fachkräfte in den Werkstätten für behinderte Menschen – Qualifikationsanforderungen im Zeichen von Teilhabe und Inklusion

Abschlussbericht



Heft 160

Kirsten Vollmer | Claudia Frohnenberg (Hrsg.)

# Fachkräfte in den Werkstätten für behinderte Menschen – Qualifikationsanforderungen im Zeichen von Teilhabe und Inklusion

Abschlussbericht

Die WISSENSCHAFTLICHEN DISKUSSIONSPAPIERE des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) werden durch den Präsidenten herausgegeben. Sie erscheinen als Namensbeiträge ihrer Verfasser und geben deren Meinung und nicht unbedingt die des Herausgebers wieder. Sie sind urheberrechtlich geschützt. Ihre Veröffentlichung dient der Diskussion mit der Fachöffentlichkeit.

### **Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek**

Die deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.ddb.de> abrufbar.

© 2015 by Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn

Herausgeber: Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn  
Umschlaggestaltung: CD Werbeagentur Troisdorf  
Satz: W. Bertelsmann Verlag GmbH & Co. KG  
Herstellung: Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn

**Bestell-Nr.: 14.160**

Bundesinstitut für Berufsbildung Arbeitsbereich 1.4 –  
Publikationsmanagement/Bibliothek  
Robert-Schuman-Platz 3  
53175 Bonn

Internet: [www.bibb.de](http://www.bibb.de)  
E-Mail: [zentrale@bibb.de](mailto:zentrale@bibb.de)

ISBN 978-3-88555-998-6



#### **CC-Lizenz**

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

Weitere Informationen finden Sie im Internet auf unserer Creative-Commons-Infoseite [www.bibb.de/cc-lizenz](http://www.bibb.de/cc-lizenz).

Diese Netzpublikation wurde bei der Deutschen Nationalbibliothek angemeldet und archiviert.

Internet: [www.bibb.de/veroeffentlichungen](http://www.bibb.de/veroeffentlichungen)

# Inhaltsverzeichnis

Abbildungen .....	4
Vorwort .....	5
Abkürzungsverzeichnis .....	6
<b>1 Einleitung .....</b>	<b>7</b>
<b>2 Zielsetzung und methodisches Vorgehen .....</b>	<b>9</b>
2.1 Zielsetzung der Voruntersuchung .....	9
2.2 Methodisches Vorgehen .....	9
<b>3 Ergebnisse der Voruntersuchung .....</b>	<b>12</b>
3.1 Rahmenbedingungen der Werkstätten für behinderte Menschen .....	12
3.1.1 Leitlinien der beruflichen Rehabilitation .....	12
3.1.2 Rolle und Funktion von Werkstätten für behinderte Menschen im Kontext jüngster Entwicklungen .....	13
3.2 Anforderungen an das Qualifikationsprofil von Fachkräften zur Arbeits- und Berufsförderung .....	17
3.2.1 Formale Qualifikationsanforderungen an Fachkräfte zur Arbeits- und Berufsförderung .....	17
3.2.2 Qualifikationsanforderungen relevanter Akteure an Fachkräfte zur Arbeits- und Berufsförderung .....	18
3.3 Qualifikationsniveau von Fachkräften zur Arbeits- und Berufsförderung .....	26
3.4 Möglichkeiten des Qualifikationserwerbs von Fachkräften zur Arbeits- und Berufsförderung .....	29
3.4.1 Geprüfte Fachkraft zur Arbeits- und Berufsförderung (gFAB) .....	30
3.4.2 Sonderpädagogische Zusatzqualifikation (SPZ) .....	33
3.4.3 Einordnung der Fortbildungsmöglichkeiten: gFAB und SPZ .....	34
3.4.4 Exkurs: Rehabilitationspädagogische Zusatzqualifikation (ReZA) .....	35
3.5 Einflussfaktoren auf den Qualifikationserwerb von Fachkräften zur Arbeits- und Berufsförderung .....	36
3.5.1 Angebotsseitige Einflussfaktoren .....	37
3.5.2 Nachfrageseitige Einflussfaktoren .....	39
3.6 Stellenwert der gFAB-Fortbildung: Praktische Relevanz und Akzeptanz .....	39
3.6.1 Praktische Relevanz der gFAB .....	40
3.6.2 Akzeptanz der gFAB .....	43
3.7 Perspektiven der gFAB-Fortbildung: Anpassungs- und Handlungsbedarfe .....	44
<b>4 Zusammenfassung der Ergebnisse .....</b>	<b>48</b>
Literatur- und Quellenverzeichnis .....	52

Anlagen zum Abschlussbericht .....	55
Anhang I Methodisches Vorgehen .....	56
Anhang II Telefonische Befragung von Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM) .....	65
Abstract .....	78

## Abbildungen

Abb. 1: Erkenntnisdimensionen der Voruntersuchung .....	9
Abb. 2: Erhebungsdesign .....	10
Abb. 3: Zusammensetzung des Personenkreises der WfbM (2005–2013) .....	16
Abb. 4: Triangulation der Akteursperspektiven von BAG WfbM, BeFAB und WfbM .....	19
Abb. 5: Bewertung der Relevanz von Fachkompetenzen aus Sicht der WfbM .....	21
Abb. 6: Bewertung der Relevanz von Methodenkompetenzen aus Sicht der WfbM .....	23
Abb. 7: Bewertung der Relevanz von Sozialkompetenzen aus Sicht der WfbM .....	24
Abb. 8: Bewertung des aktuellen Qualifikationsniveaus aus Sicht der WfbM .....	26
Abb. 9: Ursachen für gewandelte Qualifikationsanforderungen an FAB aus Sicht der WfbM .....	28
Abb. 10: Handlungsbereiche der gFAB-Fortbildung .....	31
Abb. 11: Empfohlene Stundentafel zur gFAB-Fortbildung .....	32
Abb. 12: Gegenüberstellung der Profile von gFAB und SPZ .....	34
Abb. 13: Empfohlene Stundentafel zur ReZA-Weiterbildung .....	36
Abb. 14: Teilnehmer-/Teilnehmerinnenzahl der gFAB-Fortbildung (2009–2012) .....	40
Abb. 15: Bewertung der Passgenauigkeit sonderpädagogischer Zusatzqualifikationen aus Sicht der WfbM .....	41
Abb. 16: Formen der WfbM-Unterstützung für gFAB-Teilnehmende .....	43

## Vorwort

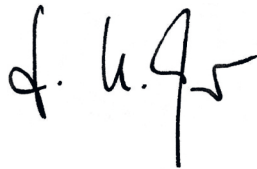
Teilhabe und Inklusion – diese beiden Begriffe bezeichnen den in Deutschland geltenden Rechtsrahmen und politisch-gesellschaftlichen Konsens in Bezug auf behinderte Menschen.

Das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) und seine Partner in der beruflichen Bildung nehmen nicht nur die behinderten Menschen selbst, sondern auch all jene Berufs- und Tätigkeitsfelder in den Blick, die für diese Personengruppen relevant sind. Dazu zählen auch die Fachkräfte in den Werkstätten für behinderte Menschen. Angesichts der großen Zahl behinderter Menschen an diesen Lern- und Beschäftigungsorten ist das ein bedeutsamer Berufsbereich.

Seit 2001 gibt es eine Fortbildungsprüfungsverordnung für diese Fachkräfte. Auf Initiative des Berufsverbandes der Fachkräfte (BeFAB) hat das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) einen Diskussions- und Entscheidungsprozess über deren etwaige Novellierung eingeleitet. Teil dieses Prozesses bildet die Weisung an das Bundesinstitut für Berufsbildung, eine Voruntersuchung zu den Qualifikationsanforderungen für die Fachkräfte in den Werkstätten zu erstellen. Diese Untersuchung hat die Rambøll Management Consulting GmbH im Auftrag des BIBB auf der Grundlage einer vom BIBB erarbeiteten differenzierten Leistungsbeschreibung in enger fachlicher Abstimmung mit dem BIBB durchgeführt. In einem weiteren Schritt wurde der Abschlussbericht dieser Untersuchung seitens des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) den relevanten Akteuren mit der Bitte um Stellungnahme zugeleitet.

Im Mai 2015 ist in einem Gespräch unter Leitung des BMBF Konsens darüber erzielt worden, die bestehende Fortbildungsprüfungsverordnung im Hinblick auf Veränderungen bei den Qualifikationsanforderungen nachzujustieren.

Das BIBB verbindet mit der Veröffentlichung des Abschlussberichtes das Anliegen, die Untersuchungsergebnisse der interessierten Fachöffentlichkeit zugänglich zu machen und zugleich ein Berufsfeld ins Blickfeld zu rücken, das eher wenig im Fokus steht – im Zeichen von Teilhabe und Inklusion aber besondere Bedeutung besitzt.



Prof. Dr. Friedrich Hubert Esser  
Präsident



Prof. Dr. Friedrich Hubert Esser

# Abkürzungsverzeichnis

ASMK	Arbeits- und Sozialministerkonferenz
AWO	Arbeiterwohlfahrt Bundesverband e. V.
BA	Bundesagentur für Arbeit
BAG WfbM	Bundesarbeitsgemeinschaft Werkstätten für behinderte Menschen e. V.
BeB	Bundesverband evangelische Behindertenhilfe e. V.
BeFAB	Berufsverband der Fachkräfte zur Arbeits- und Berufsförderung
BIBB	Bundesinstitut für Berufsbildung
BMAS	Bundesministerium für Arbeit und Soziales
BMBF	Bundesministerium für Bildung und Forschung
BVWR	Bundesvereinigung der Landesarbeitsgemeinschaft der Werkstatträte e. V.
Caritas	Caritas Behindertenhilfe und Psychiatrie e. V.
FAB	Fachkraft zur Arbeits- und Berufsförderung
gFAB	Geprüfte Fachkraft zur Arbeits- und Berufsförderung in Werkstätten für behinderte Menschen
IfD	Integrationsfachdienste
ISB	Gesellschaft für Integration, Sozialforschung und Betriebspädagogik
ReZA	Rehabilitationspädagogische Zusatzqualifikation
SGB	Sozialgesetzbuch
SPZ	Sonderpädagogische Zusatzqualifikation
UN	United Nations (Vereinte Nationen)
WfbM	Werkstätten für behinderte Menschen
WMVO	Werkstätten-Mitwirkungsverordnung
WVO	Werkstättenverordnung

# 1 Einleitung

Zum Jahresende 2011 lebten in Deutschland ca. 9,6 Millionen Menschen mit einer Behinderung, wovon 7,3 Millionen Menschen eine schwere Behinderung<sup>1</sup> aufwiesen. Die größte Gruppe bildeten Menschen mit körperlicher Behinderung (ca. 62 Prozent), gefolgt von der Gruppe geistig oder seelisch behinderter Menschen (ca. 11 Prozent). Der Anteil an schwerbehinderten Menschen mit zerebralen Störungen belief sich auf etwa 9 Prozent, während zu den übrigen Personen (ca. 18 Prozent) keine Informationen zur Art der Behinderung vorliegen (vgl. STATISTISCHES BUNDESAMT 2013, S.5). Etwas weniger als die Hälfte (3,27 Millionen) der schwerbehinderten Menschen befand sich im erwerbsfähigen Alter. Im Vergleich zum Jahr 2007 entsprach dies einem Anstieg von etwa 230.000 Menschen bzw. 8 Prozent. Schätzungen der Bundesagentur für Arbeit (BA) weisen darauf hin, dass die Zahl infolge der demografischen Entwicklung auf 3,4 Millionen Menschen im Jahr 2021 ansteigen könnte (vgl. BA 2014, S.3).

Die Entwicklung der Arbeitslosenzahlen unter schwerbehinderten Menschen nahm in der jüngsten Vergangenheit vor dem Hintergrund einer grundsätzlich günstigen Arbeitsmarktentwicklung einen positiven Verlauf. Gleichwohl profitierten schwerbehinderte Arbeitslose weniger stark von der guten Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt als Arbeitslose ohne Schwerbehinderung. So gelingt es schwerbehinderten Arbeitslosen durchschnittlich seltener, ihre Arbeitslosigkeit durch Aufnahme einer Beschäftigung am ersten Arbeitsmarkt zu beenden. Infolgedessen ist die durchschnittliche Arbeitslosigkeitsdauer von schwerbehinderten Menschen signifikant höher als die von nicht schwerbehinderten. Die geringere Dynamik der Arbeitslosigkeit unter schwerbehinderten Menschen hat zur Folge, dass der Anteil der Langzeitarbeitslosen unter schwerbehinderten Menschen vergleichsweise hoch ausfällt. Während der Anteil der Langzeitarbeitslosen an der Gruppe der nicht schwerbehinderten Menschen im Jahr 2013 bei ca. 35 Prozent lag, betrug der entsprechende Anteil bei den schwerbehinderten Menschen rund 44 Prozent (vgl. *ibid.*, S.5 ff.).

In Anbetracht der Herausforderungen, die behinderte Menschen auf dem Arbeitsmarkt erfahren, bietet das SGB IX „Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen“ ein umfassendes arbeitsmarktpolitisches Instrumentarium zur Förderung der Integration von behinderten Menschen ins Erwerbsleben. Eine prominente Rolle bei der beruflichen Rehabilitation und Eingliederung von Menschen mit Behinderung fällt den Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM)<sup>2</sup> zu. Der gesetzliche Auftrag der Werkstätten sieht vor, die Leistungsfähigkeit der behinderten Menschen zu entwickeln, zu erhöhen oder wiederzugewinnen, mit dem Ziel, für jeden vermittelbaren Werkstattbeschäftigten<sup>3</sup> den Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt zu ermöglichen.

Das Angebot der Werkstätten umfasst neben persönlicher und beruflicher Bildung behinderter Menschen auch deren Heranführung an eine möglichst selbstständige Bearbeitung von zum Teil

---

<sup>1</sup> Laut §2 Abs.1 und 2 SGB IX gilt eine Person als schwerbehindert, wenn ihre körperliche Funktion, geistige Fähigkeit oder seelische Gesundheit mit hoher Wahrscheinlichkeit länger als sechs Monate von dem für das Lebensalter typischen Zustand abweichen und daher ihre Teilhabe am Leben in der Gesellschaft beeinträchtigt ist und wenn bei ihnen ein Grad der Behinderung (GdB) von wenigstens 50 vorliegt. Behinderte Menschen mit einem GdB von weniger als 50, aber zumindest 30, sollen nach §2 Abs.3 SGB IX schwerbehinderten Menschen gleichgestellt werden, wenn sie infolge ihrer Behinderung ohne die Gleichstellung einen geeigneten Arbeitsplatz nicht erlangen oder nicht behalten können. Hierzu ist ein Antrag bei der Bundesagentur für Arbeit einzureichen, die über die Gleichstellung entscheidet.

<sup>2</sup> WfbM/Werkstatt/Werkstätten steht im gesamten Text für Werkstatt/Werkstätten für behinderte Menschen.

<sup>3</sup> Als Werkstattbeschäftigte gelten Menschen mit Behinderung, die am Bildungs- und Arbeitsleben der WfbM teilnehmen.



komplexen Arbeitsaufträgen (vgl. BAG WfBM 2014a, S. 14). Die hierfür vorgesehenen vielfältigen Eingliederungsleistungen zur Förderung der beruflichen Rehabilitation von Werkstattbeschäftigten erfordern von den Fachkräften ein hohes Qualifikationsniveau, „um den heterogenen Personenkreis angemessen und differenziert unter Einbezug der sich ständig verändernden wirtschaftlichen und technologischen Bedingungen fördern und qualifizieren zu können“ (KEUNE/FROHNENBERG 2001, S. 5). Sofern es sich dabei um Fachkräfte zur Arbeits- und Berufsförderung (FAB)<sup>4</sup> handelt, werden von diesen nach §9 Abs.3 Werkstättenverordnung (WVO) neben einer abgeschlossenen Berufsausbildung (vorzugsweise in Industrie oder Handwerk) eine entsprechende pädagogische Eignung sowie der Nachweis einer sonderpädagogischen Zusatzqualifikation gefordert.

Um eine entsprechende sonderpädagogische Qualifikation erwerben zu können, wurde mit der Fortbildung zur „Geprüften Fachkraft zur Arbeits- und Berufsförderung in Werkstätten für behinderte Menschen“ (gFAB) ein bundesweit anerkannter Abschluss geschaffen. Diese Fortbildung soll die betreffenden Fachkräfte in den Werkstätten dazu befähigen, Menschen mit Behinderung bestmöglich auf das Arbeitsleben vorzubereiten. Die am 1. Juli 2001 in Kraft getretene „Verordnung über die Prüfung zum anerkannten Abschluss Geprüfte Fachkraft zur Arbeits- und Berufsförderung in Werkstätten für behinderte Menschen“ (Fortbildungsverordnung zur gFAB) regelt das Ziel, die Zulassung, die Inhalte und den Ablauf der Prüfung zum bundesweit anerkannten gFAB-Abschluss. Als Ziel wird die Feststellung der Fähigkeit der Prüfungsteilnehmer/-innen zur Gestaltung und Durchführung von Maßnahmen im Eingangsverfahren, Berufsbildungsbereich und Arbeitsbereich (siehe hierzu Kapitel 3.1) definiert (vgl. BMBF 2001).

Im Mai 2011 stellte der Berufsverband der Fachkräfte zur Arbeits- und Berufsförderung (BeFAB) einen Antrag zur Änderung und Ergänzung der gFAB-Fortbildung an das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF). Dem Antrag lag die Ansicht zugrunde, dass

- ▶ die Umsetzung des „Fachkonzept[s] für Eingangsverfahren und Berufsbildungsbereich in Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM)“ der Bundesagentur für Arbeit (Fachkonzept HEGA 06/2010),
- ▶ die Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention sowie
- ▶ die anstehende Reform der Eingliederungshilfe

die Rahmenbedingungen der Werkstätten verändern. Infolgedessen ändere sich das Tätigkeitsprofil sowie die daraus abgeleiteten Qualifikationsanforderungen an die Fachkräfte. In der jetzigen Ausrichtung der gFAB-Fortbildung sei dies nicht adäquat berücksichtigt. Laufe Auffassung des BeFAB mache dies eine Novellierung der gFAB-Verordnung notwendig (vgl. BeFAB 2011).

Die skizzierte Ausgangslage bildete den Rahmen der Voruntersuchung zur etwaigen Novellierung der Fortbildungsordnung „Geprüfte Fachkraft zur Arbeits- und Berufsförderung in Werkstätten für behinderte Menschen“. Die Ergebnisse dieser Voruntersuchung sind Gegenstand des vorliegenden Abschlussberichts. Im Folgenden wird zunächst die Zielsetzung der Voruntersuchung erläutert sowie ein Überblick zum methodischen Vorgehen gegeben (Kapitel 2). In Kapitel 3 wird detailliert auf die Ergebnisse der Voruntersuchung eingegangen. Der Bericht schließt mit der Zusammenfassung der wichtigsten Befunde ab (Kapitel 4).

---

<sup>4</sup> FAB/Fachkraft/Fachkräfte steht im gesamten Text für Fachkraft/Fachkräfte zur Arbeits- und Berufsförderung.

## 2 Zielsetzung und methodisches Vorgehen

Im Folgenden werden die Zielsetzung der Voruntersuchung sowie das methodische Vorgehen zur Beantwortung der Leitfragen dargelegt. Detaillierte Informationen zur Umsetzung und Auswertung der Feldphase sind dem Anhang I zu entnehmen.

### 2.1 Zielsetzung der Voruntersuchung

Die vom Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) ausgeschriebene Voruntersuchung soll den Diskussions- und Entscheidungsprozess im Hinblick auf eine mögliche Novellierung der Fortbildungsordnung „Geprüfte Fachkraft zur Arbeits- und Berufsförderung in Werkstätten für behinderte Menschen“ (gFAB) unterstützen. Hierfür wurden seitens des BIBB Leitfragen formuliert, die in Abstimmung mit dem Evaluatorenteam strukturiert, präzisiert sowie abschließend zwei grundlegenden Erkenntnisdimensionen zugeordnet wurden. Die nachfolgende Abbildung 1 verdeutlicht die beiden wesentlichen Erkenntnisdimensionen, die in den jeweils darunter formulierten Leitfragen inhaltlich spezifiziert werden.

**Abbildung 1**

Erkenntnisdimensionen der Voruntersuchung

#### I. Untersuchung von Qualifikationsprofilen und -anforderungen an FAB, die im Verantwortungsbereich von WfbM arbeiten

- ▶ Welche Qualifikationsanforderungen werden an die Fachkräfte in den WfbM unter besonderer Berücksichtigung der gewandelten Rahmenbedingungen gestellt?
- ▶ Wie kann derzeit das Verhältnis zwischen den an die Fachkräfte gestellten Qualifikationsanforderungen und deren tatsächlich vorhandenen Qualifikationen beschrieben werden?
- ▶ Auf welchen Wegen erfolgt derzeit der Qualifikationserwerb der Fachkräfte?

#### II. Untersuchung der Relevanz und des Stellenwerts der Fortbildung zur gFAB

- ▶ Inwiefern bestehen inhaltliche Überschneidungen bzw. mögliche Verknüpfungen der Fortbildung zur gFAB mit inhaltlich verwandten Fort- und Weiterbildungen?
- ▶ Welche Gründe stehen derzeit einer größeren Akzeptanz der gFAB-Fortbildung entgegen?
- ▶ Inwiefern werden mit der Fortbildung zur gFAB die an die FAB gestellten Qualifikationsanforderungen erfüllt?

Quelle: Eigene Darstellung Rambøll Management Consulting.

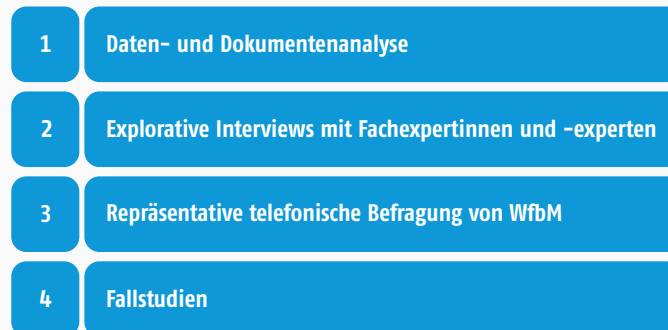
### 2.2 Methodisches Vorgehen

Zur Beantwortung der formulierten Leitfragen wurde ein Untersuchungskonzept entwickelt, das sich durch ein breit angelegtes Erhebungsdesign auszeichnet. Dieses umfasst sowohl qualitative

als auch quantitative Module (vgl. Abbildung 2). Im Folgenden werden grundlegende Informationen zu den einzelnen Erhebungsschritten gegeben.

**Abbildung 2**

Erhebungsdesign



Quelle: Eigene Darstellung Rambøll Management Consulting.

Die der Feldphase vorangestellte **Sichtung relevanter Daten und Dokumente** sowie die Durchführung explorativer Interviews mit Fachexperten und -expertinnen bildeten den Kern der Explorationsphase. Mittels der Daten- und Dokumentenanalyse galt es, ein vertieftes Verständnis für die Rahmenbedingungen von Werkstätten sowie Fachkräften zu erlangen, um hieraus Rückschlüsse auf deren Arbeitsprozesse sowie Qualifikationsbedarfe ziehen zu können.

Die **explorativen Interviews** dienten dazu, Informationen zu den Rahmenbedingungen und der Ausgestaltung der gFAB zu erheben, die den zuvor analysierten Daten und Dokumenten nicht entnommen werden konnten. Für die Durchführung der explorativen Interviews wurden zielgruppenspezifische Gesprächsleitfäden erarbeitet, die sich aufgrund unterschiedlicher Rollen und Funktionen der befragten Akteure in ihrer inhaltlichen Schwerpunktsetzung unterscheiden.

Die Auswahl der Fachexperten und -expertinnen für die explorativen Interviews gewährleistete, dass möglichst viele Perspektiven sowie Interessenlagen von Akteuren, die einen unmittelbaren Bezug zur gFAB-Fortbildung aufweisen, berücksichtigt wurden.

Im Zuge der Explorationsphase wurden Vertreter/-innen folgender Institutionen befragt:

- ▶ AWO Bundesverband e. V. (AWO)
- ▶ Berufsverband der Fachkräfte zur Arbeits- und Berufsförderung (BeFAB)
- ▶ Bundesagentur für Arbeit (BA)
- ▶ Bundesarbeitsgemeinschaft Werkstätten für behinderte Menschen e. V. (BAG WfbM)
- ▶ Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS)
- ▶ Bundesverband evangelische Behindertenhilfe e. V. (BeB)
- ▶ Bundesvereinigung der Landesarbeitsgemeinschaft der Werkstatträte e. V. (BVWR)
- ▶ Caritas Behindertenhilfe und Psychiatrie e. V. (Caritas)
- ▶ Forschungsinstitut zu Fragen der Rehabilitation im Kontext von WfbM (Institutsleitung)

Aufbauend auf den Erkenntnissen der explorativen Phase wurde der Fragebogen zur **telefonischen Befragung von WfbM-Vertretern/-Vertreterinnen** konzipiert (siehe Anhang II), die im Zeitraum vom 12. bis 30. Mai 2014 umgesetzt wurde. Mit der telefonischen Befragung wurde eruiert, welche Qualifikationsanforderungen an die Werkstätten gestellt werden und wie das aktuelle Qualifikationsniveau der Fachkräfte eingeschätzt wird. Zugleich wurden Informationen

zu Stellenwert und Akzeptanz der gFAB-Fortbildung unter WfbM-Leitungen eingeholt. Um einen größtmöglichen Adressatenkreis zu erreichen, wurde zur Bestimmung der Grundgesamtheit der telefonischen Befragung auf das „Verzeichnis anerkannter Werkstätten für behinderte Menschen“ der Bundesagentur für Arbeit zurückgegriffen, das zum Zeitpunkt der Studienplanung 724 Einrichtungen listete (Stand 08.04.2014; vgl. BA 2015). Die Zielgruppe der Befragung bildeten Werkstattleiter/-innen bzw. Personalverantwortliche von Werkstätten. Insgesamt haben Vertreter/-innen von 176 Werkstätten an der Befragung teilgenommen.

In den **Fallstudiengesprächen** galt es, weitere Informationen zum gewünschten Qualifikationsprofil der Fachkräfte zu erheben, die Einflussfaktoren auf deren Qualifikationserwerb zu bestimmen sowie die Anpassungs- und Handlungsbedarfe zur gFAB-Fortbildung zu eruieren. Hierfür fanden persönliche Gespräche an vier Fallstudienorten in den Bundesländern Brandenburg, Hamburg, Nordrhein-Westfalen sowie Thüringen statt. Die Auswahl der Fallstudienorte erfolgte auf Grundlage vorab definierter Kriterien. Für die Durchführung der Fallstudien wurde ein „Mixed Group Design“ angewandt, wonach an allen ausgewählten WfbM-Standorten Akteure aus den Gruppen Werkstattleitung, Werkstatttrat sowie Fachkräfte persönlich befragt wurden. An jeweils zwei unterschiedlichen Standorten wurden zusätzlich die Perspektiven von Prüfungsausschussmitgliedern sowie Vertretern/Vertreterinnen von Bildungsträgern eingeholt. Für die Gespräche mit den jeweiligen Gruppen wurden zielgruppenspezifische Leitfäden entwickelt, die sich hinsichtlich ihrer inhaltlichen Schwerpunktsetzung unterschieden.

## 3 Ergebnisse der Voruntersuchung

Im Folgenden werden die Ergebnisse der Voruntersuchung vorgestellt, die sich sowohl auf die Erkenntnisse der Daten- und Dokumentenanalyse, der Experteninterviews/Expertinneninterviews, der Fallstudien als auch der telefonischen Befragung der Werkstätten stützen. In einem ersten Schritt werden die Rahmenbedingungen in den Werkstätten vor dem Hintergrund der jüngsten Entwicklungen dargestellt. In den Unterkapiteln 3.2 und 3.3 wird auf das gewünschte Qualifikationsprofil sowie das aktuelle Qualifikationsniveau der Fachkräfte eingegangen. Im Anschluss daran wird aufgezeigt, welche Wege des Qualifikationserwerbs die Fachkräfte einschlagen und von welchen Faktoren sie dabei beeinflusst werden. Die Bewertung des Stellenwerts der gFAB-Fortbildung sowie die Darstellung ihrer Anpassungs- und Handlungsbedarfe bilden die Schlusskapitel des Ergebnisteils.

### 3.1 Rahmenbedingungen der Werkstätten für behinderte Menschen

Um die Tätigkeiten und Qualifikationsanforderungen der Fachkräfte besser einordnen zu können, sollen zunächst die Rahmenbedingungen der Werkstätten skizziert werden. Hierbei wird auf die wichtigsten Leitlinien der beruflichen Rehabilitation eingegangen sowie deren Bedeutung für die Rolle und Funktion der Werkstätten vor dem Hintergrund jüngster Entwicklungen diskutiert.

#### 3.1.1 Leitlinien der beruflichen Rehabilitation

Mit dem Inkrafttreten des „Zweiten Gesetzes für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt“ zum 1. Januar 2003 erfolgte ein Paradigmenwechsel in der beruflichen Rehabilitation. Stand ehemals die „Fürsorge“ im Fokus behindertenpolitischer Praxis, wurde mit dem SGB IX eine gesetzliche Basis zur Förderung von „Teilhabe und Selbstbestimmung“ geschaffen (vgl. KEUNE 2003). Das SGB IX garantiert

- ▶ die Stärkung der Selbstbestimmung durch das Wunsch- und Wahlrecht der Leistungsberechtigten,
- ▶ ein übersichtliches Rehabilitationsrecht sowie
- ▶ die Beratung und Unterstützung behinderter Menschen durch gemeinsame Servicestellen.

Der somit vollzogene Paradigmenwechsel fügt sich nahtlos in die am 3. Mai 2008 in Kraft getretene UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderung ein, deren Leitmotiv in der gleichberechtigten Teilhabe bzw. Teilnahme von Menschen mit Behinderung am gesellschaftlichen Leben begründet ist. Im Hinblick auf die zu unternehmenden Anstrengungen zugunsten der beruflichen Integration von Menschen mit Behinderung fällt nachfolgenden Artikeln besondere Relevanz im Vertragswerk zu (vgl. UN 2006):

- ▶ Artikel 24 Bildung
- ▶ Artikel 26 Habilitation und Rehabilitation
- ▶ Artikel 27 Arbeit und Beschäftigung

Zur Verwirklichung des Rechts von Menschen mit Behinderung auf Bildung verpflichten sich die Vertragsstaaten, ein integratives Bildungssystem auf allen Ebenen zu verwirklichen (Artikel 24 Bildung). Eine wichtige Rolle wird den Habilitations- und Rehabilitationsdiensten und -pro-

grammen auf dem Gebiet der Gesundheit, der Beschäftigung, der Bildung und der Sozialdienste zugesprochen, die seitens der Vertragsstaaten organisiert, gestärkt und erweitert werden sollen (Artikel 26 Habilitation und Rehabilitation). Dabei gilt es, „Beschäftigungsmöglichkeiten und beruflichen Aufstieg auf dem Arbeitsmarkt sowie die Unterstützung bei der Arbeitssuche, beim Erhalt und der Beibehaltung eines Arbeitsplatzes und beim beruflichen Aufstieg zu fördern“ (UN 2006, S. 13). Ziel ist es, geeignete Strategien und Maßnahmen zu ergreifen, die darauf ausgerichtet sind, die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung im öffentlichen und privaten Sektor zu fördern (Artikel 27 Arbeit und Beschäftigung). Vor diesem Hintergrund werden die Vertragsstaaten angehalten, die Aus- und Fortbildung für Fachkräfte und Mitarbeiter/-innen in Habilitations- und Rehabilitationsdiensten zu unterstützen (vgl. *ibid.*), denen implizit ein großer Stellenwert hinsichtlich der Verwirklichung des Rechts auf Bildung und Arbeit von Menschen mit Behinderung beigemessen wird (Artikel 26 Habilitation und Rehabilitation).

Die in der UN-Konvention enthaltenen Richtlinien zur Ausweitung nationaler Inklusionspolitik zugunsten behinderter Menschen waren der Impuls für den Nationalen Aktionsplan der Bundesregierung zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention. Der unter dem Titel „Unser Weg in eine inklusive Gesellschaft“ im Jahr 2011 vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales publizierte Aktionsplan hat das Anliegen, die Idee der Inklusion als zentralen Leitgedanken der UN-Behindertenrechtskonvention aufzunehmen und in der deutschen Alltagskultur zu verankern. Dabei soll der Nationale Aktionsplan als Instrument dienen, die Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention systematisch voranzutreiben. Eine wichtige Voraussetzung bildet hierbei die Verfolgung eines umfassenden personenzentrierten Ansatzes, welcher die bislang einrichtungszentrierte Praxis zur Förderung der Teilhabe behinderter Menschen am Bildungs- und Erwerbsleben mittel- bis langfristig ersetzen soll (vgl. BMAS 2011).

Die hiermit verbundenen Implikationen für die gesetzliche Ausgestaltung der Eingliederungshilfe spiegeln sich u. a. im Grundlagenpapier zu den Überlegungen der Bund-Länder-Arbeitsgruppe „Weiterentwicklung der Eingliederungshilfe für Menschen mit Behinderung“ der Arbeits- und Sozialministerkonferenz (ASMK) wider. Dieses Grundlagenpapier hat zum Hauptziel, die Teilhabemöglichkeiten und Leistungen der Eingliederungshilfe für Menschen mit Behinderung und deren Angehörige in Übereinstimmung mit der UN-Behindertenrechtskonvention weiterzuentwickeln. Wie dort gefordert, gilt es dabei, die bislang einrichtungsbezogen praktizierte Eingliederungshilfe personenzentriert auszurichten, um die individuellen Bedarfe der Menschen mit Behinderung stärker zu berücksichtigen und deren Selbstbestimmungsrecht zu stärken. Hierzu sollen Verfahren etabliert werden, die den Menschen mit Behinderung in seiner Situation ganzheitlich erfassen, ihn aktiv einbeziehen sowie sein Wunsch- und Wahlrecht adäquat berücksichtigen (vgl. ASMK 2012).

Aus dem Wunsch- und Wahlrecht von Menschen mit Behinderung wird das Erfordernis abgeleitet, diesen „künftig Perspektiven durch eine Teilhabe am Arbeitsleben auch außerhalb des Zuständigkeits- und Verantwortungsbereichs anerkannter WfbM“ (ASMK 2012, S. 4) zu eröffnen. Demnach sollen neben den Werkstätten auch andere geeignete Anbieter von Bildungs- und Beschäftigungsleistungen zugelassen werden, deren Leistungsportfolio spezialisierte Bildungs- und Beschäftigungsmaßnahmen vorsieht. Die Bund-Länder-Arbeitsgruppe erhofft sich hierdurch, eine größere Arbeitsmarktnähe beruflicher Rehabilitationsmaßnahmen bewirken zu können, die dazu beitragen soll, die notwendigen Voraussetzungen für den Übergang von behinderten Menschen auf den ersten Arbeitsmarkt zu schaffen (vgl. *ibid.*, S. 4).

### **3.1.2 Rolle und Funktion von Werkstätten für behinderte Menschen im Kontext jüngerer Entwicklungen**

Eine prominente Rolle bei der beruflichen Eingliederung und Rehabilitation von Menschen mit Behinderung nehmen die Werkstätten ein. Sie zeichnen sich grundsätzlich durch ein ganzheitli-



ches Angebot aus, „das sowohl die persönliche und berufliche Bildung als auch die Heranführung an die möglichst selbstständige Bearbeitung mehr oder weniger komplexer Arbeitsaufträge umfasst“ (BAG WfbM 2014a, S. 6).

Neben dem SGB IX „Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen“ bilden die Werkstättenverordnung (WVO) und Werkstätten-Mitwirkungsverordnung (WMVO) die wichtigsten gesetzlichen Grundlagen zur Bestimmung der Rolle und Funktion der Werkstätten. Große Bedeutung fällt hierbei § 136 SGB IX „Begriff und Aufgaben der Werkstatt für behinderte Menschen“ zu, der die Aufgaben der Werkstätten und die Anforderungen an sie definiert. Demnach gelten die Werkstätten als Einrichtungen für die Teilhabe behinderter Menschen am Arbeitsleben sowie für deren Eingliederung in das Arbeitsleben. Mit verschiedenen Berufsbildungs- und Beschäftigungsmaßnahmen sollen die Werkstätten die gleichberechtigte Teilhabe der behinderten Menschen am gesellschaftlichen Leben fördern, indem sie diesen

1. eine angemessene berufliche Bildung und eine Beschäftigung zu einem ihrer Leistung angemessenen Arbeitsentgelt aus dem Arbeitsergebnis anbieten sowie
2. die notwendigen Mittel bereitstellen, um die Leistungs- und Erwerbsfähigkeit der behinderten Menschen zu erhalten, zu entwickeln, zu erhöhen oder wiederzugewinnen und dabei ihre Persönlichkeit weiterzuentwickeln.

Dabei soll die Arbeit der Werkstätten darauf ausgerichtet sein, den Übergang geeigneter Personen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt durch passgenaue Maßnahmen zu fördern. Dies bedingt laut § 136 SGB IX „ein möglichst breites Angebot an Berufsbildungs- und Arbeitsplätzen sowie (...) qualifiziertes Personal und einen begleitenden Dienst“.

Weiterführende Regulierungen zur Funktionsweise einer WfbM sind der WVO zu entnehmen, die allgemeine Standards im Hinblick auf „Bildung besonderer Gruppen im Berufsbildungs- und Arbeitsbereich“ (§ 1 Abs. 2 WVO) festlegt. Während der Berufsbildungsbereich einer WfbM dazu dient, neben der Persönlichkeit des behinderten Menschen dessen Sozial- und Arbeitsverhalten samt fachlichen Kenntnissen und Fähigkeiten zu schulen, sollen die im Berufsbildungsbereich ausgeprägten Fähigkeiten und Potenziale im Arbeitsbereich verfestigt und weiterentwickelt werden. Dabei gilt es, ein breites Angebot an Arbeitsplätzen zur Verfügung zu stellen, die möglichst passgenau auf die Bedarfe sowie Potenziale des behinderten Menschen zugeschnitten sind. Gleichwohl sollen die Arbeitsplätze in ihrer Ausstattung größtmögliche Ähnlichkeit zu den Arbeitsplätzen des allgemeinen Arbeitsmarktes aufweisen, um „den Übergang von behinderten Menschen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt (...) zu fördern“ (§ 5 Abs. 4 WVO).

Die Wahrung der Interessen der Werkstattbeschäftigten erfolgt in erster Linie über den Werkstatttrat, der sich aus Beschäftigten der WfbM zusammensetzt. Die WMVO legt Organisationsstruktur, Aufgaben und Befugnisse des Werkstatttrats fest, mit dem Ziel, eine gleichberechtigte Mitwirkung der Werkstattbeschäftigten am Werkstattleben zu gewährleisten (vgl. WMVO).

Die in der UN-Behindertenrechtskonvention als zentraler Leitgedanke verankerte Idee der Inklusion bewirkt in allen Bereichen des gesellschaftlichen Zusammenlebens Anpassungsbedarfe. Dabei bringt der im Nationalen Aktionsplan der Bundesregierung anvisierte Wandel der Rahmenbedingungen signifikante Herausforderungen für die Rolle und Funktion der Werkstätten mit sich. Dieser Wandel erfolgt durch

- ▶ die Abkehr von einem einrichtungsbezogenen zugunsten eines personenzentrierten Ansatzes in der Eingliederungshilfe sowie
- ▶ die angedachte Zulassung alternativer Leistungsanbieter im Bereich der beruflichen Rehabilitation.

Aus Sicht des interviewten BMAS-Vertreterers müssten sich Werkstätten zunehmend darauf einstellen, ihren ursprünglichen „Charakter einer Einrichtung für die Gruppe von Menschen mit Behinderung, für die sie in den Anfängen möglicherweise einmal bestimmt gewesen sein mögen“, zu verlieren. Ähnliche Überlegungen wurden seitens des interviewten BA-Vertreterers geäußert, wonach einige Werkstätten vor „mächtige Herausforderungen“ gestellt werden würden. Demnach müssten sich Werkstätten

*„(...) zwangsläufig stärker mit dem individuellen Förderbedarf der betroffenen Menschen auseinandersetzen. Das heißt also, hier nicht nur den allgemeinen Beschäftigungsauftrag, eine bestimmte Menge Mensch zu sehen, sondern wirklich für jeden Menschen die bestmögliche Form der Beschäftigung, die entsprechende notwendige Unterstützung festzustellen, zu gewährleisten und auch die Potenziale weiterzuentwickeln.“*

(INTERVIEW VERTRETER BA)<sup>5</sup>

Laut Meinung des BA-Vertreterers müsse es darum gehen, „das Konzept und den Prozess Werkstatt neu aufzustellen“. Hieran würden sich Fragen anschließen, wie der Arbeitsbereich zu organisieren sei, welche Methoden für die Bedarfserkennung von Werkstattbeschäftigten genutzt und wie mit identifizierten Bedarfen umgegangen werden sollte. Dabei sollte darauf hingearbeitet werden, den Übergang aus einer WfbM in den allgemeinen Arbeitsmarkt einfacher zu gestalten:

*„Es sollte die Durchlässigkeit Richtung Arbeitsmarkt für Personen, die dafür in Betracht kommen, verstärkt genutzt werden, idealerweise umfassend genutzt werden.“*

(INTERVIEW VERTRETER BA)

Neben den bereits genannten Herausforderungen implizieren Änderungen in der strukturellen Zusammensetzung der Werkstattbeschäftigten zusätzliche Anpassungsbedarfe aufseiten der Werkstätten. Als wichtigste Herausforderungen gelten

- ▶ die verhältnismäßige Zunahme an Werkstattbeschäftigten mit psychischer bzw. seelischer Behinderung,
- ▶ die steigende Zahl junger Menschen mit sozial-emotionalen Beeinträchtigungen bzw. Persönlichkeitsstörungen, die sogenannten „Jungen Wilden“ (KUTSCHER 2013, S. 1), sowie
- ▶ die stärkere Öffnung der Werkstätten zugunsten schwerst- und mehrfachbehinderter Menschen.

Entsprechende Statistiken zur proportionalen Zunahme der beiden erstgenannten Personengruppen sind u. a. dem Forschungsbericht der Gesellschaft für Integration, Sozialforschung und Betriebspädagogik (ISB) zur „Entwicklung der Zugangszahlen zu Werkstätten“ aus dem Jahr 2008 zu entnehmen. So verzeichnet die Gruppe der Schulabgänger/-innen mit dem Förderschwerpunkt soziale und emotionale Entwicklung den stärksten Anstieg im Zeitraum 2000–2006, während die Zahl der Schulabgänger/-innen mit dem Förderschwerpunkt Lernen gemessen in absoluten Zahlen im gleichen Zeitraum abnahm. Laut Forschungsbericht haben sich diese Relationen entsprechend in der Nachfrage nach Werkstattplätzen durch Schulabgänger/-innen mit dem Förderschwerpunkt soziale und emotionale Entwicklung niedergeschlagen (vgl. DETMAR 2008).

Die Zahlen der Bundesarbeitsgemeinschaft Werkstätten für behinderte Menschen e.V. (BAG WfbM) für den Zeitraum 2005–2013 verdeutlichen die verhältnismäßige Zunahme an Werkstattbeschäftigten mit psychischer Behinderung. Während die Anteile der Personengruppen mit geistiger und körperlicher Behinderung seit 2005 sinken, verzeichnete die Gruppe der Werk-

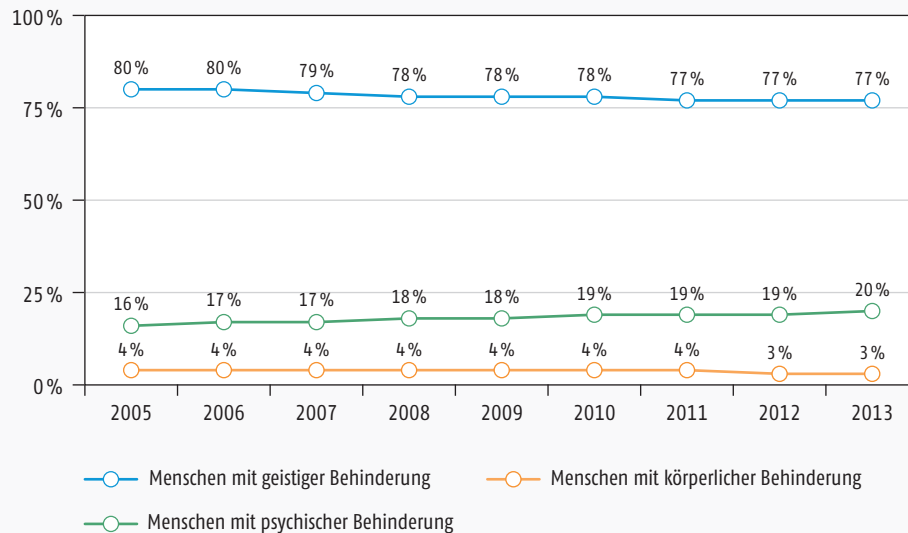
<sup>5</sup> Die Zitate aus den Interviews wurden sprachlich leicht überarbeitet.



stattbeschäftigten mit seelischer Behinderung einen Zuwachs um mehr als vier Prozentpunkte (vgl. Abbildung 3).

**Abbildung 3**

Zusammensetzung des Personenkreises der WfbM (2005–2013)



Quelle: BAG WfbM 2014b; eigene Berechnungen und Darstellung Rambøll Management Consulting.

Die sich aus den Statistiken der ISB und BAG WfbM ergebenden Trends im Hinblick auf die Zusammensetzung der Werkstattbeschäftigten wurden in der telefonischen Befragung von WfbM-Vertretern/-Vertreterinnen (siehe Abbildung 5; Anhang I) sowie vielerorts in den Fallstudien-gesprächen mit Werkstattleitungen, Fachkräften und Werkstattträtern bestätigt. Darüber hinaus wurde zusätzlich die Gruppe der schwerst- und mehrfachbehinderten Menschen angeführt, die verstärkt in die Werkstätten einmünden und hierdurch zu einer verstärkten Heterogenität unter den Werkstattbeschäftigten beitragen. Dabei bewirke die zunehmende Vielfalt an Werkstattbeschäftigten eine stärkere Ausdifferenzierung von Bedarfsstrukturen der Menschen mit Behinderung. So würden Maßnahmen der beruflichen Rehabilitation, die mit ihrem Unterstützungsangebot auf Menschen mit einer „klassischen Lernbehinderung“ zielen, oftmals nicht mehr greifen (vgl. KUTSCHER 2013, S. 12). Insbesondere im Fall der „Jungen Wilden“ sowie der Menschen mit psychischer Behinderung käme es nicht allein auf eine angemessene Didaktik oder Methodik an, sondern verstärkt auf die Beschäftigung mit dem emotionalen Erleben der Betroffenen:

*„Offensichtlich braucht die angesprochene Klientel weniger Unterstützung auf dem Weg des Lernens als vielmehr das Erleben von Zuversicht und Vertrauen. Deshalb wird es für das Betreuungspersonal in Zukunft unvermeidbar werden, sich mit der Entwicklungsgeschichte der jungen Wilden zu beschäftigen, um deren emotionale Defizite nachzuvollziehen und daraus werterlebende Umgangsformen zu gewinnen. Der neue Umgang mit ihnen wird den Verzicht auf langfristig angelegte Fähigkeitsvermittlung erzwingen und stattdessen die unmittelbare Einstellung auf die Tagesaktualitäten erfordern.“*

(KUTSCHER 2013, S. 1)

Inwiefern für die Werkstättenlandschaft Entwicklungsbedarfe aus den genannten Herausforderungen erwachsen, verdeutlicht u. a. das Positionspapier „Perspektive Mensch – Kernpunkte für die Weiterentwicklung von Werkstätten“ der BAG WfbM. Im Vordergrund des Positionspapiers steht die Auseinandersetzung mit dem personenorientierten Ansatz, dem große Relevanz bei der

Fortentwicklung der Werkstättenlandschaft beigemessen wird. Dabei käme es aus Sicht der BAG WfbM darauf an, Werkstätten stärker ausdifferenzieren sowie deren Aufgaben personenzentrierter weiterzuentwickeln. Als Leitmotiv wird die „Werkstatt als personenbezogene Leistung“ angeführt mit dem Ziel, die Professionalität zur personenzentrierten Gestaltung der Werkstattleistung umfassend voranzutreiben. Hierzu wird auch der Ausbau der Mitwirkungsmöglichkeiten der Werkstattbeschäftigten gezählt, die in Zusammenarbeit mit den Werkstatträtern in ihrer Mitwirkung und Einflussnahme auf den organisatorischen Werkstattalltag bzw. bei der Erbringung der Werkstatteleistung gestärkt werden sollen (vgl. BAG WfbM 2014a).

Für die Förderung der Teilhabe von Menschen mit Behinderung am Bildungs- und Erwerbsleben sei es überdies notwendig, individuelle berufliche Qualifizierungsmöglichkeiten in den Werkstätten anzubieten. Vor diesem Hintergrund wird seitens der BAG WfbM der Entwicklungsbedarf formuliert, bundesweit anerkannte Berufsbildungsgänge und -abschlüsse entsprechend den Kompetenzniveaus schwerbehinderter und anderer eingeschränkter Menschen zu etablieren. Dies bedürfe laut der BAG WfbM die Verortung der Werkstätten im bundesweiten System der beruflichen Bildung, da bislang die „Nutzung der erworbenen Bildungsleistungen des Einzelnen [gemeint sind Werkstattbeschäftigte, Anm. des Evaluatorenteams] für seine berufliche Weiterentwicklung nicht möglich“ (BAG WfbM 2014a, S. 10) sei.

Der von der BAG WfbM o. g. Entwicklungsbedarf knüpft an das „Fachkonzept für Eingangsverfahren und Berufsbildungsbereich in Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM)“ der BA an. Das im Fachkonzept enthaltene Bildungskonzept der BA stellt sich wie folgt dar:

*„Das Bildungskonzept bezieht die äußeren Lebensbedingungen, die freie Entfaltung der Persönlichkeit ebenso ein wie das Recht auf Verschiedenheit. Durch Binnendifferenzierung und Personenorientierung wird eine Ausrichtung an den anerkannten Berufsausbildungen hergestellt.“*

(BA 2010, S. 2)

Sowohl die BAG WfbM als auch die BA teilen die Auffassung, dass berufliche Bildung im Berufsbildungsbereich auf Grundlage eines ausdifferenzierten und verbindlichen Gesamtkonzepts erfolgen sollte. Dabei sollten sich die Methoden der beruflichen Bildung an den Interessen und Fähigkeiten der Menschen mit Behinderung orientieren. Während jedoch die Anerkennung und die damit einhergehende Nutz- und Verwertbarkeit erworbener Bildungsleistungen durch Werkstattbeschäftigte im Bildungskonzept der BA keine Nennung finden, beinhaltet dieser Aspekt aus Sicht der BAG WfbM einen großen Entwicklungsbedarf.

### **3.2 Anforderungen an das Qualifikationsprofil von Fachkräften zur Arbeits- und Berufsförderung**

Aus den genannten Rahmenbedingungen der Werkstätten ergeben sich spezifische Qualifikationsanforderungen an die Fachkräfte, die aus deren Tätigkeitsprofil abgeleitet werden können. Im Folgenden sollen zunächst die Ergebnisse zu den Qualifikationsanforderungen dargelegt werden, um daran anschließend abzugleichen, inwiefern die beschäftigten Fachkräfte diese Anforderungen aktuell erfüllen.

#### **3.2.1 Formale Qualifikationsanforderungen an Fachkräfte zur Arbeits- und Berufsförderung**

Die formalen Qualifikationsanforderungen an die Fachkräfte sind in der WVO festgeschrieben. Nach § 9 Abs. 1 haben die Werkstätten Fachkräfte zu beschäftigen, deren Arbeitsprofil sich aus den Bedürfnissen der behinderten Menschen ableitet. Dabei steht insbesondere die individuelle Förderung der behinderten Menschen im Vordergrund. Der vorgesehene Betreuungsschlüssel in

der Werkstatt wird dabei von der Zahl und Zusammensetzung der behinderten Menschen, der Art der Beschäftigung und der technischen Ausstattung des Arbeitsbereichs beeinflusst. Während im Berufsbildungsbereich ein Betreuungsschlüssel von Fachkräften zu behinderten Menschen von 1 : 6 vorgesehen ist, beträgt dieser im Arbeitsbereich 1 : 12.

In der Praxis bedeutet dies, dass im Berufsbildungsbereich auf eine Gruppe von sechs Werkstattbeschäftigten gesetzlich mindestens eine Fachkraft (Gruppenleiter/-in) entfallen muss. Im Arbeitsbereich darf die von einer Fachkraft (Gruppenleiter/-in) betreute Gruppe nicht mehr als zwölf Werkstattbeschäftigte umfassen. Die in den Fallstudiengesprächen interviewten WfbM-Vertreter/-innen berichteten, dass für gewöhnlich bessere Betreuungsrelationen realisiert werden können. So seien die von Gruppenleiter/-innen betreuten Gruppen entweder kleiner, oder mehrere Gruppenleiter/-innen seien für eine Gruppe zuständig.

Ausgehend von § 9 Abs. 3 der WVO handelt es sich bei den Fachkräften zur Arbeits- und Berufsförderung im Berufsbildungs- und Arbeitsbereich idealerweise um Facharbeiter/-innen, Gesellen/Gesellinnen oder Meister/-innen mit einer mindestens zweijährigen Berufserfahrung in Industrie oder Handwerk. Zur Wahrnehmung ihrer Aufgaben müssen die Fachkräfte pädagogisch geeignet sein und über eine sonderpädagogische Zusatzqualifikation<sup>6</sup> verfügen. Gleichwohl reichen entsprechende Berufsqualifikationen aus dem pädagogischen oder sozialen Bereich aus, wenn die für eine Tätigkeit als Fachkraft erforderlichen sonstigen Kenntnisse und Fähigkeiten für den Berufsbildungs- und Arbeitsbereich anderweitig erworben worden sind.<sup>7</sup> Die sonderpädagogische Zusatzqualifikation kann in angemessener Zeit durch Teilnahme an geeigneten Fortbildungsmaßnahmen nachgeholt werden (§ 9 Abs. 3 WVO).

### 3.2.2 Qualifikationsanforderungen relevanter Akteure an Fachkräfte zur Arbeits- und Berufsförderung

Da die WVO lediglich formale Qualifikationsanforderungen an die Fachkräfte definiert, ohne spezifische Qualifikationen zu benennen, galt es, im Rahmen der Voruntersuchung differenzierte Einschätzungen unterschiedlicher Akteure zum notwendigen Qualifikationsprofil der Fachkräfte einzuholen und miteinander in Bezug zu setzen (Triangulation)<sup>8</sup>. Hierbei besaß die Einbindung der BAG WfbM als Vertretung der Arbeitgeberseite sowie des BeFAB als Vertretung der Arbeitnehmerseite besonders große Relevanz. Zusätzlich galt es, die Perspektiven der Werkstätten als unmittelbare Arbeitgeber der Fachkräfte explizit zu berücksichtigen, mit dem Ziel, die Relevanz spezifischer Qualifikationen für das Profil der Fachkräfte bestimmen zu können (vgl. Abbildung 4).

Für die Erhebung der Perspektiven von BeFAB und BAG WfbM zum gewünschten Qualifikationsprofil der Fachkräfte wurden offizielle Stellungnahmen der Verbände sowie die Informationen aus den Interviews mit den jeweiligen Verbandsvertretern/Verbandsvertreterinnen genutzt. Die Einschätzungen zur Relevanz spezifischer Qualifikationen entstammen der telefonischen Befragung der WfbM-Vertreter/-innen sowie den Fallstudiengesprächen mit WfbM-Leitungen. Weitere Meinungen zum Qualifikationsprofil der Fachkräfte gehen auf die in der explorativen Phase sowie in der Fallstudienphase interviewten Akteure zurück.

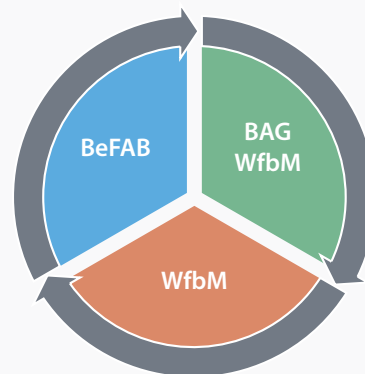
<sup>6</sup> Die sonderpädagogische Zusatzqualifikation ist entsprechend dem in der WVO verankerten Betreuungsschlüssel nur von solchen Fachkräften nachzuweisen, die offiziell als Gruppenleiter/-innen von ihrer WfbM ausgewiesen werden.

<sup>7</sup> Hierunter fallen zum Beispiel die Ausbildung zum/zur Heilerziehungspfleger/-in oder die Weiterbildung zum/zur Arbeitserzieher/in. Die Anerkennung solcher Berufsabschlüsse als sonderpädagogische Zusatzqualifikation obliegt den jeweiligen Regionaldirektionen.

<sup>8</sup> Triangulation ist eine Forschungsstrategie in der empirischen Sozialforschung. Hierbei werden verschiedene Sichtweisen auf den gleichen Untersuchungsgegenstand herangezogen, um eine höhere Validität der Forschungsergebnisse zu erreichen und systematische Fehler zu verringern (vgl. BLAIKIE 1991).

**Abbildung 4**

Triangulation der Akteursperspektiven von BAG WfbM, BeFAB und WfbM



Quelle: Eigene Darstellung Rambøll Management Consulting.

Um eine systematische Abfrage spezifischer Qualifikationen sicherzustellen, wurden im Vorfeld der Befragungen drei Kompetenzfelder definiert: Fachkompetenz, Methodenkompetenz und Sozialkompetenz. Unter *Fachkompetenz* werden berufstypische Kenntnisse, Fertigkeiten und Erfahrungen verstanden, die als wesentlicher Bestandteil der beruflichen Handlungsfähigkeit aufgefasst werden und die Bewältigung konkreter beruflicher Aufgaben möglich machen. Vorhandene Fähigkeiten, Kenntnisse und Erfahrungen angemessen in komplexe Arbeitsprozesse einfließen zu lassen, beschreibt die *Methodenkompetenz*. Im Hinblick auf das Tätigkeitsprofil einer Fachkraft betrifft dies die Fähigkeit zur Planung, Durchführung, Kontrolle und Dokumentation von Bildungsprozessen sowie weitere Aufgaben im Berufsbildungs- und Arbeitsbereich einer WfbM. Als *Sozialkompetenz* wird die Fähigkeit zur Kooperation und Kommunikation aufgefasst, die weitere Einzelqualifikationen, wie z. B. Einfühlungsvermögen, Hilfsbereitschaft oder Selbstwahrnehmung, impliziert (vgl. KEUNE/FROHNENBERG 2001, S. 13).

Zur Beurteilung des Stellenwerts der drei Kompetenzfelder wurden diese im Vorfeld der Befragung in spezifische Kompetenzen übersetzt. Zur Bestimmung spezifischer Kompetenzen wurde auf unterschiedliche Dokumente zurückgegriffen; wichtige Quellen bildeten hierbei unter anderem die Fortbildungsverordnung zur gFAB samt der dazugehörigen Lehrgangsempfehlung des BIBB sowie die Musterstellenbeschreibung des BeFAB (vgl. BMBF 2001; vgl. BeFAB 2014a; KEUNE/FROHNENBERG 2001). Weiterhin dienten die in den explorativen Interviews erhobenen Einschätzungen als wichtige Grundlage für die Definition von Fach-, Methoden- und Sozialkompetenzen. Im letzten Schritt wurden die definierten Kompetenzen von einer Vertreterin der BAG WfbM sowie zwei WfbM-Leitungen im Hinblick auf ihre Validität geprüft.

In der telefonischen Befragung wurden die Vertreter/-innen der WfbM darum gebeten, eine Einschätzung zum Stellenwert der jeweiligen Kompetenzen für das Arbeitsprofil der Fachkräfte abzugeben. Hierfür stand den Befragten eine vierstufige Skala zur Verfügung, anhand derer die Relevanz der jeweiligen Fach-, Methoden- und Sozialkompetenzen bewerten werden konnte.

#### ► Fachkompetenz

In den Gesprächen mit Fachexperten und -expertinnen sowie WfbM-Vertretern/-Vertreterinnen wurde an vielen Stellen deutlich gemacht, dass in den Arbeitsbereichen der Werkstätten zum Teil hochkomplexe Produkte hergestellt werden. Nicht selten würden die Werkstätten als wichtige Zulieferer industrieller Branchen, wie z. B. der Automobilbranche, fungieren. Dabei müss-

ten die Werkstätten die gleichen hohen Qualitätsstandards erfüllen, wie sie von Zulieferern in der Privatwirtschaft gefordert werden:

*„Wir werden als Zulieferer geführt wie alle anderen auch. Wir werden im Qualitätsmanagement geführt wie alle anderen Zulieferer auch. Wenn wir heute um 10:00 Uhr einen Termin bei Firma X haben, dann kommen wir auch nur um 10:00 Uhr durch das Tor. Da nimmt keiner Rücksicht: Wir sind ein Zulieferer der Industrie und Wirtschaft wie alle anderen Zulieferer auch.“*

(INTERVIEW WFBM-LEITUNG)

Vor diesem Hintergrund bilde Fachkompetenz, insbesondere berufsfachliche Qualifikationen, die Grundlage des Qualifikationsprofils von FAB. Dies betreffe vor allem Fachkräfte, die im Arbeitsbereich die Abwicklung komplexer Industrieaufträge verantworten. Hierbei sei es wichtig, Fachkräfte einzusetzen, die über das notwendige industrielle Know-how verfügen, um die hohen Qualitätsstandards der Auftraggeber erfüllen zu können. Die Abwicklung industrieller Aufträge bedürfe jedoch Werkstattbeschäftigter, die ein detailliertes Verständnis für Arbeitsprozesse mitbringen sowie im Umgang mit Industriemaschinen geschult sind. Hieraus resultiert aus Sicht der interviewten Werkstättenleitungen ein Doppelauftrag für die Fachkräfte: Zum einen gelte es, die Fähigkeiten der behinderten Menschen zu aktivieren, mit dem Ziel, deren fachliche und persönliche Entwicklung zu fördern. Zum anderen käme es darauf an, die Werkstattbeschäftigten in die Arbeitsprozesse der Werkstätten einzubinden, um die wirtschaftlichen Aufträge auf hohem Niveau abarbeiten zu können.

Dieser Doppelauftrag spiegelt sich in der Bewertung der Fachkompetenzen durch die WfbM-Vertreter/-innen wider, die im Rahmen der telefonischen Befragung erhoben wurden (vgl. Abbildung 5). Demnach werden die berufsfachlichen Qualifikationen ähnlich hoch bewertet wie Fachkompetenzen, die für den Umgang sowie die Förderung von Menschen mit Behinderung maßgeblich sind. Diese Sichtweise spiegelt sich auch in den Auffassungen von BeFAB und BAG WfbM wider, wonach Fachkräfte grundsätzlich über fundierte berufsfachliche sowie zielgruppenspezifische Kompetenzen verfügen sollten.

Als weniger bedeutsam für das Qualifikationsprofil der Fachkräfte werden seitens der telefonisch befragten WfbM-Vertreter/-innen pflegerische, therapeutische sowie medizinische Kompetenzen eingestuft. Gleichzeitig wird diesbezüglich ein heterogenes Meinungsbild ersichtlich. So misst die eine Hälfte der befragten WfbM-Vertreter/-innen pflegerischen und therapeutischen Qualifikationen keine bzw. eine geringe Relevanz zu, während die andere Hälfte der Befragten diese Kompetenzen als wichtig erachtet. Dass es sich um Kompetenzen handelt, deren Stellenwert für das Qualifikationsprofil der Fachkräfte grundsätzlich kontrovers diskutiert wird, verdeutlichen auch die Positionen von BeFAB und BAG WfbM.

Aus Sicht des BeFAB sind pflegerische, medizinische und therapeutische Kenntnisse bzw. Kompetenzen für das Arbeitsprofil einer Fachkraft nicht relevant. Es wird argumentiert, dass diese Form von Diensten exklusiv in das Tätigkeitsspektrum der Begleitenden Dienste von Werkstätten fallen, die nach § 10 WVO die pädagogische, soziale und medizinische Betreuung von Werkstattbeschäftigten zu verantworten haben (vgl. BeFAB 2014b).

Diese Auffassung wurde in ihren Grundzügen von der interviewten Vertreterin der BAG WfbM geteilt. Zugleich wurde jedoch darauf hingewiesen, dass pflegerische Tätigkeiten, insbesondere die Unterstützung bei lebenspraktischen Dingen, wie z. B. Toilettengängen oder Nahrungsaufnahme, zunehmend an Bedeutung gewinnen würden. Da die Auslagerung dieser Tätigkeiten auf Assistenzkräfte mit erheblichem Aufwand verbunden wäre, sollten Fachkräfte über grundlegende Kompetenzen in diesem Bereich verfügen, um im Bedarfsfall unterstützen oder als Lotsen fungieren zu können.

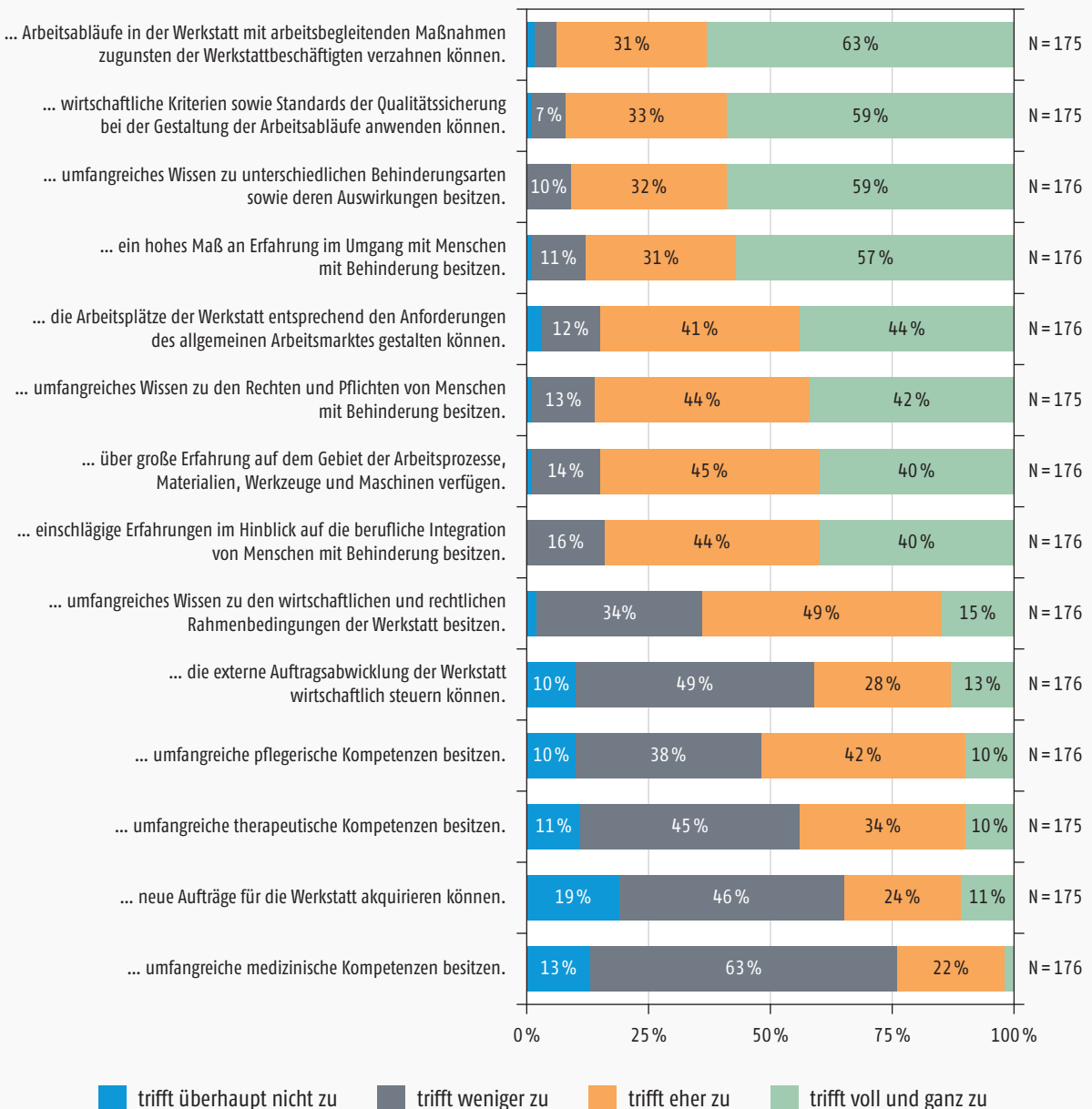
„Das ist so ein Part [die Pflege, Anm. des Evaluatorenteams], der auf uns zukommt, und ich denke: Da sollten wir schon Kompetenzen haben, während es im therapeutischen Setting darum geht zu erkennen: Da muss ich mir Hilfe holen, da muss jemand anders ran, oder da muss ich eine Weitervermittlung machen. Wir sind nicht Therapeuten und sollten es auch nicht sein.“

(INTERVIEW VERTRETERIN BAG WfBM)

### Abbildung 5

#### Bewertung der Relevanz von Fachkompetenzen aus Sicht der WfbM

Es ist wichtig, dass unsere Fachkräfte ...



#### Frage 16:

Nun würde ich gerne von Ihnen erfahren, welche Fachkompetenzen Ihrer Fachkräfte Sie als besonders wichtig erachten, damit diese Ihre Aufgaben erfüllen können.

Quelle: Telefonische Befragung von Vertretern/Vertreterinnen der WfbM; eigene Berechnungen und Darstellung Rambøll Management Consulting.



Die Relevanz von betriebswirtschaftlichen Kompetenzen für das Qualifikationsanforderungsprofil von Fachkräften wird, wie auch pflegerische, therapeutische und medizinische Kompetenzen, durch die befragten WfbM-Vertreter/-innen für gering befunden. Die Akquise neuer Aufträge sowie die wirtschaftliche Steuerung externer Aufträge scheint für viele Werkstätten nicht in das Tätigkeitsspektrum der Fachkräfte zu fallen. Betrachtet man die Ergebnisse genauer, wird ersichtlich, dass zwischen der Werkstattgröße (definiert über die Zahl an Betriebsstätten) und der Bewertung betriebswirtschaftlicher Kompetenzen ein negativer Zusammenhang besteht.<sup>9</sup> Demnach werden Fachkräften in größeren Werkstätten tendenziell seltener betriebswirtschaftliche Kompetenzen abverlangt. Dies betrifft insbesondere die Akquise neuer Aufträge durch die Fachkräfte. Es ist anzunehmen, dass größere Werkstätten über eigenständige Organisationseinheiten zu ihrer wirtschaftlichen Steuerung verfügen und daher Fachkräfte diese Tätigkeiten nicht verantworten müssen.

### ► Methodenkompetenz

Hinsichtlich der Methodenkompetenz von Fachkräften werden vonseiten der befragten WfbM-Vertreter/-innen diejenigen Kompetenzen als besonders wichtig erachtet, in deren Fokus die Bedarfserkennung und (individuelle) Förderung der behinderten Menschen steht (vgl. Abbildung 6). Hierunter fallen Fähigkeiten zur Erstellung und systematischen Auswertung von Kompetenz- und Leistungsprofilen für Werkstattbeschäftigte, auf deren Grundlage individuelle Förderpläne erstellt werden. Darüber hinaus erwarten die WfbM-Vertreter/-innen Kenntnisse und Kompetenzen von ihren Fachkräften, die die Versorgung von Werkstattbeschäftigten mit adäquaten Arbeiten und Aufgaben sicherstellen.

Zusätzlich erwarten die befragten WfbM-Vertreter/-innen ein hohes Maß an didaktischen Fähigkeiten von ihren Fachkräften. Diese Forderung wird durch die Erkenntnisse aus den Fallstudien und explorativen Interviews unterstützt. So wurde an vielen Stellen die außerordentliche Bedeutsamkeit didaktischer Fähigkeiten für das Qualifikationsprofil von Fachkräften hervorgehoben, da diese für eine adäquate Vermittlung von fachlichem Know-how für Werkstattbeschäftigte unerlässlich seien. Aus Sicht eines interviewten WfbM-Experten würden diese Kompetenzen entsprechend den Anforderungen der UN-Behindertenrechtskonvention stärker in den Fokus rücken:

*„Zum anderen aber haben die Werkstätten den Auftrag, eine angemessene berufliche Bildung anzubieten, und dazu brauchen sie gut qualifizierte Fachkräfte. Dazu müssen sie gut fachlich qualifiziert sein, und zwar im Hinblick auf Didaktik und Methodik in der Gestaltung.“*

(INTERVIEW INSTITUTSLEITUNG)

Dies gelte insbesondere für Fachkräfte, die im Berufsbildungsbereich eingesetzt werden, da hier die Wissensvermittlung besonders im Fokus steht. Fachkräfte des Berufsbildungsbereichs sollten laut Aussage der befragten WfbM-Leitungen im Idealfall über ein hohes Maß an Berufserfahrung verfügen und im Ausbildungswesen tätig gewesen sein bzw. die Ausbildereignungsprüfung absolviert haben.

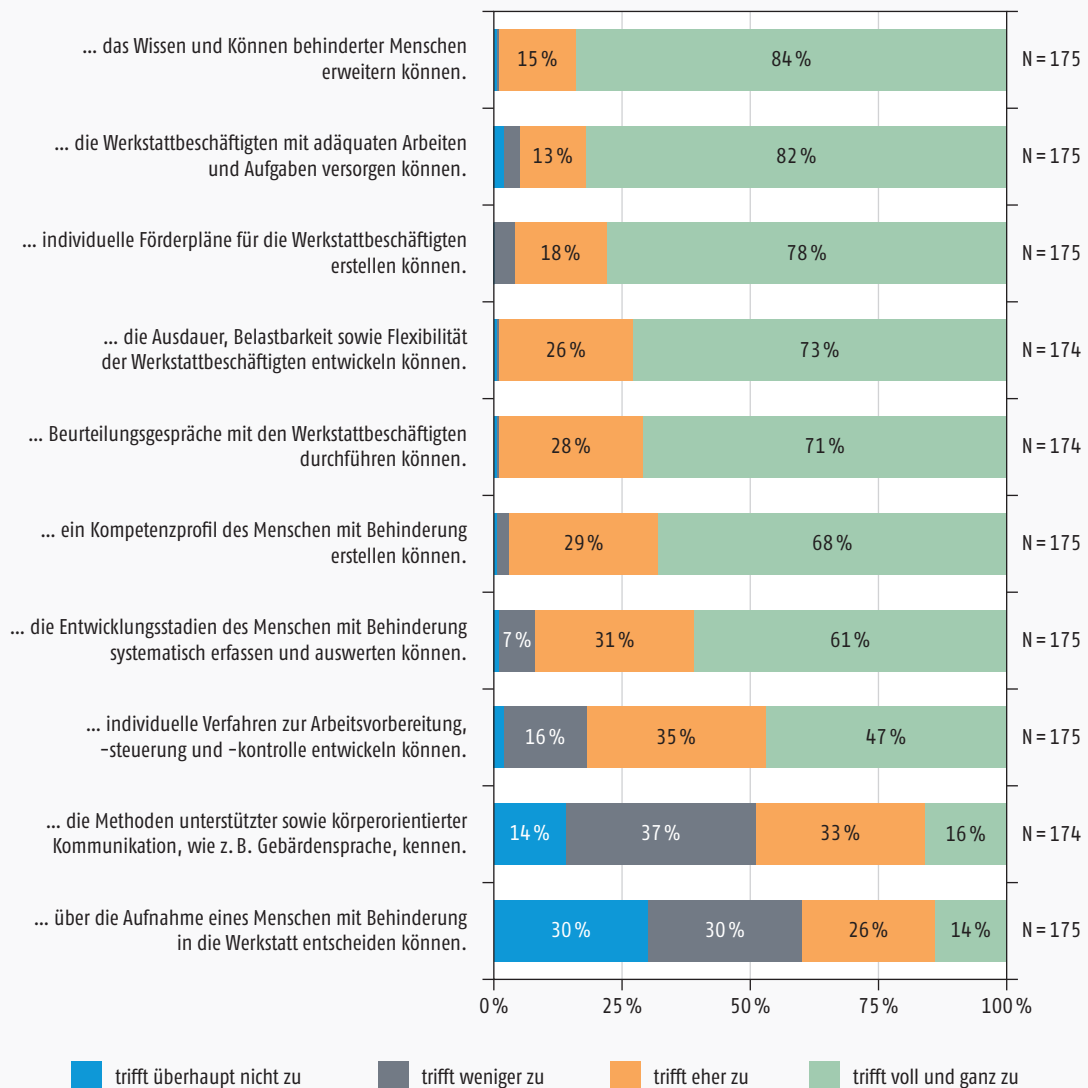
<sup>9</sup> Zwischen Werkstattgröße und der Kompetenz „Akquise neuer Aufträge für die Werkstatt“ besteht ein signifikanter negativer Zusammenhang von 0,23. Im Fall der Kompetenz „Steuerung der externen Auftragsabwicklung der WfbM“ liegt ein negativer Zusammenhang von 0,02 vor. Dieser Befund ist jedoch insignifikant und kann daher nicht auf die Grundgesamtheit von 724 WfbM (vgl. Anhang I) übertragen werden.

Zur Berechnung des Zusammenhangs wurde das ordinale Assoziationsmaß „Gamma“ verwendet, das einen Wertebereich von -1 bis +1 besitzt. Werte nahe der Null stehen für einen geringen Zusammenhang zwischen den interessierenden Variablen, wohingegen Werte in der Nähe der Extrembereiche -1 und +1 für große Zusammenhänge zwischen zwei Variablen stehen.

Abbildung 6

## Bewertung der Relevanz von Methodenkompetenzen aus Sicht der WfbM

Es ist wichtig, dass unsere Fachkräfte ...

**Frage 17:**

Nun interessieren mich Ihre Einschätzungen zur Methodenkompetenz Ihrer Fachkräfte.

Quelle: Telefonische Befragung von WfbM-Vertretern/-Vertreterinnen; eigene Berechnungen und Darstellung Rambøll Management Consulting.

Weniger Relevanz wird hingegen der Methodenkompetenz von Fachkräften im Bereich der Eingangsdiagnostik beigemessen. Hinsichtlich des Antwortverhaltens lässt sich jedoch eine große Streuung feststellen. So wird ersichtlich, dass größere Werkstätten weniger Wert darauf legen, dass ihre Fachkräfte über Kompetenzen verfügen, die für die Entscheidung über die Aufnahme eines behinderten Menschen in eine WfbM notwendig sind.<sup>10</sup> Es besteht die Annahme, dass größere Werkstätten stärker auf spezialisiertes Fachpersonal in diesem Bereich setzen, wodurch die Einbindung von FAB weniger Relevanz besitzt.

<sup>10</sup> Der Korrelationskoeffizient Gamma weist einen signifikanten negativen Zusammenhang von  $-0,33$  aus.



### ► Sozialkompetenz

Die im Rahmen der telefonischen Befragung von WfbM-Vertretern/-Vertreterinnen erhobenen Bewertungen zu den Qualifikationsanforderungen der Fachkräfte zeigen auf, dass insbesondere den Sozialkompetenzen dieser Fachkräfte eine hohe bis sehr hohe Relevanz seitens der Werkstätten zugeschrieben wird (vgl. Abbildung 7).

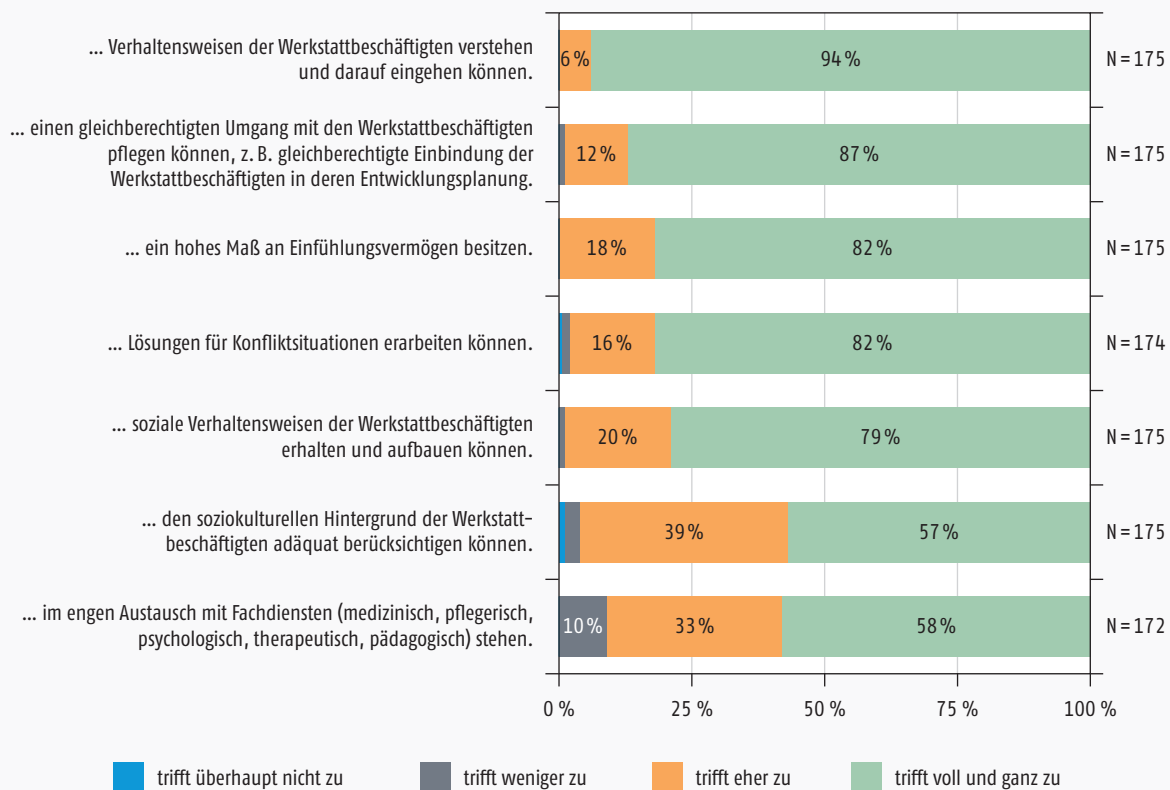
Verglichen mit den Kompetenzfeldern zur Fach- und Methodenkompetenz wird zudem eine hohe Homogenität im Antwortverhalten der WfbM-Vertreter/-innen im Hinblick auf die Beurteilung der jeweiligen Sozialkompetenzen ersichtlich. Als besonders bedeutsam gelten

- ein ausgeprägtes Verständnis für die Verhaltensweisen der Werkstattbeschäftigten,
- ein gleichberechtigter Umgang mit den Werkstattbeschäftigten sowie
- ein großes Maß an Einfühlungsvermögen gegenüber den Werkstattbeschäftigten.

**Abbildung 7**

Bewertung der Relevanz von Sozialkompetenzen aus Sicht der WfbM

Es ist wichtig, dass unsere Fachkräfte ...



**Frage 18:**

Zuletzt würde ich gerne von Ihnen erfahren, als wie wichtig Sie bestimmte Sozialkompetenzen Ihrer Fachkräfte bewerten.

Quelle: Telefonische Befragung von WfbM-Vertretern/-Vertreterinnen; eigene Berechnungen und Darstellung Rambøll Management Consulting.

Die Ergebnisse der CATI-Befragung wurden in den explorativen Interviews sowie Fallstudiengesprächen bestätigt: So ist es aus Sicht der befragten Akteure besonders wichtig, dass die Fachkräfte eine offene und verständnisvolle Grundhaltung gegenüber den Menschen mit Behinderung einnehmen.

*„(...) es ist für mich auch eine Frage der Haltung – das ist ganz entscheidend. Das ist natürlich eine der größten Schwierigkeiten: eine Haltung zu haben, ein bestimmtes Menschenbild zu haben, dieses Menschenbild auch zu leben. Und das, denke ich, wird zunehmend auf unsere Fachkräfte zukommen, (...) Flexibilität zu entwickeln.“*

(INTERVIEW VERTRETERIN BAG WfbM)

Die außerordentliche Relevanz der Sozialkompetenz wurde insbesondere auch von den befragten Werkstattratsvertretern/Werkstattratsvertreterinnen herausgestellt. Als wichtigste Qualifikationen wurden zum einen kommunikative Fähigkeiten benannt. Zum anderen wurde betont, dass die Fachkräfte in der Lage sein müssen, sich auf die individuellen, auch tagesformabhängigen Belange der Werkstattmitarbeiter/-innen einzustellen, diese zu verstehen und adäquat damit umzugehen.

### ► Ergebnissynthese

Die skizzierten Perspektiven der Verbände BAG WfbM und BeFAB sowie die in der Erhebung festgestellten Einstellungen der WfbM-Vertreter/-innen verdeutlichen, dass von den Fachkräften ein breites Spektrum an Fach-, Methoden- und Sozialkompetenzen erwartet wird. Insbesondere den Sozial- und Methodenkenntnissen wird dabei eine große Rolle zugeschrieben. Neben betriebswirtschaftlichen Kompetenzen, die die Akquise von Aufträgen und die externe Auftragsabwicklung einer WfbM umfassen können, werden medizinische, pflegerische und therapeutische Qualifikationen als vergleichsweise wenig bedeutsam für das Qualifikationsprofil der Fachkräfte erachtet.

Eine differenzierte Betrachtung dieser Befunde hat jedoch auch gezeigt, dass insbesondere die Relevanz von pflegerischen und therapeutischen Kompetenzen von den befragten WfbM-Vertretern/-Vertreterinnen sehr unterschiedlich bewertet wurde. Dieses heterogene Meinungsbild spiegelt sich auch in den Perspektiven von BeFAB und BAG WfbM wider. Während der BeFAB die Ausübung pflegerischer Tätigkeiten durch die Fachkräfte kategorisch ausschließt, bescheinigt die interviewte BAG-WfbM-Vertreterin diesen Tätigkeiten zunehmende Relevanz für das Arbeitsprofil der Fachkräfte.

Trotz punktueller Meinungsdivergenzen im Hinblick auf das gewünschte Qualifikationsprofil der Fachkräfte besteht Einigkeit unter den Akteuren, dass jene über ausgeprägte fachliche, methodische sowie soziale Kompetenzen verfügen sollten. Dabei gilt es nach Ansicht vieler befragter Akteure, die genannten Kompetenzfelder miteinander zu verzahnen. Eine interviewte Fachkraft beschreibt dies folgendermaßen:

*„(...) alle Kompetenzen müssen in einem Gleichgewicht sein. Ich kann keinen Schwerpunkt setzen. Wenn ich nur fachlich denke, nur meine fachliche Schiene durchfahre, dann beiße ich auf Granit. Ich muss zum Beispiel wissen, wie ich handeln muss, um das Gruppenklima unter den Werkstattbeschäftigten zu stabilisieren.“*

(INTERVIEW FAB)

Aus Sicht des BeFAB spielen neben den abgefragten Kompetenzfeldern auch Selbstkompetenz, strategische Kompetenz sowie interkulturelle Kompetenz für das Qualifikationsprofil der Fachkräfte eine Rolle. Insbesondere die erstgenannten Kompetenzen gewinnen aus Sicht eines befragten AWO-Vertreters zunehmend an Relevanz. Wichtige Elemente bilden hierbei Reflexionsvermögen, Offenheit sowie Kommunikationsbereitschaft der Fachkräfte. Reflexionsvermögen umfasse dabei nicht nur die systematische Auseinandersetzung der Fachkräfte im Hinblick auf die Entwicklungs- und Einsatzmöglichkeiten von Werkstattbeschäftigten. Es impliziere zugleich

die Auseinandersetzung mit der eigenen Person, insbesondere wenn es darum geht, die eigenen Einstellungen und Qualifikationen zu hinterfragen:

*„Es ist wichtig, dass die Fachkraft sich selbst hinterfragt: Wo kommt was her, wo kommt meine Unsicherheit her, wo kommt meine Ablehnung her, wo kommt meine Begeisterung her? (...) Dass es normal ist, an bestimmten Punkten zu sagen: Ich verstehe das nicht. Ich kann überhaupt nicht einschätzen, wieso der jetzt so und so ist. Dass solche Fragen normal werden, dass ich Unsicherheiten bei mir selber zulassen kann und versuche, irgendwoher meine Antworten zu kriegen, ohne dass ich in die innere Migration gehe: Oh Gott, dann bin ich dumm, wenn ich das nicht weiß. Ich habe doch meine FAB, ich habe meinen Beruf, und jetzt habe ich 20 Jahre gewusst, wie ich mit denen umgehen kann. Wieso schaffe ich das nicht mehr? Diese Fähigkeit, an bestimmten Punkten zu sagen: Helft mir, ich weiß nicht, wie das geht. Das ist enorm wichtig.“*

(INTERVIEW VERTRETER AWO)

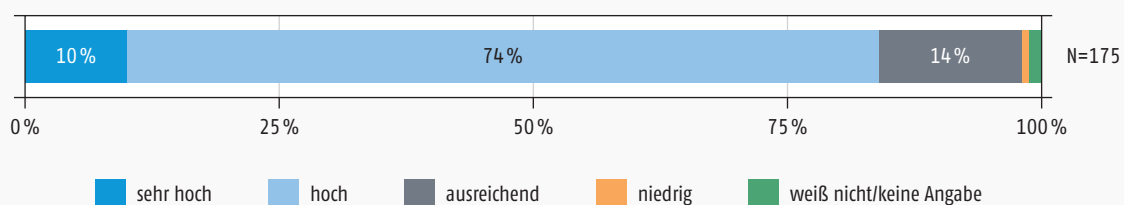
### 3.3 Qualifikationsniveau von Fachkräften zur Arbeits- und Berufsförderung

Die vorgestellten Ergebnisse zu den Qualifikationsanforderungen an die Fachkräfte verdeutlichen, dass von diesen in den Feldern der Fach-, Methoden- und Sozialkompetenz ein breites Spektrum an Qualifikationen und Kompetenzen erwartet wird. Im Rahmen der vorliegenden Voruntersuchung sollte zudem das Verhältnis zwischen den an die Fachkräfte gestellten Qualifikationsanforderungen und deren tatsächlich vorhandenen Qualifikationen beschrieben werden. Die im Folgenden präsentierten Einschätzungen zum vorhandenen Qualifikationsniveau der Fachkräfte entstammen vorwiegend der telefonischen Befragung von WfbM-Vertretern/-Vertreterinnen und wurden um die Aussagen aus den explorativen Interviews sowie den Fallstudien-gesprächen ergänzt.

In einem ersten Schritt wurden die befragten Werkstättenvertreter/-innen darum gebeten, eine aktuelle Einschätzung zum allgemeinen Qualifikationsniveau ihrer beschäftigten Fachkräfte abzugeben. In der folgenden Abbildung 8 wird ersichtlich, dass die große Mehrheit der Werkstättenvertreter/-innen ihren beschäftigten Fachkräften ein hohes Qualifikationsniveau bescheinigt. Nur knapp 15 Prozent der Werkstätten beschreiben das Qualifikationsniveau ihrer Fachkräfte als ausreichend oder niedrig.

**Abbildung 8**

Bewertung des aktuellen Qualifikationsniveaus aus Sicht der WfbM



**Frage 20:**

Wie bewerten Sie grundsätzlich das Qualifikationsniveau Ihrer Fachkräfte? Ist dieses sehr hoch, hoch, ausreichend, niedrig oder sehr niedrig?

Quelle: Telefonische Befragung von WfbM-Vertretern/-Vertreterinnen; eigene Berechnungen und Darstellung Rambøll Management Consulting.

Die mehrheitlich positive Bewertung des Qualifikationsniveaus der Fachkräfte durch die WfbM-Vertreter/-innen wurde in den Gesprächen mit Fachexperten/-expertinnen sowie WfbM-Leitun-

gen größtenteils bestätigt. Allerdings betrifft diese positive Einschätzung der befragten Akteure vordergründig Fachkräfte, die über eine sonderpädagogische Zusatzqualifikation verfügen. So wurde in den Experteninterviews häufig dargelegt, dass das Qualifikationsprofil von neu eingestellten Fachkräften in der Regel weder den gesetzlichen noch den werkstattinternen Anforderungen entspricht, da neu eingestellte Fachkräfte zwar über ausgeprägte berufsfachliche Fähigkeiten und Erfahrungen im handwerklich-industriellen Bereich verfügen, häufig aber keine oder nur geringe arbeits- und sonderpädagogische Qualifikationen mitbringen. Zum anderen wurde in den Gesprächen mit WfbM-Leitungen deutlich, dass neu eingestelltes Personal in den seltensten Fällen Erfahrungen im Umgang mit behinderten Menschen vorweisen kann.

Dieser Umstand wurde vonseiten der interviewten Werkstattleiter/-innen jedoch nicht problematisiert, da es üblich sei, die sonderpädagogische Zusatzqualifikation erst nach Eintritt in die WfbM zu erwerben. Vielmehr käme es den Werkstattleitern/Werkstattleiterinnen darauf an, dass die rekrutierten Fachkräfte über die notwendigen berufsfachlichen Fähigkeiten verfügen, da diese unabdingbar für die Auftragsabwicklung der Werkstätten seien und anders als die arbeitspädagogische Eignung nicht in Form einer Fortbildung nachgeholt werden könnten. Gleichwohl wurde in den persönlichen Gesprächen mit WfbM-Leitungen an einigen Stellen deutlich gemacht, dass der praktizierte Rekrutierungsansatz in einigen Fällen Herausforderungen für den Förderauftrag der Werkstätten mit sich bringt:

*„Sie [die Fachkräfte, Anm. des Evaluatorenteams] sind fachlich sehr, sehr gut, wollen natürlich auch die Industriekundenaufträge abarbeiten, schaffen aber nicht den Spagat zwischen dem, was ich für die Industrie annehme und was ich jetzt wirklich an Umsatz bringen muss, und dem Förderaspekt – dies wirklich auseinanderzuhalten.“*

(INTERVIEW WFBM-LEITUNG)

In den geführten Gesprächen mit Fachexperten und -expertinnen, Fachkräften sowie Lehrgangsträgern wurde zudem ersichtlich, dass eine Fachkraft eine sonderpädagogische Zusatzqualifikation selten zeitnah zu ihrem Eintritt in die WfbM erwirbt. So sei es nach Aussagen der Gesprächspartner/-innen nicht ungewöhnlich, dass ein entsprechender Qualifikationserwerb erst nach mehreren Jahren Tätigkeit in einer der Werkstätten erfolgt oder an bestimmte Konditionen der WfbM-Leitung geknüpft wird, wie zum Beispiel den Übergang der Fachkraft in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis. Einige Akteure berichteten gar von Fachkräften, die seit Jahrzehnten ihrem Beruf nachgingen, ohne jemals die sonderpädagogische Zusatzqualifikation erworben zu haben.

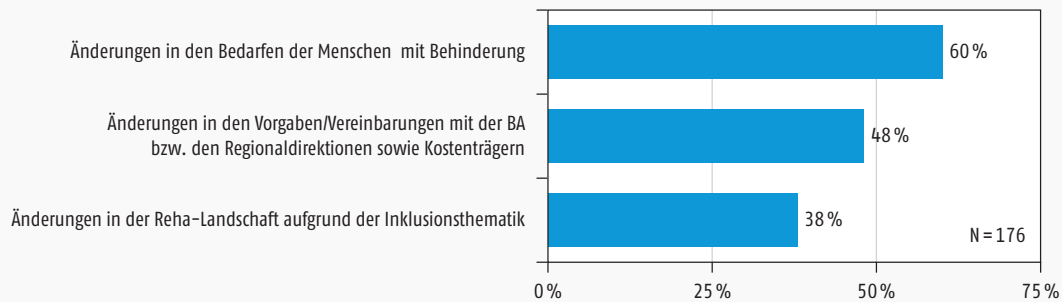
Auch wenn die WfbM-Vertreter/-innen ihren Fachkräften grundsätzlich ein hohes Qualifikationsniveau bescheinigen, nehmen etwas mehr als 40 Prozent der Befragten konkrete Lücken in deren Qualifikationsprofil wahr. Bemerkenswerterweise wurden diejenigen Qualifikationen häufig als mangelhaft eingestuft, denen besonders großer Stellenwert beigemessen wird, wie zum Beispiel Kenntnisse zu Behinderungsbildern, didaktische und kommunikative Kompetenzen sowie methodische und soziale Kompetenzen im Allgemeinen.

In den Fallstudiengesprächen wurde zudem häufig darauf hingewiesen, dass die zunehmende Heterogenität der Werkstattbeschäftigten steigende Herausforderungen an die Methoden- und Sozialkompetenzen der Fachkräfte mit sich bringt, denen viele Fachkräfte nicht gewachsen seien. So führten 60 Prozent der telefonisch befragten WfbM-Vertreter/-innen an, dass die gewandelten Qualifikationsanforderungen an Fachkräfte in engem Zusammenhang mit den veränderten Bedarfen von WfbM-Beschäftigten stehen (vgl. Abbildung 9).

Insbesondere die verhältnismäßige Zunahme an Menschen mit psychischer Behinderung sowie das Phänomen der „Jungen Wilden“ bringe aus Sicht der befragten Werkstattleitungen und

Abbildung 9

Ursachen für gewandelte Qualifikationsanforderungen an FAB aus Sicht der WfbM

**Frage 14:**

Was sind Ihrer Meinung nach die Ursachen für den Wandel in den Qualifikationsanforderungen? (Mehrfachantworten möglich)

Quelle: Telefonische Befragung von WfbM-Vertretern/-Vertreterinnen; eigene Berechnungen und Darstellung Rambøll Management Consulting.

Fachkräfte große Herausforderungen mit sich. Stellvertretend hierfür die Auffassung einer Fachkraft:

*„Die sind so Rebellen, sage ich mal. Die hinterfragen alles. Mit denen muss man ständig diskutieren. Das sind Kinder in der Pubertät, die ständig provozieren. Wo man wirklich an seine Grenzen kommt. Die dann einfach wirklich schon rebellisch sind. Wo man auch mal auf den Tisch hauen muss.“*

(INTERVIEW FAB)

Laut Aussage unterschiedlicher Akteure würden Fachkräfte im Umgang mit den „Jungen Wilden“ teilweise an ihre Grenzen stoßen. Der Umgang mit ihnen verlange den Fachkräften ein situatives Problemlöseverhalten ab, das laut des AWO-Vertreterers insbesondere ältere Fachkräfte vor Herausforderungen stellen könne:

*„(...) wir haben eine ganze Reihe Mitarbeiter, die seit 20, 25, 30 Jahren bei uns sind. Die haben irgendwann ihre sonderpädagogische Ausbildung gemacht, vorwiegend bezogen auf Menschen mit Down-Syndrom. Und jetzt kommen die verstärkt mit Menschen in Berührung, die entweder mehrfach Probleme haben, die Sozialisationsdefizite haben, die Verhaltensprobleme haben, die psychische Probleme haben. Das ist natürlich das, was sie prinzipiell gar nicht gelernt haben. Damit ist ein gewisses Problem, ein Gefühl von Überforderung verbunden, weil die Problemlösungen, die man gelernt hat, nicht so funktionieren.“*

(INTERVIEW VERTRETER AWO)

Etwas weniger als die Hälfte der befragten WfbM-Vertreter/-innen führt die gewandelten Qualifikationsanforderungen an die Fachkräfte auf veränderte Vorgaben bzw. Vereinbarungen mit der BA bzw. den Regionaldirektionen sowie Kostenträgern zurück. So seien die Werkstätten verstärkt angehalten, stärker ergebnisorientiert zu arbeiten, um höhere Übergangsquoten zu erzielen:

*„Man merkt, (...) dass sich die innere Verfasstheit der Werkstätten aufgrund der ganzen Diskussion verändert, dass Werkstätten wesentlich stärker den Aspekt von Außenarbeitsplätzen versuchen (...) zu gestalten.“*

(INTERVIEW VERTRETERIN BAG WFBM)

Für die Arbeit der Fachkräfte hat dies zur Folge, dass verstärkt Zielvereinbarungen zwischen ihnen und den Werkstattbeschäftigten ausgearbeitet werden müssen und die angebotenen Maßnahmen und Entwicklungsfortschritte einer systematischen Dokumentation bedürfen. Hieraus ergeben sich höhere qualitative Anforderungen an die Fachkräfte.

In diesen Kontext fallen auch wahrgenommene Veränderungen in der Reha-Landschaft – 37 Prozent der Werkstätten, in denen Befragungen durchgeführt wurden, machen diese für die gestiegenen Qualifikationsanforderungen an die Fachkräfte verantwortlich. Die geforderte Abkehr vom einrichtungsbezogenen hin zum personenzentrierten Handeln hätte nicht nur Auswirkungen auf die „Verfasstheit von Werkstätten“ (Interview Vertreterin BAG WfbM), sondern stelle zugleich hohe Anforderungen an die Methodenkompetenz der Fachkräfte. So erfordere personenzentriertes Handeln eine stärkere Auseinandersetzung mit den individuellen Bedarfen und Potenzialen von Werkstattbeschäftigten. Wichtige Elemente bilden hierbei die Erstellung und Fortentwicklung von bedarfsorientierten Leistungs- und Kompetenzprofilen, die Festlegung von individuellen Zielen, die Ausarbeitung von individuellen Förderplänen sowie die umfassende Dokumentation von Arbeits- und Entwicklungsprozessen der Werkstattbeschäftigten. Einige interviewte Fachexpertinnen und -experten stellten diesbezüglich Qualifikationslücken bei den Fachkräften fest. Eine weitere Herausforderung stellen laut Auffassung einiger Befragter ausgelagerte Arbeitsplätze<sup>11</sup> dar.

*„Und ein anderer Punkt ist, dass sich sehr viele schwertun mit ausgelagerten Arbeitsplätzen, weil es eine völlig neue Situation ist, (...) mit behinderten Menschen ein fremdes Terrain zu betreten, alleine zu bleiben, andere Gruppen um sich zu haben. Das bedeutet für viele Fachkräfte eine große Veränderung.“*

(INTERVIEW VERTRETER AWO)

So hätten insbesondere ältere Fachkräfte teilweise Probleme, dieses Format anzunehmen, da ihnen im Zuge der langjährigen Tätigkeit in der Werkstatt die Bindung zum allgemeinen Arbeitsmarkt abhandengekommen sei. Dies bewirke aus Sicht eines befragten WfbM-Leiters eine unzureichende Vorbereitung der Werkstattbeschäftigten auf die Anforderungen von ausgelagerten Arbeitsplätzen:

*„Wenn ich mit Fachkräften diskutiere, die hier schon 10 Jahre und länger drin sind, völlig weltfremd. Wie will diese Fachkraft ihren eigentlichen Auftrag, nach draußen zu vermitteln und zu qualifizieren, gerecht werden (...)?“*

(INTERVIEW WFBM-LEITUNG)

### 3.4 Möglichkeiten des Qualifikationserwerbs von Fachkräften zur Arbeits- und Berufsförderung

Gemäß § 9 Abs. 3 WVO haben FAB neben berufsfachlichen Qualifikationen und einer pädagogischen Eignung eine sonderpädagogische Zusatzqualifikation nachzuweisen. Nach Aussage der befragten WfbM-Leitungen verfügen die wenigsten Fachkräfte bei Eintritt in die Werkstatt über eine sonderpädagogische Zusatzqualifikation. Deren Erwerb ist jedoch häufig notwendig, um

<sup>11</sup> Bei ausgelagerten (Einzel-)Arbeitsplätzen handelt es sich um eine befristete oder dauerhafte Tätigkeit von Werkstattbeschäftigten in Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes unter Beibehaltung des WfbM-Status, unter Beibehaltung des WfbM-Rechtsstatus und unter rechtlicher und tatsächlicher Verantwortung der Werkstatt. Ausgelagerte Arbeitsplätze dienen dem Zweck, die Inklusion der Werkstattbeschäftigten in den allgemeinen Arbeitsmarkt zu fördern. Bei der Wahrnehmung eines Außenarbeitsplatzes durch einen Werkstattbeschäftigten verantwortet die WfbM weiterhin dessen Betreuung und Förderung der beruflichen Rehabilitation. Dies umfasst Leistungen wie Unterstützung und Förderung des Werkstattbeschäftigten am Außenarbeitsplatz, die angemessene Arbeitsplatzgestaltung, Krisenprävention u. v. m. (vgl. LANDSHUTER WERKSTÄTTEN 2014).



die Qualifikationsanforderung einer WfbM zu erfüllen. Gegenwärtig können Fachkräfte insbesondere zwei Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten wählen, die den Erwerb sonder- und arbeitspädagogischer Kompetenzen nach § 9 Abs. 3 WVO garantieren:

- ▶ Geprüfte Fachkraft zur Arbeits- und Berufsförderung in Werkstätten für behinderte Menschen (gFAB),
- ▶ Sonderpädagogische Zusatzqualifikation (SPZ).

Mit der Fortbildung zur gFAB wurde im Jahr 2001 ein bundesweit anerkannter Abschluss geschaffen, welcher Fachkräfte in Werkstätten dazu befähigen soll, Menschen mit Behinderung bestmöglich auf das Arbeitsleben vorzubereiten. Die Regulierung der gFAB-Fortbildung erfolgt durch die „Verordnung über die Prüfung zum anerkannten Abschluss Geprüfte Fachkraft zur Arbeits- und Berufsförderung in Werkstätten für behinderte Menschen“. Die Leitlinien zur Umsetzung der gFAB werden in der Lehrgangsempfehlung des BIBB definiert. Die Fortbildung zur gFAB bildet die konzeptionelle Fortentwicklung der SPZ, was sich in einer Vertiefung der Lehrinhalte der SPZ niederschlägt.

Die Fortbildung SPZ besitzt die größte Tradition im Hinblick auf den Erwerb einer sonderpädagogischen Zusatzqualifikation nach § 9 Abs. 3 WVO. Vor diesem Hintergrund fungierte sie als konzeptioneller Ideengeber für die Fortbildung zur gFAB. Vor Einführung der Fortbildungsverordnung zur gFAB wurden Fortbildungen für Fachkräfte in Werkstätten hauptsächlich auf zwei Grundlagen anhand der „Gemeinsame[n] Empfehlungen zur Fortbildung von Fachkräften zur Arbeits- und Berufsförderung“ (vgl. BUNDESANSTALT FÜR ARBEIT ET AL. 1996) reguliert. Seit 2005 besteht die Empfehlung, die Lehrinhalte der SPZ an der Fortbildungsordnung zur gFAB sowie der dazugehörigen Lehrgangsempfehlung auszurichten (vgl. BAG WFBM 2005).

Neben den genannten Fortbildungsmöglichkeiten tragen themenspezifische Kurse ebenfalls zum Qualifikationserwerb der Fachkräfte bei. Dabei erfolgt die Wahrnehmung von Kursen laut Aussage der interviewten Fachkräfte bedarfsabhängig mit dem Ziel, das eigene Qualifikationsprofil zu erweitern bzw. spezifische Kenntnisse oder Kompetenzen aufzufrischen. Infolgedessen kann die Inanspruchnahme von Kursen durch FAB zwischen den einzelnen Werkstätten stark variieren. Gleichwohl wurde in den geführten Fallstudiengesprächen deutlich, dass insbesondere Themen zum Umgang mit bestimmten Personengruppen, wie z. B. Menschen mit psychischer Behinderung oder den sogenannten „Jungen Wilden“, Gegenstand von Lehrveranstaltungen seien. Überdies würden Kurse zum Thema „Gesetzliche Regelungen zur Aufsichtspflicht“ zunehmend nachgefragt werden.

Im Gegensatz zu den Fortbildungen, die den Anspruch erheben, ein umfassendes Qualifikationsprofil zu vermitteln, dienen Kurse der Vermittlung themenfeldspezifischer Kenntnisse bzw. Kompetenzen. Demnach erwerben FAB lediglich einzelne Qualifikationen, die darauf zugeschnitten sind, punktuellen Anforderungen ihres Arbeitsumfeldes (besser) nachkommen zu können. Dieser passgenaue Zuschnitt von Qualifikationen macht es daher unmöglich, allgemeingültige Aussagen zur Relevanz und Verwertbarkeit der Kursangebote zu treffen. Aus Sicht des Evaluatorenteams können Aussagen solcher Art lediglich für die Fortbildungen gFAB und SPZ getroffen werden, für die bundesweit einheitliche Standards formuliert wurden.

### 3.4.1 Geprüfte Fachkraft zur Arbeits- und Berufsförderung (gFAB)

Die am 1. Juli 2001 in Kraft getretene Fortbildungsverordnung zur gFAB bildet den konzeptionellen Nachfolger der traditionellen SPZ, die von den Sachverständigen der gFAB-Fortbildung als inhaltlich unzureichend und nicht mehr zeitgemäß bewertet wurde. Begründet wurde dies mit Verweis auf den wirtschaftlichen und technologischen Wandel sowie auf neue pädagogische

Erkenntnisse, die eine konzeptionelle Neuausrichtung der sonderpädagogischen Zusatzqualifikation erforderlich machten (vgl. KEUNE/FROHNENBERG 2001, S. 12).

Die konzeptionelle Neuausrichtung der sonderpädagogischen Zusatzqualifikation erfolgte auf Grundlage eines vorab definierten Funktionsbildes der Fachkräfte, das in Schlüsselqualifikationen übersetzt und anhand von drei Kompetenzfeldern systematisiert wurde: Fachkompetenz, Methodenkompetenz und Sozialkompetenz (siehe hierzu Kapitel 3.2.2). Auf Grundlage der drei Kompetenzfelder wurden fünf Handlungsbereiche für das Arbeitsumfeld einer FAB definiert. Die fünf Handlungsbereiche legen die thematischen Felder der Fortbildungsverordnung zur gFAB fest, die es entsprechend § 9 „Gliederung der Prüfung“ zu prüfen gilt (vgl. Abbildung 10).

Abbildung 10

Handlungsbereiche der gFAB-Fortbildung



Quelle: BMBF 2001; eigene Darstellung Rambøll Management Consulting.

Mit der Fortbildung zur gFAB sollen die Fachkräfte in den Werkstätten dazu befähigt werden, Menschen mit Behinderung bestmöglich auf das Arbeitsleben vorzubereiten. Vor diesem Hintergrund sollen die Teilnehmenden der gFAB-Fortbildung in die Lage versetzt werden, die Eignung von WfbM-Kandidatinnen und -Kandidaten feststellen zu können sowie deren Neigungen zu bestimmen, um passgenaue Vorschläge zu erforderlichen berufsfördernden und ergänzenden Maßnahmen einbringen zu können (§ 4). Weiterhin sollen die Teilnehmenden befähigt werden, individuelle berufliche Bildungsmaßnahmen für Menschen mit Behinderung durchzuführen sowie diese adäquat in die Gestaltung der begleitenden Maßnahmen zugunsten der Persönlichkeitsentwicklung einzubeziehen (§ 5). Dies verlangt von den Fachkräften Kompetenzen im Bereich der Planung, Vorbereitung und Durchführung von Arbeiten mit den behinderten Menschen unter Berücksichtigung wirtschaftlicher und rehabilitativer Anforderungen. Dies impliziert ebenso die Mitwirkung an der Gestaltung lernförderlicher Arbeitsplätze und -abläufe, zu erlernende Fähigkeiten auf dem Gebiet der Dokumentation und Bewertung von Fördermaßnahmen sowie die Fortschreibung individueller Förderpläne (§ 6). Letztlich gilt es, die Teilnehmer/-innen der Fortbildung mit ausreichend Wissen zu den rechtlichen und wirtschaftlichen Rahmenbedingungen einer WfbM auszustatten (§ 8) sowie deren Sozialkompetenzen, insbeson-



dere im Hinblick auf die Kommunikation und Zusammenarbeit mit den behinderten Menschen sowie den Institutionen ihres Umfeldes, zu erweitern (§ 7).

Die Leitlinien zur Umsetzung der Fortbildungsverordnung zur gFAB wurden in der Lehrgangsempfehlung des BIBB verankert. Diese benennt hierzu konkrete Standards im Hinblick auf Rahmenbedingungen, Fortbildungsmethoden sowie Weiterentwicklung bzw. Evaluation der Fortbildungsprüfungsverordnung zur gFAB. Ferner bietet die Lehrgangsempfehlung eine Übersicht zum Rahmenstoffplan untergliedert in Lehrgangsbereiche, die jeweils mit Stundenkontingenten versehen wurden (vgl. Abbildung 11). Als wichtiges Qualitätskriterium der gFAB-Fortbildung wurde überdies der Transfer von theoretischem Wissen in die Praxis anhand von Fallstudien und praktischen Fachaufgaben benannt.

**Abbildung 11**

Empfohlene Stundentafel zur gFAB-Fortbildung

(§ 4) Planung des Rehabilitationsverlaufs sowie der Förderung in der Werkstatt für behinderte Menschen	110
(§ 5) Berufs- und Persönlichkeitsförderung	120
(§ 6) Gestaltung der Arbeit unter rehabilitativen Aspekten	250
(§ 7) Kommunikation und Zusammenarbeit mit den behinderten Menschen und Institutionen ihres Umfeldes	120
(§ 8) Rechtliche Rahmenbedingungen der Werkstatt für behinderte Menschen	50
Praxisorientierte Projektarbeit	150
<b>gFAB-Fortbildung</b>	<b>800</b>

Quelle: KEUNE/FROHNENBERG 2001, S. 21ff.; eigene Darstellung Rambøll Management Consulting.

Welcher Stellenwert dem Transfer von theoretischem Wissen in die Praxis beigemessen wird, zeigt sich in der Ausgestaltung der Prüfungsmodalitäten der gFAB-Fortbildung. Diese umfassen neben einer schriftlichen Aufsichtsarbeit<sup>12</sup> die Anfertigung einer praxisbezogenen Projektarbeit mit Präsentation und einem Fachgespräch. Bei der Themenwahl der Projektarbeit können die Teilnehmer/-innen aus den folgenden Handlungsbereichen wählen:

1. Planung des Rehabilitationsverlaufs sowie Förderung in der Werkstatt für behinderte Menschen,
2. Berufs- und Persönlichkeitsförderung,
3. Gestaltung der Arbeit unter rehabilitativen Aspekten.

Den Teilnehmenden der gFAB-Fortbildung stehen 20 Tage für die Anfertigung der Projektarbeit zur Verfügung, deren Inhalte und Ergebnisse gegenüber dem Prüfungsausschuss zu präsentieren sind. An die Präsentation schließt sich das Fachgespräch von maximal 30 Minuten an, wel-

<sup>12</sup> Bei der schriftlichen Aufsichtsarbeit handelt es sich laut Auskunft der befragten Lehrgangsträger um eine sechsstündige Klausur, in der Fragen aus allen fünf Handlungsbereichen Gegenstand der Prüfung sein können.

ches neben Inhalten zur Projektarbeit ebenso Themen aus den fünf Handlungsbereichen zum Gegenstand haben kann.

Als Zulassungsvoraussetzungen zur Prüfung gelten entweder

1. eine mit Erfolg abgelegte Abschlussprüfung in einem anerkannten Ausbildungsberuf und danach eine mindestens zweijährige Berufspraxis oder
2. eine mindestens sechsjährige Berufspraxis.

Alternativ können auch Personen zur Prüfung zugelassen werden, die mittels der Vorlage relevanter Dokumente oder anderer Nachweise glaubhaft vermitteln können, die notwendigen Voraussetzungen zu besitzen. Die erfolgreich abgelegte Prüfung führt zum anerkannten Abschluss „Geprüfte Fachkraft zur Arbeits- und Berufsförderung in Werkstätten für behinderte Menschen“.

### 3.4.2 Sonderpädagogische Zusatzqualifikation (SPZ)

Vor Einführung der Fortbildungsverordnung zur gFAB fungierte die Fortbildung SPZ als einzige Option für den Erwerb einer sonderpädagogischen Zusatzqualifikation gemäß §9 Abs.3 WVO. Vor Einführung der Fortbildungsverordnung zur gFAB definierten die „Gemeinsame[n] Empfehlungen zur Fortbildung von Fachkräften zur Arbeits- und Berufsförderung in Werkstätten“ (vgl. BUNDESANSTALT FÜR ARBEIT ET AL. 1986) die Struktur der SPZ-Fortbildung.

Mit dem Inkrafttreten der Fortbildungsprüfungsverordnung zur gFAB erfolgte eine konzeptionelle Neuausrichtung der sonderpädagogischen Zusatzqualifikation, wie sie nach §9 Abs.3 WVO gefordert wird. Als wichtigste Leitlinien gelten seitdem die Fortbildungsprüfungsverordnung zur gFAB sowie die dazugehörige Lehrgangsempfehlung des BIBB. Letztgenannte setzt Standards hinsichtlich des Inhalts und der Umsetzung von Fortbildungslehrgängen, die den Erwerb einer sonderpädagogischen Zusatzqualifikation zum Gegenstand haben.

Die als Orientierungshilfe für Lehrgangsträger konzipierte Empfehlung des BIBB löste die bis dato geltenden „Gemeinsame[n] Empfehlungen zur Fortbildung von Fachkräften zur Arbeits- und Berufsförderung in Werkstätten“ als Maßstab für die Umsetzung der SPZ im Jahr 2005 offiziell ab. Dieser Vorgang geht auf das Wirken der Arbeitsgruppe „AK Qualitätsstandards für die SPZ (gFAB)“ (vgl. BAG WfBM 2005), bestehend aus der BAG WfBM, Wohlfahrtsverbänden, Fachverbänden der Behindertenhilfe sowie weiteren Fachleuten, zurück. Das Positionspapier der Arbeitsgruppe enthält die Erwartung, dass sich Anbieter der SPZ bei der Konzipierung ihrer Lehrgänge auf entsprechende Regelungen und Empfehlungen zur gFAB-Fortbildung stützen. Dies betrifft zum einen die selbst auferlegte Verpflichtung der Lehrgangsträger, ihr Curriculum am Rahmenstoffplan der gFAB-Lehrgangsempfehlung auszurichten. Zum anderen wird von den Anbietern der SPZ erwartet, ihr Prüfungsgeschehen anhand der Prüfungsmodalitäten der Fortbildungsprüfungsverordnung zur gFAB zu konzipieren.

Anders als bei der Fortbildung zur gFAB erwerben die Absolventen und Absolventinnen der SPZ, für die ein Lehrgangsumfang von ca. 540 Stunden vorgesehen ist, keinen bundeseinheitlich anerkannten Abschluss. Gleichwohl sind die mit Absolvierung der SPZ erworbenen Qualifikationen gemäß §9 Abs. 3 WVO beispielsweise in Form eines Zertifikats zu bescheinigen. Dies fällt in den Verantwortungsbereich der Lehrgangsträger.

Nach Ansinnen des „AK Qualitätsstandards für die SPZ (gFAB)“ sollte die Zulassung zur SPZ auf Grundlage der in der Fortbildungsprüfungsverordnung zur gFAB definierten Voraussetzungen erfolgen. Hierbei seien gleichermaßen die Regularien der WVO zu berücksichtigen. Lehrgangsträger werden angehalten, die Zulassungsvoraussetzungen schriftlich in der Lehrgangsbeschreibung festzulegen.

### 3.4.3 Einordnung der Fortbildungsmöglichkeiten: gFAB und SPZ

Sowohl die gFAB- als auch die SPZ-Fortbildung garantieren den Erwerb einer sonderpädagogischen Zusatzqualifikation, wie sie nach § 9 Abs. 3 WVO von Fachkräften in den Werkstätten zur Wahrnehmung ihrer Aufgaben gefordert wird. Weitere Gemeinsamkeiten von gFAB und SPZ betreffen die zu vermittelnden Fortbildungsinhalte, die durch den Rahmenstoffplan der gFAB-Lehrgangsempfehlung abgesteckt werden, sowie die Umsetzung des Prüfungsgeschehens. Als Grundlage hierfür dient § 9 „Gliederung der Prüfung“ der Fortbildungsprüfungsverordnung zur gFAB. Bei den Fortbildungen handelt es sich um einrichtungszentrierte Fortbildungen, die auf die Qualifikationsanforderungen der Werkstätten zugeschnitten sind. Sie sind darauf ausgelegt, Fachkräfte auf ihre einrichtungsbezogenen Tätigkeiten im Eingangsverfahren sowie im Berufsbildungs- und Arbeitsbereich vorzubereiten. Dementsprechend werden lediglich Personen zur Fortbildung zugelassen, die ein Beschäftigungsverhältnis bei einer Werkstatt nachweisen können (vgl. Abbildung 12).

Markante Divergenzen zwischen den beiden Fortbildungen betreffen in erster Linie den Lehrumfang und die Abschlussbezeichnung. So weist die gFAB im Vergleich zur SPZ ein zusätzliches Unterrichtsvolumen von 260 Stunden auf, wovon alleine 150 Stunden auf die Anfertigung der praxisbezogenen Projektarbeit entfallen. Dieses Mehr an Stunden ermöglicht eine intensivere Auseinandersetzung mit den Inhalten der Handlungsfelder einer Fachkraft in der WfbM. Anders als im Fall der SPZ wird mit der gFAB ein bundesweit anerkannter Fortbildungsabschluss erlangt. Dies bedingt die Einberufung eines Prüfungsausschusses durch die zuständige Stelle, welcher gemäß § 2 „Ziel der Prüfung sowie Bezeichnung des Abschlusses“ die Prüfungsabnahme verantwortet. Dagegen erfolgt die Prüfungsabnahme im Rahmen der SPZ-Fortbildung durch eine interne Kommission, die vom Lehrgangsträger gestellt wird.

**Abbildung 12**

Gegenüberstellung der Profile von gFAB und SPZ

	gFAB	SPZ
<b>Gesetzliche Grundlage</b>	§ 9 Abs. 3 Werkstättenverordnung	Siehe gFAB
<b>Regulierung</b>	Verordnung über die Prüfung zur anerkannten Geprüften Fachkraft zur Arbeits- und Berufsförderung in Werkstätten für behinderte Menschen	Keine Regulierung Empfehlung der BAG WfbM, die SPZ an der Fortbildungsverordnung zur gFAB auszurichten
<b>Zielsetzung</b>	Qualifizierung von FAB in WfbM zur Gestaltung und Durchführung von Maßnahmen im Eingangsverfahren, Berufsbildungsbereich und Arbeitsbereich	Siehe gFAB
<b>Zielgruppe</b>	Fachkräfte zur Arbeits- und Berufsförderung in WfbM im Eingangsverfahren, Berufsbildungsbereich und Arbeitsbereich	Siehe gFAB
<b>Zugangsvoraussetzung</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Entweder ein erfolgreich absolvierter Berufsabschluss und eine mindestens zweijährige Berufspraxis <b>oder</b></li> <li>▶ eine mindestens sechsjährige Berufspraxis</li> </ul> Fortbildungsteilnehmende müssen zudem ein Arbeitsverhältnis in einer WfbM vorweisen können.	Siehe gFAB

(Fortsetzung Abbildung 12)

	gFAB	SPZ
<b>Abschluss</b>	Geprüfte Fachkraft zur Arbeits- und Berufsförderung in Werkstätten für behinderte Menschen	Kein offizieller Abschluss Absolventen und Absolventinnen sollen einen formellen Nachweis über die Erlangung einer sonderpädagogischen Zusatzqualifikation erhalten.
<b>Lehrumfang</b>	800 Stunden (empfohlen)	540 Stunden (empfohlen)
<b>Inhalt</b>	Fünf Handlungsbereiche: <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Planung des Rehabilitationsverlaufs sowie der Förderung der behinderten Menschen in der WfbM</li> <li>2. Berufs- und Persönlichkeitsförderung</li> <li>3. Gestaltung der Arbeit unter rehabilitativen Aspekten</li> <li>4. Kommunikation und Zusammenarbeit mit den behinderten Menschen und Institutionen ihres Umfeldes</li> <li>5. Rechtliche Rahmenbedingungen der Werkstatt für behinderte Menschen</li> </ol>	Siehe gFAB
<b>Prüfungsmodalitäten</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Schriftliche Aufsichtsarbeit</li> <li>▶ Praxisbezogene Projektarbeit mit Präsentation und einem Fachgespräch</li> </ul>	Nicht festgeschrieben
<b>Prüfungsinstanz</b>	Zuständige Stellen auf Landesebene	Lehrgangsträger

Quelle: BMBF 2001; BAG WfbM 2005; BIBB 2010; BIBB 2012; KEUNE/FROHNENBERG 2001; eigene Darstellung Rambøll Management Consulting.

### 3.4.4 Exkurs: Rehabilitationspädagogische Zusatzqualifikation (ReZA)

Neben den genannten Fortbildungsmöglichkeiten gFAB und SPZ können Fachkräfte die rehabilitationspädagogische Zusatzqualifikation (ReZA) erwerben. Es handelt sich dabei um eine Zusatzausbildung, die prinzipiell von Fachkräften nachzuweisen ist, die die Ausbildung von Menschen mit einer Behinderung erstmalig verantworten möchten. Die gesetzliche Grundlage hierfür bildet § 6 Abs. 1 der „Rahmenregelung für Ausbildungsregelungen für behinderte Menschen gemäß § 66 BBiG/§ 42m HWO“ (vgl. BIBB 2010). Um die besonderen Anforderungen des § 66 BBiG zu erfüllen, müssen Ausbilder/-innen pädagogische, rechtliche, medizinische und psychologische Aspekte in einem Lehrumfang von 320 Stunden erwerben (§ 6 Abs. 2 der Rahmenregelung). Das „Rahmencurriculum mit Lernzielen“ des BIBB vom 21. Juni 2012 empfiehlt die Verteilung der 320 Stunden auf acht Kompetenzfelder (vgl. Abbildung 13).

Die empfohlene Stundentafel zur ReZA verdeutlicht große inhaltliche Schnittmengen mit den Fortbildungsmöglichkeiten gFAB und SPZ. Dies betrifft insbesondere Themenfelder, die die Auseinandersetzung mit Behinderungsbildern oder die passgenaue Planung und Durchführung von Arbeitsprozessen zugunsten von Menschen mit Behinderung zum Gegenstand haben. Dabei fokussiert die ReZA stark auf die Bedarfe junger Menschen mit Behinderung. Aus Sicht des Evaluatorenteams manifestiert sich dies insbesondere in der Konzeption des vierten Kompetenzfeldes, welches die Berücksichtigung der Lebenswelten junger Menschen mit Behinderung zum Gegenstand hat. Die Teilnehmer/-innen der ReZA sollen lernen, das Verhalten der Auszubildenden mit Behinderung zu beobachten, Störungen und Konflikte zu erkennen sowie entsprechende Kommunikationsmethoden zu deren Lösung einzusetzen (vgl. BIBB 2012, S. 7). Zudem sind die In-

halte der ReZA stark auf den Ausbildungskontext junger Menschen mit Behinderung zugeschnitten. Infolgedessen nehmen die Kompetenzfelder zur Reflexion betrieblicher Ausbildungspraxis sowie pädagogische und didaktische Aspekte in der Ausbildung junger Menschen mit Behinderung mit 60 bzw. 80 Unterrichtsstunden den größten Umfang im empfohlenen ReZA-Curriculum ein.

In der Wahrnehmung der befragten Akteure besitzt die ReZA im Vergleich zu gFAB und SPZ einen untergeordneten Stellenwert für das Qualifikationsprofil der Fachkräfte. Denn anders als die Fortbildungen gFAB und SPZ garantiere die ReZA nicht den Erwerb einer sonderpädagogischen Zusatzqualifikation nach § 9 Abs. 3 WVO. Demnach kommt der ReZA-Weiterbildung in der Bildungslandschaft von Fachkräften bzw. Werkstätten keine große Bedeutung zu. Diese Einschätzung bestätigt sich in den Ergebnissen der telefonischen Befragung der WfbM-Vertreter/-innen, wonach nur etwa 7 Prozent der Befragten angaben, Fachkräfte zu beschäftigen, die eine ReZA-Weiterbildung absolviert haben, während 56 Prozent der Befragten berichteten, dass ihnen die ReZA nicht bekannt sei.

### Abbildung 13

#### Empfohlene Stundentafel zur ReZA-Weiterbildung

I. Ausbildung junger Menschen mit Behinderung – Reflexion betrieblicher Ausbildungspraxis	60
II. Pädagogische und didaktische Aspekte in der Ausbildung junger Menschen mit Behinderung	80
III. Medizinische und diagnostische Aspekte in der Ausbildung junger Menschen mit Behinderung	40
IV. Psychologische Aspekte in der Ausbildung junger Menschen mit Behinderung	50
V. System der beruflichen Rehabilitation	50
VI. Recht	30
VII. Arbeitswissenschaftliche und arbeitspädagogische Aspekte in der Ausbildung junger Menschen mit Behinderung	20
VIII. Interdisziplinäre Projektarbeit/Praxistransfer	40
<b>ReZA-Weiterbildung</b>	<b>320</b>

Quelle: BIBB 2012, S. 4; eigene Darstellung Rambøll Management Consulting.

## 3.5 Einflussfaktoren auf den Qualifikationserwerb von Fachkräften zur Arbeits- und Berufsförderung

Wie im vorhergehenden Kapitel verdeutlicht, bilden gFAB und SPZ die wichtigsten Fortbildungsangebote für die Fachkräfte in den Werkstätten. In den persönlichen Gesprächen mit Fachexperten und -expertinnen wurde deutlich, dass unterschiedliche Faktoren Einfluss auf die Art und Form der sonderpädagogischen Zusatzqualifikation von Fachkräften nehmen. Hierbei kann grundsätzlich zwischen angebots- und nachfrageseitigen Einflussfaktoren unterschieden

werden. Während angebotsseitige Einflüsse beispielsweise von der Struktur der Fortbildungslandschaft ausgehen können, stehen die Motivlagen von WfbM-Leitung und Fachkraft für nachfrageseitige Einflussfaktoren.

### 3.5.1 Angebotsseitige Einflussfaktoren

Die Online-Präsenz des BeFAB listete im Jahr 2008 63 Fortbildungsträger, die Lehrgänge zur gFAB bzw. SPZ angeboten haben. Davon waren einige nur regional, andere auch bundesweit tätig. Neben privaten Trägern bieten alle namhaften karitativen Verbände bzw. Vereine – darunter die AWO, die Diakonie und die Lebenshilfe – über ihre Bildungswerke Fortbildungskurse zur sonderpädagogischen Zusatzqualifikation an. Die größte Homogenität unter den Lehrgangsträgern besteht hinsichtlich der angebotenen Lehrgangsform sowie der Regulierung des Zugangs zur Fortbildung. So bieten alle im Rahmen der Dokumentenanalyse identifizierten Lehrgangsträger ihre Fortbildungskurse berufsbegleitend an. Dabei wird der Zugang zur Fortbildung auf Grundlage von § 2 „Zulassung zur Prüfung“ der Fortbildungsprüfungsverordnung zur gFAB reguliert. Markante Unterschiede zwischen den Lehrgangsträgern bestehen im Hinblick auf

- ▶ den zeitlichen Umfang der angebotenen Fortbildungskurse,
- ▶ die vermittelten Inhalte und thematischen Schwerpunkte sowie
- ▶ die Lehrgangskosten.

Klammert man die eigens für WfbM-Führungskräfte konzipierten SPZ-Lehrgänge aus, die einen zeitlichen Umfang von 320–380 Stunden aufweisen<sup>13</sup>, werden im Fall von SPZ-Kursen für WfbM-Fachkräfte Lehrumfänge zwischen 480 und 650 Stunden veranschlagt. Dabei bemisst sich der Lehrumfang an den vermittelten Kursinhalten, die sich zum Teil erheblich im Hinblick auf die Auswahl und Gewichtung bestimmter Fortbildungsinhalte unterscheiden. Während das SPZ-Konzept einiger Lehrgangsträger absolute Kongruenz zum Rahmenstoffplan der gFAB-Lehrgangsempfehlung aufweist und dementsprechend mit einem Lehrumfang von 650 Stunden belegt wird, offenbaren die Stundentafeln anderer Lehrgangsträger zum Teil große Abweichungen vom empfohlenen Rahmenstoffplan. Dies betrifft zum einen die thematische Schwerpunktsetzung: So bildet der Handlungsbereich „Rechtliche Rahmenbedingungen der Werkstätten für behinderte Menschen“ im Fall einiger Lehrgangsträger entweder kein eigenständiges Kompetenzfeld oder ist nur mit relativ wenigen Stunden belegt. Zum anderen weisen die Curricula einiger Lehrgangsträger gemessen am gFAB-Rahmenstoffplan Unterschiede im inhaltlichen Zuschnitt der fünf Handlungsbereiche auf. Das tatsächliche Ausmaß an Heterogenität kann im Hinblick auf die bestehende Vielfalt an SPZ-Konzepten nicht hinreichend erfasst werden – nur vereinzelte Lehrgangsträger machen ihre Stundentafeln über die eigene Online-Präsenz öffentlich zugänglich. Dennoch lassen die Aussagen einiger interviewter Fachexperten und -expertinnen auf zum Teil beträchtliche Unterschiede zwischen den Anbietern schließen. Stellvertretend hierfür steht die Einschätzung des interviewten Institutsleiters, der als ausgewiesener Kenner der Fortbildungslandschaft für FAB gilt:

*„Das, was ich damals von den Trägern erlebt habe, von den Leistungserbringern der SPZ – da muss ich sagen, das war ziemlich konfus und ich hatte den Eindruck: Jeder macht, was er will (...) Das kann nicht sein, dass es in die Beliebigkeit einer Institution gestellt ist, was sie macht.“*

(INTERVIEW INSTITUTSLEITUNG)

<sup>13</sup> Gemäß § 9 Abs.2 WVO haben Werkstattleiter/-innen ebenso eine sonderpädagogische Zusatzqualifikation nachzuweisen. Im Vergleich zum Fortbildungscurriculum für Fachkräfte weisen die SPZ-Lehrgänge für WfbM-Führungskräfte andere thematische Schwerpunkte auf. Hier stehen Themen wie Personalverantwortung und -führung, die Steuerung von betriebswirtschaftlichen Abläufen der WfbM oder Öffentlichkeitsarbeit im Fokus der Fortbildung.



Die Stundenzahl angebotener Fortbildungskurse zur gFAB unterliegt einer weitaus geringeren Varianz und bewegt sich zwischen 760 und 840 Stunden. Auffällig hierbei ist der Befund, dass, anders als im Fall der angebotenen SPZ-Kurse, die Stundentafeln zur gFAB-Fortbildung der meisten Lehrgangsträger kaum Abweichungen zum Rahmenstoffplan der gFAB-Lehrgangsempfehlung aufweisen. Demnach bestehen lediglich punktuelle Abweichungen im Hinblick auf vermittelte Inhalte und deren zeitliche Gewichtung. Inwiefern die theoretischen gFAB-Konzepte der Lehrgangsträger tatsächlich Eingang in die Lehrpraxis finden, kann an dieser Stelle nicht abschließend geklärt werden.

Auch wenn die Zahl an gFAB-Lehrgängen seit Einführung der Fortbildungsverordnung stetig zugenommen hat, bietet weiterhin eine signifikante Zahl von Lehrgangsträgern lediglich Lehrgänge zur SPZ an. Ergänzt wird die Bildungslandschaft durch private Träger, die sowohl SPZ- als auch gFAB-Kursangebote vorhalten. Dabei wird oftmals ein 650-stündiges Lehrkonzept zur SPZ praktiziert, das als Bestandteil eines modularen Lehrgangmodells fungiert. Das Modell ist darauf ausgelegt, SPZ-Absolventinnen und -Absolventen die Möglichkeit zu eröffnen, im Anschluss an die SPZ den gFAB-Abschluss zu erwerben, ohne hierbei zusätzliche Unterrichtseinheiten wahrnehmen zu müssen. Die Teilnehmer/-innen müssen in diesem Fall lediglich die Prüfung der gFAB-Fortbildung bestehen (siehe hierzu Kapitel 3.3.1). Andere Träger setzen hingegen auf SPZ-Basismodule, die mittels entsprechender Zahl an absolvierten Vertiefungsmodulen ebenso den Weg zum gFAB-Abschluss ermöglichen.

In Hinblick auf die Lehrgangskosten kann eine große Heterogenität festgestellt werden. Dies betrifft Lehrgänge zur SPZ sowie zur gFAB gleichermaßen. Im Fall der SPZ bewegen sich die Kosten zwischen 1.800 und 2.800 Euro, während für die gFAB-Fortbildung Preise zwischen 3.200 und 4.750 Euro veranschlagt werden.<sup>14</sup> Dabei gewähren die Bildungswerke karitativer Verbände bzw. Vereine angehörigen Mitgliedswerkstätten Nachlässe von bis zu 20 Prozent auf die Lehrgangskosten.

Das Fortbildungsangebot an SPZ- und gFAB-Lehrgängen wird seitens der telefonisch befragten WfbM-Vertreter/-innen als ausreichend beurteilt. Auch wenn Quantität und Qualität mehrheitlich positiv bewertet werden, wiesen einige Befragte darauf hin, dass nicht in allen Regionen Fortbildungen zur gFAB angeboten würden und man daher notgedrungen die Fachkräfte für SPZ-Kurse anmelden müsse. Einige der Befragten stellen zudem die Aktualität der angebotenen Fortbildungsinhalte infrage. Demnach würden nicht alle Lehrgangsträger zeitgemäße Curricula zur SPZ anwenden, wodurch jüngste Entwicklungen in der Reha-Landschaft unberücksichtigt blieben. Dies betreffe insbesondere den Umgang mit bestimmten Personengruppen der Werkstätten, die zunehmend an Relevanz gewinnen würden. Überdies wurde in einigen Fällen die mangelhafte Praxisrelevanz der angebotenen SPZ-Lehrgänge bemängelt, die nur unzureichend den Rahmenstoffplan zur gFAB-Fortbildung abbilden würden. Während einige Befragte die konzeptionellen Unzulänglichkeiten des regionalen Lehrangebots beklagten, wiesen andere WfbM-Vertreter/-innen auf ihre aktive Rolle bei der Mitgestaltung des regionalen Fortbildungsangebots hin. So käme es teilweise vor, dass Werkstattleiter/-innen gemeinsam mit Fachkräften und Vertretern/Vertreterinnen der Lehrgangsträger Gesprächsrunden zur inhaltlichen Ausrichtung des Fortbildungsangebots wahrnehmen würden. Ziel dieser Gespräche sei es, die Qualifikationsanforderungen der Werkstätten zu eruieren, um auf dieser Grundlage die bestehenden Lehrgangskonzepte zur sonderpädagogischen Zusatzqualifikation zu evaluieren und im Bedarfsfall Anpassungen vorzunehmen. Der in den Fallstudiengesprächen beschriebene Austausch zwischen

<sup>14</sup> Die dargelegten Informationen zu den Kostenspannen der beiden Fortbildungen entstammen der Online-Präsenz des BeFAB sowie den Online-Präsenzen von Lehrgangsträgern. Die ausgewiesenen Kostenspannen erheben keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Es sollen lediglich die Kostenrelationen zwischen SPZ und gFAB verdeutlicht werden.

Werkstätten und Lehrgangsträgern könnte eine wichtige Erklärung für die wahrgenommene Heterogenität unter Lehrgangsträgern im Hinblick auf deren Lehrkonzepte liefern.

### 3.5.2 Nachfrageseitige Einflussfaktoren

In den geführten Gesprächen wurde deutlich, dass primär die WfbM-Leitung als Mittelgeber die Steuerung des Qualifikationserwerbs von Fachkräften verantwortet. Infolgedessen entscheiden die WfbM-Leitungen, ob eine Zusatzqualifikation und welche Form durch die Fachkräfte erworben wird. Die Frage nach dem „Ob“ hängt oftmals mit den Qualifikationsprofilen der beschäftigten Fachkräfte zusammen. Werden die aus den Betreuungsschlüsseln (§ 9 Abs. 3 WVO) abgeleiteten gesetzlichen Quoten an Fachkräften mit sonderpädagogischer Zusatzqualifikation durch eine Werkstatt erfüllt, ergibt sich hieraus häufig kein Handlungsdruck für WfbM-Leiter/-innen, Personal ohne entsprechendes Profil zum Lehrgang anzumelden. Dies kann zur Folge haben, dass Personen erst nach mehrjähriger Tätigkeit als Fachkraft eine SPZ- bzw. gFAB-Fortbildung durchlaufen.

Neben dem „Ob“ entscheiden Werkstattleiter/-innen in den meisten Fällen auch darüber, welche sonderpädagogische Zusatzqualifikation durch die Fachkraft erworben wird. So wird die Anmeldung der Fachkraft zur Fortbildung in den meisten Fällen von der Werkstattleitung vorgenommen, die zugleich den Lehrgangsträger auswählt. Wichtige Einflussgrößen auf die Entscheidung der Werkstattleiter/-innen bilden dabei die „Verbandstreue“ sowie die „Investitionsneigung“. Mit „Verbandstreue“ ist der Umstand gemeint, dass Werkstätten tendenziell Bildungsangebote von Verbänden bzw. Vereinen in Anspruch nehmen, denen sie selbst angehören. Hierbei können ideelle oder materielle Gründe ursächlich sein (siehe hierzu Kapitel 3.4.1). Weiterhin entscheidet häufig die Investitionsneigung der WfbM-Leitung darüber, ob die Fachkraft zur günstigeren SPZ oder zur teureren gFAB angemeldet wird. Eine wichtige Rolle spielt hierbei die Bewertung des Nutzens der beiden Fortbildungen aus Sicht der WfbM-Leitung (siehe hierzu Kapitel 3.5.1).

Die Interviews mit den Fachkräften haben verdeutlicht, dass diese selbst oftmals nur wenige spezifische Kenntnisse zur relevanten Fort- und Weiterbildungslandschaft besitzen. Wichtige Indizien hierfür liefern die Erkenntnisse aus den Fallstudiengesprächen mit den Fachkräften. So zeigte sich, dass lediglich eine interviewte Fachkraft die Fortbildungen zur SPZ und gFAB konzeptionell einordnen konnte und sich bewusst für die Absolvierung einer gFAB-Fortbildung entschieden hatte. In allen anderen Fällen erfolgte die Wahl der sonderpädagogischen Zusatzqualifikation über die Werkstattleitung; die Entscheidung für oder gegen eine Fortbildung zur gFAB wird demnach häufig von den Werkstätten und nicht von den Fachkräften selbst getroffen.

Vor diesem Hintergrund spielen laut Meinung der interviewten Fachexpertinnen und -experten persönliche Motivlagen der Fachkräfte im Hinblick auf die Wahl spezifischer Fort- bzw. Weiterbildungen häufig entweder keine oder nur eine untergeordnete Rolle. Begründet wird dies mit dem Verweis auf die Position von WfbM-Leitungen, die als Mittelgeber in den meisten Fällen die Steuerung des Qualifikationserwerbs von Fachkräften verantworten.

## 3.6 Stellenwert der gFAB-Fortbildung: Praktische Relevanz und Akzeptanz

Nachdem im vorhergehenden Kapitel die Möglichkeiten des Qualifikationserwerbs von Fachkräften samt den zugrunde liegenden Einflüssen beleuchtet worden sind, widmet sich dieses Kapitel explizit der Frage, welche Gründe einer größeren Akzeptanz der gFAB-Fortbildung derzeit entgegenstehen.

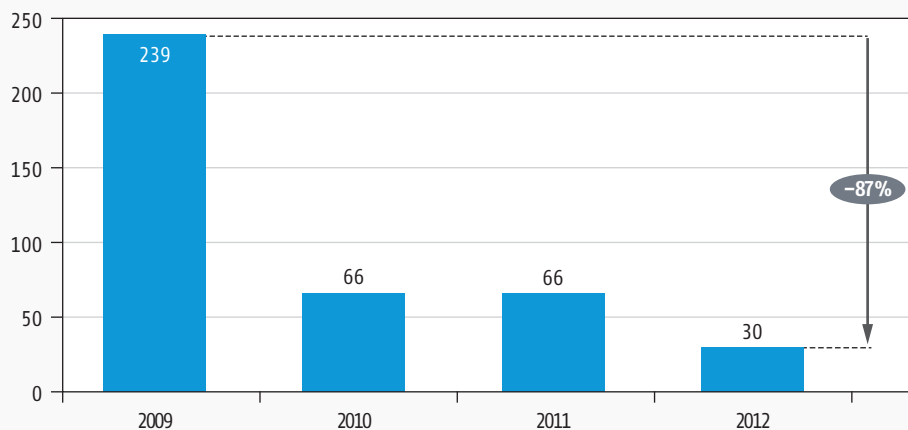
Diese Frage ist im Kontext der schwindenden Inanspruchnahme nach der gFAB-Fortbildung zu sehen. So brach die Nachfrage nach der gFAB-Fortbildung im Zeitraum 2009–2012 um mehr



als 87 Prozent ein (vgl. Abbildung 14).<sup>15</sup> Da anhand der fallenden Nachfrage nicht unmittelbar auf die Akzeptanz der gFAB-Fortbildung geschlossen werden kann, galt es, vordergründig die Einstellungen der Werkstattleitungen bzw. der Fachkräfte gegenüber der gFAB-Fortbildung zu eruieren. Eine wichtige Rolle spielte hierbei die Bewertung der praktischen Relevanz der gFAB, insbesondere in Abgrenzung zur SPZ.

**Abbildung 14**

Teilnehmer-/Teilnehmerinnenzahl der gFAB-Fortbildung (2009–2012)



Quelle: STATISTISCHES BUNDESAMT 2010–2013; eigene Berechnungen und Darstellung Rambøll Management Consulting.

### 3.6.1 Praktische Relevanz der gFAB

Zur Beurteilung der praktischen Relevanz der gFAB-Fortbildung wurden die WfbM-Vertreter/-innen im Rahmen der telefonischen Befragung gebeten, diejenige sonderpädagogische Zusatzqualifikation anzugeben, die die Fachkräfte am besten auf ihre Tätigkeiten vorbereitet. Abbildung 15 verdeutlicht ein heterogenes Meinungsbild, wonach jeweils rund 39 Prozent der Befragten die gFAB bzw. SPZ favorisieren. Daneben gaben 9 Prozent der Befragten alternative Qualifikationen an, die aus ihrer Sicht die größte praktische Relevanz für das Arbeitsprofil der Fachkräfte besitzen. Die größte Resonanz verbuchte hierbei die Weiterbildung zum Arbeitserzieher/zur Arbeitserzieherin, die laut Meinung einiger Befragten alle relevanten Inhalte für die Arbeit in den Werkstätten umfassend abdecken würde.<sup>16</sup>

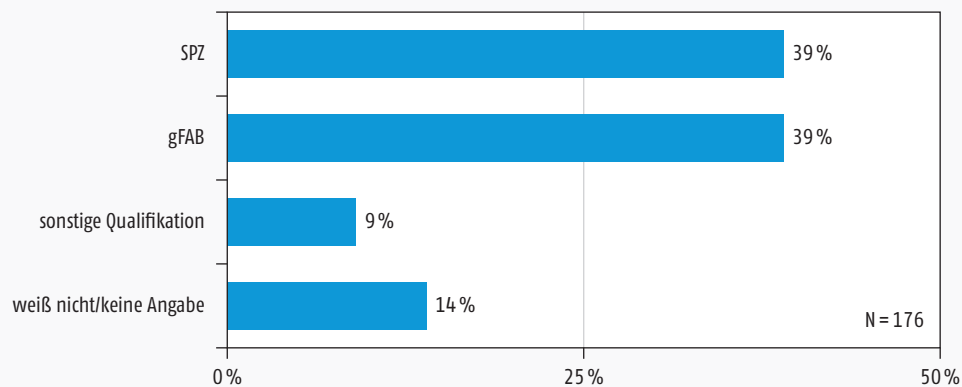
Die Befürworter/-innen der gFAB-Fortbildung argumentierten mehrheitlich, dass dank der höheren Stundenzahl im Vergleich zur SPZ ein breiterer und tieferer Einblick in die jeweiligen Handlungsbereiche vermittelt und dadurch alle relevanten Aspekte des Werkstattlebens umfassend abgedeckt würden. Insbesondere der detaillierten Auseinandersetzung mit unterschiedlichen Behinderungsformen wurde ein großer Mehrwert bescheinigt. Weiterhin würden die Teilnehmenden der gFAB-Fortbildung im Vergleich zur SPZ besser auf die methodischen Anforderungen ihrer Tätigkeit vorbereitet. Dies betreffe insbesondere die Bereiche Diagnostik sowie

<sup>15</sup> Aussagen zur Inanspruchnahme der gFAB-Fortbildung vor 2009 können an der Stelle nicht getroffen werden, da hierzu keine statistischen Daten vorliegen. Daher beschränken sich die getroffenen Aussagen auf den Zeitraum 2009–2012.

<sup>16</sup> Die Präferenz für das Berufsbild des Arbeitserziehers/der Arbeitserzieherin wurde vorrangig von WfbM mit Standort in Baden-Württemberg angegeben. Diese regionale Präferenz ist dadurch zu erklären, dass hauptsächlich in Baden-Württemberg eine dreijährige Vollzeit-Weiterbildung zum Arbeitserzieher/zur Arbeitserzieherin angeboten wird. Das mit der Weiterbildung zum Arbeitserzieher/zur Arbeitserzieherin erworbene Qualifikationsprofil würde laut Meinung einiger WfbM-Vertreter/-innen am besten den Arbeitsanforderungen in den Werkstätten entsprechen.

**Abbildung 15**

Bewertung der Passgenauigkeit sonderpädagogischer Zusatzqualifikationen aus Sicht der WfbM

**Frage 11:**

Welche sonderpädagogische Zusatzqualifikation bereitet die Fachkräfte am besten auf die Aufgaben in Ihrer Werkstatt vor?

Quelle: Telefonische Befragung von WfbM-Vertretern/-Vertreterinnen; eigene Berechnungen und Darstellung Rambøll Management Consulting.

Entwicklung und Umgang mit Dokumentationssystemen zur systematischen Erfassung der individuellen Entwicklung von Werkstattbeschäftigten. Laut Meinung einer befragten BAG-WfbM-Vertreterin würden gFAB-Absolventen und gFAB-Absolventinnen grundsätzlich ein höheres Kompetenzniveau auf diesen Arbeitsgebieten aufweisen:

*„Die [gemeint ist Fachkraft, Anm. des Evaluatorenteams] muss nicht nur den Arbeitsprozess organisieren, sondern sie muss sich tatsächlich auch damit auseinandersetzen: Was will ich für den Einzelnen, was will der Einzelne mit mir erreichen? Sich mit ihm auseinandersetzen und eben auch, was ich da erreiche, zu dokumentieren. (...) das ist etwas, was mit einer sonderpädagogischen Zusatzausbildung nur rudimentär aufgebaut werden kann. Mit der gFAB ist das schon etwas besser, weil dort hohe qualitative Anforderungen an die Fachkräfte gestellt werden, um diese gFAB zu bekommen.“*

(INTERVIEW VERTRETERIN BAG WFBM)

Zusätzlich wiesen die befragten Fachexperten und -expertinnen sowie WfbM-Vertreter/-innen auf den besonderen Stellenwert der Abschlussprüfung zur gFAB hin. So bewirke die schriftliche Aufsichtsarbeit eine stärkere Auseinandersetzung mit den Handlungsbereichen der gFAB-Fortbildung aufseiten der Fachkräfte. Hieraus ergebe sich eine höhere Nachhaltigkeit der erworbenen Qualifikationen, die zugleich ein höheres Maß an Transferleistung garantiere:

*„Dann gibt es Werkstätten, die eine höhere Qualität in der Ausbildung sehen, wenn die Teilnehmer den staatlichen Abschluss machen, weil es eine Vertiefung ist und durch die Vorbereitung auf die Klausur ein anderer Denkprozess stattfindet. Das Wissen wird anders vernetzt, es ist eine höhere kognitive Leistung bei den Teilnehmern nötig. Deswegen entscheiden sich die Werkstätten dafür, dass ihre Fachkräfte die gFAB machen.“*

(INTERVIEW LEHRGANGSTRÄGER)

Weitere Argumente für die Absolvierung der gFAB bestünden im höheren Praxisbezug der Fortbildung im Vergleich zur SPZ. Der höhere Praxisbezug ergäbe sich in erster Linie aus der zu leistenden Projektarbeit. Darüber hinaus würde die gFAB-Fortbildung mehr Raum für Hospitationen bzw. Praktika bei anderen WfbM bieten. Dies gebe den Teilnehmenden der Fortbildung

wichtige Gelegenheiten, praktische Erfahrungen zu sammeln sowie den Theorie-Praxis-Transfer zu vollziehen. Zugleich gewähre die Auseinandersetzung mit unbekanntem WfbM-Strukturen wichtige Einblicke, um Beispiele guter Praxis in die eigene Werkstatt hineinbringen zu können.

Neben den genannten Punkten wurde sowohl in den telefonischen Befragungen als auch in den Fallstudiengesprächen der Aspekt unterstrichen, dass die gFAB den Erwerb eines staatlich anerkannten Abschlusses garantiere. Für die Fachkräfte bringe dies ein höheres Maß an beruflicher Flexibilität mit sich, wodurch Wechsel zu anderen Werkstätten deutlich einfacher vollzogen werden könnten.

*„Der Vorteil darüber hinaus ist, dass sie [gemeint ist die gFAB, Anm. des Evaluatorenteams] andere berufliche Möglichkeiten bietet, besonders bei Bewerbungen in anderen Werkstätten. Leitungen legen zunehmend Wert darauf, dass Fachkräfte so eine Qualifikation mitbringen. Ich würde es mir als Standard wünschen.“*

(INTERVIEW WFBM-LEITUNG)

Seitens einiger Fachkräfte sowie Fachexperten und -expertinnen wurde zusätzlich die Einschätzung vorgebracht, mit dem gFAB-Abschluss die eigenen Berufschancen auch außerhalb der Werkstättenlandschaft zu verbessern. Dem widersprachen jedoch vereinzelt Fachexpertinnen und -experten, die die Verwertbarkeit des gFAB-Abschlusses aufgrund des exklusiven WfbM-Zuschnittes als relativ gering erachteten.

Neben möglichen Vorzügen der gFAB gegenüber der SPZ-Fortbildung wurden in der telefonischen Befragung der WfbM-Vertreter/-innen sowie in den persönlichen Gesprächen jedoch auch kritische Stimmen laut, die den inhaltlichen Mehrwert der gFAB-Fortbildung gemessen an der SPZ infrage stellen. So wurde beispielsweise seitens einer Werkstattleiterin berichtet, dass sie ihre jahrelange Unterstützung der gFAB-Fortbildung aufgegeben habe und zur SPZ zurückgekehrt sei. Zwar stehe sie der gFAB-Fortbildung weiterhin aufgeschlossen gegenüber, sie nehme jedoch keinen signifikanten Mehrwert wahr, der den höheren Stundenumfang sowie die höheren Lehrgangskosten der gFAB im Vergleich zur SPZ rechtfertigen könne:

*„Was macht jemand mit gFAB anders als derjenige mit SPZ? Das kann mir keiner sagen.“*

(INTERVIEW WFBM-LEITUNG)

Laut Meinung der interviewten Fachexperten und -expertinnen würden rationale Kosten-Nutzen-Abwägungen das Leitmotiv bei der Wahl der sonderpädagogischen Zusatzqualifikation bilden. Demnach würden sich viele Werkstätten in ihrer Rolle als Mittelgeber wieder zunehmend für die SPZ entscheiden, da diese bei deutlich niedrigeren Kosten und niedrigeren Fehlzeiten der Fachkräfte die in § 9 Abs. 3 WVO verankerten Qualifikationsanforderungen abdeckt. Diese Einschätzung wurde seitens der interviewten Lehrgangsträger bestätigt. Gemäß deren Ansicht sei der anfängliche „Hype“ (Interview Lehrgangsträger) um die gFAB-Fortbildung verflogen und die Wahl der sonderpädagogischen Zusatzqualifikation zunehmend durch Sparzwänge der Werkstätten determiniert. Wichtige Hinweise darauf liefern auch die Ergebnisse aus der telefonischen Befragung von WfbM-Vertretern/-Vertreterinnen. Befürworter/-innen der SPZ begründen ihre Einstellung häufig damit, dass die SPZ günstiger sei, ausreichend auf die WfbM-Anforderungen vorbereite und die gesetzlichen Bestimmungen der WVO erfülle.

Aus Sicht eines befragten Lehrgangsträgers schlagen sich die Kosten-Nutzen-Abwägungen von WfbM-Leitungen in einer sinkenden Nachfrage nach der gFAB-Fortbildung nieder. So hätten sich die Teilnehmerzahlen/Teilnehmerinnenzahlen der gFAB-Fortbildung in den letzten Jahren halbiert. Ein anderer Lehrgangsträger berichtete, er habe ehemals zwei gFAB-Lehrgänge im Jahr angeboten, gegenwärtig jedoch bestünden große Schwierigkeiten, einen zweiten Lehrgang anbieten zu können. Dagegen wäre die Inanspruchnahme von SPZ-Lehrgängen rapide gestiegen.

Zwar wiesen beide Lehrgangsträger darauf hin, auch Fachkräfte auf die gFAB vorzubereiten, denen die Anschlussfinanzierung durch die Werkstattleitung infolge der Absolvierung der SPZ verwehrt wurde.<sup>17</sup> Die Zahl solcher Teilnehmer/-innen sei jedoch sehr klein und der Personenkreis stark intrinsisch motiviert, was den Mangel an finanzieller Unterstützung durch die Werkstätten kompensieren würde. Gewisse Zugeständnisse seitens der WfbM-Leitung, wenn auch nicht finanzieller Art, seien jedoch unabdingbar in solchen Fällen. Dies betreffe in erster Linie Freistellungsmöglichkeiten für die Fachkräfte für den Zeitraum der gFAB-Fortbildung.

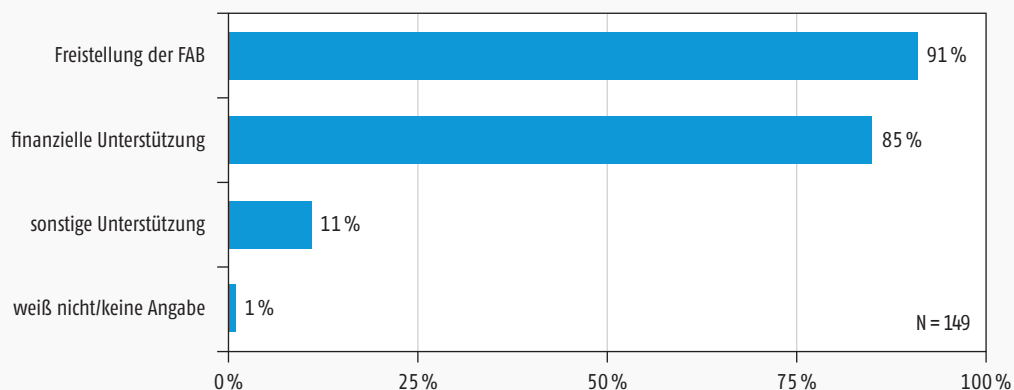
### 3.6.2 Akzeptanz der gFAB

Auch wenn die Ergebnisse der telefonischen Befragung von WfbM-Vertretern und -Vertreterinnen verdeutlichen, dass die Mehrheit der Befragten andere Formen der sonderpädagogischen Zusatzqualifikation der gFAB vorziehen, besteht zugleich ein hohes Maß an Offenheit gegenüber der gFAB-Fortbildung. So gaben knapp 80 Prozent der Befürworter/-innen anderer sonderpädagogischer Zusatzqualifikationen an, ihre Fachkräfte bei der Absolvierung der gFAB-Fortbildung zu unterstützen, sofern sie sich für diese entscheiden. Lediglich eine kleine Gruppe von Werkstätten würde ihren Fachkräften jegliche Form von Unterstützung verwehren und begründet dies damit, dass die SPZ ausreichend qualifiziere und in der Vergangenheit keine leistungsbezogenen Unterschiede zwischen SPZ- und gFAB-Absolventen und -Absolventinnen festgestellt werden konnten.

Danach befragt, mit welchen Formen der Unterstützung die Fachkräfte rechnen könnten, wurden Freistellungsmöglichkeiten (ca. 91 Prozent) sowie finanzielle Hilfen (ca. 85 Prozent) in etwa gleich häufig genannt (vgl. Abbildung 16). Die seitens der WfbM-Leitung gewährte finanzielle Unterstützung kann dabei unterschiedliche Formen annehmen, wie z. B. vollständige Über-

**Abbildung 16**

Formen der WfbM-Unterstützung für gFAB-Teilnehmende



**Frage 14:**

Inwiefern unterstützen Sie Ihre Fachkräfte bei der Aufnahme der Fortbildung? (Mehrfachantworten möglich)

**Anmerkung:**

Frage wurde nur Personen gestellt, die in Frage 13 angaben, ihre FAB bei der Absolvierung der gFAB-Fortbildung zu unterstützen, sofern sie sich für diese entscheiden.

Quelle: Telefonische Befragung von WfbM-Vertretern/-Vertreterinnen; eigene Berechnungen und Darstellung Rambøll Management Consulting.

<sup>17</sup> Beide interviewten Lehrgangsträger bieten kombinierte Lehrgangsmodelle an, die sich durch eine konzeptionelle Verzahnung von SPZ und gFAB auszeichnen. So können Absolventen und Absolventinnen der SPZ unmittelbar das Anschlussmodul samt Prüfungsvorbereitung zur gFAB absolvieren.

nahme der Lehrgangs- und Prüfungskosten, Übernahme von Fahrt- und Verpflegungskosten oder die Bereitstellung eines Dienstwagens.

### 3.7 Perspektiven der gFAB-Fortbildung: Anpassungs- und Handlungsbedarfe

In den Fallstudiengesprächen und Interviews mit Fachexperten und -expertinnen bildeten die zukünftigen Perspektiven der gFAB-Fortbildung einen wichtigen Diskussionsgegenstand. Dabei stand im Fokus der Gespräche die Auseinandersetzung mit strukturellen sowie konzeptionellen und inhaltlichen Herausforderungen der gFAB-Fortbildung, die aus Sicht einzelner Interviewpartner/-innen spezifische Anpassungs- und Handlungsbedarfe erfordern.

#### ► Strukturelle Anpassungs- und Handlungsbedarfe

Laut Meinung einiger Interviewpartner/-innen ist die gFAB-Fortbildung einer Vielzahl struktureller Herausforderungen ausgesetzt, die sich negativ auf deren Stellenwert und die Nachfrage auswirken. Die größte Herausforderung wird in der Struktur des Fortbildungsangebots gesehen, die gegenwärtig neben der gFAB weiterhin die SPZ vorhält. Beide Fortbildungen garantieren den Erwerb einer sonderpädagogischen Zusatzqualifikation, wie sie von Fachkräften nach § 9 Abs. 3 WVO gefordert wird. SPZ-Lehrgänge zeichnen sich im Vergleich zur gFAB jedoch durch günstigere Konditionen in Form niedrigerer Lehrgangskosten sowie durch einen geringeren Lehrumfang aus. Aus der Perspektive einer WfbM-Leitung bedeutet dies niedrigere Bildungsausgaben sowie weniger Arbeitsausfall.

Vereinzelt wiesen Interviewpartner/-innen darauf hin, dass die strukturellen Kriterien bei der Wahl der Fortbildung zunehmend an Einfluss gewinnen, während die inhaltliche Auseinandersetzung mit dem Fortbildungsangebot stärker in den Hintergrund rücken würde. Dies betreffe insbesondere Werkstätten, die zunehmenden Sparzwängen ausgesetzt seien. Vor diesem Hintergrund sei die fallende Nachfrage nach der gFAB-Fortbildung als Ergebnis rationaler Kosten-Nutzen-Abwägungen der Werkstätten zu verstehen:

*„Solange die Werkstätten wählen können, werden sie die Fortbildung wählen, die preiswerter ist.“*

(INTERVIEW WFBM-LEITUNG)

Auf die Frage, wie dieser Herausforderung begegnet werden könnte, wurden zwei mögliche Lösungsansätze vorgebracht:

1. Festschreibung der gFAB in die WVO,
2. Vermarktung des Nutzens der gFAB.

Der erste Lösungsansatz hat die gesetzliche Anpassung der WVO zum Gegenstand. Hierbei müsste § 9 Abs. 3 WVO, der die formalen Qualifikationsanforderungen an die Fachkräfte definiert, modifiziert werden. Im Detail ginge es darum, die den Fachkräften abverlangte sonderpädagogische Zusatzqualifikation (§ 9 Abs. 3 WVO) auf den Erwerb der gFAB zu beziehen. Durch die Etablierung der gFAB als gesetzlicher Standard würde die SPZ ihren Stellenwert als günstige Alternative zur gFAB verlieren. Die Befürworter/-innen dieses Lösungsansatzes sehen hierin zwei elementare Vorzüge: Zum einen würden finanzielle Überlegungen von Werkstätten bei der Wahl der Fortbildung keine Rolle mehr spielen. Zum anderen wird mit diesem Lösungsansatz die Erwartung verbunden, dass sich die Werkstätten stärker mit Inhalt und Konzept der gFAB-Fortbildung auseinandersetzen würden.

Die Verfechter/-innen des zweiten Lösungsansatzes sehen in den Kosten-Nutzen-Abwägungen der Werkstätten einen wichtigen Ansatzpunkt, um den Stellenwert und die Inanspruchnahme der gFAB-Fortbildung zu steigern. Da auf die Kostenbilanz der Werkstätten nicht eingewirkt werden

könne, müsse man den Nutzen und Mehrwert der gFAB-Fortbildung – insbesondere in Abgrenzung zur SPZ – detailliert herausstellen. Den Überlegungen unterliegt die Beobachtung, dass unter den Werkstätten weiterhin große Unklarheiten im Hinblick auf die konzeptionellen Unterschiede von SPZ und gFAB bestehen. Häufig sei den WfbM-Leitungen nicht klar, worin die höhere Praxisrelevanz der gFAB bestehen könne. Vor diesem Hintergrund seien die WfbM-Leitungen nicht bereit, höhere Bildungsausgaben und Fehlzeiten ihrer Fachkräfte hinzunehmen.

*„Und dann stellt sich für den einzelnen Werkstattleiter immer wieder die Frage: Was bringt mir das [gemeint ist die gFAB, Anm. des Evaluatorenteams] im Arbeitsprozess (...) im Alltag? Und da kann man (...) nur im Grunde genommen überzeugen, dass die Mitarbeiter eine andere Qualität haben.“*

(INTERVIEW VERTRETERIN BAG WFBM)

Einige Befragte kritisierten, dass sich die WfbM-Leiter/-innen und -Führungskräfte zu wenig mit dem Fortbildungsangebot für Fachkräfte auseinandersetzen und daher alternative Fortbildungsformate zur SPZ erst gar nicht in Erwägung ziehen. Angesichts dieser Umstände leiten einige Befragte das Erfordernis ab, die Bekanntheit und den Nutzen der gFAB-Fortbildung stärker zu vermarkten. Große Relevanz wird hierbei der BAG WfbM beigemessen, die aufgrund ihres hohen Stellenwerts in der WfbM-Landschaft wichtige Impulse zugunsten der gFAB-Fortbildung setzen könnte.

Als nicht minder wichtig wird die Rolle des BeFAB aufgefasst, der einen maßgeblichen Beitrag zur Sensibilisierung der Fachkräfte für die Bildungslandschaft leisten könnte. Hiervon könnten insbesondere Fachkräfte profitieren, deren SPZ-Fortbildung schon mehrere Jahre zurückliegt und die den Wunsch haben, ihre Kompetenzen aufzufrischen bzw. zu erweitern. Dass es sich hierbei um eine relevante Zielgruppe für die gFAB handelt, wurde in einer Vielzahl der Gespräche deutlich, in denen insbesondere der Bildungsbedarf älterer Fachkräfte betont wurde. Aus Sicht des Evaluatorenteams sind hierfür jedoch starke Anreize vonnöten, um die gewünschten Effekte zu erzielen. Zum einen würde dies die Unterstützung seitens der jeweiligen WfbM-Leitung voraussetzen (siehe hierzu Kapitel 3.4.2). Zum anderen müsste eine intrinsische Motivation aufseiten der Fachkräfte zur Fort- und Weiterbildung bestehen. Dass es sich hierbei um keine Selbstverständlichkeit handelt, verdeutlichen die Aussagen eines WfbM-Leiters, der all seinen älteren Fachkräften mit SPZ die vollständige Finanzierung des gFAB-Lehrgangs bei gleichzeitiger Freistellung angeboten hatte. Lediglich wenige Fachkräfte hätten das Angebot der Werkstattleitung in Anspruch genommen. Nach den Gründen hierfür befragt, wurde die relativ geringe Weiterbildungsneigung unter älteren Fachkräften angeführt, die insbesondere die Prüfungsmodalitäten der gFAB häufig abschrecken würden.

#### ► Konzeptionelle und inhaltliche Anpassungs- und Handlungsbedarfe

Die im Austausch mit den interviewten Akteuren aufgeworfenen inhaltlichen Anpassungsbedarfe der gFAB-Fortbildung leiten sich aus den Perspektiven der Akteure zum gewünschten Funktionsbild und Tätigkeitsprofil einer Fachkraft ab. Die größten Unterschiede bestehen zwischen dem BeFAB, der eine eher berufsorientierte Sichtweise einnimmt, und der BAG WfbM sowie den Werkstätten, die eine eher einrichtungsbezogene Sicht auf das Funktionsbild und Tätigkeitsprofil einer Fachkraft haben.

Der BeFAB betrachtet das Funktionsbild der Fachkraft unabhängig von ihrem institutionellen Umfeld. In der Vorstellung des BeFAB sollten Fachkräfte als „Jobcoaches“ fungieren, die die berufliche Inklusion von Menschen mit Behinderung in all ihren Facetten unabhängig vom institutionellen Rahmen fördern. Dies setzt gemäß BeFAB ein Qualifikationsprofil voraus, dass der Fachkraft unterschiedliche Einsatzfelder eröffnet. So sollten sich die Einsatzfelder einer Fachkraft nicht auf das Arbeitsumfeld von Werkstätten beschränken, sondern ebenso Integrationsprojekte



nach § 132 SGB IX sowie Projekte und Betriebe zum Jobcoaching oder zur „Unterstützten Beschäftigung“<sup>18</sup> vorsehen. Hierdurch soll den Fachkräften ermöglicht werden, ihr Aufgabengebiet auch auf Bereiche außerhalb der Werkstätten auszuweiten, um ihnen weitere berufliche Möglichkeiten zu geben (vgl. BEFAB 2014). Entsprechend gilt es aus Sicht des BEFAB, die Fortbildungsverordnung zur gFAB institutionenunabhängig zu novellieren, um den möglichen Einsatzfeldern einer Fachkraft Rechnung zu tragen (vgl. BEFAB 2011).

Seitens der interviewten BAG-WfbM-Vertreterin wurden die mit dem Funktionsbild des „Jobcoaches“ einhergehenden Tätigkeiten und Qualifikationen als relevant betrachtet. Diese würden jedoch nur einen Teilaspekt des Funktionsbildes einer Fachkraft darstellen:

*„Ich denke, sicherlich ist ein Aspekt der Jobcoach, aber das ist ja auch nur ein Aspekt der gesamten Arbeit. Die reine berufliche Qualifizierung – das ist die Vermittlung, Unterstützung der reinen Arbeitstätigkeiten. Ich denke, es gehört noch mehr dazu. Das ist auch die ganz spezifische Ansprache an den Einzelnen, der unterschiedliche Bedarfe hat. Es gibt also Menschen, die brauchen jemanden, der ihnen als Person Vertrauen gibt.“*

(INTERVIEW VERTRETERIN BAG WFBM)

Die interviewten WfbM-Leiter/-innen betonten zudem, dass das Funktionsbild des „Jobcoaches“ samt den damit verbundenen Tätigkeiten in vielen Fällen durch andere WfbM-Berufsgruppen bzw. externe Institutionen ausreichend abgedeckt sei. Viele Werkstätten würden spezifisches Personal, z. B. in Form von Integrationsassistenten und -assistentinnen, beschäftigen, die für die Akquise und Begleitung von Außenarbeitsplätzen zuständig seien. Daneben gäbe es die Integrationsfachdienste (IfD), die diesen Tätigkeitsbereich verantworten würden. Eine Ausweitung des Tätigkeitsprofils der Fachkräfte um die Elemente eines Jobcoaches sei demnach nicht notwendig und würde viele Fachkräfte überfordern:

*„Das, was damit gefordert wird, das ist das Eier legende Wollmilchschwein. Das ist eine Anforderung und auch eine Überforderung, die nicht zu leisten ist.“*

(INTERVIEW WFBM-LEITUNG)

Wie an den Perspektiven der Akteure ersichtlich wird, hängt die inhaltliche Novellierung der gFAB-Fortbildung in erster Linie vom gewünschten Funktionsbild einer Fachkraft ab. Auch wenn dahin gehend Uneinigkeit besteht, wurden im Zuge der geführten Interviews Novellierungsbedarfe identifiziert, die unabhängig vom Funktionsbild inhaltliche Relevanz besitzen. Mit Blick auf die zunehmende Heterogenität des Personenkreises in den Werkstätten müsste laut Einschätzung vieler Befragter die Auseinandersetzung mit Behinderungsbildern im Rahmen der gFAB-Fortbildung intensiviert werden. Dies betraf in erster Linie die Vielfalt an Behinderungsbildern psychisch beeinträchtigter Menschen sowie sozial und emotional beeinträchtigter Jugendlicher, die der Gruppe der „Jungen Wilden“ zugeordnet werden. Insbesondere auf die letztgenannte Gruppe wird im Rahmen der gFAB-Fortbildung nur rudimentär eingegangen. Sofern es sich hierbei um ein allgemeines Defizit der gFAB-Fortbildung handelt, wäre aus Sicht des Evaluatorenteams zu prüfen, inwiefern dieser Aspekt in der Fortbildung stärker Berücksichtigung finden kann. Als möglicher Impulsgeber könnte die ReZA-Weiterbildung dienen. So besteht ein wichtiges Merkmal der ReZA darin, die Teilnehmenden der Weiterbildung explizit für die Lebenswelten und die hieraus resultierenden Unterstützungsbedarfe junger Menschen mit Behin-

<sup>18</sup> Gemäß § 38a Abs.1 SGB IX soll mit der „Unterstützten Beschäftigung“ das Ziel verfolgt werden, „behinderten Menschen mit besonderem Unterstützungsbedarf eine angemessene, geeignete und sozialversicherungspflichtige Beschäftigung zu ermöglichen“. Sie umfasst eine individuelle betriebliche Qualifizierung und bei Bedarf Berufsbegleitung. Aus Sicht der Bundesarbeitsgemeinschaft für Unterstützte Beschäftigung (BAG UB) e.V. wird mit der Gesetzesgrundlage ein Personenkreis anerkannt, dessen berufliche Perspektiven zwischen den WfbM und dem allgemeinen Arbeitsmarkt liegen (vgl. BAG UB).



derung zu sensibilisieren und den Umgang damit zu schulen (siehe hierzu Kapitel 3.4.4). Vor diesem Hintergrund wäre zu prüfen, inwiefern diese Kompetenzfelder der ReZA-Weiterbildung bei der Novellierung der gFAB-Fortbildung berücksichtigt werden könnten. Die befragten Akteure wiesen zusätzlich auf die Notwendigkeit hin, die Teilnehmer/-innen der gFAB-Fortbildung verstärkt auf den Umgang mit schwerst- und mehrfachbehinderten Menschen vorzubereiten. Diese zunehmend in den Fokus der Werkstätten rückende Personengruppe zeichnet sich laut Auffassung der WfbM-Vertreter/-innen durch multiple Bedarfe aus, die in ihrer Struktur nur unzureichend in der gFAB-Fortbildung thematisiert werden würden.

Die zunehmende Heterogenität des Personenkreises in den Werkstätten steht in engem Zusammenhang mit der (Fort-)Entwicklung der Reha-Landschaft, die eine Abkehr vom einrichtungs- hin zum personenzentrierten Handeln und Denken vorsieht. Gefordert ist eine differenzierte Auseinandersetzung mit den individuellen Bedarfen und Potenzialen von Werkstattbeschäftigten. Diese Forderung bringt laut Auffassung einiger Befragter erhebliche fachliche und methodische Anforderungen an die Fachkräfte mit sich, die viele Fachkräfte gegenwärtig nicht ausreichend erfüllen könnten. Dies beträfe insbesondere nachfolgende Kompetenzen, die zugunsten der Werkstattbeschäftigten eingebracht werden sollen:

- ▶ Erstellung und Fortentwicklung von bedarfsorientierten Leistungs- und Kompetenzprofilen,
- ▶ Ableitung individueller Ziele anhand von Leistungs- und Kompetenzprofilen,
- ▶ Ausarbeitung individueller Förderpläne anhand von Leistungs- und Kompetenzprofilen,
- ▶ Dokumentation von Arbeits- und Entwicklungsprozessen,
- ▶ Bewertung von Beschäftigungsmöglichkeiten.

Entsprechend wichtig sei es, die Lehrbereiche der gFAB-Fortbildung zur Methodenkompetenz anhand der genannten Schwerpunkte zu novellieren. Dabei müsse laut Auffassung eines Gesprächspartners im gleichen Zug das Reflexionsvermögen der Fachkräfte geschult werden. Dieses setzt sich aus zwei Komponenten zusammen: Zum einen geht es um die systematische Auseinandersetzung mit den Entwicklungs- und Einsatzmöglichkeiten von Werkstattbeschäftigten. Zum anderen sollten die Teilnehmer/-innen der gFAB-Fortbildung erlernen, die eigenen Einstellungen und Qualifikationen zu hinterfragen, um Defizite im Qualifikationsprofil nicht als verschweigendes Manko, sondern als Lernfelder aufzufassen. Diese Kompetenz gewänne insbesondere vor dem Hintergrund einer komplexer werdenden WfbM-Landschaft zunehmend an Relevanz und müsste entsprechend im Curriculum zur gFAB abgebildet werden.

Ein weiterer wichtiger Bereich, der aus Sicht des BeFAB sowie weiterer Akteure unzureichend in der gFAB-Fortbildung abgedeckt wird, ist die Vorbereitung der Fachkraft auf die Begleitung und Betreuung von Werkstattbeschäftigten im Rahmen von Praktika und Außenarbeitsplätzen. Zwar fällt dieser Tätigkeitsbereich nicht zwangsläufig in das Arbeitsprofil einer Fachkraft, da insbesondere größere Werkstätten an der Stelle auf spezialisierte Fachleute, wie z. B. Integrationsassistenten und -assistentinnen, setzen. Gleichwohl wiesen vereinzelte Akteure auf die Wichtigkeit hin, Fachkräfte stärker in die Eingliederungsmaßnahmen von Werkstattbeschäftigten einzubeziehen. So sollte die betreuende Tätigkeit der Fachkräfte ebenso den Bereich der Praktika und Außenarbeitsplätze mit einschließen, da aus Sicht einiger Befragter begleitende Maßnahmen einen wichtigen Bestandteil des personenzentrierten Ansatzes ausmachen. Folgerichtig gelte es, diese Eingliederungsmaßen im Curriculum der gFAB-Fortbildung stärker zu betonen, um die Fachkräfte umfassend auf die aktuellen Rahmenbedingungen der WfbM-Landschaft vorbereiten zu können.

## 4 Zusammenfassung der Ergebnisse

Die **Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM)** nehmen eine wichtige Rolle bei der beruflichen Rehabilitation und Eingliederung von Menschen mit Behinderung ein. Der gesetzliche Auftrag der Werkstätten sieht vor, die Leistungsfähigkeit der behinderten Menschen zu entwickeln, zu erhöhen oder wiederzugewinnen, mit dem Ziel, für jeden vermittelbaren Werkstattbeschäftigten Übergänge auf den allgemeinen Arbeitsmarkt zu ermöglichen. Das Angebot der Werkstätten umfasst neben persönlicher und beruflicher Bildung die Heranführung an eine möglichst selbstständige Bearbeitung von zum Teil komplexen Arbeitsaufträgen. Die hierfür vorgesehenen vielfältigen Eingliederungsleistungen zur Förderung der beruflichen Rehabilitation von Werkstattbeschäftigten erfordern von den Fachkräften ein hohes Qualifikationsniveau.

Sofern es sich dabei um **Fachkräfte zur Arbeits- und Berufsförderung (FAB)** handelt, werden von diesen nach § 9 Abs. 3 der Werkstättenverordnung (WVO) neben einer abgeschlossenen Berufsausbildung (vorzugsweise in Industrie oder Handwerk) eine entsprechende pädagogische Eignung sowie der Nachweis einer sonderpädagogischen Zusatzqualifikation gefordert. Da die WVO lediglich formale Qualifikationsanforderungen an die Fachkräfte definiert, ohne spezifische Kompetenzen zu benennen, galt es im Rahmen der Voruntersuchung ein differenziertes Bild zum gewünschten Qualifikationsprofil der Fachkräfte zu erhalten. Hierfür wurden die Perspektiven des Berufsverbandes der Fachkräfte zur Arbeits- und Berufsförderung (BeFAB), der Bundesarbeitsgemeinschaft Werkstätten für behinderte Menschen e.V. (BAG WfbM) sowie die Sichtweisen von WfbM-Leitungen eingeholt, miteinander in Bezug gesetzt und durch weitere Ansichten von Fachexperten und -expertinnen ergänzt.

Die Bewertungen der **gewünschten Kompetenzen von FAB** erfolgte entlang von drei Kompetenzfeldern: Fachkompetenz, Methodenkompetenz und Sozialkompetenz. Im Ergebnis zeigte sich, dass auf allen drei Kompetenzfeldern hohe Anforderungen an das Qualifikationsprofil einer Fachkraft gestellt werden. Die größte Relevanz wird hierbei den Sozialkompetenzen zugeschrieben, während betriebswirtschaftlichen, medizinischen, therapeutischen sowie pflegerischen Kompetenzen als Bestandteile der Fachkompetenz einer Fachkraft weniger Gewicht beigemessen wurde.

Aus Sicht der befragten Akteure **erfüllen Fachkräfte in vielen Bereichen die an sie gestellten Qualifikationsanforderungen**. Dies spiegelt sich in der Einschätzung der Werkstattdirektor/-innen zum Qualifikationsniveau ihrer Fachkräfte wider. So bescheinigen ca. 85 Prozent der befragten WfbM-Vertreter/-innen ihren Fachkräften ein hohes bis sehr hohes Qualifikationsniveau. Gleichwohl gaben 40 Prozent der Werkstattdirektor/-innen an, konkrete Lücken im Qualifikationsprofil ihrer Fachkräfte wahrzunehmen. Dies betrifft insbesondere diejenigen Kompetenzen, denen besonders großer Stellenwert beigemessen wird, wie zum Beispiel Kenntnisse zu Behinderungsbildern, didaktische und kommunikative Kompetenzen sowie methodische und soziale Kompetenzen im Allgemeinen.

Eine Vielzahl von WfbM-Leitungen führt die **steigenden Qualifikationsanforderungen an FAB** auf die gewandelten Rahmenbedingungen der Werkstätten zurück, die signifikanten Einfluss auf das Tätigkeits- und dazugehörige Qualifikationsprofil einer Fachkraft haben. Eine große Rolle spielen hierbei Veränderungen in den Bedarfen der Werkstattbeschäftigten. Ausschlaggebend hierfür sind laut Meinung der befragten Fachexperten und -expertinnen die verhältnismäßige Zunahme an Werkstattbeschäftigten mit psychischer Behinderung sowie das Phänomen der „Jungen Wilden“. Die veränderte Zusammensetzung der Werkstattbeschäftigten

verlange den Fachkräften teilweise neue Kompetenzen ab. Zunehmende Herausforderungen für die Arbeit der Fachkräfte würden sich zudem aus der stärkeren gesetzlichen Reglementierung der Werkstätten ergeben, die angehalten werden, stärker ergebnisorientiert und personenzentriert zu arbeiten. Für die Arbeit der Fachkräfte bedeute dies, die Eingliederungsmöglichkeiten von Werkstattbeschäftigten auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt stärker zu forcieren. Ein wichtiges Format bildet hierbei die Begleitung und Betreuung der Werkstattbeschäftigten auf Außenarbeitsplätzen. Hieraus würden hohe qualitative Anforderungen an die Fach- und Methodenkompetenz von Fachkräften erwachsen, wenn es darum geht, die Kompetenzen und Potenziale von Werkstattbeschäftigten zu erfassen und systematisch fortzuentwickeln.

Gegenwärtig können WfbM-Fachkräfte zwischen zwei Fortbildungsmöglichkeiten wählen, um sich auf die spezifischen Qualifikationsanforderungen ihres Tätigkeitsprofils vorzubereiten. Die Fortbildungen „**Geprüfte Fachkraft zur Arbeits- und Berufsförderung in Werkstätten für behinderte Menschen**“ (gFAB) sowie „**Sonderpädagogische Zusatzqualifikation**“ (SPZ) stehen exklusiv der Berufsgruppe der FAB zur Verfügung und garantieren den Erwerb einer sonderpädagogischen Zusatzqualifikation nach § 9 Abs. 3 WVO. In beiden Fällen handelt es sich um Fortbildungen, die auf die Qualifikationsanforderungen der Werkstätten zugeschnitten sind. Bis zum Inkrafttreten der Fortbildungsverordnung zur gFAB im Jahr 2001 legte die SPZ den Standard für den Erwerb einer sonderpädagogischen Zusatzqualifikation nach § 9 Abs. 3 WVO fest. Mit der Einführung der gFAB wurde zugleich die SPZ-Fortbildung inhaltlich neu konzipiert, wonach die Lehrpläne der Bildungsträger zu gFAB und SPZ entlang der fünf Handlungsfelder der Fortbildungsverordnung zur gFAB auszurichten sind. Während für die gFAB-Fortbildung ein Lehrumfang von 800 Stunden empfohlen wird, soll das Unterrichtsvolumen der SPZ etwa 540 Stunden betragen. Das Mehr an Lehrumfang der gFAB-Fortbildung soll eine intensivere Auseinandersetzung mit den Handlungsfeldern einer WfbM-Fachkraft ermöglichen. Anders als die Teilnehmenden der SPZ erwerben Absolventen und Absolventinnen der gFAB einen bundesweit anerkannten Abschluss. Dies erfordert von gFAB-Teilnehmenden jedoch, eine praxisbezogene Projektarbeit anzufertigen sowie ein Fachgespräch dazu und eine schriftliche Aufsichtsarbeit erfolgreich zu absolvieren.

In Anbetracht der beiden Fortbildungsoptionen galt es zu untersuchen, welchen Einflüssen der Qualifikationserwerb einer Fachkraft unterliegt. In den Gesprächen mit WfbM-Leitungen sowie Fachexpertinnen und -experten wurde deutlich, dass mehrheitlich die **WfbM-Leitung als Mittelgeber die Wahl der Fortbildung verantwortet**. So wird die Anmeldung der Fachkraft zur Fortbildung in der Regel von der Werkstatteleitung vorgenommen, die zugleich die Wahl des Lehrgangsträgers bestimmt. Wichtige Einflussgrößen sind hierbei die Verbandstreue sowie die Investitionsneigung der WfbM-Leitung. Persönliche Motivlagen der Fachkräfte spielen für die Wahl der Fortbildung laut Meinung der Befragten entweder keine oder nur eine untergeordnete Rolle.

**Angebotsseitige Faktoren nehmen ebenfalls Einfluss auf den Qualifikationserwerb einer Fachkraft.** Die Analyse des Lehrgangsangebots zur gFAB und SPZ hat gezeigt, dass SPZ-Lehrgänge aufgrund ihres geringeren Umfangs grundsätzlich niedrigere Lehrgangskosten für die WfbM-Leitung implizieren, was im engen Zusammenhang mit deren Investitionsverhalten steht. Darüber hinaus wurde in den Fallstudiengesprächen darauf aufmerksam gemacht, dass nicht in allen Regionen Fortbildungen zur gFAB angeboten werden. Weiterhin zeigt sich, dass markante Unterschiede zwischen den Lehrgangsträgern im Hinblick auf den zeitlichen Umfang sowie auf die vermittelten Inhalte und thematischen Schwerpunkte der angebotenen Fortbildungen bestehen. Während im Fall von SPZ-Kursen für WfbM-Fachkräfte zwischen 480 und 650 Stunden Lehrumfang veranschlagt werden, unterliegt die Stundenzahl angebotener Fortbildungskurse zur gFAB einer weitaus geringeren Varianz zwischen 760 und 840 Stunden. Anders als im Fall der SPZ-Angebote, die sich zum Teil erheblich im Hinblick auf den inhaltlichen Zuschnitt und

die Gewichtung der fünf Handlungsfelder unterscheiden, zeigen die ausgewiesenen Stundentafeln zur gFAB kaum Abweichungen zum Rahmenstoffplan der gFAB-Lehrgangsempfehlung. Aus Sicht eines befragten Akteurs ist demnach insbesondere die Fortbildungslandschaft zur SPZ von „Beliebigkeit“ gekennzeichnet. Infolgedessen würden die mit der SPZ erlangten Qualifikationsprofile der Fachkräfte zwischen den Regionen erheblich variieren.

Im Kontext der schwindenden Nachfrage nach der gFAB-Fortbildung, die im Zeitraum 2009–2012 einen Einbruch von etwa 87 Prozent erlitt, galt es den **Stellenwert der gFAB** zu beleuchten. Hierbei zeigt sich, dass etwa 39 Prozent der befragten WfbM-Leiter/-innen die Meinung vertreten, dass die gFAB am besten die Qualifikationsanforderungen an die Fachkräfte abdeckt. Die Befürworter/-innen argumentieren, dass die gFAB-Fortbildung in allen Belangen die Fachkräfte am besten auf ihre Tätigkeiten vorbereiten würde. Maßgeblich hierfür seien die inhaltliche Tiefe der gFAB sowie die zu leistende Projektarbeit, die große Relevanz für den Theorie-Praxis-Transfer besitzt. Neben den Vorzügen der gFAB-Fortbildung wurden in der telefonischen Befragung von WfbM-Vertretern/-Vertreterinnen sowie in den persönlichen Gesprächen auch kritische Stimmen laut, die den inhaltlichen Mehrwert der gFAB-Fortbildung gemessen an der SPZ infrage stellen. Laut Meinung der interviewten Fachexperten und -expertinnen würden rationale Kosten-Nutzen-Abwägungen das Leitmotiv bei der Wahl der sonderpädagogischen Zusatzqualifikation bilden. Demnach würden sich viele Werkstätten in ihrer Rolle als Mittelgeber wieder zunehmend für die SPZ entscheiden, da diese bei deutlich niedrigeren Kosten und niedrigeren Fehlzeiten der Fachkräfte die in §9 Abs. 3 WVO verankerten Qualifikationsanforderungen abdeckt.

Angesichts des verhältnismäßig niedrigen Stellenwerts der gFAB-Fortbildung unter WfbM-Leitungen galt es abschließend, die **zukünftigen Perspektiven der gFAB** zu beleuchten. In den persönlichen Gesprächen wurde deutlich gemacht, dass die gFAB-Fortbildung **strukturellen sowie konzeptionellen und inhaltlichen Herausforderungen** ausgesetzt ist, die spezifische Anpassungs- und Handlungsbedarfe erfordern.

Die größte **strukturelle Herausforderung** für die gFAB wird in der SPZ gesehen, die sich durch günstigere Konditionen in Form niedriger Lehrgangskosten sowie einem geringeren Lehrumfang auszeichnet. Aus der Perspektive einer WfbM-Leitung bedeute dies niedrigere Bildungsausgaben sowie weniger Arbeitsausfall aufgrund geringerer Fehlzeiten der Fachkräfte. Vor diesem Hintergrund ist die fallende Nachfrage nach der gFAB als das Ergebnis rationaler Kosten-Nutzen-Abwägungen zu verstehen. Um diesem Trend entgegenzuwirken, kommen zwei Lösungsansätze infrage: Festschreibung der gFAB in die WVO sowie intensive Vermarktung des Nutzens der gFAB. Voraussetzung für die erste Lösung wäre die Novellierung des §9 Abs.3 WVO, wonach die den Fachkräften abverlangte „sonderpädagogische Zusatzqualifikation“ auf den Erwerb der gFAB zu beziehen wäre. Die zweite Lösung richtet sich auf die Nutzenseite der Kosten-Nutzen-Bilanz von Werkstätten. Es ginge darum, den Nutzen der gFAB-Fortbildung besser zu vermarkten, da sich in vielen Fällen den Werkstattleitern und -leiterinnen der Mehrwert der gFAB-Fortbildung nicht erschließt. Daher würden die WfbM-Leiter/-innen alternative Formen zur SPZ erst gar nicht in Erwägung ziehen. Im Zuge der Vermarktung der gFAB sollten wichtige Impulse von der BAG WfbM sowie BeFAB ausgehen, um ihre Klientel adäquat für den Nutzen der gFAB zu sensibilisieren.

Die von den Akteuren vorgebrachten **konzeptionellen Anpassungsbedarfe** der gFAB-Fortbildung hängen stark mit dem gewünschten Funktionsbild und Tätigkeitsprofil einer Fachkraft zusammen. Die größten Unterschiede bestehen zwischen dem BeFAB, der eine eher berufszenrierte Sichtweise einnimmt, und der BAG WfbM sowie den Werkstätten, die eine einrichtungsbezogene Sicht auf das Funktionsbild und Tätigkeitsprofil einer Fachkraft haben. In der Vorstellung des BeFAB sollten Fachkräfte als „Jobcoaches“ fungieren, die die berufliche Inklusion von Menschen mit Behinderung unabhängig vom institutionellen Rahmen fördern. Dies setze ein

Qualifikationsprofil voraus, dass der Fachkraft neben der Werkstatt weitere unterschiedliche Einsatzfelder eröffnet. Auch wenn die BAG WfbM sowie die Werkstätten dem Funktionsbild des „Jobcoaches“ ein gewisses Maß an Relevanz beimessen, wird zugleich betont, dass dieses nur einen Teilaspekt des Funktionsbildes einer Fachkraft darstellt. Insbesondere größere Werkstätten würden über spezifisches Personal, z. B. in Form von Integrationsassistenten und -assistentinnen, verfügen, die für die Akquise und Begleitung von Werkstattbeschäftigten außerhalb der Werkstätten zuständig sind.

Unabhängig vom gewünschten Funktionsbild einer Fachkraft wurden in vielen Gesprächen **inhaltliche Anpassungsbedarfe** geäußert, die sich in ihrer Stoßrichtung gleichen. Mit Blick auf die zunehmende Heterogenität des Personenkreises von Werkstätten müssten laut Einschätzung vieler Befragter die Auseinandersetzung mit Behinderungsbildern im Rahmen der gFAB-Fortbildung intensiviert werden. Dies betreffe in erster Linie die Vielfalt an Behinderungsbildern psychisch beeinträchtigter Personen sowie sozial und emotional beeinträchtigter Jugendlicher, die der Gruppe der „Jungen Wilden“ zugeordnet werden. Daneben gelte es, die Teilnehmenden der gFAB-Fortbildung auf den Umgang mit schwerst- und mehrfachbehinderten Menschen vorzubereiten, da diese zunehmend in den Fokus der Werkstätten rücken.

Die **Abkehr von einrichtungs- hin zum personenzentrierten Handeln** erfordere eine bessere fachliche und methodische Ausbildung der Fachkräfte. Dies betreffe im Einzelnen

- ▶ die Erstellung und Fortentwicklung von bedarfsorientierten Leistungs- und Kompetenzprofilen,
- ▶ die Ableitung individueller Ziele anhand von Leistungs- und Kompetenzprofilen,
- ▶ die Ausarbeitung individueller Förderpläne anhand von Leistungs- und Kompetenzprofilen,
- ▶ die Dokumentation von Arbeits- und Entwicklungsprozessen und
- ▶ die Bewertung von Beschäftigungsmöglichkeiten.

Entsprechend wichtig sei es, diese Lehrbereiche der gFAB-Fortbildung stärker zu berücksichtigen und an aktuellen Erfordernissen auszurichten. Im Rahmen dessen müsse aus Sicht eines Befragten ebenso das Reflexionsvermögen von Fachkräften explizit geschult werden.

Angesichts der zunehmenden Ergebnisorientierung von Werkstätten bestehe aus Sicht einiger Akteure großer Bedarf, Fachkräfte besser auf die Begleitung und Betreuung von Werkstattbeschäftigten im Rahmen von Praktika und Außenarbeitsplätzen vorzubereiten. Auch wenn dieser Bereich nicht zwangsläufig in das Tätigkeitsprofil einer Fachkraft fällt, gelte es im Sinne des personenzentrierten Ansatzes, Fachkräfte stärker in die Eingliederungsmaßnahmen von Werkstattbeschäftigten einzubeziehen. Folgerichtig sollte der Umgang mit Praktika und Außenarbeitsplätzen stärkeren Eingang in das Curriculum zur gFAB-Fortbildung finden, um Fachkräfte umfassend auf die aktuellen Rahmenbedingungen der WfbM-Landschaft vorbereiten zu können.



# Literatur- und Quellenverzeichnis

- ARBEITS- UND SOZIALMINISTERKONFERENZ (ASMK): Grundlagenpapier zu den Überlegungen der Bund-Länder-Arbeitsgruppe „Weiterentwicklung der Eingliederungshilfe für Menschen mit Behinderung“. Berlin 2012. Online verfügbar unter <http://www.reha-recht.de/infothek/aus-der-politik/bundesebene/aus-den-bundesministerien/bundesministerium-fuer-arbeit-und-soziales-bmas/>, Stand 19.09.2014.
- BERUFSVERBAND DER FACHKRÄFTE ZUR ARBEITS- UND BERUFSFÖRDERUNG (BEFAB) (2014a): Musterstellenbeschreibung für die Fachkraft zur Arbeits- und Berufsförderung in Werkstätten für behinderte Menschen FAB. Bamberg 2014. Online verfügbar unter [http://www.befab.eu/images/FAB\\_Musterstellenbeschreibung\\_2014\\_1.pdf](http://www.befab.eu/images/FAB_Musterstellenbeschreibung_2014_1.pdf), Stand 19.09.2014.
- BERUFSVERBAND DER FACHKRÄFTE ZUR ARBEITS- UND BERUFSFÖRDERUNG (BEFAB) (2014b): Stellungnahme zu Pflegetätigkeiten der Fachkräfte zur Arbeits- und Berufsförderung FAB. Bamberg 2014. Online verfügbar unter [http://www.befab.eu/images/BeFAB\\_pflege.pdf](http://www.befab.eu/images/BeFAB_pflege.pdf), Stand 19.09.2014.
- BERUFSVERBAND DER FACHKRÄFTE ZUR ARBEITS- UND BERUFSFÖRDERUNG (BEFAB) (2011): Änderung und Ergänzung der Verordnung zur geprüften Fachkraft zur Arbeits- und Berufsförderung in Werkstätten für behinderte Menschen (gFAB) vom Juni 2001. Bamberg 2011. Online verfügbar unter [http://www.befab.eu/images/stories/05.28.\\_Bischoff.pdf](http://www.befab.eu/images/stories/05.28._Bischoff.pdf), Stand 19.09.2014.
- BLAIKIE, Norman W. H.: A Critique of the Use of Triangulation in Social Research, in: *Quality & Quantity*, 25 (2), 1991, S. 115–136.
- BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT (BA) (2015): Verzeichnis anerkannter Werkstätten für behinderte Menschen. Nürnberg 2015. Online verfügbar unter <http://www.arbeitsagentur.de/web/content/DE/Institutionen/Traeger/WerkstaettenfuerbehinderteMenschen/index.htm>, Stand 10.06.2015.
- BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT (BA) (2014): Der Arbeitsmarkt für schwerbehinderte Menschen. Nürnberg 2014. Online verfügbar unter <https://statistik.arbeitsagentur.de/Statischer-Content/Arbeitsmarktberichte/Personengruppen/generische-Publikationen/Brosch-Die-Arbeitsmarktsituation-schwerbehinderter-Menschen-2014.pdf>, Stand 19.09.2014.
- BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT (BA) (2010): HEGA 06/10 – 02 – Teilhabe am Arbeitsleben – Fachkonzept für Eingangsverfahren und Berufsbildungsbereich in Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM). Nürnberg 2010. Online verfügbar unter <http://www.arbeitsagentur.de/web/content/DE/Veroeffentlichungen/Weisungen/Arbeitnehmer/Detail/index.htm?dfContentId=L6019022DSTBAI431538>, Stand 19.09.2014.
- BUNDESANSTALT FÜR ARBEIT ET AL. (1986): Gemeinsame Empfehlungen zur Fortbildung von Fachkräften zur Arbeits- und Berufsförderung in Werkstätten für Behinderte, in: *Information für die Beratungs- und Vermittlungsdienste der Bundesanstalt für Arbeit (ibv)*, 30/1986, 1835–1836.
- BUNDESANSTALT FÜR ARBEIT (1984): Rahmenprogramm für die Sonderpädagogische Zusatzqualifikation für Leiter und Leitende Mitarbeiter in Werkstätten für Behinderte, in: *Information für die Beratungs- und Vermittlungsdienste der Bundesanstalt für Arbeit (ibv)*, 09/1984.
- BUNDESARBEITSGEMEINSCHAFT FÜR UNTERSTÜTZTE BESCHÄFTIGUNG E.V. (BAG UB): *Unterstützte Beschäftigung*. Hamburg 2014. Online verfügbar unter [http://www.bag-ub.de/ub/ub\\_konzept.htm](http://www.bag-ub.de/ub/ub_konzept.htm), Stand 19.09.2014.
- BUNDESARBEITSGEMEINSCHAFT WERKSTÄTTEN FÜR BEHINDERTE MENSCHEN E.V. (BAG WfbM) (2014a): *Perspektive Mensch. Kernpunkte für die Weiterentwicklung der Werkstätten*. Frank-

- furt am Main 2014. Online verfügbar unter [http://www.bagwfbm.de/page/perspektive\\_mensch](http://www.bagwfbm.de/page/perspektive_mensch), Stand 19.09.2014.
- BUNDEARBEITSGEMEINSCHAFT WERKSTÄTTEN FÜR BEHINDERTE MENSCHEN E.V. (BAG WfBM) (2014b): Zahlen und Fakten über die BAG WfBM. Frankfurt am Main 2014. Online verfügbar unter <http://www.bagwfbm.de/page/24>, Stand 19.09.2014.
- BUNDEARBEITSGEMEINSCHAFT WERKSTÄTTEN FÜR BEHINDERTE MENSCHEN E.V. (BAG WfBM) (2010): Anzahl der wesentlichen Behinderungsarten in den Mitgliedswerkstätten zum 01.01.2010. Frankfurt am Main 2010. Online verfügbar unter <http://www.bagwfbm.de/category/34>, Stand 19.09.2014.
- BUNDEARBEITSGEMEINSCHAFT WERKSTÄTTEN FÜR BEHINDERTE MENSCHEN E.V. (BAG WfBM) (2007). Anzahl der wesentlichen Behinderungsarten in den Mitgliedswerkstätten zum 01.01.2007. Frankfurt am Main 2007. Online verfügbar unter <http://www.bagwfbm.de/category/34>, Stand 19.09.2014.
- BUNDEARBEITSGEMEINSCHAFT WERKSTÄTTEN FÜR BEHINDERTE MENSCHEN E.V. (BAG WfBM) (2005): Standards für die Qualifizierung „(Geprüfte) Fachkraft zur Arbeits- und Berufsförderung in Werkstätten für behinderte Menschen“. Frankfurt am Main 2005. Online verfügbar unter <http://www.bagwfbm.de/category/28>, Stand 19.09.2014.
- BUNDESINSTITUT FÜR BERUFSBILDUNG (BIBB) (2012): Empfehlung des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) vom 21.6.2012. Rehabilitationspädagogische Zusatzqualifikation für Ausbilderinnen und Ausbilder (ReZA). Rahmencurriculum mit Lernzielen. Bonn 2012. Online verfügbar unter [http://www.bibb.de/dokumente/pdf/Empfehlung\\_HA\\_Rahmencurriculum.pdf](http://www.bibb.de/dokumente/pdf/Empfehlung_HA_Rahmencurriculum.pdf), Stand 19.09.2014.
- BUNDESINSTITUT FÜR BERUFSBILDUNG (BIBB) (2010): Rahmenregelung für Ausbildungsregelungen für behinderte Menschen gemäß §66 BBiG/§42m HwO (Stand 15. Dezember 2010). Bonn 2010. Online verfügbar unter [http://www.bibb.de/dokumente/pdf/HA136\\_.pdf](http://www.bibb.de/dokumente/pdf/HA136_.pdf), Stand 19.09.2014.
- BUNDESMINISTERIUM FÜR ARBEIT UND SOZIALES (BMAS): Unser Weg in eine inklusive Gesellschaft. Der Nationale Aktionsplan der Bundesregierung zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention. Berlin 2011. Online verfügbar unter [http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/a740-nationaler-aktionsplan-barrierefrei.pdf;jsessionid=037B28636BFFFC2BCC0C2A420E064FDA?\\_\\_blob=publicationFile](http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/a740-nationaler-aktionsplan-barrierefrei.pdf;jsessionid=037B28636BFFFC2BCC0C2A420E064FDA?__blob=publicationFile), Stand 19.09.2014.
- BUNDESMINISTERIUM FÜR BILDUNG UND FORSCHUNG (BMBF) (2001): Verordnung über die Prüfung zum anerkannten Abschluss Geprüfte Fachkraft zur Arbeits- und Berufsförderung in Werkstätten für behinderte Menschen. Bonn 2001. Online verfügbar unter [https://www.bmbf.de/intern/upload/fvo\\_pdf/Fachkraft\\_Arbeits\\_Berufsfoerderung\\_.pdf](https://www.bmbf.de/intern/upload/fvo_pdf/Fachkraft_Arbeits_Berufsfoerderung_.pdf), Stand 19.09.2014.
- DETMAR, Winfried, u. a.: Entwicklung der Zugangszahlen zu Werkstätten für behinderte Menschen. Gesellschaft für Integration, Sozialforschung und Betriebspädagogik (ISB), Berlin 2008. Online verfügbar unter [http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/forschungsbericht-f383.pdf?\\_\\_blob=publicationFile](http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/forschungsbericht-f383.pdf?__blob=publicationFile), Stand 19.09.2014.
- KEUNE, Saskia (2003): Paradigmenwechsel in der beruflichen Rehabilitation – „Nichts über ohne uns“, in: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis (BWP), 2/2003. Online verfügbar unter <http://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/download/id/772>, Stand 19.09.2014.
- KEUNE, Saskia/FROHNENBERG, Claudia: Geprüfte Fachkraft zur Arbeits- und Berufsförderung für behinderte Menschen: Lehrgangsempfehlung. Materialien zur beruflichen Bildung; H. 110. Hrsg.: Bundesinstitut für Berufsbildung. Bonn 2007. Online verfügbar unter <http://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/id/6556>, Stand 19.09.2014.
- KUTSCHER, Joachim: Herausforderungen an die Behindertenhilfe durch „Junge Wilde“. Frankfurt am Main 2013. Online verfügbar unter <http://www.bagwfbm.de/category/101>, Stand 19.09.2014.



- LANDSHUTER WERKSTÄTTEN: Konzeption für Außenarbeitsplätze. Landshut 2014. Online verfügbar unter [http://www.lh-arbeit.de/pdf/konzeption\\_aussenarbeitsplaetze.pdf](http://www.lh-arbeit.de/pdf/konzeption_aussenarbeitsplaetze.pdf), Stand 19.09.2014.
- SOZIALGESETZBUCH (SGB) NEUNTES BUCH (IX): Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen. Online verfügbar unter [http://www.gesetze-im-internet.de/sgb\\_9/](http://www.gesetze-im-internet.de/sgb_9/), Stand 19.09.2014.
- STATISTISCHES BUNDESAMT (2013): Statistik der schwerbehinderten Menschen. Wiesbaden 2013. Online verfügbar unter [https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/Gesundheit/BehinderteMenschen/SozialSchwerbehinderteKB5227101119004.pdf;jsessionid=8B729CB1834106749E6C1DA912E811D3.cae2?\\_\\_blob=publicationFile](https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/Gesundheit/BehinderteMenschen/SozialSchwerbehinderteKB5227101119004.pdf;jsessionid=8B729CB1834106749E6C1DA912E811D3.cae2?__blob=publicationFile), Stand 19.09.2014.
- STATISTISCHES BUNDESAMT (2010–2013): Weiterbildung. Wiesbaden 2010–2013. Online verfügbar unter <https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/GesellschaftStaat/BildungForschungKultur/Weiterbildung/Weiterbildung.html>, Stand 19.09.2014.
- UNITED NATIONS (UN): Übereinkommen der Vereinten Nationen vom 13. Dezember 2006 über die Rechte von Menschen mit Behinderung. Bonn 2006. Online verfügbar unter <http://www.behindertenrechtskonvention.info/>, Stand 19.09.2014.
- WERKSTÄTTEN-MITWIRKUNGSVERORDNUNG (WMVO) vom 25. Juni 2001 (BGBl. I S. 1297). Online verfügbar unter <http://www.gesetze-im-internet.de/bundesrecht/wmvo/gesamt.pdf>, Stand 19.09.2014.
- WERKSTÄTTENVERORDNUNG (WVO) vom 13. August 1980 (BGBl. I S. 1365), die zuletzt durch Artikel 8 des Gesetzes vom 22. Dezember 2008 (BGBl. I S. 2959) geändert worden ist. Online verfügbar unter <http://www.gesetze-im-internet.de/bundesrecht/schwbbwv/gesamt.pdf>, Stand 19.09.2014.

## Anlagen zum Abschlussbericht

# Anhang I

## Methodisches Vorgehen

### 1.1 Daten- und Dokumentenanalyse

Die der Feldphase vorangestellte Daten- und Dokumentenanalyse bildete die Grundlage des Untersuchungskonzepts. Hierbei galt es, mittels der Sichtung relevanter Daten und Dokumente eine Übersicht zu den gesetzlichen Grundlagen, Zugangsvoraussetzungen, Inhalten, Tätigkeitsfeldern sowie Handlungs- und Kompetenzbereichen der gFAB-Fortbildung zu erhalten sowie deren Schnittmengen bzw. Differenzen zu inhaltlich verwandten Fortbildungsregelungen zu bestimmen. Die Sichtung der recherchierten Daten und Dokumente hatte das Ziel, ein vertieftes Verständnis für die Rahmenbedingungen von WfbM sowie FAB zu erlangen, um hieraus Rückschlüsse auf deren Arbeitsprozesse sowie Qualifikationsbedarfe ziehen zu können. Hierfür wurden Leitfragen formuliert, wie z. B.:

- ▶ Welchen gesetzlichen Bestimmungen unterliegt die Arbeit von WfbM und FAB?
- ▶ Welche jüngsten Entwicklungen nehmen Einfluss auf die Arbeit von WfbM und FAB?
- ▶ Wie lassen sich die Einsatzbereiche von FAB in WfbM beschreiben?
- ▶ Welche formalen Qualifikationsanforderungen müssen FAB erfüllen?
- ▶ Welche Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten stehen FAB zur Verfügung?
- ▶ Worin bestehen Unterschiede bzw. Gemeinsamkeiten zwischen den Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten?

Die wichtigsten Informationsquellen zur Beantwortung der Leitfragen bildeten hierbei:

- ▶ Gesetze, Verordnungen und Konzepte zur beruflichen Rehabilitation behinderter Menschen, z. B.
  - ▶ Sozialgesetzbuch (SGB IX) – Neuntes Buch. Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen
  - ▶ HEGA 06/2010 – Fachkonzept EV/BBB der Bundesagentur für Arbeit
  - ▶ Werkstättenverordnung (WVO)
  - ▶ Werkstätten-Mitwirkungsverordnung (WMVO)
- ▶ Fortbildungsprüfungsverordnung zur gFAB
- ▶ Lehrgangsempfehlungen des BIBB zur gFAB und ReZA
- ▶ Online-Informationsmaterial der BAG WfbM sowie des BeFAB
- ▶ Online-Informationsmaterial von Lehrgangsträgern
- ▶ Fortbildungsstatistiken des Statistischen Bundesamtes

Die aus der Daten- und Dokumentenanalyse gewonnenen Erkenntnisse bildeten zugleich die Grundlage für die Erstellung der Leitfäden zur Durchführung von explorativen Interviews.

### 1.2 Explorative Interviews mit Fachexperten und -expertinnen

Die Auswahl der Fachexperten und -expertinnen für die explorativen Interviews sollte gewährleisten, dass möglichst viele Perspektiven sowie Interessenlagen von Akteuren berücksichtigt werden, die einen unmittelbaren Bezug zur gFAB-Fortbildung aufweisen. Für die Identifizierung und Auswahl relevanter Gesprächspartner/-innen wurde zum einen auf die Erkenntnisse aus

der Daten- und Dokumentenanalyse zurückgegriffen, zum anderen fand eine enge Abstimmung mit dem Auftraggeber statt. Es wurden Vertreter/-innen aus folgenden Institutionen befragt:

- ▶ AWO Bundesverband e. V. (AWO)
- ▶ Berufsverband der Fachkräfte zur Arbeits- und Berufsförderung (BeFAB)
- ▶ Bundesagentur für Arbeit (BA)
- ▶ Bundesarbeitsgemeinschaft Werkstätten für behinderte Menschen e. V. (BAG WfbM)
- ▶ Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS)
- ▶ Bundesverband evangelische Behindertenhilfe e. V. (BeB)
- ▶ Bundesvereinigung der Landesarbeitsgemeinschaft der Werkstatträte e. V. (BVWR)
- ▶ Caritas Behindertenhilfe und Psychiatrie e. V. (Caritas)
- ▶ Forschungsinstitut zu Fragen der Rehabilitation im Kontext von WfbM (Institutsleitung)

Für die Durchführung der explorativen Interviews wurden Gesprächsleitfäden erarbeitet. Aufgrund der unterschiedlichen Rollen und Funktionen der zu befragenden Akteure wurden zielgruppenspezifische Leitfäden entwickelt, die sich in ihrer inhaltlichen Schwerpunktsetzung unterscheiden.

Die in den Leitfäden enthaltenen Frageblöcke waren darauf ausgerichtet, Informationen zu den Rahmenbedingungen und der Ausgestaltung der gFAB-Fortbildung zu erheben, die den analysierten Daten und Dokumenten in der Explorationsphase nicht entnommen werden konnten. So wurden beispielsweise Einschätzungen zum Arbeits- und Qualifikationsprofil von FAB, zur Relevanz bzw. dem Stellenwert der gFAB-Fortbildung in Abgrenzung zu anderen Fortbildungsmöglichkeiten oder etwaigen Anpassungserfordernissen der Fortbildungslandschaft abgefragt.

### 1.3 Telefonische Befragung von WfbM

Die telefonische Befragung von WfbM erfolgte im Zeitraum vom 12. Mai bis 30. Mai 2014. Im Fokus der Befragung stand die repräsentative Erhebung von Einschätzungen zu den Qualifikationsprofilen sowie -bedarfen von FAB in WfbM (siehe Anhang II). Die Zielgruppe der Befragung bildeten Werkstattleiter/-innen bzw. Personalverantwortliche von WfbM. Zur Sicherstellung einer größtmöglichen Repräsentativität sowie Datenqualität wurden im Vorfeld der telefonischen Befragung einige Vorkehrungen getroffen, auf die im Folgenden eingegangen wird.

Um einen größtmöglichen Adressatenkreis zu erreichen, wurde zur Bestimmung der Grundgesamtheit der telefonischen Befragung auf das Verzeichnis der anerkannten Werkstätten für behinderte Menschen der Bundesagentur für Arbeit zurückgegriffen, das gegenwärtig 724 WfbM listet (Stand 08.04.2014; vgl. BA 2014). Auf Grundlage dieser Liste wurden im Vorfeld der Befragung digitale Informationsschreiben an die jeweiligen Geschäfts- bzw. Verwaltungsstellen der WfbM verschickt. Ziel dieser Informationsschreiben war es zum einen, die WfbM über die bevorstehende Befragung zu informieren und sie dafür zu sensibilisieren. Zum anderen erging mit dem Informationsschreiben die Bitte, dem Projektteam geeignete Ansprechpartner/-innen in den WfbM zu benennen, um den Aufwand der Befragung auf beide Seiten möglichst gering zu halten. Dieser Bitte kamen etwas mehr als 100 WfbM bis zum Ende der Feldphase der telefonischen Befragung nach.

Neben Maßnahmen zur Sicherstellung einer größtmöglichen Repräsentativität der Befragung wurden darüber hinaus Vorkehrungen zugunsten einer hohen Datenqualität getroffen. So wurde der mit dem Auftraggeber abgestimmte Fragebogen im Vorfeld der telefonischen Feldphase einer Vertreterin der BAG WfbM vorgelegt. Weiterhin erfolgte ein Pretest mit zwei WfbM, um die Praktikabilität des Fragebogens zu überprüfen. Ziel des Pretests war, den Fragebogen auf

Verständlichkeit zu testen sowie eventuelle Lücken im Fragebogen im Austausch mit den interviewten WfbM zu eruieren.

Die im Rahmen der Befragung eingesetzten Interviewer/-innen nahmen an einer hausinternen Schulung durch die Projektleitung teil, in der sie für die Inhalte der Befragung sensibilisiert und mit Informationsblättern sowie Argumentationshilfen ausgestattet wurden. Während des ganzen Befragungszeitraums standen Projektleitung und -mitarbeiter/-innen den Interviewerinnen und Interviewern beratend zur Seite.

Im Zuge der telefonischen Befragung wurde jede WfbM der Grundgesamtheit mindestens einmal von den Interviewerinnen und Interviewern kontaktiert. In den meisten Fällen wurden feste Befragungstermine vereinbart, zu denen die WfbM-Vertreter/-innen zwecks Durchführung eines Interviews angerufen wurden. Insgesamt haben 176 WfbM an der Befragung teilgenommen. Dies entspricht einer Teilnahmequote von 24,3 Prozent, was für den angewandten Befragungsmodus ein gutes Ergebnis darstellt.

Tabelle 1 verdeutlicht, dass sich die Nettostichprobe weitestgehend repräsentativ zur Grundgesamtheit verhält. Demnach bestehen in den meisten Fällen geringe Differenzen zwischen Nettostichprobe und Grundgesamtheit. Die größten Abweichungen betreffen die in der Stichprobe enthaltenen Anteile an WfbM in den Regionaldirektionsbezirken Hessen, Niedersachsen-Bremen sowie Nordrhein-Westfalen:

- ▶ WfbM des Regionaldirektionsbezirks Hessen (9,7 Prozent) sind im Vergleich zur Grundgesamtheit (7,0 Prozent) überrepräsentiert.
- ▶ WfbM des Regionaldirektionsbezirks Niedersachsen-Bremen (13,6 Prozent) sind im Vergleich zur Grundgesamtheit (11,0 Prozent) überrepräsentiert.
- ▶ WfbM des Regionaldirektionsbezirks Nordrhein-Westfalen (11,9 Prozent) sind im Vergleich zur Grundgesamtheit (14,2 Prozent) unterrepräsentiert.

Die dargestellten Abweichungen der Nettostichprobe von der Grundgesamtheit können bei der Auswertung von Fragen zu Verzerrungen führen, bei denen sich das Antwortverhalten zwischen WfbM unterschiedlicher Regionaldirektionsbezirke systematisch unterscheidet. Aus forschungsökonomischen Gründen wurde jedoch aufgrund der insgesamt vergleichsweise kleinen Stichprobe sowie den geringen Abweichungen der Nettostichprobe von der Grundgesamtheit von einer Hochrechnung der Daten abgesehen.

Die aus der telefonischen Befragung von WfbM gewonnenen Daten wurden mithilfe der Statistiksoftware SPSS ausgewertet. Zur Beurteilung der Datenqualität wurden die Angaben der befragten WfbM im Hinblick auf Plausibilität und Konsistenz überprüft. Hierbei zeigte sich, dass die Angaben der befragten WfbM im Fall einiger Fragen große Inkonsistenzen aufweisen. Dies betrifft die Angaben zur Zusammensetzung des Personenkreises der WfbM (Frage 04) sowie die Zusammensetzung der Fachkräfte im Hinblick auf deren Qualifikationsprofile (Frage 09). Da es sich hierbei um Informationen handelt, die für den Untersuchungsgegenstand nachrangige Relevanz besitzen, wird auf die Darstellung der Daten im Hinblick auf die strukturellen Merkmale der befragten WfbM verzichtet (vgl. Abschnitt 1.4).

**Tabelle 1**

Gegenüberstellung der Nettostichprobe der telefonischen Befragung von WfbM sowie der Grundgesamtheit von WfbM

		Nettostichprobe		Grundgesamtheit		Differenz <sup>1</sup>
		absolut	in Prozent	absolut	in Prozent	in Prozentpunkten
Gesamt		176		724		
Regional- direktions- bezirk	Baden-Württemberg	24	13,6	104	14,4	-0,8
	Bayern	30	17,0	111	15,3	+1,7
	Berlin-Brandenburg	10	5,7	46	6,4	-0,7
	Hessen	17	9,7	51	7,0	+2,7
	Niedersachsen-Bremen	24	13,6	80	11,0	+2,6
	Nord	11	6,3	58	8,0	-1,7
	Nordrhein-Westfalen	21	11,9	103	14,2	-2,3
	Rheinland-Pfalz-Saarland	14	8,0	47	6,5	+1,5
	Sachsen	11	6,3	60	8,3	-2,0
	Sachsen-Anhalt-Thüringen	14	8,0	64	8,8	-0,8

<sup>1</sup> Die Differenzen ergeben sich aus der Gegenüberstellung von Nettostichprobe und Grundgesamtheit. Während ein negativer Wert darauf hinweist, dass das Merkmal in der Nettostichprobe im Vergleich zur Grundgesamtheit unterrepräsentiert ist, steht ein positiver Wert für Überrepräsentanz.

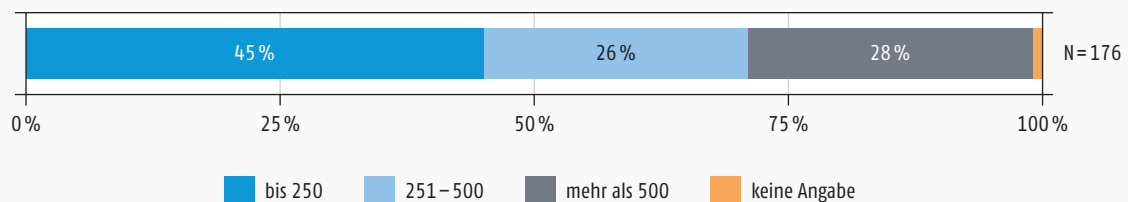
Quellen: BA 2014b; telefonische Befragung von WfbM; eigene Berechnung und Darstellung Rambøll Management Consulting.

## 1.4 Ergebnisse zu den strukturellen Merkmalen der befragten WfbM

Im Folgenden werden die Ergebnisse zu den strukturellen Merkmalen der telefonisch befragten WfbM dargestellt. Diese sollen dazu dienen, die im Hauptbericht dargestellten Meinungen und Perspektiven der befragten WfbM besser einordnen zu können.

**Abbildung 1**

Zahl der geförderten Menschen mit Behinderung im Berufsbildungs- und Arbeitsbereich



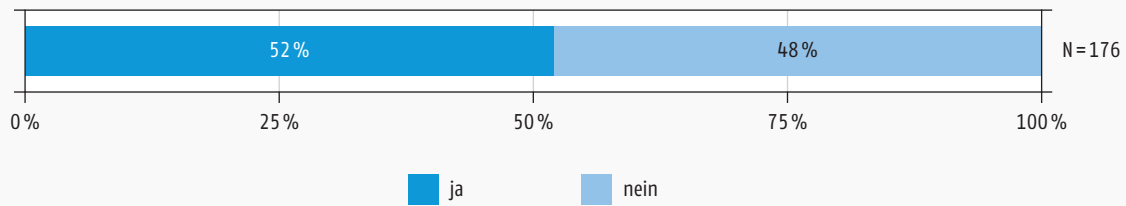
### Frage 01:

Zunächst würde ich gerne von Ihnen wissen, wie viele Menschen mit Behinderung derzeit bei Ihnen gefördert werden. Bitte zählen Sie lediglich die Menschen mit Behinderung, die im Berufsbildungs- und Arbeitsbereich gefördert werden.

Quelle: Telefonische Befragung von WfbM; eigene Erhebung und Darstellung Rambøll Management Consulting.

Abbildung 2

Zielgruppenspezifischer Zuschnitt des WfbM-Angebots

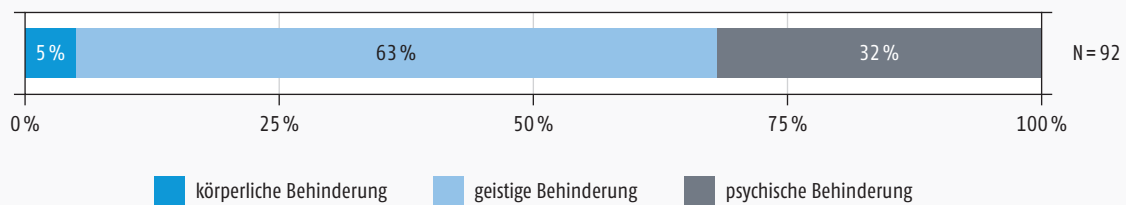
**Frage 02:**

Richtet sich Ihr Angebot vorrangig an Menschen mit einer bestimmten Behinderung?

Quelle: Telefonische Befragung von WfbM; eigene Erhebung und Darstellung Rambøll Management Consulting.

Abbildung 3

Art des zielgruppenspezifischen Zuschnitts des WfbM-Angebots

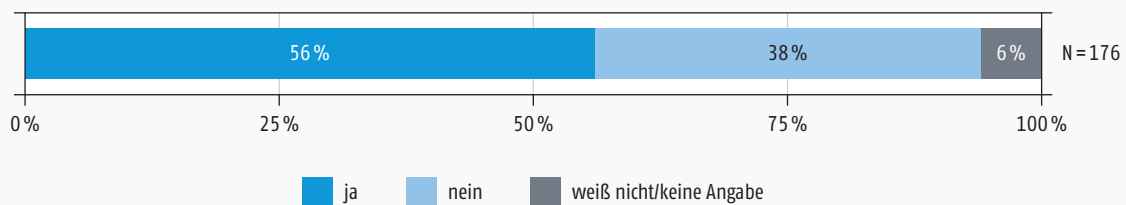
**Frage 03:**

Um welche Art von Behinderung handelt es sich hierbei?

Quelle: Telefonische Befragung von WfbM; eigene Erhebung und Darstellung Rambøll Management Consulting.

Abbildung 4

Veränderungen in der Zusammensetzung der Werkstattbeschäftigten

**Frage 05:**

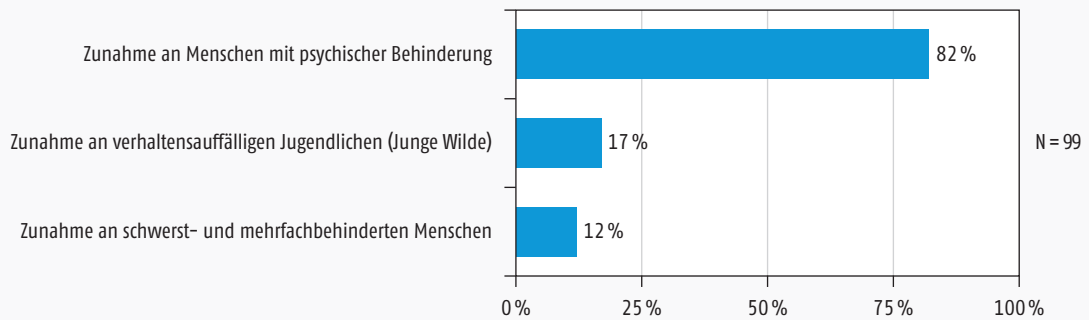
Haben Sie diesbezüglich in den letzten zehn Jahren größere Veränderungen in der prozentualen Verteilung feststellen können?

Quelle: Telefonische Befragung von WfbM; eigene Erhebung und Darstellung Rambøll Management Consulting.



Abbildung 5

## Veränderungen in der Zusammensetzung der Werkstattbeschäftigten

**Frage 06:**

Und wie sehen diese Veränderungen aus? (Mehrfachantworten möglich)

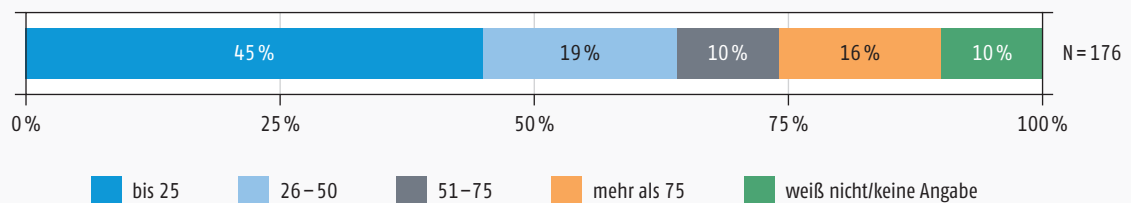
**Anmerkung:**

Frage wurde nur Personen gestellt, die in Frage 05 über Veränderungen in der Zusammensetzung der Werkstattbeschäftigten berichtet hatten.

Quelle: Telefonische Befragung von WfbM; eigene Erhebung und Darstellung Rambøll Management Consulting.

Abbildung 6

## Zahl beschäftigter FAB in Voll- und Teilzeit

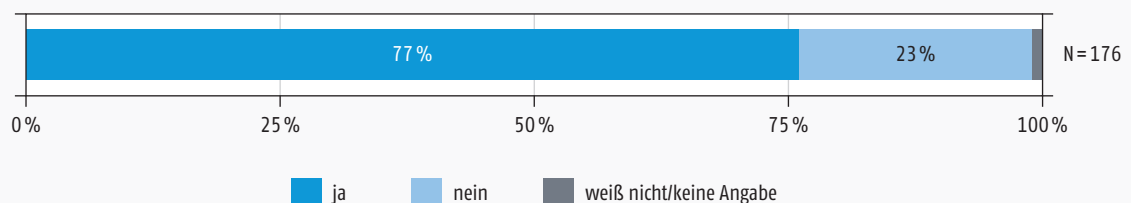
**Frage 07:**

Nun interessiert mich, wie viele Fachkräfte zur Arbeits- und Berufsförderung (FAB) Sie gegenwärtig in Voll- und Teilzeit beschäftigen?

Quelle: Telefonische Befragung von WfbM; eigene Erhebung und Darstellung Rambøll Management Consulting.

Abbildung 7

## Spezialisierung von FAB auf den Berufsbildungs- oder Arbeitsbereich

**Frage 08:**

Beschäftigen Sie Fachkräfte, die lediglich in einem Bereich tätig sind, z.B. dem Berufsbildungsbereich oder Arbeitsbereich?

Quelle: Telefonische Befragung von WfbM; eigene Erhebung und Darstellung Rambøll Management Consulting.

## 1.5 Fallstudien

Im Folgenden wird zunächst dargelegt, wie die Fallstudienorte ausgewählt wurden, um daran anschließend die Vorbereitung und Durchführung der Fallstudien detailliert vorzustellen.

### ► Auswahl der Fallstudienorte

Die Auswahl der Fallstudienorte erfolgte unter Verwendung des Verzeichnisses der anerkannten Werkstätten für behinderte Menschen der BA. Für die Fallstudienauswahl wurden fünf Kriterien festgelegt (vgl. Abbildung 8), um den unterschiedlichen Spezifika von WfbM weitestgehend Rechnung tragen zu können. Hierbei wurde insbesondere auf eine regionale Verteilung der Fallstudienorte geachtet. Dieser Überlegung lag die Annahme zugrunde, dass die Einbettung einer WfbM in einen bestimmten regionalen Kontext Auswirkungen auf deren Arbeitsschwerpunkte sowie die hieraus resultierenden Qualifikationsanforderungen an die FAB haben kann. Nicht zuletzt galt es, im Hinblick auf die ausgewählten WfbM sicherzustellen, dass diese deutliche Bezüge zur gFAB-Fortbildung in Form von FAB mit entsprechendem Fortbildungsabschluss aufweisen. Die nachstehende Abbildung gibt Aufschluss über die angewandten Kriterien zur Bestimmung der Fallstudienorte.

**Abbildung 8**

Kriterienkatalog zur Bestimmung der Fallstudienorte



In enger Abstimmung mit dem Auftraggeber wurden vier Fallstudienorte in den Bundesländern Brandenburg, Hamburg, Nordrhein-Westfalen sowie Thüringen ausgewählt. Unter den ausgewählten WfbM befanden sich zwei gemeinnützige Träger: ein konfessioneller (Diakonie) sowie ein nicht konfessioneller Träger (Lebenshilfe). Zwei weitere WfbM befanden sich in privater Hand. Weiterhin wies eine der vier WfbM eine zielgruppenspezifische Ausrichtung aus, die in der vorrangigen Förderung von Menschen mit psychischer Behinderung zum Ausdruck kommt. Die Größe der ausgewählten WfbM schwankte zwischen einer und acht Betriebsstätten. Alle vier WfbM zeichneten sich dadurch aus, dass sie neben Fachkräften mit einer SPZ ebenso Fachkräfte mit einem gFAB-Abschluss beschäftigten.

Für die Durchführung der Fallstudien wurde ein „Mixed Group Design“ angewandt, wonach an allen ausgewählten WfbM die Akteursgruppen Werkstattleitung, Werkstattatrat sowie FAB persönlich befragt werden. An jedem der Standorte wurde entweder zusätzlich die Perspektive eines Prüfungsausschussmitglieds oder eines Vertreters bzw. einer Vertreterin eines Bildungsträ-

gers eingeholt. Die nachstehende Tabelle 2 verdeutlicht die akteurspezifische Zusammensetzung an den Fallstudienorten.

**Tabelle 2**

Akteurspezifische Zusammensetzung der Fallstudienorte

WfbM	Werkstattleitung	Werkstatttrat	FAB	Vertreter/-in Bildungsträger	Prüfungsaus- schussmitglied
1	x	x	x	x	
2	x	x	x		x
3	x	x	x	x	
4	x	x	x		x

Quelle: Eigene Darstellung Rambøll Management Consulting.

### ► Vorbereitung und Durchführung der Fallstudien

Wie schon bei der Konzipierung der Leitfäden für die explorativen Interviews wurden zielgruppenspezifische Leitfäden für die Werkstattleitung, Prüfungsausschussmitglieder, Bildungsträger, Fachkräfte sowie Mitglieder des Werkstatttrates entwickelt, die sich in ihrer inhaltlichen Schwerpunktsetzung unterscheiden. Inhalte der Leitfäden bildeten insbesondere das Arbeitsumfeld der Fachkräfte, deren Tätigkeitsprofile sowie an sie gerichtete Qualifikationsanforderungen. Darüber hinaus standen Fragen nach der Qualität, Akzeptanz und dem Aktualisierungsbedarf der gFAB-Fortbildung im Fokus.

In den Gesprächen mit den Interviewpartnern/Interviewpartnerinnen wurde die Befragungstechnik des problemzentrierten Interviews angewandt, die sich durch ihre Kombination aus Offenheit und Strukturierung auszeichnet. Mittels strukturierter Hauptfelder, die in sich abgeschlossene Befragungsaspekte bildeten, wurde für die Befragten ein inhaltlicher Orientierungsrahmen gesetzt. Innerhalb dieses Rahmens wurden Gesprächspartner/-innen dazu angeleitet, die aus ihrer Sicht besonders markanten bzw. kritischen Erfahrungen offenzulegen. Ergänzungsfragen kamen jeweils nur dann zum Einsatz, wenn aus Sicht der Interviewer/-innen wichtige Aspekte nicht angesprochen wurden oder vertieft werden sollten.

Die Kombination aus Offenheit und Strukturierung gewährleistete ein Höchstmaß an Flexibilität, wonach jederzeit inhaltliche Anpassungen der Leitfäden vorgenommen werden konnten. Dabei fungierten die Leitfäden als dynamisches Erhebungsinstrument, indem neu erworbene Informationen bzw. Aspekte in nachfolgenden Gesprächen mittels Haupt- oder Ergänzungsfragen aufgegriffen werden konnten. Die fortlaufende Anpassung der Leitfäden lies auf diese Weise zu, das Forschungsfeld in seiner Breite zu erschließen sowie spezifische Bereiche in ihrer Tiefe zu erfassen. Ebenso ermöglichte die Flexibilität der Leitfäden, auf erkenntnisgeleitete Wünsche des Auftraggebers einzugehen, indem inhaltliche Aspekte in den Vorder- bzw. Hintergrund gerückt werden konnten.

Zu jedem geführten Interview wurde im Anschluss ein pseudonymisiertes Transkript angefertigt. Zur Erstellung der Transkripte wurde im Vorfeld der Interviews die mündliche Einverständniserklärung der Befragten eingeholt, das geführte Gespräch digital aufzeichnen zu dürfen. Lediglich drei Personen sprachen sich gegen eine digitale Aufzeichnung des Interviews aus, weshalb in diesen Fällen handschriftliche Notizen parallel zum geführten Gespräch angefertigt wurden. Diese dienten als Grundlage für die Anfertigung des entsprechenden Ergebnisprotokolls.

Auf Grundlage der erstellten Transkripte wurden die berichteten Erfahrungen und Einschätzungen der Gesprächspartner/-innen extrahiert und den jeweiligen in den Gesprächsleitfäden beinhalteten Haupt- und Nebenfrageblöcken zugeordnet. Aus der Zuordnung von Informationen zu den jeweiligen Erkenntnisdimensionen ergaben sich inhaltliche Kategorien, die zu einem Analyseraster zusammengefasst und mithilfe von Microsoft Excel aufbereitet wurden. Unter Verwendung des Analyserasters wurden die Informationen zu inhaltlichen Clustern zusammengefasst und einer finalen Inhaltsanalyse im Hinblick auf inhaltliche Gemeinsamkeiten bzw. Differenzen in den Aussagen unterzogen.

# Anhang II

## Telefonische Befragung von Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM)

Einleitung .....	66
I Allgemeine Fragen zu Ihrer Werkstatt .....	67
II Qualifikationsniveau des Werkstattpersonals .....	69
III Qualifikationsanforderungen an Fachkräfte zur Arbeits- und Berufsförderung .....	72
Abschlusstext .....	77

## Einleitung

Sie sollten mit dieser Werkstatt verbunden sein: *Hintergrundvariable auslesen*

Schönen guten Tag, mein Name ist \_\_\_\_\_ von Rambøll Management Consulting in Hamburg.

Wir führen im Auftrag des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) eine Befragung unter Werkstätten für behinderte Menschen durch. Wir möchten mit der Befragung einige wenige Informationen zu den Qualifikationen sowie Qualifikationsanforderungen Ihrer Fachkräfte erfragen.

*Optional:*

Ist denn Herr/Frau \_\_\_\_\_ zu sprechen? *Hintergrundvariable auslesen*

**Zu möglichen Gesprächssituationen siehe Interviewer-Anleitung**

*Neue Seite*

**A Interviewer trägt ein, ob die Zielperson an der Befragung teilnimmt oder (endgültig) nicht teilnimmt.**

- Zielperson nimmt teil
- Zielperson nimmt nicht teil (*⇒ an das Ende des Fragebogens springen*)

Vielen Dank für Ihre Teilnahme.

Alle Angaben, die Sie im Folgenden machen, werden von uns streng vertraulich behandelt.

*Filter: Nur wenn WfbM über mehr als eine Betriebsstätte verfügt.*

**B Laut unseren Daten untergliedert sich Ihre Werkstatt in mehrere Betriebsstätten.**

**Können Sie im Folgenden über alle Ihre Betriebsstätten hinweg Angaben machen?**

- ja
- nein

*Filter: Nur wenn bei Frage B „nein“ ausgewählt wurde.*

**C Für welche Betriebsstätten können Sie Angaben machen? (Freitext)**

**INT-Anweisung: Bitte Name und Ort der Werkstatt erfassen.**

\_\_\_\_\_ (Name und Ort der Werkstatt)

Alle Angaben, die Sie im Folgenden machen, werden von uns streng vertraulich behandelt.

Ihre Angaben bleiben anonym und werden lediglich aggregiert ausgewertet.

## I Allgemeine Fragen zu Ihrer Werkstatt

1. Zunächst würde ich gerne von Ihnen wissen, **wie viele Menschen mit Behinderung** derzeit bei Ihnen gefördert werden. Bitte zählen Sie lediglich die Menschen mit Behinderung, die im **Berufsbildungs- und Arbeitsbereich** gefördert werden.

**INT bei Nachfragen:** Falls Sie es nicht genau wissen, geben Sie bitte eine Schätzung ab.

\_\_\_\_\_ (freies Feld für numerische Erfassung)

- weiß nicht/keine Angabe

2. Richtet sich Ihr Angebot vorrangig an Menschen mit einer **bestimmten Behinderung**?

**INT-Anweisung:** Antworten bitte nicht vorlesen.

- ja  
 nein  
 weiß nicht/keine Angabe

*Filter: Nur wenn bei Frage 2 „ja“ ausgewählt wurde.*

3. Um welche **Art von Behinderung** handelt es sich hierbei?

**INT-Anweisung:** Antworten bitte vorlesen.

- körperliche** (bzw. physische) Behinderung  
 **geistige** (bzw. kognitive) Behinderung  
 **psychische** (bzw. seelische) Behinderung  
 weiß nicht/keine Angabe

*Filter: Nur wenn bei Frage 2 „nein“ ausgewählt wurde.*

4. Sie haben angegeben, dass Ihr Angebot Personen unabhängig von ihrer Behinderungsart zur Verfügung steht.

Können Sie mir in etwa die **prozentualen Anteile** der geförderten Personen nach **Art der Behinderung** nennen?

**INT-Anweisung:** Den Befragten darauf hinweisen, in 10er-Prozentschritten Angaben zu machen.

Behinderungsart	Prozentualer Anteil
... <b>körperlicher</b> Behinderung	
... <b>geistiger</b> Behinderung	
... <b>psychischer</b> Behinderung	

- weiß nicht/keine Angabe



**5. Haben Sie diesbezüglich in den letzten zehn Jahren größere Veränderungen in der prozentualen Verteilung feststellen können?**

*INT-Anweisung: Antworten bitte nicht vorlesen.*

- ja
- nein
- weiß nicht/keine Angabe

*Filter: Nur wenn bei Frage 5 „ja“ ausgewählt wurde.*

**6. Und wie sehen diese Veränderungen aus?**

*INT-Information:*

*Mgl. Antwort: verhältnismäßige Zunahme an Menschen mit psychischer (bzw. seelischer) Behinderung.*

\_\_\_\_\_ (freies Textfeld)

- weiß nicht/keine Angabe

## II Qualifikationsniveau des Werkstattpersonals

7. Nun interessiert mich, wie viele Fachkräfte zur Arbeits- und Berufsförderung (FAB) Sie gegenwärtig in Voll- und Teilzeit beschäftigen?

**INT bei Nachfragen:** Falls Sie es nicht genau wissen, können Sie eine Schätzung abgeben.

\_\_\_\_\_ (freies Feld für numerische Erfassung)

- weiß nicht/keine Angabe

8. Beschäftigen Sie Fachkräfte, die lediglich in einem Bereich tätig sind, z. B. dem Berufsbildungsbereich oder Arbeitsbereich?

**INT-Anweisung:** Antworten bitte nicht vorlesen.

- ja  
 nein  
 weiß nicht/keine Angabe

9. Wie viel Prozent Ihrer Fachkräfte verfügen über eine der folgenden sonderpädagogischen Zusatzqualifikationen?

- ▶ Sonderpädagogische Zusatzqualifikation (SPZ)
- ▶ Geprüfte Fachkraft zur Arbeits- und Berufsförderung (gFAB)
- ▶ Sonstige Zusatzqualifikation, die als sonderpädagogische Zusatzqualifikation anerkannt wurde

**INT-Anweisung:**

- ▶ Bitte auch nach sonstigen Zusatzqualifikationen fragen, die als sonderpädagogische Zusatzqualifikation anerkannt wurden.
- ▶ Bitte festhalten, falls der Befragte die gFAB nicht kennt.
- ▶ Bitte den Befragten darauf hinweisen, in 10er-Prozentschritten Angaben zu machen.

Sonderpädagogische Zusatzqualifikation	Prozentualer Anteil
Sonderpädagogische Zusatzqualifikation (SPZ)	
Geprüfte Fachkraft zur Arbeits- und Berufsförderung (gFAB)	
Sonstige Zusatzqualifikation, die als sonderpädagogische Zusatzqualifikation anerkannt wurde: _____	
Sonstige Zusatzqualifikation, die als sonderpädagogische Zusatzqualifikation anerkannt wurde: _____	

- mir ist die gFAB nicht bekannt

**10. Wie viel Prozent Ihrer Fachkräfte verfügen über eine Rehabilitationspädagogische Zusatzqualifikation (ReZA)?**

**INT-Anweisung:**

- ▶ Bitte darauf achten, ob die befragte Person die ReZA überhaupt kennt.
- ▶ Bitte die entsprechende Option „mir ist die ReZA nicht bekannt“ auswählen, wenn Befragter ReZA nicht kennt.

Bitte geben Sie eine Schätzung ab.

\_\_\_\_\_ (Prozent)

- mir ist die ReZA nicht bekannt
- weiß nicht/keine Angabe

**11. Welche sonderpädagogische Zusatzqualifikation bereitet die Fachkräfte am besten auf die Aufgaben in Ihrer Werkstatt vor?**

**INT-Anweisung: Antworten bitte vorlesen.**

- SPZ
- gFAB  
(Filter: Nur wenn bei Frage 9 **nicht „mir ist die gFAB nicht bekannt“** ausgewählt wurde)
- sonstige Zusatzqualifikation, und zwar: \_\_\_\_\_
- weiß nicht/keine Angabe

*Filter: Nur wenn bei Frage 11 nicht „weiß nicht/keine Angabe“ ausgewählt wurde.*

**12. Und können Sie mir auch sagen, warum dies so ist? (Freitext)**

---



---



---

- weiß nicht/keine Angabe

*Filter: Nur wenn bei Frage 9 **nicht „mir ist die gFAB nicht bekannt“** ausgewählt wurde.*

**13. Unterstützen Sie Ihre Fachkräfte, wenn diese die Fortbildung zur „Geprüften Fachkraft zur Arbeits- und Berufsförderung in Werkstätten für behinderte Menschen“ gFAB absolvieren möchten?**

**INT-Anweisung: Antworten bitte nicht vorlesen.**

- ja
- nein
- weiß nicht/keine Angabe

*Filter: Nur wenn bei Frage 13 nicht „ja“ ausgewählt wurde.*

**14. Inwiefern unterstützen Sie Ihre Fachkraft bei der Aufnahme der Fortbildung? (Mehrfachantworten)**

***INT-Anweisung: Antworten nicht vorlesen***

- finanzielle Unterstützung
- Freistellung der Fachkraft für die Fortbildung
- sonstige Unterstützung, und zwar: \_\_\_\_\_
- weiß nicht/keine Angabe

*Filter: Nur wenn bei Frage 13 nicht „nein“ ausgewählt wurde.*

**15. Was sind die Gründe, weshalb Sie Ihre Fachkraft bei der Aufnahme der Fortbildung nicht unterstützen? (Freitext)**

---

---

---

- weiß nicht/keine Angabe

### III Qualifikationsanforderungen an Fachkräfte zur Arbeits- und Berufsförderung

16. Nun würde ich gerne von Ihnen erfahren, welche **Fachkompetenzen** Ihrer Fachkräfte Sie als besonders wichtig erachten, damit diese Ihre Aufgaben erfüllen können.

Bitte sagen Sie mir jeweils, ob die jeweilige Aussage Ihrer Meinung nach voll und ganz zutrifft, eher zutrifft, weniger zutrifft oder überhaupt nicht zutrifft.

INT-Anweisung:

- ▶ Bitte die Skala nur beim ersten Mal vorlesen, außer Person bittet darum, diese jedes Mal vorzulesen.
- ▶ Bitte die Antwortmöglichkeit „Keine Angabe“ nicht vorlesen.

Es ist wichtig, dass unsere Fachkräfte ...

	(1) Trifft über- haupt nicht zu	(2) Trifft weniger zu	(3) Trifft eher zu	(4) Trifft voll und ganz zu	(9) Keine Angabe
... über ein hohes Maß an Erfahrung im Umgang mit Menschen mit Behinderung verfügen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... über einschlägige Erfahrungen im Hinblick auf die berufliche Integration von Menschen mit Behinderung verfügen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... über umfangreiches Wissen zu unterschiedlichen Behinderungsarten sowie deren Auswirkungen verfügen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... über umfangreiches Wissen zu den Rechten und Pflichten von Menschen mit Behinderung besitzen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... eine hohe Expertise auf dem Gebiet der Arbeitsprozesse, Materialien, Werkzeuge und Maschinen verfügen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... über umfangreiches Wissen zu den wirtschaftlichen und rechtlichen Rahmenbedingungen der Werkstatt verfügen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... die externe Auftragsabwicklung der Werkstatt wirtschaftlich steuern können.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... die Arbeitsplätze der Werkstatt entsprechend den Anforderungen des allgemeinen Arbeitsmarktes gestalten können.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... wirtschaftliche Kriterien sowie Standards der Qualitätssicherung bei der Gestaltung der Arbeitsabläufe anwenden können.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... neue Aufträge für die Werkstatt akquirieren können.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

	(1) Trifft über- haupt nicht zu	(2) Trifft weniger zu	(3) Trifft eher zu	(4) Trifft voll und ganz zu	(9) Keine Angabe
... über umfangreiche pflegerische Kompetenzen verfügen. <b>INT bei Nachfragen:</b> z. B. Unterstützung bei der Nahrungsaufnahme	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... über umfangreiche therapeutische Kompetenzen verfügen. <b>INT bei Nachfragen:</b> z. B. Förderung psychomotorischer, kognitiver oder sensitiver Kompetenzen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... über umfangreiche medizinische Kompetenzen verfügen. <b>INT bei Nachfragen:</b> z. B. fachkundige Verabreichung von Medikamenten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... Arbeitsabläufe in der Werkstatt mit arbeitsbegleitenden Maßnahmen zugunsten der Werkstattbeschäftigten verzahnen können.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

### 17. Nun interessieren mich Ihre Einschätzungen zur Methodenkompetenz Ihrer Fachkräfte.

Bitte geben Sie wieder die Skala von „trifft überhaupt nicht zu“ bis „trifft voll und ganz zu“, um anzugeben, ob die Aussagen Ihrer Meinung nach zutreffen.

#### INT-Anweisung:

- ▶ Bitte die Skala nur beim ersten Item vorlesen und wenn Person darum bittet.
- ▶ Bitte die Antwortmöglichkeit „Keine Angabe“ nicht vorlesen.

Es ist wichtig, dass unsere Fachkräfte ...

	(1) Trifft über- haupt nicht zu	(2) Trifft weniger zu	(3) Trifft eher zu	(4) Trifft voll und ganz zu	(9) Keine Angabe
... über die Aufnahme eines Menschen mit Behinderung in die Werkstatt entscheiden können.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... ein Kompetenzprofil des Menschen mit Behinderung erstellen können.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... die Werkstattbeschäftigten mit adäquaten Arbeiten und Aufgaben versorgen können.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... die Entwicklungsstadien des Menschen mit Behinderung systematisch erfassen und auswerten können.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

	(1) Trifft über- haupt nicht zu	(2) Trifft weniger zu	(3) Trifft eher zu	(4) Trifft voll und ganz zu	(9) Keine Angabe
... individuelle Förderpläne für die Werkstattbeschäftigten erstellen können.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... das Wissen und Können behinderter Menschen erweitern können.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... die Methoden unterstützter sowie körperorientierter Kommunikation, wie z. B. Gebärdensprache, kennen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... die Ausdauer, Belastbarkeit sowie Flexibilität der Werkstattbeschäftigten entwickeln können.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... Beurteilungsgespräche mit den Werkstattbeschäftigten durchführen können.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... individuelle Verfahren zur Arbeitsvorbereitung, -steuerung und -kontrolle entwickeln können.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**18. Zuletzt würde ich gerne von Ihnen erfahren, wie wichtig Sie bestimmte Sozialkompetenzen Ihrer Fachkräfte bewerten.**

Bitte geben Sie wieder von „trifft überhaupt nicht zu“ bis “trifft voll und ganz zu“ an, ob die Aussagen Ihres Erachtens nach zutreffen.

**INT-Anweisung:**

- ▶ Bitte die Skala nur beim ersten Item vorlesen und wenn Person darum bittet.
- ▶ Bitte die Antwortmöglichkeit „Keine Angabe“ nicht vorlesen.

**Es ist wichtig, dass unsere Fachkräfte ...**

	(1) Trifft über- haupt nicht zu	(2) Trifft weniger zu	(3) Trifft eher zu	(4) Trifft voll und ganz zu	(9) Keine Angabe
... Verhaltensweisen der Werkstattbeschäftigten verstehen und darauf eingehen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... den soziokulturellen Hintergrund der Werkstattbeschäftigten adäquat berücksichtigen können. <b><u>INT bei Nachfragen:</u></b> <i>z. B. Wissen zu religiösen und kulturellen Bräuchen der Werkstattbeschäftigten</i>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... Lösungen für Konfliktsituationen erarbeiten können.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... über ein hohes Maß an Einfühlungsvermögen verfügen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



	(1) Trifft über- haupt nicht zu	(2) Trifft weniger zu	(3) Trifft eher zu	(4) Trifft voll und ganz zu	(9) Keine Angabe
... einen gleichberechtigten Umgang mit den Werkstattbeschäftigten pflegen, z. B. gleichberechtigte Einbindung der Werkstattbeschäftigten in deren Entwicklungsplanung.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... soziale Verhaltensweisen der Werkstattbeschäftigten erhalten und aufbauen können.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... im engen Austausch mit Fachdiensten (medizinisch, pflegerisch, psychologisch, therapeutisch, pädagogisch) stehen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

19. Sind bestimmte Kompetenzen nicht genannt worden, die Sie für besonders wichtig halten? (Freitext)

---



---



---

weiß nicht/keine Angabe

20. Wie bewerten Sie grundsätzlich das Qualifikationsniveau Ihrer Fachkräfte? Ist dieses sehr hoch, hoch, ausreichend, niedrig oder sehr niedrig?

(1) sehr hoch	(2) hoch	(3) ausreichend	(4) niedrig	(5) sehr niedrig	(9) weiß nicht/ keine Angabe
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

*Filter: Nur wenn bei Frage 20 „sehr hoch“ bzw. „hoch“ ausgewählt wurde.*

21a. Sie haben angegeben, dass Ihre Fachkräfte über ein sehr hohes bzw. hohes Qualifikationsniveau verfügen. Stellen Sie trotz dessen bestimmte Qualifikationslücken aufseiten Ihrer Fachkräfte fest? (Freitext)

---



---



---

*Filter: Nur wenn bei Frage 20 schlechter als „hoch“ bzw. „weiß nicht/keine Angabe“ ausgewählt wurde.*

**21b. Fehlen aus Ihrer Sicht bestimmte Qualifikationen häufig?**

*INT-Anweisung: Antworten bitte nicht vorlesen.*

- ja, und zwar: \_\_\_\_\_
- nein
- weiß nicht/keine Angabe

*Filter: Nur wenn bei Frage 21a/21b „ja“ ausgewählt wurde.*

**22a. Bestehen diese Qualifikationslücken, weil sich die Qualifikationsanforderungen Ihrer Fachkräfte gewandelt haben?**

*INT-Anweisung: Antworten bitte nicht vorlesen.*

- ja
- nein
- weiß nicht/keine Angabe

*Filter: Nur wenn bei Frage 21a/21b „nein“ oder „weiß nicht/keine Angabe“ ausgewählt wurde.*

**22b. Aus Ihrer Sicht allgemein betrachtet: Bestehen diese Qualifikationslücken, weil sich die Qualifikationsanforderungen Ihrer Fachkräfte gewandelt haben?**

*INT-Anweisung: Antworten bitte nicht vorlesen.*

- ja
- nein
- weiß nicht/keine Angabe

*Filter: Nur wenn bei Frage 21a/21b „ja“ ausgewählt wurde.*

**23. Was sind Ihrer Meinung nach die Ursachen für den Wandel in den Qualifikationsanforderungen? (Mehrfachnennungen möglich)**

*INT-Anweisung:*

- ▶ *Antworten bitte vorlesen.*
- ▶ *Ggf. Zusatzinformationen (in Klammern) verwenden.*

- Die Bedarfe meines Werkstattpersonals haben sich geändert (**z. B. resultierend aus der verhältnismäßigen Zunahme an Menschen mit psychischer Behinderung**)
- Durch die Inklusionsthematik ist die Reha-Landschaft grundlegend umgestaltet worden
- Die Vorgaben/Vereinbarungen mit der Bundesagentur für Arbeit bzw. den Regionaldirektionen haben sich grundlegend geändert (**z. B. Leistung der Fachkräfte wird stärker danach bewertet, Werkstattbeschäftigte auf den ersten Arbeitsmarkt zu überführen**)
- Sonstige Ursache, und zwar: \_\_\_\_\_
- Sonstige Ursache, und zwar: \_\_\_\_\_
- weiß nicht/keine Angabe

*Frage für alle WfbM*

**24. Wir sind nun fast am Ende unseres Interviews angelangt. Noch eine letzte Frage: Inwiefern bietet die Bildungslandschaft passende Fortbildungsangebote für Ihre Fachkräfte, um die Qualifikationsanforderungen erfüllen zu können? (Freitext)**

---

---

---

weiß nicht/keine Angabe

**Abschlusstext**

**Wir haben nun das Ende der Befragung erreicht.**

**Wir danken Ihnen ganz herzlich für Ihre Unterstützung und wünschen Ihnen für Ihre Arbeit weiterhin viel Erfolg.**

**Hier können Sie Anmerkungen zum Interview machen bzw. Zusatzinformationen aus der Befragung festhalten. (Freitext)**

---

---

---

---

---

---

## Abstract

Die Fachkräfte in den Werkstätten für behinderte Menschen bilden angesichts der großen Zahl behinderter Menschen an diesen Lern- und Beschäftigungsorten einen bedeutsamen Berufsbereich. Die an die Fachkräfte gestellten Qualifikationsanforderungen waren Gegenstand einer Untersuchung im Auftrag des BIBB, deren Ergebnisse in die Novellierung der Fortbildungsprüfungsordnung einmünden. Das BIBB rückt mit der Veröffentlichung des Abschlussberichts der Untersuchung ein Berufsfeld ins Blickfeld, das eher wenig im Fokus steht, im Zeichen von Inklusion und Teilhabe jedoch besondere Bedeutung besitzt.

Skilled specialists for vocational rehabilitation in workshops for disabled persons form a significant occupational field given the large number of disabled persons at such learning and employment venues. The occupational requirements for such specialists have been the object of an investigation commissioned by BIBB, and the results of this study will now inform the updating of the relevant advanced training examination regulations. In publishing the Final Report from this study, BIBB is highlighting an occupation that tends to attract little attention, although it is of particular significance in terms of achieving inclusion and participation.



Bundesinstitut für Berufsbildung  
Robert-Schuman-Platz 3  
53175 Bonn

Telefon (0228) 107-0  
Telefax (0228) 107-2976/77

Internet: [www.bibb.de](http://www.bibb.de)  
E-Mail: [zentrale@bibb.de](mailto:zentrale@bibb.de)

Bundesinstitut  
für Berufsbildung **BiBB** ▶

- ▶ Forschen
- ▶ Beraten
- ▶ Zukunft gestalten