

Vollmer, Kirsten; Frohnenberg, Claudia

Research Report

Das Fortbildungsprofil "Geprüfte Fachkraft zur Arbeits- und Berufsförderung" - Potenziale, Chancen und Perspektiven: Ausgewählte Ergebnisse einer explorativen Untersuchung und Empfehlungen für Good governance

Wissenschaftliche Diskussionspapiere, No. 238

Provided in Cooperation with:

Federal Institute for Vocational Education and Training (BIBB), Bonn

Suggested Citation: Vollmer, Kirsten; Frohnenberg, Claudia (2022) : Das Fortbildungsprofil "Geprüfte Fachkraft zur Arbeits- und Berufsförderung" - Potenziale, Chancen und Perspektiven: Ausgewählte Ergebnisse einer explorativen Untersuchung und Empfehlungen für Good governance, Wissenschaftliche Diskussionspapiere, No. 238, ISBN 978-3-96208-325-0, Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB), Bonn, <https://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:0035-0972-5>

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/261470>

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.



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

Kirsten Vollmer | Claudia Frohnenberg

Das Fortbildungsprofil „Geprüfte Fachkraft zur Arbeits- und Berufsförderung“ – Potenziale, Chancen und Perspektiven

Ausgewählte Ergebnisse einer explorativen Untersuchung und Empfehlungen für Good governance



Heft 238

Kirsten Vollmer | Claudia Frohnenberg

Das Fortbildungsprofil „Geprüfte Fachkraft zur Arbeits- und Berufsförderung“ – Potenziale, Chancen und Perspektiven

Ausgewählte Ergebnisse einer explorativen Untersuchung
und Empfehlungen für Good governance

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.

Impressum

Zitiervorschlag:

Vollmer, Kirsten; Frohnenberg, Claudia: Das Fortbildungsprofil „Geprüfte Fachkraft zur Arbeits- und Berufsförderung“ – Potenziale, Chancen und Perspektiven. Ausgewählte Ergebnisse einer explorativen Untersuchung und Empfehlungen für Good governance. Bonn 2022

1. Auflage 2022

Herausgeber:

Bundesinstitut für Berufsbildung
Robert-Schuman-Platz 3
53175 Bonn
Internet: www.bibb.de

Publikationsmanagement:

Stabsstelle „Publikationen und wissenschaftliche Informationsdienste“
E-Mail: publikationsmanagement@bibb.de
www.bibb.de/veroeffentlichungen

Herstellung und Vertrieb:

Verlag Barbara Budrich
Stauffenbergstraße 7
51379 Leverkusen
Internet: www.budrich.de
E-Mail: info@budrich.de

Die Anhänge I und IV wurden mit freundlicher Genehmigung des Bundesanzeiger Verlags veröffentlicht.

Lizenzierung:

Der Inhalt dieses Werkes steht unter einer Creative-Commons-Lizenz (Lizenztyp: Namensnennung – Keine kommerzielle Nutzung – Keine Bearbeitung – 4.0 International). Weitere Informationen finden Sie im Internet auf unserer Creative-Commons-Infoseite www.bibb.de/oa.



ISBN 978-3-8474-2903-6 (Print)

ISBN 978-3-96208-325-0 (Open Access)

urn:nbn:de:0035-0972-5

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek

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

Gedruckt auf PEFC-zertifiziertem Papier

Inhaltsverzeichnis

Abkürzungsverzeichnis	4
1 Einführung und Thematische Hinführung	5
Ausgangslage – Projektanliegen –	
Zielstellung des Wissenschaftlichen Diskussionspapiers	5
2 Problemhorizont des Untersuchungsgegenstandes, methodische	
 Herausforderungen und Limitierungen	8
2.1 Quantitative Dimension des Prüfungsgeschehens und	
Fokusgruppe zuständige prüfende Stellen	8
2.2 Fokusgruppe Prüfungsabsolventinnen und Prüfungsabsolventen	9
2.3 Die Prüfungspraxis: Rahmenbedingungen und Akteure	10
3 Ausgewählte Projektergebnisse	12
3.1 Die Prüfungspraxis: Erfahrungen, Einschätzungen und	
Problemlagen der zuständigen prüfenden Stellen	12
3.2 Erfahrungen, Einschätzungen und Perspektive	
von Leitungsverantwortlichen in WfbM	16
3.3 Geprüfte Fachkräfte zur Arbeits- und Berufsförderung:	
Profile, Erfahrungen, Einschätzungen	22
3.4 Das Fachgespräch mit relevanten Verantwortlichen und Stakeholdern	31
4 Schlussfolgerungen und Empfehlungen	36
Literaturverzeichnis	40
Anhang	44
Anhang I: GFABPrV und Artikel 78 Änderung der Arbeits- und	
Berufsförderungsfortbildungsprüfungsverordnung	45
Anhang Ia: GFABPrV	45
Anhang Ib: Artikel 78 Änderung der Arbeits- und	
Berufsförderungsfortbildungsprüfungsverordnung	50
Anhang II: BMAS-Verordnung über die Bestimmung der zuständigen Stelle	57
Anhang III: Fragebogen-GFAB-Absolventinnen und -Absolventen	58
Anhang IV: BIBB-HA-Empfehlungen 128 und 159	68
Anhang IVa: BIBB-HA-Empfehlung 128	68
Anhang IVb: BIBB-HA-Empfehlung 159	79
Anhang V: WVO § 9	92
Autoreninformation	93
Abstract	94

Abkürzungsverzeichnis

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

1 Einführung und Thematische Hinführung

Ausgangslage – Projektanliegen – Zielstellung des Wissenschaftlichen Diskussionspapiers

Die Qualifizierung und Professionalisierung des Berufsbildungspersonals stellen für qualitäts- und inklusionsorientierte Berufliche Bildung behinderter Menschen eine entscheidende Stellenschraube dar (vgl. ESSER 2020, S. 3). Dies gilt für alle Lern- und Beschäftigungsorte. Daher wären fachliche, berufspädagogische und berufsbildungspolitische Beiträge und Diskussionen auch zu Fragen der Qualifizierung und der Qualifikationsprofile der in Einrichtungen zur Teilhabe am Arbeitsleben und insbesondere in Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM) tätigen Fachkräfte zu erwarten. Doch diese Diskussionen fehlen weitgehend. Dies ist umso bemerkenswerter, da WfbM insbesondere seit Inkrafttreten des Übereinkommens der Vereinten Nationen für die Rechte von Menschen mit Behinderung (im Folgenden: VN-Konvention) (vgl. BGBL 2008) erkennbarer ins kritische Blickfeld geraten sind. Zudem haben der Gesetzgeber und die Bundesregierung im Rahmen des Gesetzgebungs- und Gesetzumsetzungsprozesses des Bundesteilhabegesetzes (BTHG) Fragen zu Anforderungen an in den WfbM erbrachte Leistungen und Alternativen zu WfbM thematisiert und neu geregelt (vgl. BGBL 2016a). Außerdem haben die WfbM mit über 300.000 beschäftigten behinderten Menschen für die Inklusion und Teilhabe behinderter Menschen in Deutschland auch quantitativ ausgeprägte Bedeutung.

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

Welche Erklärungsversuche können für diesen erstaunlichen Befund unternommen werden?

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

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

Da für den Erfolg von Ordnungsmitteln deren Kenntnis, Umsetzung und Akzeptanz in der Berufsbildungspraxis entscheidend ist, hat das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) unmittelbar nach Inkrafttreten der neuen GFABPrV im Januar 2017 mit 140 Expertinnen und Experten insbesondere aus der Berufsbildungspraxis eine Fachtagung durchgeführt. Eindrücke und Erkenntnisse dieser BIBB-Fachtagung über bestehende Informationsbedarfe bereicherten den

Erarbeitungsprozess einer umfangreichen BIBB-Orientierungshilfe (vgl. VOLLMER/METTIN/FROHNENBERG 2019). Diese Orientierungshilfe erarbeitete das BIBB im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) als das für die Verordnung der GFABPrV im Einvernehmen mit dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) zuständigen Fachministerium. Auch für das BMBF war das Fehlen übergeordneter Strukturen der Sozialpartner und deren etablierten Dialogs und Wirkens in diesem Bereich der Grund für seinen Auftrag an das BIBB (zur Einschätzung der Orientierungshilfe als „bedeutsamen Schritt“ zur Weiterentwicklung der Qualifizierung und Professionalisierung des Fachpersonals siehe KRANERT/STEIN/RIEDL 2021, S. 22).

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

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

Das BIBB-Projekt „Das Qualifikationsprofil „Fachkraft zur Arbeits- und Berufsförderung“: eine Untersuchung zu ausgewählten Fragen der Akzeptanz und Umsetzung in der Praxis“ zielt auf entsprechende Erkenntnisse ab und zugleich darauf, explorativ Grundlagen für weitere Untersuchungen zu schaffen und diese anzuregen.

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

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

Integraler, abschließender Teil des BIBB-Forschungs- und Entwicklungsprojekts war ein Fachgespräch, bei dem den für das Untersuchungsfeld relevanten Stakeholdern die Erkenntnisse vorgestellt und mit ihnen diskutiert wurden. Hiermit war auch das Anliegen des BIBB

verbunden, den Verantwortlichen fachliche Erkenntnisse, Einschätzungen und Beiträge für ihre jeweilige Aufgabenwahrnehmung und Entscheidungsfindung zu bieten.

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

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

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

Mit diesem Wissenschaftlichen Diskussionspapier stellt das BIBB ausgewählte Ergebnisse dieses Projekts und aus diesen abgeleitete Empfehlungen vor. Damit möchte das BIBB einen Beitrag zu Fachdiskussionen und für Entscheidungsgrundlagen in diesem für die Berufliche Bildung behinderter Menschen und deren Anspruch auf Teilhabe am Arbeitsleben relevanten Feld leisten.

2 Problemhorizont des Untersuchungsgegenstandes, methodische Herausforderungen und Limitierungen

2.1 Quantitative Dimension des Prüfungsgeschehens und Fokusgruppe zuständige prüfende Stellen

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

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

Tabelle 1: GFAB-Prüfungsteilnehmende und Prüfungsteilnehmende mit bestandenen Prüfungen

GFAB-Prüfungsteilnehmer/-innen			GFAB: bestandene Prüfungen		
Jahr	Angaben zuständige prüfende Stellen	Angaben Statistisches Bundesamt (insgesamt)	Jahr	Angaben zuständige prüfende Stellen	Angaben Statistisches Bundesamt (darunter mit bestandener Prüfung)
2017	736	57	2017	627	51
2018	801	99	2018	651	87
2019	804	72	2019	644	66
2020	761	87	2020	627	78

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

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

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

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

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

2.2 Fokusgruppe Prüfungsabsolventinnen und Prüfungsabsolventen

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

Für Fachkräfte in WfbM und vergleichbaren Einrichtungen gilt in der an dieser Stelle seit ihrem Inkrafttreten im Jahr 1980 unveränderten Werkstättenverordnung (WVO), dass die Fachkräfte „pädagogisch geeignet sein und über eine sonderpädagogische Zusatzqualifikation verfügen“ müssen (BGBL 1980).

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

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

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

Im Zuge des Erarbeitungs- und Verordnungsprozesses der neuen GFABPrV haben das Präsidium und der Vorstand der Bundesarbeitsgemeinschaft der Werkstätten für behinderte Menschen (BAG WfbM) 2016 beschlossen, die Qualifizierung gemäß GFABPrV für Fachkräfte in WfbM zu empfehlen (vgl. BAG WfbM 2016). Diese Empfehlung wird damit begründet, eine „hohe Qualität der Fortbildung sowie eine bundesweite Vergleichbarkeit der Fachkräfte zu gewährleisten“.

Auch der Bundesvorstand der Lebenshilfe, eines großen Werkstattträgers, hat im Juli 2016 aufgrund einer fachlichen Einschätzung seines Ausschusses Arbeit beschlossen, sich für das Ende der Zweigleisigkeit, eine hohe Qualität der Weiterbildung sowie für eine bundesweite Vergleichbarkeit der Fachkräfte auszusprechen, und daher die GFAB als einzige Qualifikation für Fachkräfte in WfbM und bei anderen Leistungsanbietern empfohlen.

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

Bei Betrachtung und Bewertung der Angaben der GFAB-Prüfungsabsolventinnen und Prüfungsabsolventen ist die Zweigleisigkeit zwischen SPZ und GFAB zu berücksichtigen.

2.3 Die Prüfungspraxis: Rahmenbedingungen und Akteure

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

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

Was bedeutet dies? So naheliegend es ist, dass die Zuständigkeit für die GFABPrV nicht den Industrie- und Handelskammern, Handwerkskammern und Landwirtschaftskammern übertragen worden ist, so bedeutet die geltende Zuständigkeitsbestimmung jedoch, dass die

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

Bemerkenswert sind in diesem Zusammenhang die Ausführungen von Trunk:

„So wurde etwa in Hessen das Regierungspräsidium Gießen beauftragt, die Prüfungen als zuständige Stelle durchzuführen. Dort ist man mit der professionellen Abwicklung von Prüfungen vertraut aufgrund langjähriger Erfahrungen im Prüfungswesen für die Verwaltungsberufe. Mit der Delegation an das Regierungspräsidium ist man der Landesarbeitsgemeinschaft der Werkstätten entgegengekommen, die sich dafür eingesetzt hat, dass die Prüfungen von Stellen abgenommen werden, die neutral und kompetent sind“ (TRUNK 2005, S. 156).

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

3 Ausgewählte Projektergebnisse

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

Vorbemerkungen

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

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

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

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

Für das mit dieser Publikation verbundene Anliegen des BIBB werden im Folgenden ausgewählte relevante Ergebnisse thematisch gebündelt dargestellt.

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

Themenblock: Rahmenbedingungen der Aufgabenwahrnehmung/Erfahrungen und Einschätzungen

1. Einarbeitung in die Aufgabe als zuständige prüfende Stelle

Da Prozesse und Verfahren einer systematischen Einarbeitung in das Aufgabenfeld fehlen, müssen sich die Funktionsstelleninhaber/-innen überwiegend mit „*Learning by doing*“ (Originalität) in ihr Aufgabenfeld einarbeiten. Teilweise findet z. B. aufgrund von kurzfristigem

Personalwechsel und längeren Vakanzen keinerlei Übergabe statt. Das bedeutet z. B. konkret, sich aktuelle Vorschriften zusammensuchen zu müssen und keine fachlich kompetenten Ansprechpartner/-innen und Anlaufstellen zu haben. Die mangelnde Einarbeitung, fern von *Onboarding*, wird von den Vertreterinnen und Vertretern der zuständigen prüfenden Stellen insbesondere angesichts der hohen Anforderung an Rechtssicherheit bei der Aufgabenwahrnehmung als problematisch bewertet.

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

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

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

2. *Interner und externer Austausch*

Fachlicher Austausch bildet für die zuständigen prüfenden Stellen für ihre verantwortliche Aufgabenwahrnehmung die größte Leerstelle. Überwiegend agiere man als „*Insel*“ (wörtliches Zitat), kollegiale Beratung und Austausch fehlen, intern wie extern. Ausnahmslos wünsche man sich regelmäßigen fachlichen Austausch, auch dies nicht zuletzt mit Blick auf die hohe Anforderung der Rechtssicherheit im Handeln und den stets drohenden Rechtsweg aufgrund möglicherweise unwissentlich fehlerhaften bzw. zu beanstandenden Vorgehens.

Themenblock: Prüfungsausschuss

1. *Gewinnung von Prüferinnen und Prüfern*

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

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

2. Qualifizierung von Prüferinnen und Prüfern

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

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

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

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

Die Einführung eines bundesweiten Informations- und Erfahrungsaustauschs der Prüfer/-innen gemäß der GFABPrV wird als potenziell hilfreich vorgeschlagen.

3. Zusammenarbeit im Prüfungsausschuss

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

Themenblock: Herausforderungen bei der Umsetzung der GFABPrV und übergeordnete Fragen

1. Auswirkungen der neuen GFABPrV

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

Die mit der neuen GFABPrV verbundene verbesserte Fachlichkeit der GFAB bewertet man sehr positiv, sie bedeutet aber auch mehr Anforderung an die zuständigen prüfenden Stellen. Positiv war es für die zuständigen prüfenden Stellen, festzustellen, dass die Bildungsträger

durch die neue GFABPrV ihre zum Teil nicht mehr zeitgemäßen bzw. nicht State-of-the-art-adäquaten Curricula anpassen mussten.

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

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

2. Veränderungen bei den zu prüfenden Personen

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

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

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

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

3. Herausforderungen in der alltäglichen Aufgabenwahrnehmung

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

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

4. Die Frage einer Normierung der GFABPrV in der WVO

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

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

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

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

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

3.2 Erfahrungen, Einschätzungen und Perspektive von Leitungsverantwortlichen in WfbM

Vorbemerkungen

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

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

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

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

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

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

Zum methodischen Vorgehen und der Gestaltung des Explorationsworkshops:

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

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

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

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

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

Themenblock: Stellenwert des Themas Fachkräfte und der GFABPrV

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

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

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

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

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

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

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

1. Erfahrungen mit der neuen GFABPrV und GFAB

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

Der Zuwachs an Fachlichkeit, Methodik und Professionalität *„macht etwas“* (wörtliches Zitat) mit den Fachkräften, die *„verstanden haben“* (wörtliches Zitat), dass sie nicht mehr (nur) z. B. Tischler, Hauswirtschafterin oder Gärtnermeister seien, sondern eine im positiven Sinne hybride Beruflichkeit erworben haben. Man stelle bei den GFAB ein *„deutliches Plus für ihr Berufsverständnis, eine neue Berufsrolle“* (wörtliches Zitat) fest. Leitungsverantwortliche erkennen zum Teil *„neue Identitäten“* (wörtliches Zitat) bei ihren GFAB, aber auch: *„Eine veränderte*

Aufgabenwahrnehmung ist festzustellen, hängt aber auch wieder von der Art und Weise der Vermittlung beim jeweiligen Anbieter und den persönlichen Voraussetzungen ab“ (wörtliches Zitat).

Darüber hinaus bedeute die Professionalisierung der GFAB Mehrwert für die WfbM als Ganzes. Insbesondere durch die Projektarbeit, die die Prüfungsabsolventinnen und -absolventen im Rahmen ihrer Prüfung erarbeiten, werde die Arbeit, die Einrichtungskultur und alle Beschäftigten in der WfbM auf vielfache Weise bereichert. Diese Bereicherung erwarte man als Leitungsverantwortliche auch, denn: *„Wenn ich den Lehrgang als WfbM bezahle, will ich auch etwas dafür haben“ (wörtliches Zitat).*

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

Bei bereits langjährig beschäftigten Fachkräften, die die GFAB-Qualifizierung absolvieren, erleben Leitungsverantwortliche teilweise auch diesbezügliche Überforderung. Nicht jede Fachkraft komme insbesondere intellektuell für eine GFAB-Fortbildung infrage: *„Vorauswahl ist wichtig“ (wörtliches Zitat).* Auch daher bewertet man den Zeitraum als wichtig. Die GFAB-Qualifizierung sollte innerhalb der ersten drei Jahre nach der Einstellung erfolgen.

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

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

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

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

2. Rückmeldungen der GFAB an die Leitungsverantwortlichen

Einige Leitungsverantwortliche formulieren die Einschätzung, dass die hohe Belastung, die die GFAB-Qualifizierung für viele Fachkräfte darstelle, meist nach Prüfungserfolg nicht nur in neues berufliches Selbstbewusstsein, sondern auch Dankbarkeit gegenüber dem Arbeitgeber, der dafür Zeit und Geld investiert hat, münde. Oft *„kippe“ diese Haltung aber, wenn sich*

der Fortbildungsabschluss nicht in Verdienstanstieg und beruflicher Aufstiegsperspektive auswirkt. An dieser Stelle sehen einige Leitungsverantwortliche strukturellen Handlungsbedarf.

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

3. *Bewertung der Fortbildungslehrgänge*

Die Leitungsverantwortlichen besitzen in sehr unterschiedlichem Maß Kenntnis über die Inhalte und die Art der Durchführung der Fortbildungslehrgänge. Die Gruppendiskussion zeigte, dass sich einige noch nie damit beschäftigt haben und dies auch nicht als ihre Aufgabe sehen. Diese Leitungsverantwortlichen sehen ihre Aufgabe auf die Ermöglichung und Finanzierung der Lehrgänge für ihre Mitarbeiter/-innen beschränkt. Andere Leitungsverantwortliche betonen, wie wichtig für sie die genaue Prüfung und Auswahl der Angebote sei. Nicht alle Anbieter und Lehrgänge entsprächen ihrer Ansicht nach den Anforderungen an die GFAB in der Praxis. Bei der Auswahl achten diese Leitungsverantwortlichen insbesondere auf ausreichende Berücksichtigung relevanter Themen und Aktualität wie Digitalisierung, psychische Behinderungen, aber auch darauf, ob Hospitationen in WfbM und anderen Einrichtungen Teil der Qualifizierung seien.

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

Einige Leitungsverantwortliche plädieren dafür, dass auch Werkstatträte in den Lehrgängen referierten und so „*in die Sichtbarkeit gebracht*“ würden (wörtliches Zitat).

Insgesamt sei das Thema „Mitwirkung und Mitbestimmung“ aus Sicht der Leitungsverantwortlichen in den Curricula der Lehrgangsanbieter noch nicht ausreichend angekommen.

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

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

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

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

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

Ein Leitungsverantwortlicher formuliert die Notwendigkeit, dass die Fachkräfte auch regelmäßig im „*normalen Markt*“ (wörtliches Zitat), z. B. einer modernen Tischlerei außerhalb der WfbM, weitergebildet werden. Diese Form des Austausches mit und der Weiterbildung in

Betrieben des ersten Arbeitsmarktes sichere Aktualität und Flexibilität und „*bringt Standard mit in die WfbM*“ (wörtliches Zitat).

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

Themenblock: Übergeordnete Fragen

1. Prüfungsausschüsse

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

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

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

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

2. Normierung der GFABPrV in der Werkstättenverordnung

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

Während sich einige Leitungsverantwortliche dezidiert dafür aussprechen und ihre Einrichtungen inzwischen ausschließlich auf GFABPrV-geprüfte Fachkräfte setzen, sprechen sich andere dagegen aus. Die Befürworter/-innen einer Normierung in der Werkstättenverordnung begründen ihr Votum vor allem mit den für die Fachkräfte und deren sachgerechte Aufgabenwahrnehmung bestehenden entsprechenden Kompetenzanforderungen und den positiven Erfahrungen, die sie mit GFABPrV-geprüften Fachkräften machen. Darüber hinaus heißt es: „*Zur Qualitätssicherung und als Qualitätssicherung für die Arbeit in der WfbM würde ich das begrüßen. Hinzukommen sollte eine Aufforderung (nicht unbedingt Verpflichtung) der kontinuierlichen Weiterbildung der GFABs...*“ (wörtliches Zitat) und: „*Derzeit stellt das „Nebeneinander“ der SPZQ und der GFAB für die Kursteilnehmer und die Fachkräfte in den Werkstätten immer wieder eine erklärungsbedürftige und wenig nachzuvollziehende Situation dar*“ (wörtliches Zitat).

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

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

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

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

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

Vorbemerkung

In Fachliteratur (vgl. BECK 2002, S. 32 und THESING 2017, S. 58f.) und Fachszene (vgl. BAG WfbM 2021) besteht bei allen sonstigen Unterschieden der Betrachtungsweisen übergreifend Konsens, dass den Fachkräften für den von Zielkonflikten geprägten Auftrag der WfbM eine Schlüsselrolle zukommt. Diese Einsicht führte bereits 2001 auch zur bildungspolitischen Entscheidung der Fortbildungsprüfungsordnung des Bundes mit dem Abschluss und der Berufsbezeichnung „Geprüfte Fachkraft zur Arbeits- und Berufsförderung in Werkstätten für behinderte Menschen“.

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

Dies ist umso bemerkenswerter, da diese erste GFABPrV bereits mit der Abschlussbezeichnung ausdrücklich auf Fachkräfte in WfbM ausgerichtet war, also noch nicht im Zeichen späterer Reformprozesse der Abkehr von einer institutionenorientierten zu einer personenzentrierten Leistungserbringung stand. Insofern wäre eine parallel oder zumindest im direkten

Nachgang zur GFABPrV erfolgende entsprechende Novellierung der Werkstättenverordnung sehr naheliegend und konsequent gewesen.

Diese politisch weitreichende Entscheidung, mit Rücksicht auf die Ablehnung der „beteiligten Verbände“ (eine Angabe zu den von ihr diesbezüglich befragten Verbänden machte die Bundesregierung in ihrer Antwort nicht, vgl. DEUTSCHER BUNDESTAG 2002, S. 2) auf eine entsprechende Normsetzung zu verzichten, führte zu verstetigter Mehr- bzw. insbesondere Zweigleisigkeit des Kompetenzerwerbs der Fachkräfte und der Qualifizierungsangebote. Dass man die Möglichkeit in Verbindung mit Übergangslösungen für erfahrene langjährige Fachkräfte ohne GFABPrV-Nachweis eine Normierung des GFABPrV-Qualitätsstandards zu implementieren nicht nutzte, lässt darauf schließen, dass die angeführte Begründung der Bundesregierung nur einen Teil der politischen Erwägungen formulierte. In jedem Fall lässt sich fragen, ob die Bundesregierung für ihre 2001 verlautbarte Erwartung¹ und mit den als diesbezügliche Begründung angeführten „Erkenntnisse[n] darüber [vor], dass sowohl auf Seiten der Werkstattträger und der durchführenden Fortbildungseinrichtungen bundesweit ein großes Interesse an weitergehender Qualifizierung und Fortbildung und am Erwerb des anerkannten Abschlusses ‚Geprüfte Fachkraft zur Arbeits- und Berufsförderung in Werkstätten für behinderte Menschen‘ besteht“ (DEUTSCHER BUNDESTAG 2002, S. 2), auf Basis einer „ersten – allerdings nicht repräsentativen – Umfrage der Bundesarbeitsgemeinschaft Werkstätten für Behinderte in Rheinland-Pfalz“ (DEUTSCHER BUNDESTAG 2002, S. 2) eine ausreichende Grundlage gewählt hat.

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

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

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

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

1 „... dass die mit der Fortbildungsverordnung mittelbar gestellten Anforderungen an die Inhalte der Fortbildung für die Fachkräfte zur Arbeits- und Berufsförderung in die Praxis der Werkstatt Eingang finden und positive Auswirkungen auf das Qualifikationsniveau des Fachpersonals in den Werkstätten für behinderte Menschen haben werden“ (DEUTSCHER BUNDESTAG 2002, S. 3).

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

Wesentliche Funktion der im Projektverlauf durchgeführten schriftlichen Befragung von Prüfungsabsolventinnen und -absolventen ist es, erste Antworten auf diese Fragen zu erhalten. Dabei wurde der Fragebogen (siehe Anhang III) schwerpunktmäßig danach ausgerichtet, subjektive Bewertungen der Prüfungsabsolventinnen und -absolventen zu ihren Qualifizierungswegen, den absolvierten Lehrgängen, dem Verhältnis zwischen Prüfungsinhalten und -niveau einerseits und ihrer Tätigkeit andererseits und den Auswirkungen, die sie für sich und ihre Arbeit durch die erfolgte Teilnahme an Qualifizierung und Prüfung erkennen, zu erfahren.

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

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

Insgesamt konnten im Projektverlauf 162 Fragebögen ausgewertet werden.

Ausgewählte Ergebnisse im Einzelnen

1. Allgemeine Angaben zur Person

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

Bei den von den Prüfungsabsolventinnen und -absolventen ausgefüllten Fragebogen überwiegt altersmäßig die Gruppe der 50- bis 59-Jährigen.

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

Tabelle 2: Alter der Prüfungsabsolventinnen und Prüfungsabsolventen

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

N = 162

2. Berufsbildung

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

Tabelle 3: Berufliche Bildung/Hochschulbildung

Berufliche Bildung/Hochschulbildung	Anzahl
Duale Berufsausbildung	81
Schulische Berufsausbildung	43
Fachhochschul-/Hochschulbildung	19
Sonstiges	18

N = 162

3. Beruflicher Werdegang und aktuelle Situation

Bis auf wenige Ausnahmen stehen die Prüfungsabsolventinnen und -absolventen aktuell in einem Beschäftigungsverhältnis bei einer WfbM und sind dort oder anderweitig seit mehr als 20 Jahren beschäftigt:

Tabelle 4: Beschäftigungsort

Derzeitige Berufstätigkeit/Beschäftigungsort	Anzahl
In einer WfbM	124
Bei einem anderen Anbieter gemäß BTHG	2
Sonstiges	9
Aktuell ohne Beschäftigung	25

N = 162

Die konkreten Angaben der Prüfungsabsolventinnen und -absolventen zu ihren bisherigen beruflichen Werdegängen zeigen ein breites Spektrum an Berufsbiografien mit sehr unterschiedlichen Stationen. Dabei fällt auf, dass viele Personen im Laufe ihres Berufslebens nicht nur in unterschiedlichen Tätigkeitsfeldern gearbeitet, sondern viele auch mehr als eine Berufsausbildung und/oder mehr als eine Weiterbildung absolviert haben. Auch machen die Angaben transparent, dass sich kaum typische Berufswege dahingehend zuordnend kategorisieren lassen, dass bestimmte Berufsfelder besonders stark vertreten sind. So lässt sich auch keine ein-

deutige Dominanz z. B. von gewerblich-technischen und/oder landwirtschaftlich und/oder hauswirtschaftlichen Berufsausbildungen gegenüber kaufmännischen Berufsausbildungen feststellen. Eher selten sind lediglich soziale Berufe als erste Berufsausbildung.

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

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

„Tischlergeselle/Grundwehrdienst/Berufskraftfahrer“

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

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

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

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

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

„Hauswirtschafterin/Meisterin“

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

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

„Diätassistentin/FSJ/Erzieherin/jetzt GFAB“

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

„13 Jahre Forstwirt/10 Jahre bei Firma xy/Gruppenleiter WfbM“

„Ausbildung Bürokauffrau/Weiterbildung Bankkauffrau/Sekretärin/Versicherungskauffrau/seit 2013 bei Lebenshilfe“

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

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

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

„Großküche Krankenhaus/Großküche Altenheim/WfbM/Obdachloseneinrichtung“

- „Ausbildung als Industriemechaniker/Zivildienst/WfbM“
- „Ausbildung zum Maschinenbaumechaniker/Ausbildung zum Bauzeichner/Tätigkeiten in Architekturbüros/Tätigkeit im Bereich Entwicklung von Schaumstoffprodukten/Tätigkeit im Bereich Industriebeschilderung und Kennzeichnung“
- „Ausbildung Industriekauffrau/Industriebetriebe-Vertrieb-Ausbilderin/Bildungsträger-Ausbilderin-Bildungsbegleitung Jugendliche/Sozialpsychiatrische Einrichtung für Menschen mit psychischen Behinderungen“
- „Ausbildung als Schriftsetzerin/Angestellte als Schriftsetzerin/selbstständig als Schriftsetzerin/Reha-Begleitung von Schädelhirnverletzten“
- „Ausbildung Einzelhandelskauffrau/11 Jahre Einzelhandel/23 Jahre Großhandelskauffrau – leitende Position/seit 5 Jahren WfbM“
- „Schulabschluss 10. Klasse/Lehrausbildung – Abschluss Maschinenbauzeichnerin – Abschluss Gärtnerin/Fachschule/Ausbilderin – Dozentin für GALA-Bau“
- „allgemeine Hochschulreife/Heilerziehungspflegerin/GFAB“
- „Studienabschluss M. A./Dr. phil/Wissenschaftlicher Mitarbeiter an Universität/GFAB“
- „Ausbildung zum Tischler und Restaurator/GALA-Bau, Zimmerer/Ausbildung Abend-schule zum Betriebswirt/seit 2010 in WfbM“
- „Ausbildung zum Elektroinstallateur/Facharbeiterabschluss/Mitarbeiter in Produktion/WfbM technischer Dienst/WfbM BBB, SPZ, GFAB“
- „Tischler-Ausbildung Deutsche Staatsoper Berlin/Wanderschaft 3 ½ Jahre/Holzbildhau-er-ausbildung/Arbeiten mit Produktionsschülern“
- „Krankenpflegehelferin mit Diplom/4 Jahre psych. Pflegeheim/24 Jahre WfbM“
- „Ausbildung Zootechniker/Mechanisator-Rinderzucht/bis 2019 in Rinderzucht tätig“
- „Ausbildung zur Friseurin und von 2009 – 2018 tätig als Friseurin“
- „KFZ-Schlosser/LKW-Fahrer“
- „Masterabschluss Electrical Communication Engineering/Praktikum im Fraunhofer-Institut/Ingenieur Assistentin im Irak“
- „Ausbildung Erzieherin/SPZ/GFAB“
- „Fachhochschulstudium Krippenpädagogik/Krippenerzieherin/Erzieherin/SPZ/GBAB“
- „Schulische Ausbildung zur Immobilienkauffrau/Berufsbildendes Soziales Jahr/Arbeit in WfbM“
- „Ausbildung als Krankenschwester/12 Jahre ambulante Pflege/seit 5 Jahren Gruppenlei-tung in WfbM“
- „Studienabschluss als Literatur-/Medienwissenschaftler/Quereinstieg als FAB“

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

„schulische Ausbildung Kinderpflege/Fachkraft/Weiterbildung“

„schulische Ausbildung als Zimmermann/Physiotherapeut/GFAB“

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

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

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

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

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

„Ausbildung als Landwirt“

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

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

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

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

„schulische Ausbildung Modeschneiderin“

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

„Ausbildung Zerspanungsfacharbeiter/CNC Dreher/Forstarbeiter/Trockenbauer“

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

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

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

„Ausbildung Bäckereifachverkäuferin/Luftsicherheitsassistentin/Zugbegleiterin“

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

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

„Anlagenmechaniker, Anlagenbediener“

„Einzelhandel, Dokumentar, Programmierer“

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

4. Qualifizierungsweg und Prüfung

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

Tabelle 5: Motive zur Teilnahme am Lehrgang und der Prüfung (Mehrfachnennungen möglich)

Motive zur Teilnahme am Lehrgang und der Prüfung	Anzahl
Vorgabe des Arbeitgebers	97
Sicherung/Erhalt des Arbeitsplatzes	55
Berufliche Neuorientierung/angestrebte Veränderung	69
Interesse/Wunsch nach formalem Abschluss	63
Persönliche und fachliche Weiterentwicklung	115
Beruflicher Aufstieg	38
Besserer Verdienst	49
Sonstiges	5

N = 162

Zur Bewertung des Lehrgangs durch die Prüfungsabsolventinnen und -absolventen: Überwiegend fühle man sich umfassend und gut auf die Abschlussprüfung vorbereitet, und auch die zur Anwendung gekommenen Lernformen bewertet man überwiegend positiv.

Der Austausch mit anderen Lehrgangsteilnehmenden wird als sehr hilfreich erlebt.

Einzelne Kommentierungen formulieren, dass mehr Praxisorientierung in den Lehrgängen wünschenswert sei: „Praxisbezogener, praxisorientierter“; „mehr Anschauungsmaterial“; „Exkursion in andere Werkstätten“, „zusätzliche Praxisbesuche in anderen Einrichtungen“ (wörtliche Zitate).

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

Bei den Einschätzungen zu den Auswirkungen der absolvierten Prüfung erhält bei Möglichkeit von Mehrfachnennungen die Erweiterung der Fachkenntnisse überragend hohe Zustimmungswerte, gefolgt von dem Gewinn eines veränderten Blickes auf das berufliche Aufgabenfeld und neuen Anregungen für die berufliche Tätigkeit. Ebenfalls hohe Zustimmungswerte erhält die Bewertung, dass das Erleben der Vorbereitung und des Ablegens der Prüfung her-

ausfordernd waren und das berufliche Selbstbewusstsein gestärkt haben: „*Mein erworbener Abschluss hat mir persönlich und fachlich sehr gutgetan. Ich gehe professioneller mit meinem Betreuungsauftrag um, verstehe die Diskrepanz zwischen Theorie und Praxis*“ (wörtliches Zitat).

**Tabelle 6: Einschätzungen zu den Auswirkungen der abgelegten Prüfung
(Mehrfachnennungen möglich)**

Einschätzungen zu den Auswirkungen der abgelegten Prüfung	Ja	Teilweise	Nein
Vorbereitung und Ablegen der Prüfung haben meine Fachkenntnisse erweitert	130	28	3
Vorbereitung und Ablegen der Prüfung haben meinen Blick auf mein berufliches Aufgabengebiet verändert	94	54	12
Vorbereitung und Ablegen der Prüfung haben mir neue Anregungen für meine berufliche Tätigkeit gegeben	100	50	11
Vorbereitung und Ablegen der Prüfung waren herausfordernd	116	43	1
Vorbereitung und Ablegen der Prüfungen haben mein berufliches Selbstbewusstsein			
a) verändert	79	55	25
b) gestärkt	102	41	16
Der Fortbildungsabschluss eröffnet mir neue berufliche Perspektiven	84	49	27
Mit dem Fortbildungsabschluss erhöht sich mein Verdienst	Ja	Nein	
	84	73	

N = 162

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

Tabelle 7: Votum zu Empfehlung für GFABPrV

Votum zu Empfehlung für GFABPrV	Ja	Teilweise	Nein
Ich würde Vorbereitung und Ablegen der Prüfung jedem Kollegen/jeder Kollegin empfehlen	110	41	7

N = 162

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

**Tabelle 8: Einschätzungen zur Fortbildungsprüfungsverordnung (GFABPrV)
(Mehrfachnennungen möglich)**

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

N = 162

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

3.4 Das Fachgespräch mit relevanten Verantwortlichen und Stakeholdern

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

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

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

förderung (BeFAB) und der Bundesarbeitsgemeinschaft der Werkstätten für behinderte Menschen.

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

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

Die Teilnehmenden waren:

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

- ▶ Arbeiterwohlfahrt AWO Bundesverband e. V.
- ▶ Bundesvereinigung der kommunalen Spitzenverbände
- ▶ Bundesvereinigung Lebenshilfe e. V.
- ▶ Deutscher Paritätischer Wohlfahrtsverband – Gesamtverband e. V.
- ▶ Deutscher Caritasverband e. V.
- ▶ Deutsches Rotes Kreuz e. V.
- ▶ Diakonie Deutschland – Evangelischer Bundesverband
- ▶ Anthropoi – Bundesverband anthroposophisches Sozialwesen e. V.
- ▶ Werkstatträte Deutschland

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

Die **Bundesagentur für Arbeit (BA)** ist in mehrfacher Hinsicht ein relevanter Stakeholder in Fragen der WfbM; als Anerkennungsbehörde entscheidet sie im Einvernehmen mit dem Träger der Eingliederungshilfe über die Anträge von Einrichtungen auf Anerkennung als anerkannte Werkstatt für behinderte Menschen. Zugleich ist die Bundesagentur für Arbeit Hauptleistungsträger für das Eingangsverfahren und den Berufsbildungsbereich in anerkannten WfbM und setzt mit ihren Fachkonzepten für beide Bereiche entscheidende Orientierungsmarken und Vorgaben für Struktur, Organisation und fachliche Gestaltung derselben (BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT 2010; 2019).

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

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

Das **Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS)** ist das innerhalb der Bundesregierung für die Teilhabe und Inklusion behinderter Menschen zuständige Fachministerium. Neben Referaten zur Politik für Menschen mit Behinderungen, soziale Entschädigung und Rehabilitation, Gleichstellung behinderter Menschen, Grundsatzfragen, internationalen Fragen und Teilhabeforschung werden im BMAS auch die Themen Teilhabe schwerbehinderter Menschen, Werkstätten für behinderte Menschen, Eingliederungshilfe, Bundesteilhabegesetz, Modellvorhaben zur Stärkung der Rehabilitation, Förderprogramme und Digitalisierung und Inklusion in Fachreferaten bearbeitet. Sowohl die VN-Konvention für Rechte von Menschen mit Behinderung und der entsprechende *Focal Point* der Bundesregierung als auch der/die Beauftragte der Bundesregierung für die Belange von Menschen mit Behinderung sind im BMAS verortet.

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

Je nach Landesrecht sind überörtliche Träger der Sozialhilfe entweder die Bundesländer selbst oder höhere Kommunalverbände wie etwa die Landschaftsverbände Westfalen-Lippe (LWL) und Rheinland (LVR), der Landeswohlfahrtsverband Hessen oder der Kommunale Sozialverband Sachsen. Die Aufgaben dieser überörtlichen Sozialhilfeträger sind im Wesentlichen im SGB XII und SGB IX geregelt.

Ziele der BAGüS sind laut Selbstauskunft die gleichberechtigte Teilhabe von Menschen mit Behinderung am gesellschaftlichen Leben und die Unterstützung von Menschen mit Pflegebedarf. Hierfür entwickelt die BAGüS lebens- und praxisnahe Empfehlungen zur Umsetzung der Sozialgesetze und stellt ihr Wissen den zuständigen parlamentarischen Gremien, den Ministerien des Bundes und der Länder und kommunalen Entscheidungsträgern zur Verfügung.

Sie arbeitet eng mit Fach- und Selbsthilfeverbänden, der Freien Wohlfahrtspflege und anderen Trägern von Einrichtungen und sozialen Diensten zusammen.

Kommentierung der Projektergebnisse durch die Teilnehmenden:

Bundesarbeitsgemeinschaft Werkstätten für behinderte Menschen (BAG WfbM):

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

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

Bundesagentur für Arbeit (BA):

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

Bundesarbeitsgemeinschaft Unterstützte Beschäftigung e. V. (BAG UB):

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

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

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

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS):

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

Aktuell gilt es, den Koalitionsvertrag² und insbesondere die Ergebnisse der „Studie zu einem transparenten, nachhaltigen und zukunftsfähigen Entgeltsystem für Menschen mit Behinderungen in Werkstätten für behinderte Menschen und deren Perspektiven auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt (BMAS 2021) abzuwarten. Im Rahmen dieser Studie ist die Berufliche Bildung und insbesondere auch die Frage, ob es sinnvoll ist, diese aus WfbM herauszulösen, Teilthema. Die Zeit, dieses Forschungsthema weiterzubringen, soll man sich nehmen.

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

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

2 Anmerkung: Das Fachgespräch fand am 11. November 2021, kurz vor dessen Veröffentlichung statt.

4 Schlussfolgerungen und Empfehlungen

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

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

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

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

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

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

Die entscheidende Stellschraube für eine einheitliche, von der Entscheidung und dem Engagement Einzelner unabhängigen, nachhaltigen Durchsetzung des GFAB-Kompetenzstandards in der Praxis ist die entsprechende rechtliche Normierung in der Werkstättenverordnung³.

Eine gesetzliche Weichenstellung würde die als „Wildwuchs“ beklagte intransparente „Vielfalt“ der bei den Fachkräften zur Arbeits- und Berufsförderung derzeit gegebenen Qualifizie-

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

rungswege und Qualifikationen⁴ beenden und ein einheitliches, anforderungsadäquates Kompetenzniveau der Fachkräfte erzielen.

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

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

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

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

So empfiehlt sich angesichts der insbesondere aus der Fokusgruppe Leitungsverantwortliche in WfbM übereinstimmend geäußerten Problematik der Gewinnung von Fachkräften die Chancen zu erkennen, die mit der Durchsetzung des GFAB-Fortbildungsabschlusses verbunden sein können. Für die in diesem Kontext manchmal halboffen ausgedrückte Sorge, mit der Einführung eines verbindlichen GFAB-Kompetenzstandards durch den Wegfall geringer qualifizierter bzw. nicht zur Fortbildung zu motivierender Fachkräfte weiteren Fachkräftemangel auszulösen, gibt es nicht nur aufgrund ihres hypothetischen Charakters keine empirische Bestätigung. Sich von dieser Befürchtung leiten zu lassen, heißt vor allem, wissentlich beim übereinstimmend als elementar bewerteten Faktor „Berufsbildungspersonal“ (zur Bedeutung des Berufsbildungspersonals siehe z. B. grundlegend die Beiträge in ULMER/WEISS/ZÖLLER 2012) qualitative Abstriche zu machen.

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

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

Die neue Bundesregierung hat in ihrem Koalitionsvertrag im Kapitel zu Inklusion (KOALITIONSVERTRAG 2021–2025, S. 78–80) ihre gemeinsame Absicht veröffentlicht, den Schwerpunkt

4 Damit ist nicht die Vielfalt der Vorqualifikationen und Herkunftspeditionen gemeint, die durchaus entsprechend des jeweiligen konkreten Tätigkeitsfeldes sinnvoll und wünschenswert sein kann.

auf die Arbeitsmarktintegration von Menschen mit Behinderungen zu legen. Damit könnten sich zunehmend neue Tätigkeitsfelder für Geprüfte Fachkräfte zur Arbeits- und Berufsförderung auch außerhalb der bisherigen ergeben, beispielsweise in Inklusionsfirmen, Inklusionsabteilungen oder auch in Betrieben und Unternehmen des sogenannten allgemeinen Arbeitsmarktes.

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

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

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

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

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

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

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

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

Entsprechend ist allen Leitungsverantwortlichen, aber auch den Trägern von WfbM und allen weiteren Entscheidungsträgern zu empfehlen, die Chancen zu erkennen, die mit der Investition in die Ressource qualifiziertes Fachkräftepersonal verbunden ist. Investition ist dabei nicht ausschließlich finanziell zu verstehen, sondern entsprechend der dargestellten Rückmeldungen auch im Sinne von mehrdimensionaler Wertschätzung.

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

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

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

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

Literaturverzeichnis

- BECK, Iris: Bedürfnisse, Bedarf, Hilfebedarf und -planung: Aspekte der Differenzierung und fachlichen Begründung. In: GREVING, Heinrich (Hrsg.): Hilfeplanung und Controlling in der Heilpädagogik. Freiburg im Breisgau 2002, S. 32–61
- BENDEL, Alexander; RICHTER, Caroline: Entgelte und Entgeltordnungen in Werkstätten für Menschen mit Behinderung: Reformbedarfe und Handlungsempfehlungen. In: IAQ-Report 02/2021, S. 4f. URL: <https://doi.org/10.17185/dupublico/74005> (Stand: 13.01.2022)
- BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT: Fachkonzept für Eingangsverfahren/Berufsbildungsbereich bei anderen Leistungsanbietern. 2019. URL: https://www.arbeitsagentur.de/datei/FK-Eingang-Berufsbildung_ba015973.pdf (Stand: 13.01.2022)
- BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT: Fachkonzept für Eingangsverfahren und Berufsbildungsbereich in Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM). 2010. URL: https://www.arbeitsagentur.de/datei/dok_ba013436.pdf (Stand: 13.01.2022)
- BUNDESARBEITSGEMEINSCHAFT DER ÜBERÖRTLICHEN TRÄGER DER SOZIALHILFE UND DER EINGLIEDERUNGSHILFE (BAGÜS) Werkstattempfehlungen 2021 – Empfehlungen zu den Leistungen der Teilhabe am Arbeitsleben. Münster 2021
- BAG WFBM – BUNDESARBEITSGEMEINSCHAFT WERKSTÄTTEN FÜR BEHINDERTE MENSCHEN E. V.: EvaBi im Gespräch. Ein Interview mit Andrea Stratmann. In: Werkstatt:Dialog 1.2021, S. 32f.
- BAG WFBM – BUNDESARBEITSGEMEINSCHAFT WERKSTÄTTEN FÜR BEHINDERTE MENSCHEN E. V. (Hrsg.): Neue Herausforderungen. Neue Perspektiven. Neue Wege. Jahresbericht 2020.
- BAG WFBM – BUNDESARBEITSGEMEINSCHAFT WERKSTÄTTEN FÜR BEHINDERTE MENSCHEN E. V. (Hrsg.): Werkstatt im Wandel – Die Position des Vorstandes der BAG WfbM. 2018.
- BAG WFBM – BUNDESARBEITSGEMEINSCHAFT WERKSTÄTTEN FÜR BEHINDERTE MENSCHEN E. V. (Hrsg.): Harmonisierte Bildungsrahmenpläne – Berufliche Perspektiven für Werkstattbeschäftigte. 2017.
- BAG WfbM – BUNDESARBEITSGEMEINSCHAFT WERKSTÄTTEN FÜR BEHINDERTE MENSCHEN E. V. (Hrsg.): BAG WfbM empfiehlt GFAB-Qualifikation, 2016.
- BGBL – BUNDESGESETZBLATT Teil 1, Nr. 47, Jg. 2019: Sechste Verordnung zur Änderung der Fortbildungsprüfungsverordnungen vom 9. Dezember 2019. Artikel 78 Änderung der Arbeits- und Berufsförderungsfortbildungsprüfungsverordnung, S. 2419–2422
- BGBL – BUNDESGESETZBLATT Teil 1, Nr. 66, Jg. 2016a, S. 3234–3340: Gesetz zur Stärkung der Teilhabe von Selbstbestimmung von Menschen mit Behinderungen (Bundesteilhabegesetz – BTHG) vom 23. Dezember 2016
- BGBL – BUNDESGESETZBLATT Teil 1, Nr. 61, Jg. 2016b, S. 2909–2913: Verordnung über die Prüfung zum anerkannten Fortbildungsabschluss Geprüfte Fachkraft zur Arbeits- und Berufsförderung (Arbeits- und Berufsförderungsfortbildungsprüfungsverordnung – GFABPrV) vom 13. Dezember 2016
- BGBL – BUNDESGESETZBLATT Teil 1, Nr. 5, Jg. 2009, S. 88–92: Ausbilder-Eignungsverordnung vom 21. Januar 2009
- BGBL – BUNDESGESETZBLATT Teil II Nr. 35, Jg. 2008, S. 1419–1457: Gesetz zu dem Übereinkommen der Vereinten Nationen vom 13. Dezember 2006 über die Rechte von Menschen mit Behinderungen sowie zu dem Fakultativprotokoll vom 13. Dezember 2006 zum Übereinkommen der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen vom 21. Dezember 2008

- BGBL – BUNDESGESETZBLATT Teil 1, Nr. 42, Jg. 2002, S. 2281: Verordnung über die Bestimmung der zuständigen Stelle für die Durchführung der Prüfung zum anerkannten Abschluss Geprüfte Fachkraft zur Arbeits- und Berufsförderung in Werkstätten für behinderte Menschen vom 24. Juni 2002
- BGBL – BUNDESGESETZBLATT Teil 1, Nr. 48; Jg. 1980, S. 1367: § 9 Werkstattleiter, Fachpersonal zur Arbeits- und Berufsförderung. In: Dritte Verordnung zur Durchführung des Schwerbehindertengesetzes (Werkstättenverordnung – Schwerbehindertengesetz – SchwbWV), vom 13. August 1980, S. 1365–1369
- BIBB – BUNDESINSTITUT FÜR BERUFSBILDUNG (Hrsg.): Ausbildungsordnungen und wie sie entstehen. Bonn 2017. URL: <https://www.bibb.de/dienst/veroeffentlichungen/de/publication/show/8269> (Stand: 12.01.2022)
- BMAS – BUNDESMINISTERIUM FÜR ARBEIT UND SOZIALES (Hrsg.): Nationaler Aktionsplan 2.0 der Bundesregierung zur UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK) – Unser Weg in eine inklusive Gesellschaft. Berlin 2016 – 2021. URL: https://www.gemeinsam-einfach-machen.de/SharedDocs/Downloads/DE/AS/NAP2/NAP2.pdf?__blob=publicationFile&v=3 (Stand: 21.01.2022)
- BMAS – BUNDESMINISTERIUM FÜR ARBEIT UND SOZIALES (Hrsg.): Studie zu einem transparenten, nachhaltigen und zukunftsfähigen Entgeltsystem für Menschen mit Behinderungen in Werkstätten für behinderte Menschen und deren Perspektiven auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt. Erster Zwischenbericht. Forschungsbericht 586. Oktober 2021. URL: https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Publikationen/Forschungsberichte/fb-586-studie-entgeltsystem-menschen-mit-behinderungen-zwischenbericht.pdf?__blob=publicationFile&v=3 (Stand: 14.01.2022)
- DVfR – DEUTSCHE VEREINIGUNG FÜR REHABILITATION E. V.: Corona-Konsultationsprozess der Deutschen Vereinigung für Rehabilitation „Teilhabe und Inklusion in Zeiten der SARS-CoV-2-Pandemie – Auswirkungen und Herausforderungen“ Abschlussbericht – Sicherung der Teilhabe während und nach der Pandemie: Problemlagen, Herausforderungen, Handlungsoptionen. 2021. URL: https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Teilhabe/abschlussbericht-dvfr-sicherung-der-teilhabe.pdf?__blob=publicationFile&v=1 (Stand: 13.01.2022)
- DEUTSCHER BUNDESTAG (Hrsg.): Drucksache 14/8758 vom 10.04.2002. Antwort der Bundesregierung auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten Dr. Ilja Seifert, Maritta Böttcher, Dr. Heinrich Fink und der Fraktion der PDS – Drucksache 14/8680 – Berufliche Qualifikation durch anerkannten Abschluss „Geprüfte Fachkraft zur Arbeits- und Berufsförderung in Werkstätten für behinderte Menschen“, S. 3
- DEUTSCHER BUNDESTAG: Wissenschaftliche Dienste – Zur praktischen Umsetzung und Evaluierung von Gesetzen. Fachbereich: WD 3: Verfassung und Verwaltung, Az.: WD 3 – 3000 – 298/19 (30.01.2020). URL: <https://www.bundestag.de/resource/blob/687888/421820b4cf590937b45c24010e45e499/WD-3-298-19-pdf-data.pdf> (Stand: 24.01.2022)
- DEUTSCHER, Viola: Berufliche Handlungskompetenz und ihre Diagnostik: zwischen Bildungsanspruch und Verwertbarkeitserfordernissen. In: SEYFRIED, Jürgen; BECK, Klaus; ERTELT, Bernd-Joachim; FRY, Andreas (Hrsg.): Beruf, Beruflichkeit, Employability. Bielefeld 2019, S. 95–116
- ESSER, Friedrich Hubert: Vorwort. In: VOLLMER, Kirsten u. a.: Qualifizierung des Berufsbildungspersonals in der beruflichen Bildung behinderter Menschen. Einschätzungen, Anmerkungen, Impulse. S. 3, Bonn 2020
- GROLLMANN, Philipp; ULMER, Philipp: Betriebliches Bildungspersonal. In: ARNOLD, Rolf; LIPSMEIER, Antonius; ROHLS, Matthias (Hrsg.): Handbuch Berufsbildung. Wiesbaden 2019, S. 533f.

- HACKEL, Monika: Berufliche Handlungsfähigkeit und Kompetenzorientierung: Entwicklungswege und Diskurse in der beruflichen Bildung. In: BELLMANN, Lutz; BÜCHTER, Karin; FRANK, Irmgard; KREKEL, Elisabeth M.; WALDEN, Günter (Hrsg.): Schlüsselthemen der beruflichen Bildung in Deutschland. Ein historischer Überblick zu wichtigen Debatten und zentralen Forschungsfeldern. Bonn 2021, S. 169–184
- HARM, Stefan: Professionalisierungsverständnisse und -bedarfe des Berufsbildungspersonals bei Bildungsdienstleistern im Kontext der einwirkenden Arbeitsbedingungen und der wahrgenommenen Aufgabenfelder. In: KOHL, Matthias; DIETRICH, Andreas; FASSHAUER, Uwe (Hrsg.): „Neue Normalität“ betrieblichen Lernens gestalten. Konsequenzen von Digitalisierung und neuen Arbeitsformen für das Bildungspersonal. Bonn 2021, S. 53–68
- HA – HAUPTAUSSCHUSS DES BUNDESINSTITUTS FÜR BERUFSBILDUNG (BIBB) (Hrsg.): (HA 128) Richtlinie des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung vom 15. Dezember 2021. Musterprüfungsordnung für Fortbildungsprüfungen gemäß § 56 Absatz 1 in Verbindung mit § 47 Absatz 1, 3 bis 5 des Berufsbildungsgesetzes (MPO-F-BBiG). URL: <https://www.bibb.de/dokumente/pdf/HA128.pdf> (Stand: 05.02.2022)
- HA – HAUPTAUSSCHUSS DES BUNDESINSTITUTS FÜR BERUFSBILDUNG (BIBB) (Hrsg.): (HA 159) Empfehlung des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung vom 12. März 2014 für Eckpunkte zur Struktur und Qualitätssicherung der beruflichen Fortbildung nach Berufsbildungsgesetz (BBiG) und Handwerksordnung (HwO). URL: <https://www.bibb.de/dokumente/pdf/HA159.pdf> (Stand: 05.02.2022)
- HA – HAUPTAUSSCHUSS DES BUNDESINSTITUTS FÜR BERUFSBILDUNG (BIBB) (Hrsg.): (HA 173) Empfehlung des Hauptausschusses vom 17. November 2020 zur Auslegung des nach den §§ 53b ff. des Berufsbildungsgesetzes/§§ 42b ff. der Handwerksordnung vorgesehenen Lernumfangs für den Erwerb von Kompetenzen auf den drei Fortbildungsstufen der höherqualifizierenden Berufsbildung und zur Darlegung gegenüber der zur Prüfung zulassenden Stelle. URL: <https://www.bibb.de/dokumente/pdf/HA173.pdf> (Stand: 05.02.2022)
- IW – INSTITUT DER DEUTSCHEN WIRTSCHAFT (Hrsg.): In: DEMARY, Vera; MALIN, Lydia; SEYDA, Susanne; WERNER, Dirk: Berufliche Weiterbildung in Deutschland – Ein Vergleich von betrieblicher und individueller Perspektive. Köln 2013
- KEUNE, Saskia; FROHNENBERG, Claudia: Geprüfte Fachkraft zur Arbeits- und Berufsförderung in Werkstätten für behinderte Menschen – Lehrgangsempfehlung. Hrsg. vom Bundesinstitut für Berufsbildung. Bielefeld 2001
- KOALITIONSVERTRAG 2021–2025 zwischen der Sozialdemokratischen Partei Deutschlands (SPD), BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN und den Freien Demokraten (FDP): Mehr Fortschritt wagen Bündnis für Freiheit, Gerechtigkeit und Nachhaltigkeit. S. 78–80. URL: <https://www.bundesregierung.de/resource/blob/974430/1990812/04221173eef9a6720059cc353d759a2b/2021-12-10-koav2021-data.pdf?download=1> (Stand: 21.01.2022)
- KOHL, Matthias; DIETRICH, Andreas; FASSHAUER, Uwe: Bildungspersonal als Gestalter/-innen betrieblichen Lernens im Kontext von Digitalisierung und „neuer Normalität“ – zur Einführung in den Band. In: KOHL, Matthias; DIETRICH, Andreas; FASSHAUER, Uwe (Hrsg.): „Neue Normalität“ betrieblichen Lernens gestalten. Konsequenzen von Digitalisierung und neuen Arbeitsformen für das Bildungspersonal. Bonn 2021, S. 7–14
- KRANERT, Hans-Walter; STEIN, Roland; RIEDL, Anna: Berufliche Bildung in Werkstätten für Menschen mit Behinderung – Evaluation der harmonisierten Bildungsrahmenpläne. Bielefeld 2021
- OSNABRÜCKER ERKLÄRUNG 2020 zur beruflichen Bildung als Motor für den Wiederaufbau und den gerechten Übergang zu einer digitalen und ökologischen Wirtschaft. 30. November 2020. URL: https://www.bibb.de/dokumente/pdf/ab31_corrigenum_osnabruecker_erklaerung.pdf (Stand: 09.05.2022)

- STATISTISCHES BUNDESAMT: Bildung, Forschung und Kultur – Berufliche Bildung. Fachserie 11 Reihe 3. Wiesbaden, verschiedene Jahrgänge
- THESING, Stefan: Berufliche Bildung im Zielkonflikt – Umsetzungsbedingungen des gesetzlichen Auftrags der WfbM. Bundesvereinigung Lebenshilfe e. V. (Hrsg.). Marburg 2017
- TRUNK, Wolfgang: Geprüfte Fachkraft zur Arbeits- und Berufsförderung. In: Behindertenrecht. br – Behinderung und Recht 44 (2005) 6, S. 156–159
- ULMER, Philipp; WEISS, Reinhold; ZÖLLER, Arnulf (Hrsg.): Berufliches Bildungspersonal – Forschungsfragen und Qualifizierungskonzepte. Bielefeld 2012
- VOLLMER, Kirsten: Consider their importance – ein pointierter Beitrag zur Qualifizierung des Berufsbildungspersonals in der beruflichen Bildung behinderter Menschen. In: VOLLMER, Kirsten; LAAKMANN, Julia; METZLER, Christoph; SCHLIECK, Harald; WEISER, Manfred (Hrsg.): Qualifizierung des Berufsbildungspersonals in der beruflichen Bildung behinderten Menschen. Einschätzungen, Anmerkungen, Impulse. Bonn 2020, S. 10
- VOLLMER, Kirsten: Inklusion benötigt Region: Das neue personenzentrierte und kompetenzorientierte Qualifikationsprofil „Fachkraft zur Arbeits- und Berufsförderung“. In: Berufliche Rehabilitation. Zeitschrift zur beruflichen und sozialen Teilhabe. Qualifizierung: barrierefrei und regional 31 (2017) 3, S. 199–205
- VOLLMER, Kirsten; FROHNENBERG, Claudia (Hrsg.): Fachkräfte in den Werkstätten für behinderte Menschen – Qualifikationsanforderungen im Zeichen von Teilhabe und Inklusion – Abschlussbericht. Bonn 2015
- VOLLMER, Kirsten; METTIN, Gisela; FROHNENBERG, Claudia: Orientierungshilfe Fachkraft zur Arbeits- und Berufsförderung. Bonn 2019

Anhang

Anhang I: GFABPrV und Artikel 78 Änderung der Arbeits- und Berufsförderungsfortbildungsprüfungsverordnung

Anhang II: BMAS-Verordnung über die Bestimmung der zuständigen Stelle

Anhang III: Fragebogen-GFAB-Absolventinnen und -Absolventen

Anhang IV: BIBB-HA-Empfehlungen 128 und 159

Anhang V: WVO § 9

Anhang Ia: GFABPrV

Bundesgesetzblatt Jahrgang 2016 Teil I Nr. 61, ausgegeben zu Bonn am 21. Dezember 2016

2909

Verordnung über die Prüfung zum anerkannten Fortbildungsabschluss Geprüfte Fachkraft zur Arbeits- und Berufsförderung (Arbeits- und Berufsförderungsfortbildungsprüfungsverordnung – GFABPrV)

Vom 13. Dezember 2016

Es verordnet auf Grund

- des § 53 Absatz 1 in Verbindung mit Absatz 2 des Berufsbildungsgesetzes, dessen Absatz 1 zuletzt durch Artikel 436 Nummer 4 Buchstabe a der Verordnung vom 31. August 2015 (BGBl. I S. 1474) geändert worden ist, das Bundesministerium für Bildung und Forschung im Einvernehmen mit dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales nach Anhörung des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung und
- des § 30 Absatz 5 des Berufsbildungsgesetzes das Bundesministerium für Bildung und Forschung nach Anhörung des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung:

§ 1

Ziel der Prüfung und Bezeichnung des Fortbildungsabschlusses

(1) Mit der Prüfung zum anerkannten Fortbildungsabschluss Geprüfte Fachkraft zur Arbeits- und Berufsförderung soll die auf einen beruflichen Aufstieg abzielende Erweiterung der beruflichen Handlungsfähigkeit nachgewiesen werden.

(2) Die Prüfung wird von der zuständigen Stelle durchgeführt.

(3) Durch die Erweiterung der beruflichen Handlungsfähigkeit soll die Geprüfte Fachkraft zur Arbeits- und Berufsförderung in der Lage sein, personenzentrierte berufliche Bildungs- und Beschäftigungsmaßnahmen sowie arbeitsbegleitende Maßnahmen für behinderte Menschen durchzuführen, um ihnen die Teilhabe am Arbeitsleben zu ermöglichen. Diese Maßnahmen sollen von der Fachkraft insbesondere in Werkstätten für behinderte Menschen und in anderen Bereichen der Arbeits- und Berufsförderung mit inhaltlich vergleichbarem Leistungsspektrum durchgeführt werden. Die Geprüfte Fachkraft zur Arbeits- und Berufsförderung soll die Leistungs- oder Erwerbsfähigkeit behinderter Menschen wiedergewinnen, erhalten, entwickeln und erhöhen und die behinderten Menschen dabei unterstützen, ihre Persönlichkeit weiterzuentwickeln. Darüber hinaus soll sie in der Lage sein, den Übergang behinderter Menschen in Ausbildung und Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu fördern und behinderte Menschen bei diesem Übergang zu begleiten. Dabei hat die Geprüfte Fachkraft zur Arbeits- und Berufsförderung behinderungsspezifische, ethische, interkulturelle, therapeutische, rehabilitative, habitative, medizinische, soziale und rechtliche, aber auch organisatorische, betriebswirtschaftliche und betriebliche Zusammenhänge zu beachten. Sie hat das Wunsch- und Wahlrecht der behinderten

Menschen zu berücksichtigen und deren Selbstbestimmung zu fördern. Zur erweiterten beruflichen Handlungsfähigkeit gehören im Einzelnen folgende Aufgaben:

1. Beurteilen der persönlichen Voraussetzungen behinderter Menschen, insbesondere
 - a) Erkennen, Analysieren und Beurteilen von individuellen Wünschen, Neigungen, Kompetenzen und Förder- und Entwicklungsbedarfen behinderter Menschen,
 - b) Erstellen und Fortentwickeln von personenzentrierten Leistungs- und Kompetenzprofilen für behinderte Menschen und Ableiten individueller Ziele aus diesen Profilen,
 - c) Ausarbeiten individueller Bildungs- und Teilhabepläne für behinderte Menschen und
 - d) Dokumentieren von Arbeits- und Entwicklungsprozessen behinderter Menschen,
2. Planen, Organisieren, Fördern, Koordinieren und Bewerten der Bildungs- und Arbeitsprozesse sowie des Rehabilitations- und Habilitationsverlaufs behinderter Menschen,
3. Gestalten von lern- und persönlichkeitsförderlichen sowie von barrierefreien Arbeitsplätzen,
4. Durchführen arbeitsbegleitender Maßnahmen zur Persönlichkeitsentwicklung behinderter Menschen, abgestimmt auf Art, Schwere und Vielfalt der Behinderungen sowie auf sich verändernde Förder- und Entwicklungsbedarfe,
5. Initiieren, Begleiten und Fördern von beruflichen Bildungs-, Arbeits- und Beschäftigungsprozessen sowie Qualifizieren behinderter Menschen bei Übergängen in andere berufliche Bildungs-, Arbeits- oder Beschäftigungsverhältnisse,
6. Steuern und Gestalten von Kommunikations- und Kooperationsprozessen sowie
7. Führen von Gruppen und Moderieren von Gruppenbildungs- und Teambildungsprozessen unter Beachtung des Gleichheitsgrundsatzes.

Die Geprüfte Fachkraft zur Arbeits- und Berufsförderung soll die Aufgaben eigenständig, verantwortlich, sozialkompetent und selbstreflektiert wahrnehmen. Sie hat die behinderten Menschen bei der Durchführung der Aufgaben einzubeziehen.

(4) Die erfolgreich abgelegte Prüfung führt zum anerkannten Fortbildungsabschluss „Geprüfte Fachkraft zur Arbeits- und Berufsförderung“.

2910 Bundesgesetzblatt Jahrgang 2016 Teil I Nr. 61, ausgegeben zu Bonn am 21. Dezember 2016

§ 2

Voraussetzungen für die Zulassung zur Prüfung

(1) Zur Prüfung ist zuzulassen, wer Folgendes nachweist:

1. eine erfolgreich abgelegte Abschlussprüfung in einem nach dem Berufsbildungsgesetz oder nach der Handwerksordnung anerkannten Ausbildungsberuf und eine sich daran anschließende mindestens zweijährige einschlägige Berufspraxis,
2. eine erfolgreich abgelegte Abschlussprüfung in
 - a) einem auf der Grundlage eines Berufszulassungsgesetzes geregelten Heilberuf oder
 - b) einem dreijährigen landesrechtlich geregelten Beruf im Gesundheits- und Sozialwesen
 und eine sich daran anschließende mindestens zweijährige einschlägige Berufspraxis,
3. ein erfolgreich abgeschlossenes einschlägiges Hochschulstudium und eine sich daran anschließende mindestens zweijährige einschlägige Berufspraxis oder
4. eine mindestens sechsjährige Berufspraxis.

(2) Sechs Monate der nachzuweisenden Berufspraxis müssen in Aufgabenbereichen geleistet worden sein, die wesentliche Bezüge zu den in § 1 Absatz 3 genannten Aufgaben einer Geprüften Fachkraft zur Arbeits- und Berufsförderung haben.

(3) Abweichend von Absatz 1 ist zur Prüfung auch zuzulassen, wer durch Vorlage von Zeugnissen oder auf andere Weise glaubhaft macht, Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten erworben zu haben, die der beruflichen Handlungsfähigkeit vergleichbar sind und die die Zulassung zur Prüfung rechtfertigen.

§ 3

Handlungsbereiche

In der Prüfung werden die folgenden Handlungsbereiche geprüft:

1. Eingliederung und Teilhabe am Arbeitsleben personenzentriert gestalten,
2. berufliche Bildungsprozesse personenzentriert planen, steuern und gestalten,
3. Arbeits- und Beschäftigungsprozesse personenzentriert planen und steuern sowie Arbeitsplätze personenzentriert gestalten sowie
4. Kommunikation und Zusammenarbeit personenzentriert planen, steuern und gestalten.

§ 4

Handlungsbereich „Eingliederung und Teilhabe am Arbeitsleben personenzentriert gestalten“

(1) Im Handlungsbereich „Eingliederung und Teilhabe am Arbeitsleben personenzentriert gestalten“ soll der Prüfungsteilnehmer oder die Prüfungsteilnehmerin nachweisen, dass er oder sie in der Lage ist, unter Einbeziehung des behinderten Menschen personenzentriert den Verlauf der Eingliederung des behinderten Menschen und dessen Teilhabe am Arbeitsleben zu planen und zu gestalten. Dazu muss der Prüfungsteil-

nehmer oder die Prüfungsteilnehmerin in der Lage sein, Fähigkeiten und Wünsche des behinderten Menschen zu erkennen, einzuschätzen und zu berücksichtigen sowie Angebote zu Qualifizierung, Beschäftigung und Arbeit zu unterbreiten. Er oder sie muss behinderten Menschen mit geeigneten Methoden Aufgaben und Arbeiten bereitstellen können und aus deren Erledigung Schlussfolgerungen über die Fähigkeiten, Fertigkeiten und Kenntnisse des behinderten Menschen ziehen können.

(2) In diesem Handlungsbereich können folgende Qualifikationsinhalte geprüft werden:

1. Erstellen eines personenzentrierten Eingliederungsplans unter Einbeziehung des behinderten Menschen und unter Berücksichtigung von Formen der beruflichen Bildung und anderer Qualifizierungen innerhalb und außerhalb der Werkstatt für behinderte Menschen,
2. Erarbeiten eines geeigneten Arbeits- und Beschäftigungsangebotes unter Berücksichtigung des individuellen Potentials und der Wünsche des behinderten Menschen; dabei ist eine große Breite des Berufsspektrums unabhängig von geschlechterbezogenen Rollenverständnissen und Rollenzuschreibungen zu vermitteln,
3. Unterbreiten und Umsetzen von Vorschlägen für den Prozess der Teilhabe am Arbeitsleben,
4. Beobachten und Beurteilen der Kompetenzen des behinderten Menschen unter Berücksichtigung der vielfältigen Beeinträchtigungsformen,
5. Anwenden von Methoden und Instrumentarien für eine systematische Beobachtung und Dokumentation insbesondere des Arbeitsverhaltens des behinderten Menschen, seiner Arbeitsleistung, seiner Belastungsfähigkeit, seines Konzentrationsvermögens, seiner Merkfähigkeit, seines Vorstellungsvermögens, seiner motorischen Fertigkeiten, seiner sozialen Kompetenzen und des Grades, zu dem er Kulturtechniken beherrscht,
6. Reflektieren und bedarfsgerechtes Anpassen des Teilhabeprozesses,
7. Fördern von Übergängen der behinderten Menschen in andere berufliche Bildungs-, Arbeits- oder Beschäftigungsprozesse oder -verhältnisse durch Motivieren, Initiieren, Begleiten und Qualifizieren unter Berücksichtigung und Einbeziehung der am Übergangsprozess intern und extern Beteiligten sowie
8. Anwenden anerkannter und geeigneter diagnostischer Verfahren und Instrumente, anhand derer der Eingliederungsplan erstellt wird.

§ 5

Handlungsbereich „Berufliche Bildungsprozesse personenzentriert planen, steuern und gestalten“

(1) Im Handlungsbereich „Berufliche Bildungsprozesse personenzentriert planen, steuern und gestalten“ soll der Prüfungsteilnehmer oder die Prüfungsteilnehmerin nachweisen, dass er oder sie in der Lage ist, Bildungsprozesse, durch die behinderte Menschen berufliche Handlungsfähigkeit erlangen sollen, personenzentriert didaktisch zu planen, zu steuern, durchzuführen, auszuwerten und zu dokumentieren. Hierbei hat

der Prüfungsteilnehmer oder die Prüfungsteilnehmerin anerkannte Methoden anzuwenden sowie rehabilitative und rehabilitative Aspekte zu berücksichtigen. Die individuellen Bildungsprozesse sind unter Einbeziehung des behinderten Menschen zu gestalten; dabei sind ihm seine Rechte, Interessensvertretungs- und Selbstvertretungsmöglichkeiten zu vermitteln.

(2) In diesem Handlungsbereich können folgende Qualifikationsinhalte geprüft werden:

1. Erarbeiten eines individuellen, an den Inhalten der anerkannten Ausbildungsberufe orientierten Bildungsplanes, der dem Wunsch- und Wahlrecht und den Kompetenzen des behinderten Menschen entspricht,
2. Dokumentieren der Durchführung des Bildungsplanes unter Berücksichtigung des Datenschutzes und der Wahrung der Persönlichkeitsrechte des behinderten Menschen,
3. kontinuierliches Anpassen des beruflichen Qualifizierungsprozesses entsprechend den Entwicklungsschritten des behinderten Menschen,
4. Gestalten von Lernarrangements nach didaktisch-methodischen Kriterien unter Berücksichtigung von Standards der Qualitätssicherung und der Nachhaltigkeit,
5. Erläutern des rechtlichen Status bei Teilhabe am Arbeitsleben insbesondere im Eingangsverfahren, im Berufsbildungs- und im Arbeitsbereich,
6. Planen und Durchführen persönlichkeitsförderlicher beruflicher Begleitmaßnahmen,
7. Bewerten der Kompetenzen des behinderten Menschen und Ableiten von Empfehlungen für den weiteren Bildungsprozess sowie für Übergänge in andere berufliche Bildungs-, Arbeits- oder Beschäftigungsprozesse oder -verhältnisse,
8. Planen, Durchführen und Bewerten betrieblicher Praktika sowie
9. Anwenden von Methoden zur Selbstreflexion.

§ 6

Handlungsbereich „Arbeits- und Beschäftigungs- prozesse personenzentriert planen und steuern sowie Arbeitsplätze personenzentriert gestalten“

(1) Im Handlungsbereich „Arbeits- und Beschäftigungsprozesse personenzentriert planen und steuern sowie Arbeitsplätze personenzentriert gestalten“ soll der Prüfungsteilnehmer oder die Prüfungsteilnehmerin nachweisen, dass er oder sie in der Lage ist, Arbeits- und Beschäftigungsprozesse für behinderte Menschen unter partizipativen, didaktischen und kommunikativen Gesichtspunkten sowie unter Berücksichtigung betriebswirtschaftlicher und betrieblicher Zusammenhänge und Anforderungen zu planen, zu steuern und zu gestalten. Die Arbeits- und Beschäftigungsprozesse sollen kontinuierlich an aktuelle Erfordernisse angepasst werden. Die Arbeitsplätze sind personenzentriert, orientiert an den Gegebenheiten des allgemeinen Arbeitsmarktes sowie lern- und persönlichkeitsförderlich zu gestalten. Dabei sind rechtliche und wirtschaftliche Rahmenbedingungen für die Teilhabe des behinderten Menschen am Arbeitsleben zu berücksichtigen.

(2) In diesem Handlungsbereich können folgende Qualifikationsinhalte geprüft werden:

1. Auswählen von Aufgaben und Arbeiten unterschiedlicher Art und unterschiedlichen Schwierigkeitsgrades sowie Bewerten der Ergebnisse unter Berücksichtigung von Qualitätssicherung und Nachhaltigkeit,
2. Planen und Durchführen von Aufgaben und Arbeiten unter Anwendung geeigneter Verfahren und Methoden der Arbeitsvorbereitung, -steuerung und -kontrolle mit dem Ziel der selbstbestimmten und eigenverantwortlichen Arbeit und Beschäftigung von behinderten Menschen,
3. Gestalten individueller lern- und persönlichkeitsförderlicher Arbeitsplätze,
4. Beobachten, Bewerten und Dokumentieren der Entwicklung der individuellen Kompetenzen des behinderten Menschen unter Berücksichtigung anerkannter Methoden und Instrumentarien,
5. kontinuierliches Weiterentwickeln des Eingliederungsplanes,
6. Fördern des Übergangs des behinderten Menschen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt durch Motivieren, Initiieren, Begleiten und Qualifizieren sowie
7. barrierefreies Gestalten und Bereitstellen von Maschinen, Geräten, Werkzeugen und Materialien unter Berücksichtigung unterschiedlicher Behinderungsformen und deren individuellen Auswirkungen sowie Erläutern des Gebrauchs der Maschinen, Geräte, Werkzeuge und Materialien unter Beachtung der Anforderungen und Vorgaben zu Arbeitssicherheit, Unfallschutz und Umweltschutz.

§ 7

Handlungsbereich „Kommunikation und Zusammenarbeit personenzentriert planen, steuern und gestalten“

(1) Im Handlungsbereich „Kommunikation und Zusammenarbeit personenzentriert planen, steuern und gestalten“ soll der Prüfungsteilnehmer oder die Prüfungsteilnehmerin nachweisen, dass er oder sie in der Lage ist, für die Teilhabe behinderter Menschen am Arbeitsleben Kommunikations-, Gruppenbildungs- und Kooperationsprozesse zu planen, zu steuern und zu gestalten. Dabei ist der Prozess der Teilhabe mit dem behinderten Menschen unter Einbeziehung interner und externer Beteiligter unter Beachtung der mehrdimensionalen Rollenanforderungen selbstreflektiert, barrierefrei und wertschätzend zu planen und durchzuführen.

(2) In diesem Handlungsbereich können folgende Qualifikationsinhalte geprüft werden:

1. Kommunizieren und Kooperieren mit dem behinderten Menschen und den internen und externen Beteiligten des Teilhabeprozesses unter Berücksichtigung der Selbstbestimmung des behinderten Menschen, der Barrierefreiheit, des Datenschutzes und der Wahrung seiner Persönlichkeitsrechte,
2. Fördern der kommunikativen Kompetenz behinderter Menschen in Bildungs- und Arbeitsprozessen unter Anwendung unterstützender Methoden,

2912 Bundesgesetzblatt Jahrgang 2016 Teil I Nr. 61, ausgegeben zu Bonn am 21. Dezember 2016

3. Moderieren und Führen von Gruppen, Gruppen- und Teambildungsprozessen unter Beachtung des Gleichheitsgrundsatzes,
4. Planen und Gestalten von toleranz-, wertschätzungs- und verständnisfördernden Aufgaben und Projekten für behinderte Menschen,
5. Unterstützen einer aufgabengerechten Informations- und Kommunikationskultur in der jeweiligen Arbeitseinheit,
6. Anwenden von Konfliktmanagement unter Berücksichtigung verschiedener Methoden und Techniken,
7. Entwickeln und Pflegen der Zusammenarbeit mit regionalen Partnern sowie Gestalten von Netzwerkarbeit unter Berücksichtigung der rechtlichen Rahmenbedingungen,
8. Anwenden von Informations- und Kommunikationssystemen und Befähigen behinderter Menschen zum Umgang mit Informations- und Kommunikationssystemen sowie
9. zielgruppengerechtes Auswählen und situationsspezifisches Einsetzen von Medien.

§ 8

Gliederung der Prüfung

Die Prüfung gliedert sich in

1. eine schriftliche Prüfungsaufgabe nach § 9 und
2. eine Projektarbeit bestehend aus einer schriftlichen Abschlussarbeit und einer Projektpräsentation verbunden mit einem Fachgespräch nach § 10.

§ 9

Schriftliche Prüfungsaufgabe

(1) Die schriftliche Prüfungsaufgabe bezieht sich auf alle in § 3 genannten Handlungsbereiche.

(2) Die schriftliche Prüfungsaufgabe besteht aus mehreren praxisbezogenen Aufgabenstellungen.

(3) Die schriftliche Prüfungsaufgabe ist unter Aufsicht zu bearbeiten. Die Bearbeitungszeit beträgt 240 Minuten.

§ 10

Projektarbeit

(1) In der Projektarbeit soll der Prüfungsteilnehmer oder die Prüfungsteilnehmerin nachweisen, dass er oder sie eine komplexe praxisbezogene Aufgabe erfassen, darstellen, beurteilen, planen und durchführen kann.

(2) Das Thema der Projektarbeit wird vom Prüfungsausschuss festgelegt. Es muss mindestens zwei der in § 3 genannten Handlungsbereiche verbinden. Der Prüfungsteilnehmer oder die Prüfungsteilnehmerin soll Vorschläge für das Thema unterbreiten.

(3) Über die Planung, die Durchführung und das Ergebnis der komplexen praxisbezogenen Aufgabenbearbeitung ist eine schriftliche Abschlussarbeit anzufertigen. Der Prüfungsausschuss kann den Umfang der Abschlussarbeit begrenzen. Die Bearbeitungszeit für die schriftliche Abschlussarbeit beträgt 30 Kalendertage.

(4) Auf Grundlage der Abschlussarbeit soll der Prüfungsteilnehmer oder die Prüfungsteilnehmerin in einer Projektpräsentation und in dem damit verbundenen Fachgespräch nachweisen, dass er oder sie in der Lage ist, seine oder ihre berufliche Kompetenz in praxistypischen Situationen anwenden und sachgerechte Lösungen erarbeiten zu können. Im Rahmen des Fachgesprächs kann der Prüfungsausschuss vertiefende und erweiterte Fragen aus allen Handlungsbereichen nach § 3 stellen. Die Projektpräsentation und das Fachgespräch sollen insgesamt 45 Minuten dauern; davon entfallen in der Regel auf die Präsentation 20 Minuten.

§ 11

Befreiung

von einzelnen Prüfungsbestandteilen

Für die Befreiung von einzelnen Prüfungsbestandteilen ist § 56 Absatz 2 des Berufsbildungsgesetzes anzuwenden.

§ 12

Bewerten

der Prüfungsleistungen, Bestehen der Prüfung und Ermittlung der Gesamtnote

(1) Die Prüfungsleistungen in der schriftlichen Prüfungsaufgabe, in der schriftlichen Abschlussarbeit und in der Projektpräsentation einschließlich Fachgespräch sind gesondert mit Punkten zu bewerten. Aus dem arithmetischen Mittel dieser Bewertungen ist die Gesamtnote zu bilden.

(2) Die Prüfung ist bestanden, wenn in der schriftlichen Prüfungsaufgabe, in der schriftlichen Abschlussarbeit und in der Projektpräsentation einschließlich Fachgespräch jeweils mindestens ausreichende Leistungen erbracht wurden.

§ 13

Ausbildereignung

Mit dem Bestehen der Prüfung wird die Ausbildungereignung im Sinne des § 30 Absatz 5 des Berufsbildungsgesetzes erworben.

§ 14

Zeugnisse

(1) Ist die Prüfung bestanden, so stellt die zuständige Stelle zwei Zeugnisse aus.

(2) In dem einen Zeugnis wird der Erwerb des Fortbildungsabschlusses bescheinigt, und zwar unter Angabe

1. der Bezeichnung des Fortbildungsabschlusses nach § 1 Absatz 4 und
2. der vollständigen Bezeichnung und Fundstelle dieser Fortbildungsprüfungsordnung nach den Angaben im Bundesgesetzblatt.

In dem anderen Zeugnis sind darüber hinaus mindestens anzugeben:

1. die Handlungsbereiche nach § 3,
2. die Ergebnisse der Prüfungsleistungen in der schriftlichen Prüfungsaufgabe, in der schriftlichen Abschlussarbeit und in der Projektpräsentation einschließlich Fachgespräch sowie die Gesamtnote,

Bundesgesetzblatt Jahrgang 2016 Teil I Nr. 61, ausgegeben zu Bonn am 21. Dezember 2016

2913

3. der Nachweis über den Erwerb der Ausbildereignung und
4. alle Befreiungen nach § 11 mit Ort, Datum und Bezeichnung des Prüfungsgremiums der anderweitig abgelegten Prüfung.

§ 15

Wiederholung von Prüfungsbestandteilen

(1) Wurde die schriftliche Prüfungsaufgabe, die schriftliche Abschlussarbeit oder die Projektpräsentation einschließlich Fachgespräch nicht bestanden, so kann dieser Prüfungsbestandteil innerhalb einer Frist von zwei Jahren, beginnend mit dem Tag der nicht bestandenen Prüfung, zweimal wiederholt werden.

(2) Der Prüfungsteilnehmer oder die Prüfungsteilnehmerin hat die Wiederholung des Prüfungsbestandteils bei der zuständigen Stelle zu beantragen.

(3) Auf Antrag kann im Fall einer Wiederholung einer nicht bestandenen Prüfung auch ein bestandener Prüfungsbestandteil wiederholt werden. In diesem Fall gilt nur das Ergebnis der letzten Prüfung.

§ 16

Übergangsvorschriften

(1) Für Prüfungsverfahren zum anerkannten Abschluss „Geprüfte Fachkraft zur Arbeits- und Berufsförderung in Werkstätten für behinderte Menschen“, die am 1. Januar 2017 bereits begonnen waren, können bis zum Ablauf des 31. Dezember 2019 die Vorschriften der Verordnung über die Prüfung zum anerkannten Abschluss Geprüfte Fachkraft zur Arbeits- und Berufs-

förderung in Werkstätten für behinderte Menschen vom 25. Juni 2001 (BGBl. I S. 1239) angewendet werden.

(2) Bei der Anmeldung zur Prüfung kann bis zum Ablauf des 31. Dezember 2017 die Anwendung der Vorschriften der Verordnung über die Prüfung zum anerkannten Abschluss Geprüfte Fachkraft zur Arbeits- und Berufsförderung in Werkstätten für behinderte Menschen vom 25. Juni 2001 (BGBl. I S. 1239) beantragt werden.

(3) Die Wiederholungsprüfung nach § 12 der Verordnung über die Prüfung zum anerkannten Abschluss Geprüfte Fachkraft zur Arbeits- und Berufsförderung in Werkstätten für behinderte Menschen vom 25. Juni 2001 (BGBl. I S. 1239) kann auf Antrag des Prüfungsteilnehmers oder der Prüfungsteilnehmerin auch nach dieser Verordnung durchgeführt werden. Bestandene Prüfungsleistungen aus der Prüfung nach der Verordnung über die Prüfung zum anerkannten Abschluss Geprüfte Fachkraft zur Arbeits- und Berufsförderung in Werkstätten für behinderte Menschen vom 25. Juni 2001 (BGBl. I S. 1239) bleiben in diesem Fall unberücksichtigt.

§ 17

Inkrafttreten, Außerkrafttreten

Diese Verordnung tritt am 1. Januar 2017 in Kraft. Gleichzeitig tritt die Verordnung über die Prüfung zum anerkannten Abschluss Geprüfte Fachkraft zur Arbeits- und Berufsförderung in Werkstätten für behinderte Menschen vom 25. Juni 2001 (BGBl. I S. 1239) außer Kraft.

Bonn, den 13. Dezember 2016

Die Bundesministerin
für Bildung und Forschung
Johanna Wanka

Anhang Ib: Artikel 78 Änderung der Arbeits- und Berufsförderungsfortbildungsprüfungsverordnung

Bundesgesetzblatt Jahrgang 2019 Teil I Nr. 47, ausgegeben zu Bonn am 16. Dezember 2019

2153

Sechste Verordnung zur Änderung von Fortbildungsprüfungsverordnungen

Vom 9. Dezember 2019

Das Bundesministerium für Bildung und Forschung verordnet, jeweils nach Anhörung des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung, auf Grund

- des § 53 Absatz 1 in Verbindung mit Absatz 2 des Berufsbildungsgesetzes vom 23. März 2005 (BGBl. I S. 931), dessen Absatz 1 zuletzt durch Artikel 436 Nummer 4 Buchstabe a der Verordnung vom 31. August 2015 (BGBl. I S. 1474) geändert worden ist, im Einvernehmen mit dem Bundesministerium für Wirtschaft und Energie,
- des § 53 Absatz 1 in Verbindung mit Absatz 2 des Berufsbildungsgesetzes vom 23. März 2005 (BGBl. I S. 931), dessen Absatz 1 zuletzt durch Artikel 436 Nummer 4 Buchstabe a der Verordnung vom 31. August 2015 (BGBl. I S. 1474) geändert worden ist, im Einvernehmen mit dem Bundesministerium für Wirtschaft und Energie, dem Bundesministerium für Verkehr und digitale Infrastruktur,
- des § 53 Absatz 1 in Verbindung mit Absatz 2 des Berufsbildungsgesetzes vom 23. März 2005 (BGBl. I S. 931), dessen Absatz 1 zuletzt durch Artikel 436 Nummer 4 Buchstabe a der Verordnung vom 31. August 2015 (BGBl. I S. 1474) geändert worden ist, im Einvernehmen mit dem Bundesministerium für Umwelt, Naturschutz und nukleare Sicherheit und dem Bundesministerium des Innern, für Bau und Heimat und dem Bundesministerium für Wirtschaft und Energie,
- des § 53 Absatz 1 in Verbindung mit Absatz 2 des Berufsbildungsgesetzes vom 23. März 2005 (BGBl. I S. 931), dessen Absatz 1 zuletzt durch Artikel 436 Nummer 4 Buchstabe a der Verordnung vom 31. August 2015 (BGBl. I S. 1474) geändert worden ist, im Einvernehmen mit dem Bundesministerium des Innern, für Bau und Heimat und dem Bundesministerium für Wirtschaft und Energie,

nern, für Bau und Heimat und dem Bundesministerium für Wirtschaft und Energie,

- des § 53 Absatz 1 in Verbindung mit Absatz 2 des Berufsbildungsgesetzes vom 23. März 2005 (BGBl. I S. 931), dessen Absatz 1 zuletzt durch Artikel 436 Nummer 4 Buchstabe a der Verordnung vom 31. August 2015 (BGBl. I S. 1474) geändert worden ist, im Einvernehmen mit dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales,
- des § 53 Absatz 1 in Verbindung mit Absatz 2 des Berufsbildungsgesetzes vom 23. März 2005 (BGBl. I S. 931), dessen Absatz 1 zuletzt durch Artikel 436 Nummer 4 Buchstabe a der Verordnung vom 31. August 2015 (BGBl. I S. 1474) geändert worden ist, im Einvernehmen mit dem Bundesministerium für Wirtschaft und Energie und dem Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz,
- des § 30 Absatz 5 des Berufsbildungsgesetzes vom 23. März 2005 (BGBl. I S. 931),
- des § 42 Absatz 1 in Verbindung mit Absatz 2 der Handwerksordnung in der Fassung der Bekanntmachung vom 24. September 1998 (BGBl. I S. 3074; 2006 I S. 2095), dessen Absatz 1 durch Artikel 283 der Verordnung vom 31. August 2015 (BGBl. I S. 1474) geändert worden ist, im Einvernehmen mit dem Bundesministerium für Wirtschaft und Energie;

Inhaltsübersicht

- Artikel 1 Änderung der Verordnung über die Prüfung zum anerkannten Abschluss Geprüfter Kundenberater/Geprüfte Kundenberaterin im Tischlerhandwerk
- Artikel 2 Änderung der Verordnung über die Prüfung zum anerkannten Abschluss Geprüfter Fertigungsplaner/Geprüfte Fertigungsplanerin im Tischlerhandwerk
- Artikel 3 Änderung der Verordnung über die Prüfung zum anerkannten Abschluss Geprüfter Fachbauleiter/Geprüfte Fachbauleiterin im Tischlerhandwerk
- Artikel 4 Änderung der Verordnung über die Prüfung zum anerkannten Abschluss Geprüfter Gestaltungsberater im Raumausstatter-Handwerk/Geprüfte Gestaltungsberaterin im Raumausstatter-Handwerk

2154 Bundesgesetzblatt Jahrgang 2019 Teil I Nr. 47, ausgegeben zu Bonn am 16. Dezember 2019

- Artikel 5 Änderung der Verordnung über die Prüfung zum anerkannten Fortbildungsabschluss Geprüfter Betriebswirt nach der Handwerksordnung und Geprüfte Betriebswirtin nach der Handwerksordnung
- Artikel 6 Änderung der Prüfungsverordnung Fortbildungsabschluss kaufmännische Betriebsführung HwO
- Artikel 7 Änderung der Lebensmittelhandwerkfortbildungsprüfungsverordnung
- Artikel 8 Änderung der Handwerksfachwirtfortbildungsprüfungsverordnung
- Artikel 9 Änderung der Verordnung über die Prüfung zum anerkannten Abschluss Geprüfter Baumaschinenmeister
- Artikel 10 Änderung der Verordnung über die Prüfung zum anerkannten Abschluss Geprüfter Industriemeister/Geprüfte Industriemeisterin – Fachrichtung Isolierung (Wärme-, Kälte-, Schall- und Brandschutz)
- Artikel 11 Änderung der Verordnung über die Prüfung zum anerkannten Abschluss Geprüfter Konstrukteur/Geprüfte Konstrukteurin
- Artikel 12 Änderung der Verordnung über die Prüfung zum anerkannten Abschluss Geprüfter Leasingfachwirt/Geprüfte Leasingfachwirtin
- Artikel 13 Änderung der Verordnung über die Prüfung zum anerkannten Abschluss „Geprüfter Kraftfahrzeug-Service-Techniker/Geprüfte Kraftfahrzeug-Service-Technikerin“
- Artikel 14 Änderung der Verordnung über die Prüfung zum anerkannten Abschluss Geprüfter Industriemeister/Geprüfte Industriemeisterin – Fachrichtung Metall
- Artikel 15 Änderung der Verordnung über die Prüfung zum anerkannten Abschluss Geprüfter Meister für Bäderbetriebe/Geprüfte Meisterin für Bäderbetriebe
- Artikel 16 Änderung der Verordnung über die Prüfung zum anerkannten Abschluss Geprüfter Bankfachwirt/Geprüfte Bankfachwirtin
- Artikel 17 Änderung der Verordnung über die Prüfung zum anerkannten Abschluss Geprüfter Taucher/Geprüfte Taucherin
- Artikel 18 Änderung der Verordnung über die Prüfung zum anerkannten Abschluss Geprüfter Kraftwerker/Geprüfte Kraftwerkerin
- Artikel 19 Änderung der Verordnung über die Prüfung zum anerkannten Abschluss Geprüfter Rechtsfachwirt/Geprüfte Rechtsfachwirtin
- Artikel 20 Verordnung über die Prüfung zum anerkannten Abschluss Geprüfter Floristmeister oder Geprüfte Floristmeisterin (Floristmeister-Fortbildungsprüfungsverordnung – FloristMFPV)
- Artikel 21 Änderung der Verordnung über die Prüfung zum anerkannten Abschluss Geprüfter Personalfachkaufmann/Geprüfte Personalfachkauffrau
- Artikel 22 Änderung der IT-Fortbildungsverordnung
- Artikel 23 Änderung der Verordnung über die Prüfung zum anerkannten Abschluss Geprüfter Meister/Geprüfte Meisterin für Schutz und Sicherheit
- Artikel 24 Änderung der Verordnung über die Prüfung zum anerkannten Abschluss Geprüfter Küchenmeister/Geprüfte Küchenmeisterin
- Artikel 25 Änderung der Verordnung über die Prüfung zum anerkannten Abschluss Geprüfter Hotelmeister/Geprüfte Hotelmeisterin
- Artikel 26 Änderung der Verordnung über die Prüfung zum anerkannten Abschluss Geprüfter Restaurantmeister/Geprüfte Restaurantmeisterin
- Artikel 27 Änderung der Verordnung über die Prüfung zum anerkannten Abschluss Geprüfter Technischer Betriebswirt/Geprüfte Technische Betriebswirtin
- Artikel 28 Änderung der Verordnung über die Prüfung zum anerkannten Abschluss Geprüfter Industriemeister/Geprüfte Industriemeisterin – Fachrichtung Chemie
- Artikel 29 Änderung der Verordnung über die Prüfung zum anerkannten Abschluss Geprüfter Industriemeister/Geprüfte Industriemeisterin – Fachrichtung Elektrotechnik
- Artikel 30 Änderung der Verordnung über die Prüfung zum anerkannten Abschluss Geprüfter Meister/Geprüfte Meisterin für Rohr-, Kanal- und Industrieservice
- Artikel 31 Änderung der Verordnung über die Prüfung zum anerkannten Abschluss Geprüfter Wassermeister/Geprüfte Wassermeisterin
- Artikel 32 Änderung der Verordnung über die Prüfung zum anerkannten Abschluss Geprüfter Meister/Geprüfte Meisterin für Kreislauf- und Abfallwirtschaft und Städtereinigung
- Artikel 33 Änderung der Verordnung über die Prüfung zum anerkannten Abschluss Geprüfter Abwassermeister/Geprüfte Abwassermeisterin
- Artikel 34 Änderung der Verordnung über die Prüfung zum anerkannten Abschluss Geprüfter Gerüstbau-Kolonnenführer
- Artikel 35 Änderung der Verordnung über die Prüfung zum anerkannten Abschluss Geprüfter Controller/Geprüfte Controllerin
- Artikel 36 Änderung der Verordnung über die Prüfung zum anerkannten Abschluss Geprüfter Prozessmanager – Mikrotechnologie und Geprüfte Prozessmanagerin – Mikrotechnologie (Certified Process Manager – Microtechnology)
- Artikel 37 Änderung der Verordnung über die Prüfung zum anerkannten Abschluss Geprüfter Pharmareferent/Geprüfte Pharmareferentin
- Artikel 38 Änderung der Verordnung über die Prüfung zum anerkannten Abschluss Geprüfter Wasserbaumeister/Geprüfte Wasserbaumeisterin
- Artikel 39 Änderung der Verordnung über die Prüfung zum anerkannten Abschluss Geprüfter Industriemeister/Geprüfte Industriemeisterin – Fachrichtung Papier- und Kunststoffverarbeitung
- Artikel 40 Änderung der Verordnung über die Prüfung zum anerkannten Abschluss Geprüfter Veranstaltungsfachwirt/Geprüfte Veranstaltungsfachwirtin
- Artikel 41 Änderung der Verordnung über die Prüfung zum anerkannten Abschluss Geprüfter Immobilienfachwirt/Geprüfte Immobilienfachwirtin
- Artikel 42 Änderung der Verordnung über die Prüfung zum anerkannten Abschluss Geprüfter Prozessmanager – Produktionstechnologie/Geprüfte Prozessmanagerin – Produktionstechnologie
- Artikel 43 Änderung der Verordnung über die Prüfung zum anerkannten Abschluss Geprüfter Wirtschaftsfachwirt/Geprüfte Wirtschaftsfachwirtin
- Artikel 44 Änderung der Verordnung über die Prüfung zum anerkannten Abschluss Geprüfter Industriemeister/Geprüfte Industriemeisterin – Fachrichtung Papiererzeugung
- Artikel 45 Änderung der Verordnung über die Prüfung zum anerkannten Abschluss Geprüfter Fachwirt für Versicherungen und Finanzen/Geprüfte Fachwirtin für Versicherungen und Finanzen

Bundesgesetzblatt Jahrgang 2019 Teil I Nr. 47, ausgegeben zu Bonn am 16. Dezember 2019

2155

- Artikel 46 Änderung der Verordnung über die Prüfung zum anerkannten Abschluss Geprüfter Tierpflegemeister/Geprüfte Tierpflegemeisterin
- Artikel 47 Änderung der Verordnung über die Prüfung zum anerkannten Fortbildungsabschluss Geprüfter Prozessmanager Elektrotechnik und Geprüfte Prozessmanagerin Elektrotechnik (Certified Process Manager – Electric/Electronics)
- Artikel 48 Änderung der Verordnung über die Prüfung zum anerkannten Fortbildungsabschluss Geprüfter Berufspädagoge/Geprüfte Berufspädagogin
- Artikel 49 Änderung der Verordnung über die Prüfung zum anerkannten Fortbildungsabschluss Geprüfter Aus- und Weiterbildungspädagoge/Geprüfte Aus- und Weiterbildungspädagogin
- Artikel 50 Änderung der Verordnung über die Prüfung zum anerkannten Fortbildungsabschluss Geprüfter Logistikmeister/Geprüfte Logistikmeisterin
- Artikel 51 Änderung der Verordnung über die Prüfung zum anerkannten Fortbildungsabschluss Geprüfter Industriefachwirt und Geprüfte Industriefachwirtin
- Artikel 52 Änderung der Verordnung über die Prüfung zum anerkannten Abschluss Geprüfter Industriemeister/Geprüfte Industriemeisterin – Fachrichtung Mechatronik
- Artikel 53 Änderung der Verordnung über die Prüfung zum anerkannten Fortbildungsabschluss Geprüfter Personaldienstleistungsfachwirt und Geprüfte Personaldienstleistungsfachwirtin
- Artikel 54 Änderung der Verordnung über die Prüfung zum anerkannten Fortbildungsabschluss Geprüfter Industriemeister – Fachrichtung Pharmazie und Geprüfte Industriemeisterin – Fachrichtung Pharmazie
- Artikel 55 Änderung der Verordnung über die Prüfung zum anerkannten Fortbildungsabschluss Geprüfter Sportfachwirt und Geprüfte Sportfachwirtin
- Artikel 56 Änderung der Verordnung über die Prüfung zum anerkannten Fortbildungsabschluss Geprüfter Fachwirt im Gesundheits- und Sozialwesen und Geprüfte Fachwirtin im Gesundheits- und Sozialwesen
- Artikel 57 Änderung der Verordnung über die Prüfung zum anerkannten Fortbildungsabschluss Geprüfter Fachwirt für Büro- und Projektorganisation und Geprüfte Fachwirtin für Büro- und Projektorganisation
- Artikel 58 Änderung der Verordnung über die Prüfung zu anerkannten Fortbildungsabschlüssen in der Finanzdienstleistungswirtschaft
- Artikel 59 Änderung der Verordnung über die Prüfung zum anerkannten Fortbildungsabschluss Geprüfter Meister für Kraftverkehr und Geprüfte Meisterin für Kraftverkehr
- Artikel 60 Änderung der Verordnung über die Prüfung zum anerkannten Fortbildungsabschluss Geprüfter Tourismusfachwirt und Geprüfte Tourismusfachwirtin
- Artikel 61 Änderung der Verordnung über die Prüfung zum anerkannten Fortbildungsabschluss Geprüfter Meister Medienproduktion Bild und Ton und Geprüfte Meisterin Medienproduktion Bild und Ton
- Artikel 62 Änderung der Verordnung über die Prüfung zum anerkannten Fortbildungsabschluss Geprüfter Polier und Geprüfte Polierin
- Artikel 63 Änderung der Verordnung über die Prüfung zum anerkannten Fortbildungsabschluss Geprüfter Sozialversicherungsfachwirt – Fachrichtung gesetzliche Renten- und knappschaftliche Sozialversicherung und Geprüfte Sozialversicherungsfachwirtin – Fachrichtung gesetzliche Renten- und knappschaftliche Sozialversicherung
- Artikel 64 Änderung der Zweirad-Service-Fortbildungsverordnung
- Artikel 65 Änderung der Verordnung über die Prüfung zum anerkannten Fortbildungsabschluss Geprüfter Industriemeister – Fachrichtung Schuhfertigung und Geprüfte Industriemeisterin – Fachrichtung Schuhfertigung
- Artikel 66 Änderung der Verordnung über die Prüfung zum anerkannten Fortbildungsabschluss Geprüfter Fachwirt für Personenverkehr und Mobilität und Geprüfte Fachwirtin für Personenverkehr und Mobilität
- Artikel 67 Änderung der Verordnung über die Prüfung zum anerkannten Fortbildungsabschluss Geprüfter Fachwirt für Güterverkehr und Logistik und Geprüfte Fachwirtin für Güterverkehr und Logistik
- Artikel 68 Änderung der Verordnung über die Prüfung zum anerkannten Fortbildungsabschluss Geprüfter Fachwirt für Logistiksysteme und Geprüfte Fachwirtin für Logistiksysteme
- Artikel 69 Änderung der Verordnung über die Prüfung zum anerkannten Fortbildungsabschluss Geprüfter Industriemeister – Fachrichtung Glas und Geprüfte Industriemeisterin – Fachrichtung Glas
- Artikel 70 Änderung der Verordnung über die Prüfung zum anerkannten Fortbildungsabschluss Geprüfter Fachwirt für Vertrieb im Einzelhandel und Geprüfte Fachwirtin für Vertrieb im Einzelhandel
- Artikel 71 Änderung der Verordnung über die Prüfung zum anerkannten Fortbildungsabschluss Geprüfter Industriemeister – Fachrichtung Kunststoff und Kautschuk und Geprüfte Industriemeisterin – Fachrichtung Kunststoff und Kautschuk
- Artikel 72 Änderung der Verordnung über die Prüfung zum anerkannten Abschluss Geprüfter Technischer Fachwirt/Geprüfte Technische Fachwirtin
- Artikel 73 Änderung der Verordnung über die Prüfung zum anerkannten Fortbildungsabschluss Geprüfter Handelsfachwirt und Geprüfte Handelsfachwirtin
- Artikel 74 Änderung der Verordnung über die Prüfung zum anerkannten Fortbildungsabschluss Geprüfter Fachwirt für Marketing und Geprüfte Fachwirtin für Marketing
- Artikel 75 Änderung der Verordnung über die Prüfung zum anerkannten Fortbildungsabschluss Geprüfter Fachwirt für Einkauf und Geprüfte Fachwirtin für Einkauf
- Artikel 76 Änderung der Bilanzbuchhalterprüfungsverordnung
- Artikel 77 Änderung der Industriemeister-Süßwaren-Fortbildungsprüfungsverordnung
- Artikel 78 Änderung der Arbeits- und Berufsförderungsfortbildungsprüfungsverordnung
- Artikel 79 Änderung der Industriemeister-Lebensmittel-Fortbildungsprüfungsverordnung
- Artikel 80 Änderung der Außenwirtschaftsfachwirtprüfungsverordnung
- Artikel 81 Änderung der Übersetzerprüfungsverordnung
- Artikel 82 Änderung der Energiewirtschaftsfachwirtprüfungsverordnung
- Artikel 83 Änderung der Verordnung über die Prüfung zum anerkannten Abschluss Geprüfter Industriemeister/Geprüfte Industriemeisterin – Fachrichtung Textilwirtschaft
- Artikel 84 Verordnung zur Anwendung der Sechsten Verordnung zur Änderung von Fortbildungsordnungen
- Artikel 85 Inkrafttreten, Außerkrafttreten

Bundesgesetzblatt Jahrgang 2019 Teil I Nr. 47, ausgegeben zu Bonn am 16. Dezember 2019

2419

Anlage 2
(zu § 16)**Zeugnisinhalte****Teil A – Zeugnis ohne Prüfungsergebnisse:**

1. Bezeichnung der ausstellenden Behörde,
2. Name und Geburtsdatum der geprüften Person,
3. Datum des Bestehens der Prüfung,
4. Bezeichnung des erworbenen Fortbildungsabschlusses nach § 1 Absatz 4,
5. Bezeichnung und Fundstelle dieser Fortbildungsordnung nach den Angaben im Bundesgesetzblatt unter Berücksichtigung erfolgter Änderungen dieser Verordnung,
6. Datum der Ausstellung des Zeugnisses samt Unterschrift der zuständigen Stelle.

Teil B – Zeugnis mit Prüfungsergebnissen:

Alle Angaben des Teils A sowie zusätzlich:

1. Benennung und Bewertung der Prüfungsbereiche nach § 5 Absatz 1 zur Teilprüfung „Fachrichtungsübergreifende Basisqualifikationen“ in Punkten,
2. die zusammengefasste Bewertung der Teilprüfung „Fachrichtungsübergreifende Basisqualifikationen“ in Punkten und als Note,
3. Benennung der Handlungsbereiche und Bewertung der schriftlichen Situationsaufgaben und des situationsbezogenen Fachgesprächs zur Teilprüfung „Handlungsspezifische Qualifikationen“ in Punkten und als Note,
4. die errechnete Gesamtpunktzahl für die gesamte Prüfung,
5. die Gesamtnote als Dezimalzahl,
6. die Gesamtnote in Worten,
7. Befreiungen nach § 13,
8. Vorliegen des Nachweises über den Erwerb der berufs- und arbeitspädagogischen Qualifikationen nach § 3 Absatz 1.“

Artikel 78**Änderung der****Arbeits- und Berufsförderungsfortbildungsprüfungsverordnung**

Die Arbeits- und Berufsförderungsfortbildungsprüfungsverordnung vom 13. Dezember 2016 (BGBl. I S. 2909) wird wie folgt geändert:

1. § 4 Absatz 1 wird wie folgt geändert:

- a) In Satz 1 werden die Wörter „der Prüfungsteilnehmer oder die Prüfungsteilnehmerin“ durch die Wörter „die zu prüfende Person“ ersetzt und werden die Wörter „er oder“ gestrichen.
- b) In Satz 2 werden die Wörter „der Prüfungsteilnehmer oder die Prüfungsteilnehmerin“ durch die Wörter „die zu prüfende Person“ ersetzt.
- c) In Satz 3 werden die Wörter „Er oder sie“ durch das Wort „Sie“ ersetzt.

2. § 5 Absatz 1 wird wie folgt geändert:

- a) In Satz 1 werden die Wörter „der Prüfungsteilnehmer oder die Prüfungsteilnehmerin“ durch die Wörter „die zu prüfende Person“ ersetzt und werden die Wörter „er oder“ gestrichen.
- b) In Satz 2 werden die Wörter „der Prüfungsteilnehmer oder die Prüfungsteilnehmerin“ durch die Wörter „die zu prüfende Person“ ersetzt.

3. In § 6 Absatz 1 Satz 1 werden die Wörter „der Prüfungsteilnehmer oder die Prüfungsteilnehmerin“ durch die Wörter „die zu prüfende Person“ ersetzt und werden die Wörter „er oder“ gestrichen.

4. In § 7 Absatz 1 Satz 1 werden die Wörter „der Prüfungsteilnehmer oder die Prüfungsteilnehmerin“ durch die Wörter „die zu prüfende Person“ ersetzt und werden die Wörter „er oder“ gestrichen.

5. § 10 wird wie folgt geändert:

- a) In Absatz 1 werden die Wörter „der Prüfungsteilnehmer oder die Prüfungsteilnehmerin“ durch die Wörter „die zu prüfende Person“ ersetzt und werden die Wörter „er oder“ gestrichen.

2420 Bundesgesetzblatt Jahrgang 2019 Teil I Nr. 47, ausgegeben zu Bonn am 16. Dezember 2019

- b) In Absatz 2 Satz 3 werden die Wörter „Der Prüfungsteilnehmer oder die Prüfungsteilnehmerin“ durch die Wörter „Die zu prüfende Person“ ersetzt.
- c) In Absatz 4 Satz 1 werden die Wörter „der Prüfungsteilnehmer oder die Prüfungsteilnehmerin“ durch die Wörter „die zu prüfende Person“ ersetzt und werden die Wörter „er oder“ und die Wörter „seine oder“ gestrichen.

6. Die §§ 11 und 12 werden wie folgt gefasst:

„§ 11

Befreiung von einzelnen Prüfungsbestandteilen

Wird die zu prüfende Person nach § 56 Absatz 2 des Berufsbildungsgesetzes von der Ablegung einzelner Prüfungsbestandteile befreit, bleiben diese Prüfungsbestandteile für die Anwendung der §§ 12 und 13 außer Betracht. Für die übrigen Prüfungsbestandteile erhöhen sich die Anteile nach § 13 Absatz 2 entsprechend ihrem Verhältnis zueinander. Allein diese Prüfungsbestandteile sind den Entscheidungen des Prüfungsausschusses zugrunde zu legen.

§ 12

Bewerten der Prüfungsleistungen

- (1) Jede Prüfungsleistung ist nach Maßgabe der Anlage 1 mit Punkten zu bewerten.
- (2) Als Prüfungsleistungen sind einzeln zu bewerten:
1. die schriftliche Prüfungsaufgabe nach § 9,
 2. die schriftliche Abschlussarbeit nach § 10 Absatz 3 sowie
 3. die Projektpräsentation einschließlich Fachgespräch nach § 10 Absatz 4."
7. Nach § 12 wird folgender § 13 eingefügt:

„§ 13

Bestehen der Prüfung, Gesamtnote

(1) Die Prüfung ist bestanden, wenn ohne Rundungen in den folgenden Prüfungsleistungen jeweils mindestens 50 Punkte erreicht worden sind:

1. in der schriftlichen Prüfungsaufgabe nach § 9,
2. in der schriftlichen Abschlussarbeit nach § 10 Absatz 3 und
3. in der Projektpräsentation einschließlich Fachgespräch nach § 10 Absatz 4.

(2) Für die Bildung einer Gesamtnote ist als Gesamtpunktzahl das arithmetische Mittel aus den einzelnen Bewertungen der schriftlichen Prüfungsaufgabe, der schriftlichen Abschlussarbeit und der Projektpräsentation einschließlich Fachgespräch zu berechnen.

(3) Die Gesamtpunktzahl ist kaufmännisch auf eine ganze Zahl zu runden. Der gerundeten Gesamtpunktzahl wird nach der Anlage 1 die Note als Dezimalzahl und die Note in Worten zugeordnet. Die zugeordnete Note ist die Gesamtnote."

8. Der bisherige § 13 wird § 14 und folgender Satz wird angefügt:

„Im Falle des Satzes 1 ist der zu prüfenden Person das Zeugnis nach § 5 der Ausbilder-Eignungsverordnung auszustellen.“

9. Der bisherige § 14 wird § 15 und wird wie folgt gefasst:

„§ 15

Zeugnisse

(1) Wer die Prüfung nach § 13 Absatz 1 bestanden hat, erhält von der zuständigen Stelle zwei Zeugnisse nach Maßgabe der Anlage 2 Teil A und B.

(2) Auf dem Zeugnis mit den Inhalten nach der Anlage 2 Teil B sind die Noten als Dezimalzahl mit einer Nachkommastelle und die Gesamtnote als Dezimalzahl mit einer Nachkommastelle und in Worten anzugeben. Jede Befreiung nach § 11 ist mit Ort, Datum und der Bezeichnung des Prüfungsgremiums der anderen vergleichbaren Prüfung anzugeben.

(3) Die Zeugnisse können zusätzliche nicht amtliche Bemerkungen zur Information (Bemerkungen) enthalten, insbesondere

1. über den erworbenen Abschluss oder
 2. auf Antrag der zu prüfenden Person über während oder anlässlich der Fortbildung erworbene besondere oder zusätzliche Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten."
10. Der bisherige § 15 wird § 16 und in dessen Absatz 2 werden die Wörter „Der Prüfungsteilnehmer oder die Prüfungsteilnehmerin“ durch die Wörter „Die zu prüfende Person“ ersetzt.
11. Die bisherigen §§ 16 und 17 werden die §§ 17 und 18.

Bundesgesetzblatt Jahrgang 2019 Teil I Nr. 47, ausgegeben zu Bonn am 16. Dezember 2019 2421

12. Folgende Anlagen 1 und 2 werden angefügt:

„Anlage 1
(zu den §§ 12 und 13)**Bewertungsmaßstab und -schlüssel**

Punkte	Note als Dezimalzahl	Note in Worten	Definition
100	1,0	sehr gut	eine Leistung, die den Anforderungen in besonderem Maß entspricht
98 und 99	1,1		
96 und 97	1,2		
94 und 95	1,3		
92 und 93	1,4		
91	1,5	gut	eine Leistung, die den Anforderungen voll entspricht
90	1,6		
89	1,7		
88	1,8		
87	1,9		
85 und 86	2,0		
84	2,1		
83	2,2		
82	2,3		
81	2,4		
79 und 80	2,5	befriedigend	eine Leistung, die den Anforderungen im Allgemeinen entspricht
78	2,6		
77	2,7		
75 und 76	2,8		
74	2,9		
72 und 73	3,0		
71	3,1		
70	3,2		
68 und 69	3,3		
67	3,4	ausreichend	eine Leistung, die zwar Mängel aufweist, aber im Ganzen den Anforderungen noch entspricht
65 und 66	3,5		
63 und 64	3,6		
62	3,7		
60 und 61	3,8		
58 und 59	3,9		
56 und 57	4,0		
55	4,1		
53 und 54	4,2		
51 und 52	4,3		
50	4,4		

2422 Bundesgesetzblatt Jahrgang 2019 Teil I Nr. 47, ausgegeben zu Bonn am 16. Dezember 2019

Punkte	Note als Dezimalzahl	Note in Worten	Definition
48 und 49	4,5	mangelhaft	eine Leistung, die den Anforderungen nicht entspricht, jedoch erkennen lässt, dass gewisse Grundkenntnisse noch vorhanden sind
46 und 47	4,6		
44 und 45	4,7		
42 und 43	4,8		
40 und 41	4,9		
38 und 39	5,0		
36 und 37	5,1		
34 und 35	5,2		
32 und 33	5,3		
30 und 31	5,4		
25 bis 29	5,5		
20 bis 24	5,6		
15 bis 19	5,7		
10 bis 14	5,8		
5 bis 9	5,9		
0 bis 4	6,0		

Anlage 2
(zu § 15)

Zeugnisinhalte

Teil A – Zeugnis ohne Prüfungsergebnisse:

1. Bezeichnung der ausstellenden Behörde,
2. Name und Geburtsdatum der geprüften Person,
3. Datum des Bestehens der Prüfung,
4. Bezeichnung des erworbenen Fortbildungsabschlusses nach § 1 Absatz 4,
5. Bezeichnung und Fundstelle dieser Fortbildungsordnung nach den Angaben im Bundesgesetzblatt unter Berücksichtigung erfolgter Änderungen dieser Verordnung,
6. Datum der Ausstellung des Zeugnisses samt Unterschrift der zuständigen Stelle.

Teil B – Zeugnis mit Prüfungsergebnissen:

Alle Angaben des Teils A sowie zusätzlich:

1. Benennung der schriftlichen Prüfungsaufgabe nach § 9 unter Angabe der Handlungsbereiche nach § 3 und Bewertung mit Punkten,
2. Benennung der schriftlichen Abschlussarbeit nach § 10 Absatz 3 und Bewertung mit Punkten,
3. Benennung der Projektpräsentation einschließlich Fachgespräch nach § 10 Absatz 4 und Bewertung mit Punkten,
4. die errechnete Gesamtpunktzahl für die gesamte Prüfung,
5. die Gesamtnote als Dezimalzahl,
6. die Gesamtnote in Worten,
7. Befreiungen nach § 11.“

Artikel 79

Änderung der

Industriemeister-Lebensmittel-Fortbildungsprüfungsverordnung

Die Industriemeister-Lebensmittel-Fortbildungsprüfungsverordnung vom 31. Januar 2017 (BGBl. I S. 139) wird wie folgt geändert:

1. Die Inhaltsübersicht wird wie folgt geändert:
 - a) In der Angabe zu § 14 werden die Wörter „und Ermittlung der Gesamtnote“ gestrichen.
 - b) Der Angabe zu § 15 wird folgende Angabe „ Gesamtnote“ angefügt.

Anhang II: BMAS-Verordnung über die Bestimmung der zuständigen Stelle

Bundesgesetzblatt Jahrgang 2002 Teil I Nr. 42, ausgegeben zu Bonn am 29. Juni 2002

2281

Verordnung über die Bestimmung der zuständigen Stelle für die Durchführung der Prüfung zum anerkannten Abschluss Geprüfte Fachkraft zur Arbeits- und Berufsförderung in Werkstätten für behinderte Menschen

Vom 24. Juni 2002

Auf Grund des § 97 Satz 1 des Berufsbildungsgesetzes vom 14. August 1969 (BGBl. I S. 1112), der zuletzt durch Artikel 212 Nr. 8 der Verordnung vom 29. Oktober 2001 (BGBl. I S. 2785) geändert worden ist, verordnet das Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung nach Anhörung des Ständigen Ausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung im Einvernehmen mit dem Bundesministerium für Bildung und Forschung:

§ 1

Zuständige Stelle für die Durchführung der Prüfung zum anerkannten Abschluss „Geprüfte Fachkraft zur Arbeits- und Berufsförderung in Werkstätten für behinderte Menschen“ ist die für Leistungen der Eingliederungshilfe in Werkstätten für behinderte Menschen zuständige Oberste Landesbehörde oder die von ihr bestimmte Behörde in dem Land, in dem die Prüfung abgelegt wird.

§ 2

Diese Verordnung tritt am ersten Tag des auf die Verkündung folgenden Monats in Kraft.

Der Bundesrat hat zugestimmt.

Berlin, den 24. Juni 2002

Der Bundesminister
für Arbeit und Sozialordnung
Walter Riester

Anhang III: Fragebogen-GFAB-Absolventinnen und -Absolventen



Sehr geehrte Prüfungsabsolventinnen und Prüfungsabsolventen,

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

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

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

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

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

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

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

Fragebogen

„GFAB-Prüfungsabsolventen/-absolventinnen“

I. Allgemeine Angaben zu Ihrer Person

1. In welchem Bundesland leben Sie?

2. Sie sind:

- männlich
- weiblich
- divers
- keine Angabe

3. Ihr Alter:

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

II. Schul- und Berufs- bzw. Hochschulbildung

1. Ihr höchster Schulabschluss:

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

2. Ihre Berufliche Bildung/Hochschulbildung:

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

III. Ihr beruflicher Werdegang

1. Wesentliche Stationen:

2. Seit wie viel Jahren sind Sie berufstätig?

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

3. Sind Sie derzeit berufstätig?

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

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

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

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

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

Teilnahme an Lehrgang

Selbstlernen

Sonstiges: _____

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

Eigene Recherche

Empfehlung durch Kolleginnen und Kollegen/berufliches Umfeld

Vorgabe des Arbeitgebers

Aus organisatorischen Gründen kam nur dieser Lehrgang für mich in Frage

Aus Kostengründen kam nur dieser Lehrgang für mich in Frage

Sonstiges: _____

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

Umfassend und gut

Ja

teilweise

nein

Methoden und Lernformen waren geeignet

Ja

teilweise

nein

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

Der Austausch mit den anderen Lehrgangsteilnehmenden war für mich
hilfreich

- Ja teilweise nein

Die Lehrkräfte waren gut

- Ja teilweise nein

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

- Ja teilweise nein

- Sonstiges: _____

6. Ihre Motive zur Teilnahme am Lehrgang und der Prüfung

(Mehrfachnennungen möglich)

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

v. Ihre Einschätzungen zu den Auswirkungen Ihrer Prüfung

Vorbereitung und Ablegen der Prüfung haben meine Fachkenntnisse erweitert

Ja teilweise nein

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

Ja teilweise nein

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

Ja teilweise nein

Vorbereitung und Ablegen der Prüfung waren herausfordernd

Ja teilweise nein

Vorbereitung und Ablegen der Prüfung haben mein berufliches Selbstbewusstsein

a) verändert

Ja teilweise nein

b) gestärkt

Ja teilweise nein

Der Fortbildungsabschluss eröffnet mir neue berufliche Perspektiven

Ja teilweise nein

Mit dem Fortbildungsabschluss erhöht sich mein Verdienst

Ja nein

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

Ja teilweise nein

keine Auswirkungen erkennbar

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

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

Die GFABPrV entspricht den vielfältigen Anforderungen in der Praxis

Ja teilweise nein

Die GFABPrV ist zu anspruchsvoll

Ja teilweise nein

Die GFABPrV ist eine überflüssige formale Anforderung

Ja nein

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

Ja teilweise nein

Die GFABPrV ist nicht überall bekannt

Ja teilweise nein

Die GFABPrV ist nicht ausreichend anerkannt

Ja teilweise nein



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

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

Name, Vorname: _____

Ihre Adresse: _____

Ihre E-Mailadresse: _____

Ihre Telefonnummer: _____

Ihr derzeitiger Arbeitgeber: (*optional*) _____

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

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

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

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

Anhang IVa: BIBB-HA-Empfehlung 128



Bundesanzeiger

Herausgegeben vom
Bundesministerium der Justiz
www.bundesanzeiger.de

Sonstiges

Veröffentlicht am Mittwoch, 2. Februar 2022
BAnz AT 02.02.2022 S6
Seite 1 von 11

Bundesinstitut für Berufsbildung

**Richtlinie
des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung vom 15. Dezember 2021
Musterprüfungsordnung für Fortbildungsprüfungen
gemäß § 56 Absatz 1 in Verbindung mit § 47 Absatz 1, 3 bis 5 des Berufsbildungsgesetzes
(MPO-F-BBiG)**

Das Bundesinstitut für Berufsbildung gibt bekannt:

Diese Prüfungsordnung gilt für die Durchführung von Prüfungen gemäß § 56 Absatz 1 in Verbindung mit § 47 des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) vom 23. März 2005 (BGBl. I S. 931), das zuletzt durch Artikel 1 des Gesetzes vom 12. Dezember 2019 (BGBl. I S. 2522) geändert worden ist, und ist für die Durchführung von Prüfungen nach den aufgrund des § 30 Absatz 5 BBiG erlassenen Rechtsverordnungen über den Nachweis über den Erwerb berufs- und arbeitspädagogischer Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten entsprechend anzuwenden.

Inhaltsverzeichnis

Erster Abschnitt: Prüfungsausschüsse und Prüferdelegationen

- § 1 Errichtung
- § 2 Zusammensetzung und Berufung von Prüfungsausschüssen und Prüferdelegationen
- § 2a Prüferdelegationen
- § 3 Ausschluss von der Mitwirkung
- § 4 Vorsitz, Beschlussfähigkeit, Abstimmung
- § 5 Geschäftsführung
- § 6 Verschwiegenheit

Zweiter Abschnitt: Vorbereitung der Fortbildungsprüfung

- § 7 Prüfungstermine
- § 8 Zulassung zur Fortbildungsprüfung
- § 9 Befreiung von vergleichbaren Prüfungsbestandteilen
- § 10 Entscheidung über die Zulassung und über Befreiungsanträge
- § 11 Prüfungsgebühr

Dritter Abschnitt: Durchführung der Fortbildungsprüfung

- § 12 Prüfungsgegenstand, Prüfungssprache
- § 13 Gliederung der Prüfung
- § 14 Prüfungsaufgaben
- § 15 Nachteilsausgleich für behinderte Menschen
- § 16 Nichtöffentlichkeit
- § 17 Leitung, Aufsicht und Niederschrift
- § 18 Ausweispflicht und Belehrung
- § 19 Täuschungshandlungen und Ordnungsverstöße
- § 20 Rücktritt, Nichtteilnahme

Vierter Abschnitt: Bewertung, Feststellung und Beurkundung des Prüfungsergebnisses

- § 21 Bewertungsschlüssel
- § 22 Bewertungsverfahren, Feststellung der Prüfungsergebnisse
- § 23 Ergebnisniederschrift, Mitteilung über Bestehen oder Nichtbestehen
- § 24 Prüfungszeugnis
- § 25 Bescheid über nicht bestandene Prüfung

Fünfter Abschnitt: Wiederholungsprüfung

- § 26 Wiederholungsprüfung

Sechster Abschnitt: Schlussbestimmungen

- § 27 Rechtsbehelfsbelehrung
- § 28 Prüfungsunterlagen
- § 29 Inkrafttreten

Anlage zu § 2 Absatz 1 Satz 1

**Erster Abschnitt:****Prüfungsausschüsse und Prüferdelegationen**

§ 1

Errichtung

- (1) Für die Durchführung von Prüfungen im Bereich der beruflichen Fortbildung errichtet die zuständige Stelle Prüfungsausschüsse (§ 56 Absatz 1 Satz 1 BBiG). Mehrere zuständige Stellen können bei einer von ihnen gemeinsame Prüfungsausschüsse errichten (§ 39 Absatz 1 Satz 2 BBiG).
- (2) Prüfungsausschüsse oder Prüferdelegationen nach § 42 Absatz 2 BBiG nehmen die Prüfungsleistungen ab.
- (3) Soweit die Fortbildungsordnungen (§ 53 Absatz 1 BBiG), die Anpassungsfortbildungsordnungen (§ 53e Absatz 1 BBiG) oder die Fortbildungsprüfungsregelungen nach § 54 Absatz 1 BBiG selbstständige Prüfungsteile beinhalten, können zur Durchführung der Teilprüfungen eigene Prüfungsausschüsse oder Prüferdelegationen gebildet werden.

§ 2

Zusammensetzung und Berufung von Prüfungsausschüssen

- (1) Der Prüfungsausschuss besteht aus drei Mitgliedern, sofern in einer Anlage zur Prüfungsordnung für bestimmte Prüfungsausschüsse keine höhere Anzahl festgelegt ist. Die Mitglieder von Prüfungsausschüssen sind hinsichtlich der Beurteilung der Prüfungsleistungen unabhängig und nicht an Weisungen gebunden. Die Mitglieder müssen für die Prüfungsgebiete sachkundig und für die Mitwirkung im Prüfungswesen geeignet sein (§ 40 Absatz 1 Satz 2 BBiG).
- (2) Dem Prüfungsausschuss müssen als Mitglieder Beauftragte der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer in gleicher Zahl sowie mindestens eine Person, die als Lehrkraft im beruflichen Schul- oder Fortbildungswesen tätig ist, angehören. Mindestens zwei Drittel der Gesamtzahl der Mitglieder müssen Beauftragte der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer sein (§ 40 Absatz 2 Satz 1 und 2 BBiG).
- (3) Die Mitglieder werden von der zuständigen Stelle für eine einheitliche Periode, längstens für fünf Jahre berufen (§ 40 Absatz 3 Satz 1 BBiG).
- (4) Die Beauftragten der Arbeitnehmer werden auf Vorschlag der im Bezirk der zuständigen Stelle bestehenden Gewerkschaften und selbstständigen Vereinigungen von Arbeitnehmern mit sozial- oder berufspolitischer Zwecksetzung berufen (§ 40 Absatz 3 Satz 2 BBiG).
- (5) Lehrkräfte im beruflichen Schul- oder Fortbildungswesen werden im Einvernehmen mit der Schulaufsichtsbehörde oder der von ihr bestimmten Stelle berufen (§ 40 Absatz 3 Satz 3 BBiG entsprechend). Soweit es sich um Lehrkräfte von Fortbildungseinrichtungen handelt, werden sie von den Fortbildungseinrichtungen benannt.
- (6) Werden Mitglieder nicht oder nicht in ausreichender Zahl innerhalb einer von der zuständigen Stelle gesetzten angemessenen Frist vorgeschlagen, so beruft die zuständige Stelle insoweit nach pflichtgemäßem Ermessen (§ 40 Absatz 3 Satz 4 BBiG).
- (7) Die Mitglieder der Prüfungsausschüsse können nach Anhörung der an ihrer Berufung Beteiligten aus wichtigem Grunde abberufen werden (§ 40 Absatz 3 Satz 5 BBiG).
- (8) Die Mitglieder der Prüfungsausschüsse haben Stellvertreter oder Stellvertreterinnen (§ 40 Absatz 2 Satz 3 BBiG). Die Absätze 3 bis 7 gelten für sie entsprechend.
- (9) Die für die Berufung von Prüfungsausschussmitgliedern Vorschlagsberechtigten sind über die Anzahl und die Größe der einzurichtenden Prüfungsausschüsse sowie über die Zahl der von ihnen vorzuschlagenden weiteren Prüfenden zu unterrichten. Die Vorschlagsberechtigten werden von der zuständigen Stelle darüber unterrichtet, welche der von ihnen vorgeschlagenen Mitglieder, Stellvertreterinnen und Stellvertreter sowie weiteren Prüfenden berufen wurden (§ 40 Absatz 5 BBiG).
- (10) Die Tätigkeit im Prüfungsausschuss ist ehrenamtlich. Für bare Auslagen und für Zeitversäumnis ist, soweit eine Entschädigung nicht von anderer Seite gewährt wird, eine angemessene Entschädigung zu zahlen, deren Höhe von der zuständigen Stelle mit Genehmigung der obersten Landesbehörde festgesetzt wird. Die Entschädigung für Zeitversäumnis hat mindestens im Umfang von § 16 des Justizvergütungs- und Entschädigungsgesetzes in der jeweils geltenden Fassung zu erfolgen (§ 40 Absatz 6 BBiG).
- (11) Von den Absätzen 2 und 8 darf nur abgewichen werden, wenn andernfalls die erforderliche Zahl von Mitgliedern des Prüfungsausschusses nicht berufen werden kann (§ 40 Absatz 7 BBiG).

§ 2a

Prüferdelegationen

- (1) Die zuständige Stelle kann im Einvernehmen mit den Mitgliedern des Prüfungsausschusses die Abnahme und die abschließende Bewertung von Prüfungsleistungen auf Prüferdelegationen übertragen (§ 42 Absatz 2 Satz 1 BBiG).



Bundesanzeiger

Herausgegeben vom
Bundesministerium der Justiz
www.bundesanzeiger.de

Sonstiges

Veröffentlicht am Mittwoch, 2. Februar 2022
BAnz AT 02.02.2022 S6
Seite 3 von 11

(2) Für die Zusammensetzung von Prüferdelegationen ist § 2 Absatz 1 und 2 entsprechend anzuwenden (§ 42 Absatz 2 Satz 2 BBiG). Die Mitglieder der Prüferdelegationen haben Stellvertreterinnen/Stellvertreter (§ 42 Absatz 2 Satz 2 BBiG).

(3) Mitglieder von Prüferdelegationen können die Mitglieder der Prüfungsausschüsse, deren Stellvertreterinnen und Stellvertreter sowie weitere Prüfende sein, die durch die zuständige Stelle nach § 40 Absatz 4 BBiG berufen worden sind (§ 42 Absatz 2 Satz 3 BBiG). Für die Berufungen gilt § 2 Absatz 3 bis 8 entsprechend. Die Berufung weiterer Prüfender kann auf bestimmte Prüf- oder Fachgebiete beschränkt werden (§ 40 Absatz 4 Satz 2 BBiG).

(4) Die Mitwirkung in einer Prüferdelegation ist ehrenamtlich. § 2 Absatz 10 Satz 2 und 3 gilt entsprechend.

(5) Die zuständige Stelle hat vor Beginn der Prüfung über die Bildung von Prüferdelegationen, über deren Mitglieder sowie über deren Stellvertreterinnen und Stellvertreter zu entscheiden. Prüfende können Mitglieder mehrerer Prüferdelegationen sein. Sind verschiedene Prüfungsleistungen derart aufeinander bezogen, dass deren Beurteilung nur einheitlich erfolgen kann, so müssen diese Prüfungsleistungen von denselben Prüfenden abgenommen werden (§ 42 Absatz 3 BBiG).

§ 3

Ausschluss von der Mitwirkung

(1) Bei der Zulassung und Prüfung dürfen Angehörige der Prüfungsbewerberinnen/Prüfungsbewerber nicht mitwirken. Angehörige im Sinne des Satzes 1 sind:

1. Verlobte,
2. Ehegatten,
3. eingetragene Lebenspartner,
4. Verwandte und Schwägernte gerader Linie,
5. Geschwister,
6. Kinder der Geschwister,
7. Ehegatten der Geschwister und Geschwister der Ehegatten,
8. Geschwister der Eltern,
9. Personen, die durch ein auf längere Dauer angelegtes Pflegeverhältnis mit häuslicher Gemeinschaft wie Eltern und Kind miteinander verbunden sind (Pflegeeltern und Pflegekinder).

Angehörige sind die im Satz 2 aufgeführten Personen auch dann, wenn

1. in den Fällen der Nummern 2, 3, 4 und 7 die die Beziehung begründende Ehe oder die Lebenspartnerschaft nicht mehr besteht;
2. in den Fällen der Nummern 4 bis 8 die Verwandtschaft oder Schwägerschaft durch Annahme als Kind erloschen ist;
3. im Fall der Nummer 9 die häusliche Gemeinschaft nicht mehr besteht, sofern die Personen weiterhin wie Eltern und Kind miteinander verbunden sind.

(2) Hält sich ein Prüfungsausschussmitglied oder ein Mitglied einer Prüferdelegation nach Absatz 1 für ausgeschlossen oder bestehen Zweifel, ob die Voraussetzungen des Absatzes 1 gegeben sind, ist dies der zuständigen Stelle mitzuteilen, während der Prüfung dem Prüfungsausschuss oder den anderen Mitgliedern der Prüferdelegation. Die Entscheidung über den Ausschluss von der Mitwirkung trifft die zuständige Stelle, während der Prüfung der Prüfungsausschuss oder die Prüferdelegation. Im letzteren Fall darf das betroffene Mitglied nicht mitwirken. Ausgeschlossene Personen dürfen bei der Beratung und Beschlussfassung nicht zugegen sein.

(3) Liegt ein Grund vor, der geeignet ist, Misstrauen gegen eine unparteiische Ausübung des Prüfungsamtes zu rechtfertigen, oder wird von einer zu prüfenden Person das Vorliegen eines solchen Grundes behauptet, so hat die betroffene Person dies der zuständigen Stelle mitzuteilen, während der Prüfung dem Prüfungsausschuss oder der Prüferdelegation. Absatz 2 Satz 2 bis 4 gelten entsprechend.

(4) Personen, die gegenüber der zu prüfenden Person Arbeitgeberfunktionen innehaben, sollen, soweit nicht besondere Umstände eine Mitwirkung zulassen oder erfordern, nicht mitwirken.

(5) Wenn in den Fällen der Absätze 1 bis 3 eine ordnungsgemäße Besetzung des Prüfungsausschusses nicht möglich ist, kann die zuständige Stelle die Durchführung der Prüfung einem anderen oder einem gemeinsamen Prüfungsausschuss übertragen. Erforderlichenfalls kann eine andere zuständige Stelle ersucht werden, die Prüfung durchzuführen. Das Gleiche gilt, wenn eine objektive Durchführung der Prüfung aus anderen Gründen nicht gewährleistet erscheint. Wenn in den Fällen der Absätze 1 bis 3 eine ordnungsgemäße Besetzung der Prüferdelegation nicht möglich ist, kann der Prüfungsausschuss die Durchführung der Prüfung auf eine andere Prüferdelegation übertragen oder die Prüfung selbst abnehmen.

**§ 4**

Vorsitz, Beschlussfähigkeit, Abstimmung

- (1) Der Prüfungsausschuss wählt ein Mitglied, das den Vorsitz führt, und ein weiteres Mitglied, das den Vorsitz stellvertretend übernimmt. Der Vorsitz und das ihn stellvertretende Mitglied sollen nicht derselben Mitgliedergruppe angehören (§ 41 Absatz 1 BBiG).
- (2) Der Prüfungsausschuss ist beschlussfähig, wenn zwei Drittel der Mitglieder, mindestens drei, mitwirken. Er beschließt mit der Mehrheit der abgegebenen Stimmen. Bei Stimmgleichheit gibt die Stimme des vorsitzenden Mitgliedes den Ausschlag (§ 41 Absatz 2 BBiG).
- (3) Für Prüferdelegationen gelten Absatz 2 Satz 1 und 2 entsprechend.

§ 5

Geschäftsführung

- (1) Die Geschäftsführung des Prüfungsausschusses liegt in Abstimmung mit dem Prüfungsausschuss bei der zuständigen Stelle. Einladungen (Vorbereitung, Durchführung, Nachbereitung), Protokollführung und Durchführung der Beschlüsse werden im Einvernehmen mit dem Vorsitz des Prüfungsausschusses geregelt.
- (2) Zu den Sitzungen des Prüfungsausschusses sind die ordentlichen Mitglieder rechtzeitig einzuladen. Stellvertretende Mitglieder werden in geeigneter Weise unterrichtet. Kann ein Mitglied an einer Sitzung nicht teilnehmen, so soll es dies unverzüglich der zuständigen Stelle mitteilen. Für ein verhindertes Mitglied ist ein stellvertretendes Mitglied einzuladen, welches derselben Gruppe angehören soll.
- (3) Die Sitzungsprotokolle sind von der protokollführenden Person und dem Vorsitz zu unterzeichnen. § 23 Absatz 1 bleibt unberührt.
- (4) Absatz 2 gilt für Prüferdelegationen entsprechend. Die Sitzungsprotokolle sind von allen Mitgliedern der Prüferdelegation zu unterzeichnen. § 23 Absatz 1 bleibt unberührt.

§ 6

Verschwiegenheit

Unbeschadet bestehender Informationspflichten, insbesondere gegenüber dem Berufsbildungsausschuss, haben die Mitglieder des Prüfungsausschusses, der Prüferdelegation und sonstige mit der Prüfung befasste Personen über alle Prüfungsvorgänge Verschwiegenheit gegenüber Dritten zu wahren.

Zweiter Abschnitt:**Vorbereitung der Fortbildungsprüfung****§ 7**

Prüfungstermine

- (1) Die zuständige Stelle legt die Prüfungstermine je nach Bedarf fest. Die Termine sollen nach Möglichkeit mit den betroffenen Fortbildungseinrichtungen abgestimmt werden.
- (2) Die zuständige Stelle gibt die Prüfungstermine einschließlich der Anmeldefristen in geeigneter Weise öffentlich mindestens einen Monat vor Ablauf der Anmeldefrist bekannt. Wird die Anmeldefrist überschritten, kann die zuständige Stelle die Annahme des Antrags verweigern.
- (3) Werden für schriftlich durchzuführende Prüfungsbereiche einheitliche überregionale Aufgaben verwendet, sind dafür entsprechende überregional abgestimmte Prüfungstage anzusetzen.

§ 8

Zulassung zur Fortbildungsprüfung

- (1) Der Antrag auf Zulassung zur Prüfung ist schriftlich nach den von der zuständigen Stelle bestimmten Fristen und Formularen zu stellen. Dem Antrag auf Zulassung sind beizufügen:
 1. Angaben zur Person und
 2. Angaben über die in den Absätzen 2 bis 4 genannten Voraussetzungen.
- (2) Örtlich zuständig für die Zulassung zur Fortbildungsprüfung ist die zuständige Stelle, in deren Bezirk die Prüfungsbewerberin/der Prüfungsbewerber
 - a) an einer Maßnahme der Fortbildung teilgenommen hat oder



Bundesanzeiger

Herausgegeben vom
Bundesministerium der Justiz
www.bundesanzeiger.de

Sonstiges

Veröffentlicht am Mittwoch, 2. Februar 2022
BAnz AT 02.02.2022 S6
Seite 5 von 11

b) in einem Arbeitsverhältnis steht oder selbstständig tätig ist oder

c) ihren/seinen Wohnsitz hat.

(3) Zur Fortbildungsprüfung ist zuzulassen, wer die Zulassungsvoraussetzungen einer Fortbildungsordnung (§ 53 Absatz 1 BBiG), einer Anpassungsfortbildungsordnung (§ 53e Absatz 1 BBiG) oder einer Fortbildungsprüfungsregelung nach § 54 Absatz 1 BBiG erfüllt.

(4) Sofern die Fortbildungsordnung (§ 53 Absatz 1 BBiG), die Anpassungsfortbildungsordnung (§ 53e Absatz 1 BBiG) oder eine Fortbildungsprüfungsregelung nach § 54 Absatz 1 BBiG Zulassungsvoraussetzungen vorsieht, sind ausländische Bildungsabschlüsse und Zeiten der Berufstätigkeit im Ausland zu berücksichtigen (§ 55 BBiG).

§ 9

Befreiung von vergleichbaren Prüfungsbestandteilen

(1) Die zu prüfende Person ist auf Antrag von der Ablegung einzelner Prüfungsbestandteile durch die zuständige Stelle zu befreien, wenn sie eine andere vergleichbare Prüfung vor einer öffentlichen oder staatlich anerkannten Bildungseinrichtung oder vor einem staatlichen Prüfungsausschuss erfolgreich abgelegt hat und die Anmeldung zur Fortbildungsprüfung innerhalb von zehn Jahren nach Bekanntgabe des Bestehens der anderen Prüfung erfolgt (§ 56 Absatz 2 BBiG).

(2) Anträge auf Befreiung von Prüfungsbestandteilen sind zusammen mit dem Zulassungsantrag schriftlich bei der zuständigen Stelle zu stellen. Die Nachweise über Befreiungsgründe im Sinne von Absatz 1 sind beizufügen.

§ 10

Entscheidung über die Zulassung und über Befreiungsanträge

(1) Über die Zulassung sowie über die Befreiung von Prüfungsbestandteilen entscheidet die zuständige Stelle. Hält sie die Zulassungsvoraussetzungen oder die Befreiungsgründe nicht für gegeben, so entscheidet der Prüfungsausschuss (§ 46 Absatz 1 BBiG).

(2) Die Entscheidungen über die Zulassung und die Befreiung von Prüfungsbestandteilen sind der Prüfungsbewerberin/dem Prüfungsbewerber rechtzeitig unter Angabe des Prüfungstages und -ortes einschließlich der erlaubten Arbeits- und Hilfsmittel mitzuteilen. Die Entscheidungen über die Nichtzulassung und über die Ablehnung der Befreiung sind der Prüfungsbewerberin/dem Prüfungsbewerber schriftlich mit Begründung bekannt zu geben.

(3) Die Zulassung und die Befreiung von Prüfungsbestandteilen können von der zuständigen Stelle bis zur Bekanntgabe des Prüfungsergebnisses widerrufen werden, wenn sie aufgrund gefälschter Unterlagen oder falscher Angaben ausgesprochen wurde.

§ 11

Prüfungsgebühr

Die zu prüfende Person hat die Prüfungsgebühr nach Aufforderung an die zuständige Stelle zu entrichten. Die Höhe der Prüfungsgebühr bestimmt sich nach der Gebührenordnung der zuständigen Stelle.

Dritter Abschnitt:

Durchführung der Fortbildungsprüfung

§ 12

Prüfungsgegenstand, Prüfungssprache

(1) Sofern für einen Fortbildungsabschluss weder eine Fortbildungsordnung (§ 53 Absatz 1 BBiG) noch eine Anpassungsfortbildungsordnung (§ 53e Absatz 1 BBiG) erlassen worden ist, regelt die zuständige Stelle die Bezeichnung des Fortbildungsabschlusses, Ziel, Inhalt und Anforderungen der Prüfungen, die Zulassungsvoraussetzungen sowie das Prüfungsverfahren durch Fortbildungsprüfungsregelungen nach § 54 Absatz 1 BBiG.

(2) Die Prüfungssprache ist Deutsch soweit nicht die Fortbildungsordnung (§ 53 Absatz 1 BBiG), die Anpassungsfortbildungsordnung (§ 53e Absatz 1 BBiG) oder die Fortbildungsprüfungsregelung nach § 54 Absatz 1 BBiG etwas Anderes vorsieht.



Bundesanzeiger

Herausgegeben vom
Bundesministerium der Justiz
www.bundesanzeiger.de

Sonstiges

Veröffentlicht am Mittwoch, 2. Februar 2022
BAnz AT 02.02.2022 S6
Seite 6 von 11

§ 13

Gliederung der Prüfung

Die Gliederung der Prüfung ergibt sich aus den Fortbildungsordnungen (§ 53 Absatz 1 BBiG), den Anpassungsfortbildungsordnungen (§ 53e Absatz 1 BBiG) oder den Fortbildungsprüfungsregelungen nach § 54 Absatz 1 BBiG (Prüfungsanforderungen).

§ 14

Prüfungsaufgaben

- (1) Der Prüfungsausschuss beschließt auf der Grundlage der Prüfungsanforderungen die Prüfungsaufgaben.
- (2) Überregional oder von einem Aufgabenerstellungsausschuss bei der zuständigen Stelle erstellte oder ausgewählte Aufgaben sind vom Prüfungsausschuss zu übernehmen, sofern diese Aufgaben von Gremien erstellt oder ausgewählt und beschlossen wurden, die entsprechend § 2 Absatz 2 zusammengesetzt sind und die zuständige Stelle über die Übernahme entschieden hat.

§ 15

Nachteilsausgleich für behinderte Menschen

Bei der Durchführung der Prüfung sollen die besonderen Verhältnisse behinderter Menschen berücksichtigt werden. Dies gilt insbesondere für die Dauer der Prüfung, die Zulassung von Hilfsmitteln und die Inanspruchnahme von Hilfeleistungen Dritter wie Gebärdensprachdolmetscher für hörbehinderte Menschen (§ 65 Absatz 1 Satz 2 BBiG). Die Art der Behinderung ist mit dem Antrag auf Zulassung zur Prüfung (§ 8 Absatz 1) nachzuweisen.

§ 16

Nichtöffentlichkeit

Die Prüfungen sind nicht öffentlich. Vertreterinnen und Vertreter der obersten Bundes- und Landesbehörden, der zuständigen Stelle sowie die Mitglieder des Berufsbildungsausschusses der zuständigen Stelle können anwesend sein. Der Prüfungsausschuss oder die Prüferdelegation kann im Einvernehmen mit der zuständigen Stelle andere Personen als Gäste zulassen. An der Beratung über das Prüfungsergebnis dürfen nur die Mitglieder des Prüfungsausschusses oder der Prüferdelegation beteiligt sein.

§ 17

Leitung, Aufsicht und Niederschrift

- (1) Die Prüfung wird unter Leitung des Vorsitzes vom gesamten Prüfungsausschuss durchgeführt.
- (2) Die zuständige Stelle regelt im Einvernehmen mit dem Prüfungsausschuss die Aufsichtsführung, die sicherstellen soll, dass die Prüfungsleistungen selbstständig und nur mit erlaubten Arbeits- und Hilfsmitteln durchgeführt werden.
- (3) Störungen durch äußere Einflüsse müssen von der zu prüfenden Person ausdrücklich gegenüber der Aufsicht, dem Vorsitz oder den mit der Prüfungsabnahme beauftragten Prüfenden gerügt werden. Entstehen durch die Störungen erhebliche Beeinträchtigungen, entscheiden der Prüfungsausschuss, die Prüferdelegation oder die mit der Prüfungsabnahme beauftragten Prüfenden über Art und Umfang von geeigneten Ausgleichsmaßnahmen. Bei der Durchführung von schriftlichen Prüfungen kann die Aufsicht über die Gewährung einer Zeitverlängerung entscheiden.
- (4) Über den Ablauf der Prüfung ist eine Niederschrift zu fertigen.

§ 18

Ausweispflicht und Belehrung

Die zu prüfenden Personen haben sich über ihre Person auszuweisen. Sie sind vor Beginn der Prüfung über den Prüfungsablauf, die zur Verfügung stehende Zeit, die erlaubten Arbeits- und Hilfsmittel, die Folgen von Täuschungshandlungen, Ordnungsverstößen, Rücktritt und Nichtteilnahme zu belehren.

§ 19

Täuschungshandlungen und Ordnungsverstöße

- (1) Unternimmt es eine zu prüfende Person, das Prüfungsergebnis durch Täuschung oder Benutzung nicht zugelassener Hilfsmittel zu beeinflussen oder leistet sie Beihilfe zu einer Täuschung oder einem Täuschungsversuch, liegt eine Täuschungshandlung vor.
- (2) Wird während der Prüfung festgestellt, dass eine zu prüfende Person eine Täuschungshandlung begeht oder einen entsprechenden Verdacht hervorruft, ist der Sachverhalt von der Aufsichtsführung festzustellen und zu protokollieren.



Bundesanzeiger

Herausgegeben vom
Bundesministerium der Justiz
www.bundesanzeiger.de

Sonstiges

Veröffentlicht am Mittwoch, 2. Februar 2022
BAnz AT 02.02.2022 S6
Seite 7 von 11

Die zu prüfende Person setzt die Prüfung vorbehaltlich der Entscheidung des Prüfungsausschusses über die Täuschungshandlung fort.

(3) Liegt eine Täuschungshandlung vor, wird die von der Täuschungshandlung betroffene Prüfungsleistung mit „ungenügend“ (= 0 Punkte) bewertet. In schweren Fällen, insbesondere bei vorbereiteten Täuschungshandlungen, kann der Prüfungsausschuss den Prüfungsteil oder die gesamte Prüfung mit „ungenügend“ (= 0 Punkte) bewerten. Soweit Prüfungsleistungen einer Prüferdelegation zur Abnahme und abschließenden Bewertung übertragen worden sind, kann die Prüferdelegation die Prüfungsleistung mit „ungenügend“ (= 0 Punkte) bewerten.

(4) Behindert eine zu prüfende Person durch ihr Verhalten die Prüfung so, dass die Prüfung nicht ordnungsgemäß durchgeführt werden kann, ist sie von der Teilnahme auszuschließen. Die Entscheidung hierüber kann von der Aufsichtsführung oder den mit der Prüfungsabnahme beauftragten Prüfenden getroffen werden. Die endgültige Entscheidung über die Folgen für die zu prüfende Person hat der Prüfungsausschuss unverzüglich zu treffen. Gleiches gilt bei Nichtbeachtung der Sicherheitsvorschriften.

(5) Vor einer endgültigen Entscheidung des Prüfungsausschusses oder der Prüferdelegation nach den Absätzen 3 und 4 ist die zu prüfende Person zu hören.

§ 20

Rücktritt, Nichtteilnahme

(1) Die zu prüfende Person kann nach erfolgter Anmeldung vor Beginn der Prüfung (bei schriftlichen Prüfungen vor Bekanntgabe der Prüfungsaufgaben) durch schriftliche Erklärung zurücktreten. In diesem Fall gilt die Prüfung als nicht abgelegt.

(2) Versäumt die zu prüfende Person einen Prüfungstermin, so werden bereits erbrachte selbstständige Prüfungsleistungen anerkannt, wenn ein wichtiger Grund für die Nichtteilnahme vorliegt. Selbstständige Prüfungsleistungen sind solche, die thematisch klar abgrenzbar und nicht auf eine andere Prüfungsleistung bezogen sind sowie eigenständig bewertet werden.

(3) Erfolgt der Rücktritt nach Beginn der Prüfung oder nimmt die zu prüfende Person an der Prüfung nicht teil, ohne dass ein wichtiger Grund vorliegt, so wird die Prüfung mit „ungenügend“ (= 0 Punkte) bewertet.

(4) Der wichtige Grund ist unverzüglich mitzuteilen und nachzuweisen. Im Krankheitsfall ist die Vorlage eines ärztlichen Attestes erforderlich.

Vierter Abschnitt:

Bewertung, Feststellung und Beurkundung des Prüfungsergebnisses

§ 21

Bewertungsschlüssel

Die Prüfungsleistungen sind wie folgt zu bewerten:

Punkte	Note als Dezimalzahl	Note in Worten	Definition
100	1,0	sehr gut	eine Leistung, die den Anforderungen in besonderem Maß entspricht
98 und 99	1,1		
96 und 97	1,2		
94 und 95	1,3		
92 und 93	1,4		
91	1,5	gut	eine Leistung, die den Anforderungen voll entspricht
90	1,6		
89	1,7		
88	1,8		
87	1,9		
85 und 86	2,0		
84	2,1		
83	2,2		
82	2,3		
81	2,4		



Bundesanzeiger

Herausgegeben vom
Bundesministerium der Justiz
www.bundesanzeiger.de

Sonstiges

Veröffentlicht am Mittwoch, 2. Februar 2022
BAnz AT 02.02.2022 S6
Seite 8 von 11

Punkte	Note als Dezimalzahl	Note in Worten	Definition
79 und 80	2,5	befriedigend	eine Leistung, die den Anforderungen im Allgemeinen entspricht
78	2,6		
77	2,7		
75 und 76	2,8		
74	2,9		
72 und 73	3,0		
71	3,1		
70	3,2		
68 und 69	3,3		
67	3,4		
65 und 66	3,5	ausreichend	eine Leistung, die zwar Mängel aufweist, aber im Ganzen den Anforderungen noch entspricht
63 und 64	3,6		
62	3,7		
60 und 61	3,8		
58 und 59	3,9		
56 und 57	4,0		
55	4,1		
53 und 54	4,2		
51 und 52	4,3		
50	4,4		
48 und 49	4,5	mangelhaft	eine Leistung, die den Anforderungen nicht entspricht, jedoch erkennen lässt, dass gewisse Grundkenntnisse noch vorhanden sind
46 und 47	4,6		
44 und 45	4,7		
42 und 43	4,8		
40 und 41	4,9		
38 und 39	5,0		
36 und 37	5,1		
34 und 35	5,2		
32 und 33	5,3		
30 und 31	5,4		
25 bis 29	5,5	ungenügend	eine Leistung, die den Anforderungen nicht entspricht und bei der selbst Grundkenntnisse fehlen
20 bis 24	5,6		
15 bis 19	5,7		
10 bis 14	5,8		
5 bis 9	5,9		
0 bis 4	6,0		

Der Hundert-Punkte-Schlüssel ist der Bewertung aller Prüfungsleistungen sowie der Ermittlung von Zwischen- und Gesamtergebnissen zugrunde zu legen.

§ 22

Bewertungsverfahren, Feststellung der Prüfungsergebnisse

- (1) Der Prüfungsausschuss fasst die Beschlüsse über
1. die Noten zur Bewertung einzelner Prüfungsleistungen, die er selbst abgenommen hat,
 2. die Noten zur Bewertung der Prüfung insgesamt sowie
 3. das Bestehen oder Nichtbestehen der Prüfung.

Für die Beschlussfassung erhält der Ausschuss die Ergebnisniederschriften nach § 23 Absatz 1.

- (2) Bei der Feststellung von Prüfungsergebnissen bleiben Prüfungsleistungen, von denen befreit worden ist (§ 9), außer Betracht.



Bundesanzeiger

Herausgegeben vom
Bundesministerium der Justiz
www.bundesanzeiger.de

Sonstiges

Veröffentlicht am Mittwoch, 2. Februar 2022
BAnz AT 02.02.2022 S6
Seite 9 von 11

(3) Nach § 47 Absatz 2 Satz 2 BBiG erstellte oder ausgewählte Antwort-Wahl-Aufgaben können automatisiert ausgewertet werden, wenn das Aufgabenerstellungs- oder Aufgabenauswahlgremium festgelegt hat, welche Antworten als zutreffend anerkannt werden. Die Ergebnisse sind vom Prüfungsausschuss zu übernehmen.

(4) Der Prüfungsausschuss oder die Prüferdelegation kann einvernehmlich die Abnahme und Bewertung einzelner schriftlicher oder sonstiger Prüfungsleistungen, deren Bewertung unabhängig von der Anwesenheit bei der Erbringung erfolgen kann, so vornehmen, dass zwei seiner oder ihrer Mitglieder die Prüfungsleistungen selbstständig und unabhängig bewerten. Weichen die auf der Grundlage des in der Prüfungsordnung vorgesehenen Bewertungsschlüssels erfolgten Bewertungen der beiden Prüfenden um nicht mehr als 10 Prozent der erreichbaren Punkte voneinander ab, so errechnet sich die endgültige Bewertung aus dem Durchschnitt der beiden Bewertungen. Bei einer größeren Abweichung erfolgt die endgültige Bewertung durch ein vorab bestimmtes weiteres Mitglied des Prüfungsausschusses oder der Prüferdelegation (§ 42 Absatz 5 BBiG).

(5) Prüfungsausschüsse oder Prüferdelegationen nach § 42 Absatz 2 BBiG können zur Bewertung einzelner, nicht mündlich zu erbringender Prüfungsleistungen gutachterliche Stellungnahmen Dritter einholen.

(6) Im Rahmen der Begutachtung sind die wesentlichen Abläufe zu dokumentieren und die für die Bewertung erheblichen Tatsachen festzuhalten (§ 39 Absatz 3 BBiG). Die Beauftragung erfolgt nach den Verwaltungsgrundsätzen der zuständigen Stelle. Personen, die nach § 3 von der Mitwirkung im Prüfungsausschuss auszuschließen sind, sollen nicht als Gutachter tätig werden.

§ 23

Ergebnisniederschrift, Mitteilung über Bestehen oder Nichtbestehen

(1) Über die Feststellung der einzelnen Prüfungsergebnisse ist eine Niederschrift auf den Formularen der zuständigen Stelle zu fertigen. Sie ist von den Mitgliedern des Prüfungsausschusses bzw. der Prüferdelegation zu unterzeichnen und der zuständigen Stelle unverzüglich vorzulegen.

(2) Die Prüfung ist vorbehaltlich der Fortbildungsregelungen nach den §§ 53, 53e, 54 BBiG insgesamt bestanden, wenn in jedem der einzelnen Prüfungsbestandteile mindestens ausreichende Leistungen erbracht worden sind.

(3) Der zu prüfenden Person soll unmittelbar nach Feststellung des Gesamtergebnisses der Prüfung mitgeteilt werden, ob sie die Prüfung „bestanden“ oder „nicht bestanden“ hat. Kann die Feststellung des Prüfungsergebnisses nicht am Tag der letzten Prüfungsleistung getroffen werden, so hat der Prüfungsausschuss diese ohne schuldhaftes Zögern (unverzüglich) zu treffen und der zu prüfenden Person mitzuteilen.

(4) Über das Bestehen eines Prüfungsteils erhält die zu prüfende Person Bescheid, wenn für den Prüfungsteil ein eigener Prüfungsausschuss gemäß § 1 Absatz 3 gebildet werden kann.

§ 24

Prüfungszeugnis

(1) Über die Prüfung erhält die zu prüfende Person von der zuständigen Stelle ein Zeugnis (§ 37 Absatz 2 Satz 1 BBiG).

(2) Das Prüfungszeugnis enthält die in der jeweiligen Fortbildungsordnung (§ 53 Absatz 1 BBiG), Anpassungsfortbildungsordnung (§ 53e Absatz 1 BBiG) oder Fortbildungsprüfungsregelung nach § 54 Absatz 1 BBiG vorgesehenen Angaben. Die Zeugnisse können zusätzliche nicht amtliche Bemerkungen zur Information (Bemerkungen) enthalten, insbesondere über die Zuordnung des erworbenen Abschlusses in den Deutschen Qualifikationsrahmen oder auf Antrag der geprüften Person über während oder anlässlich der Fortbildung erworbene besondere oder zusätzliche Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten.

(3) Dem Zeugnis ist auf Antrag der zu prüfenden Person eine englischsprachige und eine französischsprachige Übersetzung beizufügen (§ 37 Absatz 3 Satz 1 BBiG).

§ 25

Bescheid über nicht bestandene Prüfung

(1) Bei nicht bestandener Prüfung erhält die zu prüfende Person von der zuständigen Stelle einen schriftlichen Bescheid. Darin ist anzugeben, welche Prüfungsleistungen in einer Wiederholungsprüfung nicht mehr wiederholt werden müssen (§ 26 Absatz 2 bis 3). Die von der zuständigen Stelle vorgeschriebenen Formulare sind zu verwenden.

(2) Auf die besonderen Bedingungen der Wiederholungsprüfung gemäß § 26 ist hinzuweisen.



Bundesanzeiger

Herausgegeben vom
Bundesministerium der Justiz
www.bundesanzeiger.de

Sonstiges

Veröffentlicht am Mittwoch, 2. Februar 2022
BAnz AT 02.02.2022 S6
Seite 10 von 11

Fünfter Abschnitt:

Wiederholungsprüfung

§ 26

Wiederholungsprüfung

- (1) Eine Fortbildungsprüfung, die nicht bestanden ist, kann zweimal wiederholt werden. Ebenso können Prüfungsteile, die nicht bestanden sind, zweimal wiederholt werden, wenn ihr Bestehen Voraussetzung für die Zulassung zu einem weiteren Prüfungsteil ist. Es gelten die in der Wiederholungsprüfung erzielten Ergebnisse.
- (2) Hat die zu prüfende Person bei nicht bestandener Prüfung in einer selbstständigen Prüfungsleistung (§ 20 Absatz 2 Satz 2) mindestens ausreichende Leistungen erbracht, so ist diese auf Antrag der zu prüfenden Person nicht zu wiederholen, sofern die zu prüfende Person sich innerhalb von zwei Jahren – gerechnet vom Tage der Feststellung des Ergebnisses der nicht bestandenen Prüfung an – zur Wiederholungsprüfung anmeldet. Die Bewertung einer selbstständigen Prüfungsleistung (§ 20 Absatz 2 Satz 2) ist im Rahmen der Wiederholungsprüfung zu übernehmen.
- (3) Die Prüfung kann frühestens zum nächsten Prüfungstermin (§ 7) wiederholt werden.

Sechster Abschnitt:

Schlussbestimmungen

§ 27

Rechtsbehelfsbelehrung

Maßnahmen und Entscheidungen der Prüfungsausschüsse sowie der zuständigen Stelle sind bei ihrer schriftlichen Bekanntgabe an die Prüfungsbewerberin/den Prüfungsbewerber bzw. die zu prüfende Person mit einer Rechtsbehelfsbelehrung gemäß § 70 der Verwaltungsgerichtsordnung zu versehen.

§ 28

Prüfungsunterlagen

- (1) Auf Antrag ist die zu prüfende Person binnen der gesetzlich vorgegebenen Frist zur Einlegung eines Rechtsbehelfs Einsicht in ihre Prüfungsunterlagen zu gewähren. Die schriftlichen Prüfungsarbeiten sind ein Jahr, die Niederschriften gemäß § 23 Absatz 1 15 Jahre aufzubewahren. Die Aufbewahrungsfrist beginnt mit dem Zugang des Prüfungsbescheides nach § 24 Absatz 1 bzw. § 25 Absatz 1. Der Ablauf der vorgenannten Fristen wird durch das Einlegen eines Rechtsmittels gehemmt.
- (2) Die Aufbewahrung kann auch elektronisch erfolgen. Landesrechtliche Vorschriften zur Archivierung bleiben unberührt.

§ 29

Inkrafttreten

Diese Prüfungsordnung tritt am Tag der Veröffentlichung im Mitteilungsblatt der zuständigen Stelle in Kraft. Gleichzeitig tritt die bisherige Fortbildungsprüfungsordnung außer Kraft. Die Prüfungsordnung wurde am ... gemäß § 47 Absatz 1 BBiG von ... (zuständige Behörde) genehmigt.



Bundesanzeiger

Herausgegeben vom
Bundesministerium der Justiz
www.bundesanzeiger.de

Sonstiges

Veröffentlicht am Mittwoch, 2. Februar 2022
BAnz AT 02.02.2022 S6
Seite 11 von 11

Anlage zu § 2 Absatz 1 Satz 1

Für die hier aufgelisteten Prüfungsausschüsse* ist eine höhere Anzahl als drei ordentliche Mitglieder festgelegt:

Prüfungsausschuss für den Abschluss ...	Gegebenenfalls regionale Zuständigkeit	Anzahl der Mitglieder (ohne Stellvertreterinnen/Stellvertreter)

* Die hier festgelegte Anzahl von ordentlichen Mitgliedern gilt auch für Prüferdelegationen, welchen nach § 42 Absatz 2 Satz 1 BBiG oder § 35 a Absatz 2 Satz 1 HwO die Abnahme und abschließende Bewertung von Prüfungsleistungen für die aufgelisteten Prüfungsausschüsse übertragen wird.

Anhang IVb: BIBB-HA-Empfehlung 159



Bundesanzeiger

Herausgegeben vom
Bundesministerium der Justiz
und für Verbraucherschutz
www.bundesanzeiger.de

Sonstiges

Veröffentlicht am Montag, 7. April 2014
BAnz AT 07.04.2014 S1

Seite 1 von 13

Bundesinstitut für Berufsbildung

Empfehlung des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung vom 12. März 2014 für Eckpunkte zur Struktur und Qualitätssicherung der beruflichen Fortbildung nach Berufsbildungsgesetz (BBiG) und Handwerksordnung (HwO)

Inhalt

- 1 Vorwort
- 2 Der Rahmen für geregelte berufliche Fortbildung nach BBiG und HwO
 - 2.1 Zweck und Bestimmungsgrößen
 - 2.2 Niveaus der geregelten beruflichen Fortbildung
 - 2.2.1 Erstes berufliches Fortbildungsniveau
 - 2.2.2 Zweites berufliches Fortbildungsniveau
 - 2.2.3 Drittes berufliches Fortbildungsniveau
 - 2.3 Zuordnung der beruflichen Fortbildungsniveaus zum DQR
- 3 Die Systematik der Qualitätssicherung
 - 3.1 Qualitätssicherung durch die Ordnungsverfahren
 - 3.2 Qualitätssicherung durch Prüfungen
 - 3.3 Steuerung der Qualitätssicherung
- 4 Anlagen
 - 4.1 Ablaufplan eines Ordnungsverfahrens Fortbildung (BIBB)
 - 4.2 Flussdiagramm zur Erarbeitung einer Meisterprüfungsverordnung im Handwerk
 - 4.3 Qualitätsmanagement in Ordnungsverfahren
 - 4.4 Qualitätsmanagement in Prüfungsverfahren
- 5 Abkürzungen

1 Vorwort

Die Berufsbildung in Deutschland hat ein mehrstufiges System von bundesweit geregelten beruflichen Fortbildungsqualifikationen im beruflichen Kontext, das gleichwertige Entwicklungsmöglichkeiten wie ein Hochschulstudium bietet. In den hier vorliegenden Empfehlungen wird dieses System hinsichtlich seiner Qualifikationsniveaus und Standards erklärt und damit zugleich die Zuordnung der Fortbildungsqualifikationen zum Deutschen Qualifikationsrahmen (DQR) begründet. Auf diese Weise wird eine Rahmeninformation zur Verfügung gestellt, mit der für Absolventinnen und Absolventen einer anerkannten Berufsausbildung sowie auch für Hochschulabgänger/-innen die beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten im deutschen Berufsbildungssystem verdeutlicht werden.

Die berufliche Fortbildung wird angesichts der demografischen Entwicklung, der längeren Lebensarbeitszeiten der Beschäftigten, der technischen Entwicklungen und kürzer werdenden Halbwertszeiten von Wissen immer wichtiger. Der Bedarf an beruflich Hochqualifizierten, zum Beispiel technischen Expertinnen/Experten und Führungskräften, nimmt zu. Die Innovations- und Wettbewerbsfähigkeit der Wirtschaft wie auch die individuelle Beschäftigungsfähigkeit und Arbeitszufriedenheit machen berufliche Weiterbildungsaktivitäten und vielfach auch berufliche Fortbildung erforderlich. Die staatlich anerkannte berufliche Fortbildung gibt den Absolventinnen und Absolventen der dualen Berufsausbildung gute Perspektiven für den beruflichen Aufstieg bzw. eine berufliche Entwicklung und macht damit das Berufsbildungssystem insgesamt attraktiver. Sie bietet auch Hochschulabgängern Entwicklungsmöglichkeiten, die berufliche Karrierewege beschreiten wollen.

Mit diesem eigenständigen Profil bildet die staatlich geregelte berufliche Fortbildung eine im Niveau gleichwertige Alternative zu einem Hochschulstudium, die in der Wirtschaft höchste Anerkennung findet. Mit den bundesweiten Fortbildungsregelungen auf Grundlage des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) und der Handwerksordnung (HwO) stehen Bildungsangebote zur Verfügung, die etabliert und anerkannt sind. Die entsprechenden Fortbildungsordnungen des Bundes werden gemeinsam von Sachverständigen der Sozialpartner und Wirtschaftsorganisationen erarbeitet. Damit ist gewährleistet, dass die Inhalte dem aktuellen und absehbaren Qualifikationsbedarf des jeweiligen Bereichs entsprechen und Betrieben sowie Absolventinnen und Absolventen breite Einsatzmöglichkeiten eröffnen. Zu den Qualitätsmerkmalen der geregelten Fortbildung gehört, dass die Absolventinnen und Absolventen in der Regel über eine ent-



sprechende Erstausbildung und mehrjährige Berufserfahrung verfügen. Sie sind somit im beruflichen Kontext praxiserfahren und verfügen über die Kompetenzen, die in der betrieblichen Realität benötigt werden.

Mit den „Empfehlungen für Eckpunkte zur Struktur und Qualitätssicherung der beruflichen Fortbildung nach Berufsbildungsgesetz (BBiG) und Handwerksordnung (HwO)“ werden die öffentlich-rechtlich geregelten beruflichen Fortbildungen des Bundes, die Systematik ihrer verschiedenen drei Qualifikationsniveaus und die Systematik der Qualitätssicherung dargestellt. Damit werden die im BBiG und der HwO festgelegten Anforderungen an Fortbildungsordnungen konkretisiert und ein Strukturrahmen für die drei Niveaus der beruflichen Fortbildung beschrieben. Die Zuordnung von Fortbildungsprofilen zum DQR kann so transparent nachvollzogen werden.

2 Der Rahmen für geregelte berufliche Fortbildung nach BBiG und HwO

2.1 Zweck und Bestimmungsgrößen

Im Folgenden wird die öffentlich-rechtlich geregelte berufliche Fortbildung des Bundes anhand der Systematik ihrer verschiedenen Qualifikationsniveaus und der Systematik der Qualitätssicherungssysteme dargestellt. Damit wird das „Gemeinsame Positionspapier – Zur Systematik von Qualifikationsebenen in der geregelten Aufstiegsfortbildung nach dem BBiG“ einer Arbeitsgruppe aus Spitzenorganisationen der Wirtschaft, des KWB und der Gewerkschaften aus dem Jahr 2000 fortgeschrieben und um die Regelungen der HwO erweitert.

Die bundesweit geregelten Fortbildungsqualifikationen nach § 53 BBiG sowie die §§ 42, 45, 51a HwO werden mit Niveaumerkmalen beschrieben und anhand folgender Kriterien drei Fortbildungsniveaus zugeordnet:

- Berufliche Anforderungen an die Qualifikationen, deren Erreichung durch eine öffentlich-rechtliche Prüfung festgestellt wird;
- Kompetenzen, über die ein Absolvent/eine Absolventin nach erfolgreicher Prüfung mindestens verfügt;
- formale Merkmale, wie Abschlussbezeichnungen, Zulassungsvoraussetzungen für die Prüfung, Berechtigungen und Übergangsmöglichkeiten sowie
- durchschnittlicher zeitlicher Umfang, der zum Erreichen der Qualifikation notwendig ist.

Auf dieser Grundlage wird ein Referenzrahmen für die öffentlich-rechtlich geregelte Fortbildung des Bundes konstituiert, der dem DQR zugeordnet werden kann.

Er beinhaltet folgende Elemente:

- Informationen, insbesondere für Fortbildungsinteressierte und Arbeitgeber sowie Bildungsanbieter;
- Referenzmerkmale für die Neuordnung beruflicher Fortbildungsqualifikationen (nach BBiG und HwO);
- Referenzen für eine mögliche Erweiterung des Rahmens auch für Fortbildungen, die durch Vorschriften der zuständigen Stellen geregelt sind.

2.2 Niveaus der geregelten beruflichen Fortbildung

Im Rahmen der geregelten Fortbildung werden drei Niveaus unterschieden:

- Erstes berufliches Fortbildungsniveau
- Zweites berufliches Fortbildungsniveau
- Drittes berufliches Fortbildungsniveau

Sie unterscheiden sich im Hinblick auf die Kompetenzanforderungen und die damit zusammenhängenden unterschiedlichen betrieblichen Einsatzmöglichkeiten. Für alle Fortbildungsniveaus gelten folgende Merkmale, die der BBiG- und HwO-geregelten beruflichen Fortbildung generell zugrunde liegen:

- Sie setzen eine abgeschlossene berufliche Qualifikation (in einem anerkannten Ausbildungsberuf und/oder in einer anerkannten beruflichen Fortbildung) oder den Nachweis einer vergleichbaren Qualifikation voraus und bauen auf diesen auf.
- Sie qualifizieren für die selbständige und verantwortliche Übernahme von anspruchsvollen Aufgaben in Unternehmen und Institutionen, wobei das Profil stets betriebsübergreifend angelegt ist.
- Sie vertiefen und erweitern die berufliche Handlungsfähigkeit um fachliche und personale Kompetenzen, die für die Wahrnehmung der anspruchsvolleren Aufgaben erforderlich sind.
- Die Qualifikationen der verschiedenen Niveaus sind zukunftsorientiert und offen für Innovationen in der betrieblichen Praxis gestaltet.
- Einige Qualifikationen sind auf die Prüfung einer bestimmten Fortbildung des folgenden Fortbildungsniveaus anrechenbar.
- Die Fortbildungsqualifikation wird durch eine öffentlich-rechtliche Prüfung nachgewiesen, die durch eine Bundesverordnung geregelt ist.



Bundesanzeiger

Herausgegeben vom
Bundesministerium der Justiz
und für Verbraucherschutz
www.bundesanzeiger.de

Sonstiges

Veröffentlicht am Montag, 7. April 2014
BAnz AT 07.04.2014 S1
Seite 3 von 13

Übersicht 1: Niveau-Modell der geregelten beruflichen Fortbildung

Qualifikationsniveaus	Qualifikationsziele	Qualifikationstyp ¹
Erstes berufliches Fortbildungsniveau	Qualifikationen auf diesem Niveau befähigen zur Übernahme von Aufgaben, die die in der Berufsausbildung erworbenen Kompetenzen erweitern und vertiefen und neue Inhalte umfassen.	Gepr. Servicetechniker/-in Gepr. Fachberater/-in
Zweites berufliches Fortbildungsniveau	Qualifikationen dieses Niveaus befähigen zur Übernahme von Fach- und Führungsfunktionen, in denen zu verantwortende Leistungsprozesse eines Unternehmensbereichs oder eines Unternehmens eigenständig gesteuert, ausgeführt und dafür Mitarbeiter/-innen geführt werden. Qualifikationen dieses Niveaus erweitern und vertiefen die Kompetenzen des ersten Fortbildungsniveaus.	Handwerksmeister/in Gepr. Meister/-in Gepr. Operative Professionals Gepr. Prozessmanager/-in Gepr. Fachwirt/-in Gepr. Fachkaufmann/-kauffrau Gepr. Aus- und Weiterbildungs- pädagog(e)/-in Gepr. Bilanzbuchhalter/-in Gepr. Controller/-in Gepr. Handelsassistent/-in – Einzelhandel
Drittes berufliches Fortbildungsniveau	Qualifikationen dieses Niveaus erweitern die Kompetenzen des zweiten Fortbildungsniveaus und beziehen Kompetenzen mit ein, die zur verantwortlichen Führung von Organisationen oder zur Bearbeitung von neuen komplexen Aufgaben- und Problemstellungen notwendig sind. Sie umfassen die Entwicklung von Verfahren und Produkten und die damit verbundene Personalführung. Die Anforderungen sind durch häufige und unvorhersehbare Veränderungen gekennzeichnet.	Gepr. Betriebswirt/-in Gepr. Informatiker/-in Gepr. Wirtschaftsinformatiker/-in (Strat. Professional) Gepr. Berufspädagoge/-in

2.2.1 Erstes berufliches Fortbildungsniveau

Berufliche Anforderungen

Absolventinnen und Absolventen dieses Fortbildungsniveaus können in ihrem Berufsfeld Funktionen wie Berater/-in, Betreuer/-in, Entwickler/-in, Projektleiter/-in, Tester/-in oder Trainer/-in wahrnehmen. Diesen Funktionen sind komplexe Aufgaben mit Budgetverantwortung oder Bereichsverantwortung zugeordnet, die verantwortlich und eigenständig erfüllt werden.

Berufliche Kompetenzen

Absolventinnen und Absolventen dieses Fortbildungsniveaus verfügen über Kompetenzen zur selbständigen Planung und Bearbeitung umfassender fachlicher Aufgabenstellungen in komplexen, spezialisierten und sich verändernden Tätigkeitsfeldern. Sie sind in der Lage, die Qualität ihrer Arbeit selbst einzuschätzen und zu verantworten, sowie die Weiterentwicklung ihrer individuellen Berufslaufbahn selbständig zu planen und umzusetzen.

Formale Merkmale zur Prüfung

Zugangsvoraussetzungen:

- Voraussetzung ist ein Abschluss in einem anerkannten Ausbildungsberuf und in der Regel eine einschlägige Berufspraxis oder
- der Nachweis einer gleichwertigen Qualifikation (z. B. für Hochschulabgänger/-innen oder Personen mit beruflicher Erfahrung).

Umfang der Gesamtqualifikation:

- Der durchschnittliche Lernumfang zum Erwerb der Qualifikation auf dieser Ebene beträgt 200 + 200 Stunden (Präsenzseminare + Selbststudium).
- Die dreijährige Berufsausbildung hat einen durchschnittlichen Umfang von 5 000 Stunden, bei einer dreieinhalbjährigen Ausbildung sind es durchschnittlich 5 800 Stunden.

Übergänge:

- Prüfungsleistungen des ersten Fortbildungsniveaus werden ggf. auf die Prüfung des folgenden Fortbildungsniveaus angerechnet.

2.2.2 Zweites berufliches Fortbildungsniveau

Berufliche Anforderungen

Absolventinnen und Absolventen dieses Fortbildungsniveaus bewegen sich in einem dynamischen Handlungsfeld, in dem betriebliche Leistungsprozesse eigenständig gesteuert, ausgeführt und mitarbeiterorientiert umgesetzt werden. Sie sind für die verantwortliche Wahrnehmung von Fach- und/oder Führungsfunktionen qualifiziert, für die ein einschlä-

¹ Nennung der Qualifikationstypen nicht abschließend (Stand 02/2014).



Bundesanzeiger

Herausgegeben vom
Bundesministerium der Justiz
und für Verbraucherschutz
www.bundesanzeiger.de

Sonstiges

Veröffentlicht am Montag, 7. April 2014
BAnz AT 07.04.2014 S1
Seite 4 von 13

giger Ausbildungsberuf und ggf. zusätzlich Berufserfahrungen, also einschlägige Betriebs-, Produktions-, Geschäftsprozess-, Kommunikations-, Kooperationserfahrungen, fachliche Voraussetzungen sind. Sie gründen oder übernehmen Betriebe, steuern und realisieren eigenständig die zu verantwortenden Leistungsprozesse in einem Unternehmensbereich, in einem Unternehmen oder in Projekten und führen dafür Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Berufliche Kompetenzen

Absolventinnen und Absolventen dieses Fortbildungsniveaus sind in der Lage, komplexe berufliche Aufgaben- und Problemstellungen in verantwortlicher Position zu bewältigen, Ablauf- und Aufbaustrukturen (Produktions- und Geschäftsprozesse, Kommunikation und Kooperation) fachlich zu steuern, zu bearbeiten, auszuwerten und zu vertreten. Sie sind in der Lage, betriebliche Entwicklungsprozesse und unternehmerische Aufgaben zu initiieren und zu übernehmen. Sie können Teams von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Rahmen der Steuerung betrieblicher Leistungsprozesse verantwortlich führen und Maßnahmen der Personalentwicklung umsetzen. Sie sind in der Lage, das eigene Handeln zu reflektieren, erforderliche Weiterbildungsmaßnahmen zu ergreifen und ihre individuelle Berufslaufbahn zu gestalten.

Formale Merkmale zur Prüfung

Zugangsvoraussetzungen:

- Voraussetzung ist ein Abschluss in einem anerkannten Ausbildungsberuf und in der Regel eine einschlägige Berufspraxis; gegebenenfalls wird auch ein Abschluss einer Fortbildung des ersten Fortbildungsniveaus vorausgesetzt oder
- der Nachweis einer gleichwertigen Qualifikation (z. B. für Hochschulabgänger/-innen oder Personen mit beruflicher Erfahrung).

Umfang der Gesamtqualifikation:

- Der durchschnittliche Lernumfang zum Erwerb einer Qualifikation auf dieser Ebene beträgt 600 + 600 Stunden (Lehrveranstaltungen + Selbststudium).
- Die vorgelaufene dreijährige Berufsausbildung hat einen durchschnittlichen Umfang von 5 000 Stunden; bei einer dreieinhalbjährigen Ausbildung sind es durchschnittlich 5 800 Stunden.
- Ggf. wird zusätzlich eine mindestens einjährige einschlägige Berufserfahrung vorausgesetzt.

Übergänge:

- Prüfungsleistungen des vorherigen Fortbildungsniveaus werden ggf. auf die Prüfung angerechnet.
- Prüfungsleistungen des zweiten Fortbildungsniveaus werden ggf. auf die Prüfung des folgenden Fortbildungsniveaus angerechnet.
- Prüfungsleistungen des zweiten Fortbildungsniveaus können zur Aufnahme eines fachgebundenen Hochschulstudiums entsprechend den geltenden Regelungen der Hochschule berechtigen.
- Es gilt eine Allgemeine Hochschulzugangsberechtigung in Abhängigkeit des geltenden Hochschulrechts der Länder.

2.2.3 Drittes berufliches Fortbildungsniveau

Berufliche Anforderungen

Absolventinnen und Absolventen dieses Fortbildungsniveaus bewegen sich in einem vernetzten, komplexen und dynamischen Handlungsfeld. Sie verfügen über umfassende Kompetenzen, um Organisationen verantwortlich, strategisch und damit nachhaltig zu führen. Sie sind für das Führen, Konzipieren und Planen von Unternehmen und in Unternehmensorganisationen oder für die strategische Projektentwicklung, die Leitung von Großprojekten sowie die berufsfachliche Lösung von sehr komplexen und komplizierten technologischen Herausforderungen qualifiziert. Voraussetzungen sind betriebswirtschaftliche Fähigkeiten zur strategischen Unternehmenssteuerung bzw. eine umfassende Profession in der jeweiligen Fachdisziplin und in Technologiefeldern. Sie positionieren Unternehmen, Produkte und Dienstleistungen in Märkten. Sie vertreten Unternehmen nach außen und entwickeln Innovationen.

Berufliche Kompetenzen

Absolventinnen und Absolventen dieses Fortbildungsniveaus verfügen über umfassende Kompetenzen, um Organisationen verantwortlich, selbständig, strategisch und damit nachhaltig in sich verändernden Märkten zu entwickeln und zu führen. Dem Wesen des Markts entsprechend können sie die Organisation oder den Leistungsprozess unter häufigen und unvorhersehbaren Veränderungen führen bzw. gestalten. Sie können die für eine nachhaltige Organisationsentwicklung bzw. Projektentwicklung erforderlichen Ziele und dazugehörigen Innovationen konzipieren, planen und verantwortlich umsetzen. Absolventinnen und Absolventen sind für die verantwortliche Entwicklung von Innovationen bezüglich Produkten, Verfahren und Organisationen befähigt. Sie können unter Reflexion der ökonomischen, ökologischen und sozialen Auswirkungen sowie soziokulturellen Veränderungen eine ethisch verantwortungsvolle Unternehmens- bzw. Projektpolitik realisieren.

Formale Merkmale zur Prüfung

Zugangsvoraussetzungen:

- Voraussetzung ist der Abschluss einer Fortbildung des zweiten Fortbildungsniveaus oder einer gleichwertigen Qualifikation.
- Bei Vorliegen der entsprechenden beruflichen Handlungskompetenz der Qualifikation des vorherigen Fortbildungsniveaus ist die Prüfungszulassung möglich.



Bundesanzeiger

Herausgegeben vom
Bundesministerium der Justiz
und für Verbraucherschutz
www.bundesanzeiger.de

Sonstiges

Veröffentlicht am Montag, 7. April 2014

BAnz AT 07.04.2014 S1

Seite 5 von 13

Umfang der Gesamtqualifikation:

- Der durchschnittliche Lernumfang zum Erwerb einer Qualifikation auf diesem Niveau beträgt 800 + 800 Stunden (Lehrveranstaltungen + Selbststudium).
- Die dreijährige Berufsausbildung hat einen durchschnittlichen Umfang von 5 000 Stunden, bei einer dreieinhalbjährigen Ausbildung sind es durchschnittlich 5 800 Stunden.
- Die vorgelaufene Fortbildung auf dem zweiten Fortbildungsniveau hat einen durchschnittlichen Umfang von 600 + 600 Stunden (Lehrveranstaltungen + Selbststudium).
- Ggf. wird zusätzlich eine mindestens einjährige einschlägige Berufserfahrung vorausgesetzt.

Übergänge:

- Prüfungsleistungen des vorherigen Fortbildungsniveaus werden ggf. auf die Prüfung angerechnet.
- Ein Übergang in ein Hochschulstudium ist entsprechend dem geltenden Hochschulrecht möglich.

2.3 Zuordnung der beruflichen Fortbildungsniveaus zum DQR

Die Zuordnung der Fortbildungsniveaus nach BBiG und HwO zu den DQR-Niveaus erfolgt auf der Grundlage eines Vergleichs der Niveau-Merkmale mit den DQR-Deskriptoren. Die folgende Übersicht enthält die Zuordnungen der Fortbildungsniveaus zu DQR-Niveaus.

Übersicht 2: Zuordnungen der Fortbildungsniveaus nach BBiG und HwO zu DQR-Niveaus

DQR-Niveau 5	Erstes berufliches Fortbildungsniveau	Qualifikationen ²
Kompetenzen zur selbständigen Planung und Bearbeitung umfassender fachlicher Aufgabenstellungen in einem komplexen, spezialisierten, sich verändernden beruflichen Tätigkeitsfeld.	Qualifikationen auf diesem Niveau befähigen zur Übernahme von Aufgaben, die die in der Berufsausbildung erworbenen Kompetenzen erweitern und vertiefen und neue Inhalte umfassen.	Gepr. Servicetechniker/-in Gepr. Fachberater/-in Spezialist/-in
DQR-Niveau 6	Zweites berufliches Fortbildungsniveau	
Kompetenzen zur Planung, Bearbeitung und Auswertung von umfassenden fachlichen Aufgaben- und Problemstellungen sowie zu eigenverantwortlicher Steuerung von Prozessen in einem beruflichen Tätigkeitsfeld. Die Anforderungsstruktur ist durch Komplexität und häufige Veränderungen gekennzeichnet.	Qualifikationen dieses Niveaus befähigen zur Übernahme von Fach- und Führungsfunktionen, in denen zu verantwortende Leistungsprozesse eines Unternehmensbereichs oder eines Unternehmens eigenständig gesteuert, ausgeführt und dafür Mitarbeiter/-innen geführt werden. Qualifikationen dieses Niveaus erweitern und vertiefen die Kompetenzen des ersten Fortbildungsniveaus.	Handwerksmeister/-in Gepr. Meister/-in Gepr. Operative Professionals Gepr. Prozessmanager/-in Gepr. Fachwirt/-in Gepr. Fachkaufmann/-frau Gepr. Aus- und Weiterbildungspädagog(e)/-in Gepr. Bilanzbuchhalter/-in Gepr. Controller/-in Gepr. Handelsassistent/-in – Einzelhandel
DQR-Niveau 7	Drittes berufliches Fortbildungsniveau	
Kompetenzen zur Bearbeitung von neuen komplexen Aufgaben- und Problemstellungen sowie zur eigenverantwortlichen Steuerung von Prozessen in einem beruflichen Tätigkeitsfeld. Die Anforderungsstruktur ist durch häufige und unvorhersehbare Veränderungen gekennzeichnet.	Qualifikationen dieses Niveaus erweitern die Kompetenzen des zweiten Fortbildungsniveaus und beziehen Kompetenzen mit ein, die zur verantwortlichen Führung von Organisationen oder zur Bearbeitung von neuen komplexen Aufgaben- und Problemstellungen notwendig sind. Sie umfassen die Entwicklung von Verfahren und Produkten und die damit verbundene Personalführung. Die Anforderungen sind durch häufige und unvorhersehbare Veränderungen gekennzeichnet.	Gepr. Betriebswirt/-in Gepr. Informatiker/-in Gepr. Wirtschaftsinformatiker/-in (Strat. Professional) Gepr. Berufspädagoge/-in

3 Die Systematik der Qualitätssicherung

Die Qualität der beruflichen Fortbildung wird auf zwei Ebenen gesichert:

- Qualitätssicherung durch systematische Ordnungsverfahren unter Beteiligung der relevanten Akteure;
- Qualitätssicherung durch öffentlich-rechtliche Prüfungen.

² Nennung der Qualifikationstypen nicht abschließend (Stand 02/2014).



Wichtige Elemente dieser Systematik der Qualitätssicherung sind in BBiG und HwO gesetzlich verankert. Die zuständigen Bundesministerien verantworten die Funktionsfähigkeit. Die Wirkung der Systematik wird im Rahmen von regelmäßigen Gesprächen der Ministerien gemeinsam mit den Sozialpartnern und Wirtschaftsorganisationen erörtert.

3.1 Qualitätssicherung durch die Ordnungsverfahren

Die bundesweit gültigen Qualifikationen der beruflichen Fortbildung sind durch Rechtsverordnungen (auf Grundlage von § 53 BBiG sowie die §§ 42, 45 und 51a HwO) gesetzlich geregelt. Verantwortlich für den Erlass ist der Bund. Die gesetzlichen Vorschriften verlangen, dass in den Rechtsverordnungen folgende zentrale Qualifikationsmerkmale festgelegt werden:

- (1) Abschlussbezeichnung,
- (2) Prüfungsziele und damit auch das Qualifikationsniveau,
- (3) Inhalte und Anforderungen der Prüfung, mit welcher die individuelle Zielerreichung und damit auch die Qualität des Qualifizierungsprozesses festgestellt wird,
- (4) Zulassungsvoraussetzungen zur Prüfung,
- (5) Prüfungsverfahren.

Die Entwicklung von Fortbildungsordnungen (Ordnungsarbeit) erfolgt unter Beteiligung der relevanten Akteure, insbesondere der Expertinnen und Experten aus der betrieblichen Praxis. Für Fortbildungsordnungen auf Grundlage der §§ 53 BBiG, 42 HwO ist zudem die institutionelle Beteiligung des Hauptausschusses des BiBB im Erlassverfahren gesetzlich vorgeschrieben. In der Praxis der Ordnungsarbeit wird ein zwischen den Beteiligten festgelegter Verfahrensablauf (Anlage 4.1 für die Fortbildungsordnungen nach den §§ 53 BBiG und 42 HwO sowie die Anlage 4.2 für die handwerklichen Meisterverordnungen nach den §§ 45 und 51a HwO) eingehalten.

Die Prüfungsverfahren (Inhalte und Formen der Prüfung) orientieren sich an Qualifikationsanforderungen aus der Arbeitswelt.

Das Verfahren der Ordnungsarbeit beinhaltet zahlreiche Qualitätssicherungsschritte (vgl. Anlage 4.3), darunter die Verfahrensschritte und Ordnungskriterien sowie insbesondere die Nutzung fachlicher Expertise aus der Praxis, die in einem hoheitlichen Verfahren benannt und in einem Fachbeirat zusammengeführt werden.

3.2 Qualitätssicherung durch Prüfungen

Der individuelle Qualifikationsnachweis in der beruflichen Fortbildung erfolgt im Rahmen einer öffentlich-rechtlichen Prüfung. Verantwortlich für die Organisation und Durchführung der Prüfungen vor Ort sind die zuständigen Stellen bzw. die zuständigen staatlichen Prüfungsausschüsse für die Meisterprüfung in Anlage-A-Handwerken³.

Die jeweiligen Prüfungsanforderungen sind durch die bundesrechtlichen Fortbildungsordnungen gesetzlich geregelt. Auch für das Prüfungsverfahren gelten rechtliche Standards in Form von Prüfungsordnungen der zuständigen Stellen, die durch die Rechtsaufsichtsbehörden zu genehmigen sind (§ 56 in Verbindung mit § 47 BBiG/§ 42c in Verbindung mit § 38 HwO). Der Hauptausschuss des BiBB erlässt hierfür Richtlinien. Für das Zulassungs- und allgemeine Prüfungsverfahren für die Meisterprüfung im Handwerk und in handwerksähnlichen Gewerben gilt die Meisterprüfungsverfahrensverordnung des Bundes.

Das Verfahren zur Durchführung von Fortbildungsprüfungen sieht zahlreiche Qualitätssicherungselemente vor (vgl. Anlage 4.4), darunter insbesondere die Errichtung sachverständiger und betriebsunabhängiger Prüfungsausschüsse, die paritätisch organisierte Prüfungsaufgabenerstellung, die Zulassung zur Prüfung sowie Anrechnungsmodalitäten. Bei der Prüfung handelt es sich um eine externe Evaluation, die nicht in der Verantwortung der Lehrenden liegt, sondern in der Verantwortung öffentlich-rechtlich bestellter Prüfungsausschüsse (§ 56 BBiG und die §§ 42c, 47 und 51b HwO).

Durch die Besetzung der Prüfungsausschüsse mit betrieblichen Expertinnen und Experten wird sichergestellt, dass die aktuellen Entwicklungen und Innovationen des beruflichen Handlungsfeldes in das Prüfungsgeschehen einfließen.

3.3 Steuerung der Qualitätssicherung

Die auf Bundesebene verabredeten Verfahren der für die Berufsbildung zuständigen politischen Gremien und Ressorts flankieren die gesetzlich vorgegebenen Elemente der Qualitätssicherungssysteme. Eine zentrale Funktion für die Fortbildungsordnungen nach den §§ 53 BBiG, 42 HwO kommt dem Hauptausschuss des BiBB (§ 91 BBiG) zu, in welchem die Akteure der Qualitätssicherung institutionell vereint sind. Der Hauptausschuss hat gegenüber der Bundesregierung eine Beratungsfunktion und ist in den Ordnungsverfahren der beruflichen Fortbildung anzuhören.

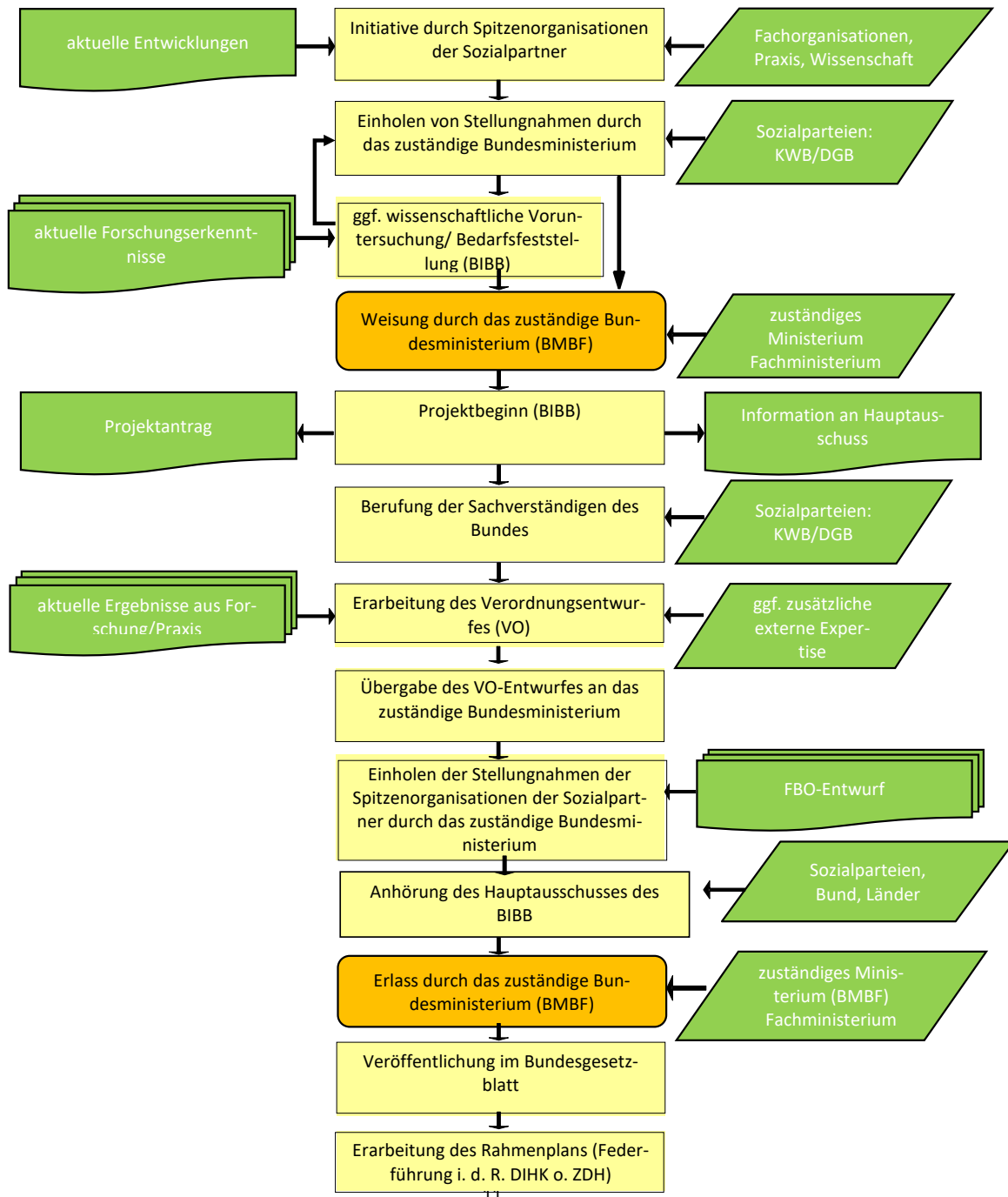
Neben den gesetzlich vorgesehenen bildungspolitischen Gremien üben Arbeitsgremien des Bundes qualitätssichernde Funktionen aus. Hierzu gehört z. B. das „Grundsatzgespräch zur beruflichen Weiterbildung“ der zuständigen Verordnungsgeber und Sozialparteien, in dem Qualitätsfragen der Ordnungs-, Prüfungs- und Fortbildungspraxis sowie auch die inhaltliche und qualitative Ausgestaltung der Fortbildungsniveaus des Berufsbildungssystems nach BBiG behandelt werden. In diesem Rahmen entstehen auch die Vereinbarungen zu Fortbildungsstandards.

³ In der Handwerksordnung sind in der Anlage A die Gewerbe verzeichnet, die als zulassungspflichtige Handwerke betrieben werden können.



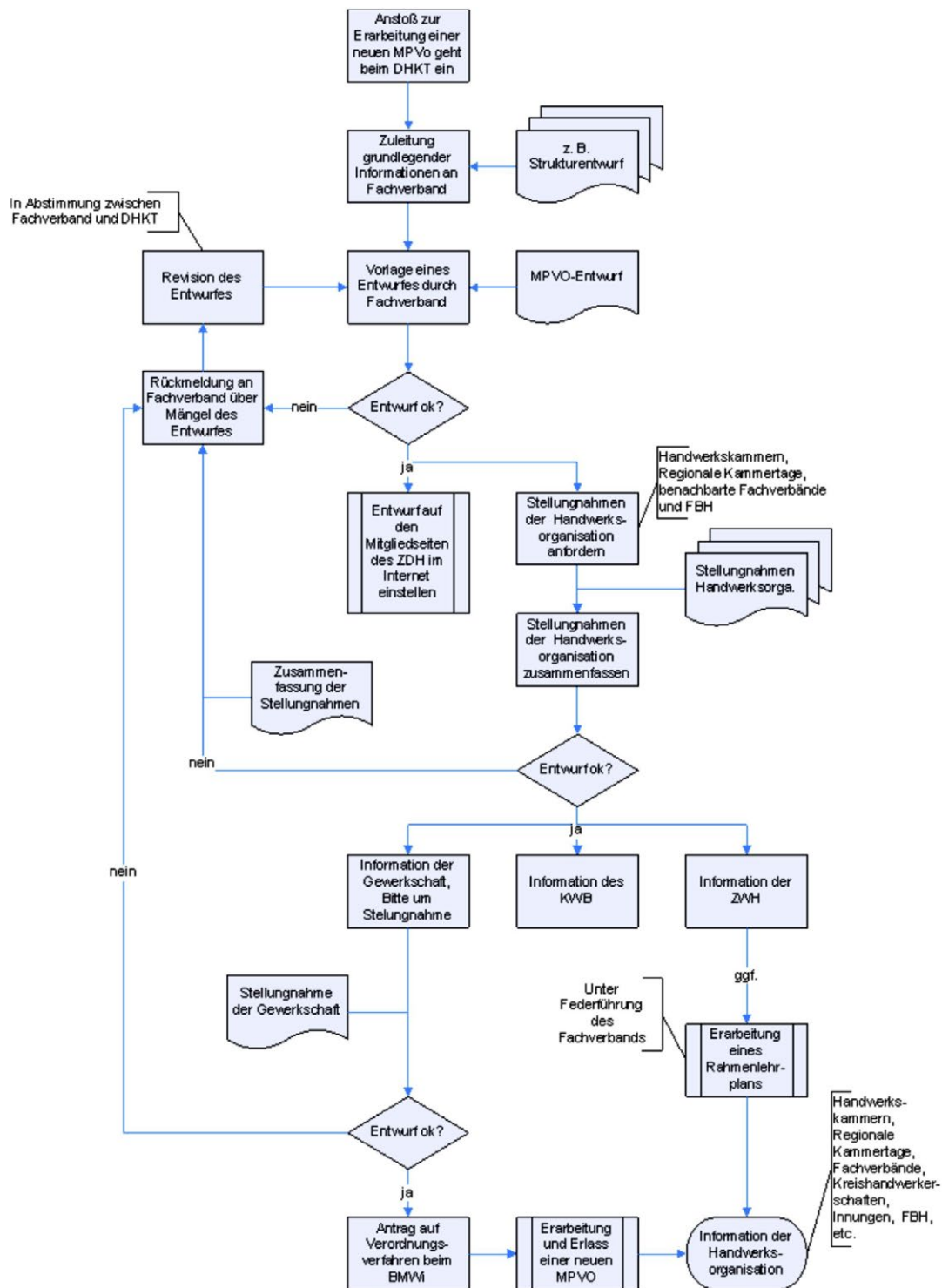
4 Anlagen

4.1 Ablaufplan eines Ordnungsverfahrens Fortbildung (BIBB)





4.2 Flussdiagramm zur Erarbeitung einer MeisterprüfungsVO im Handwerk





Bundesanzeiger

Herausgegeben vom
Bundesministerium der Justiz
und für Verbraucherschutz
www.bundesanzeiger.de

Sonstiges

Veröffentlicht am Montag, 7. April 2014

BAnz AT 07.04.2014 S1

Seite 9 von 13

4.3 Qualitätsmanagement in Ordnungsverfahren

Qualitätsstandard	Qualitätsanspruch (Bezugsnorm, die gemessen wird)	Wer stellt fest, dass der Anspruch eingehalten wird?	Wie erfolgt die Qualitätssicherung?	Anregungen und Beispiele für die Umsetzung
Planung (Berücksichtigung gesetzlicher Vorgaben und anderer Regelungen)	Eine bundeseinheitliche Prüfungsverordnung nach § 53 BBiG, §§ 42, 45, 51a HwO wird angestrebt	BMBF, BMWi, BMJV sowie weitere fachlich zuständige Bundesministerien, Jahresgespräch	Abstimmung zwischen Erlass- und Einvernehmensministerium, Beratung (Jahresgespräch)	Sozialpartnergespräch unter Leitung BMWi bzw. BMBF, Sozialpartnervereinbarung, Systematik der BBiG-Aufstiegsfortbildung
	Eine Fortbildungsregelung nach § 54 BBiG bzw. 42a HwO wird angestrebt	Zuständige Stellen, BBA	Paritätische Zusammensetzung der BBA (AG, AN, Lehrkräfte), Beschlussfassung (BBA), Überprüfung der Rechtskonformität (zuständige Stellen)	Sozialpartnervereinbarung, Systematik der BBiG-Aufstiegsfortbildung, Vorbereitung der Regelungen durch BBA
	Umfassende berufliche Handlungskompetenz wird sichergestellt (Eckpunkte)	Sozialpartner und Wirtschaftsorganisationen	Adäquate Formulierung von Eckpunktepapieren	
	Übergreifende Qualifikationsziele werden berücksichtigt	Zuständige Stellen, Jahresgespräch, BMBF, BMWi sowie weitere fachlich zuständige Bundesministerien	Adäquate Beschreibung von Qualifikationszielen und Abschlussprofilen	Ziele: Fundierte Problemlösungskompetenz, Analysekompetenz, Befähigung, eine adäquate Beschäftigung mit Fach- und Führungsaufgaben wahrzunehmen sowie unternehmerisch zu handeln
	Strukturvorgaben, Regelungen, Eckdatenpapiere werden berücksichtigt	Zuständige Stellen, Jahresgespräch, BMBF, BMWi sowie weitere fachlich zuständige Bundesministerien	Regelmäßige Überprüfung	Strukturentwurf für Meisterverordnungen, AMVO, MPVerfVO, Fachwirte-Konzept
	Die Sozialpartnervereinbarung, insb. Teil II, wird eingehalten	Jahresgespräch	Regelmäßige Bewertung und konsensuale Empfehlung	



Bundesanzeiger

Herausgegeben vom
Bundesministerium der Justiz
und für Verbraucherschutz

www.bundesanzeiger.de

Sonstiges

Veröffentlicht am Montag, 7. April 2014
BAnz AT 07.04.2014 S1

Seite 10 von 13

Qualitätsstandard	Qualitätsanspruch (Bezugsnorm, die gemessen wird)	Wer stellt fest, dass der Anspruch eingehalten wird?	Wie erfolgt die Qualitätssicherung?	Anregungen und Beispiele für die Umsetzung
Umsetzung (Ordnungsverfahren)	Sachverständige werden eingewiesen	Sozialpartner und Wirtschaftsorganisationen, BIBB	Qualifizierung	Schulungen, Workshops, Informationsmaterial
	Die Sozialpartnereinbarung, insb. Teile I und III, wird eingehalten	Sozialpartner und Wirtschaftsorganisationen, Landesfachausschüsse	Regelmäßige Bewertung und konsensuale Empfehlung der Sachverständigen	Gemeinsame Erarbeitung von Rahmenplänen
	Umfassende berufliche Handlungskompetenz wird sichergestellt (Verordnung)	Sachverständige, BIBB	Regelmäßige Überprüfung der Fortbildungs- bzw. Meisterprüfungsverordnungsentwürfe	
	Prüfungsstruktur und -methoden orientieren sich an der zu erreichenden beruflichen Handlungskompetenz	Zuständige Stellen, Sachverständige, BBA, BMBF, BMWi sowie weitere fachlich zuständige Bundesministerien	Bewertung und konsensuale Empfehlung der Sachverständigen	Prüfungsinstrumente, z. B. Fachgespräche, Präsentationen und Projektarbeiten
	Bundeseinheitliche Fortbildungs- bzw. Meisterprüfungsverordnungen werden erarbeitet	Zuständige Stellen, Verwaltungsgerichte		Meister, Industriemeister
	Die Rechtskonformität (§ 54 BBiG/§ 42a HwO) wird geprüft	Zuständige Stelle/Landesministerium	Information der Landesbehörde, rechtliche Prüfung (Genehmigung)	
	Die Verordnung (§ 53 BBiG/§§ 42, 45 und 51a HwO) wird erlassen	Erlass- und Einvernehmensministerium, BiBB HA	Abstimmung zwischen Erlass-, Einvernehmens- und Rechtsförmigkeitsprüfungsministerium, Überprüfung BBiG-Konformität (BiBB HA)	
	Die Rechtsvorschrift (§ 54 BBiG/§ 42a HwO) wird beschlossen	BBA, Vollversammlung	Information des BBA über RV, Beratung und Verabschiedung der RV	Unterrichtung über Bedarf und vergleichbare RV, Zugang zum WIS (IHK)
	Die Dokumentation der RV ist öffentlich zugänglich	Die Öffentlichkeit	Information des BBA	Veröffentlichung im Bundesgesetzblatt, Einstellung in WIS (IHK)
	Rahmenlehrpläne werden gemeinsam erarbeitet	Sozialpartner und Wirtschaftsorganisationen, Jahresgespräch	Regelmäßige Überprüfung und Beratung	Gemeinsame Veröffentlichung
Evaluierung	<ul style="list-style-type: none"> - Die Arbeitsmarktrelevanz wird sichergestellt - Die Qualifikationsprofile werden überprüft - Die Durchlässigkeit im Bildungssystem wird gefördert 	Zuständige Stelle, BBA, Sozialpartner und Wirtschaftsorganisationen	Forschung und Erhebung	Teilnehmerzahlen und Prüfungsergebnisse auswerten, Weiterbildungsstatistiken erheben, branchenspezifische Qualifizierungsmodelle
		BiBB HA, Jahresgespräch	Forschung und Erhebung	Berufsbildungsbericht, Forschungsbericht, Veröffentlichungen der Kammern
		BMBF, BMWi sowie weitere fachlich zuständige Bundesministerien	Erstellung von Expertisen	Branchenspezifische Qualifizierungsmodelle



Bundesanzeiger

Herausgegeben vom
Bundesministerium der Justiz
und für Verbraucherschutz
www.bundesanzeiger.de

Sonstiges

Veröffentlicht am Montag, 7. April 2014
BANz AT 07.04.2014 S1
Seite 11 von 13

Qualitätsstandard	Qualitätsanspruch (Bezugsnorm, die gemessen wird)	Wer stellt fest, dass der Anspruch eingehalten wird?	Wie erfolgt die Qualitätssicherung?	Anregungen und Beispiele für die Umsetzung
Reflexion	<ul style="list-style-type: none"> - Schlussfolgerungen werden gezogen - potenzieller Handlungsbedarf wird ermittelt 	Zuständige Stelle, BBA, Sozialpartner und Wirtschaftsorganisationen	Auswertung der Evaluationsergebnisse	Einleitung von Neuordnungsverfahren, Aufhebung von Verordnungen und Prüfungsregelungen
		BiBB HA, Jahresgespräch		
		BMBF, BMWi sowie weitere fachlich zuständige Bundesministerien		

4.4 Qualitätsmanagement im Prüfungsverfahren

Qualitätsstandard	Qualitätsanspruch (Bezugsnorm, die gemessen wird)	Wer stellt fest, dass der Anspruch eingehalten wird?	Wie erfolgt die Qualitätssicherung?	Anregungen und Beispiele für die Umsetzung
Planung (Berücksichtigung gesetzlicher Vorgaben und anderer Regelungen)	Rechtsvorgaben für Prüfungen nach BBiG und HwO werden eingehalten	Zuständige Stellen (Prüfungsabteilungen), zuständige Landesbehörden	Ggf. durch Eingriff der Landesbehörden	
	Prüfungen orientieren sich an definierten Qualitätszielen und sind handlungsorientiert gestaltet	Zuständige Stellen, Prüfungsausschuss, BBA	Regelmäßige Überprüfung und Beratung	Erfahrungsaustausche
	Auswahl geeigneter Prüfer	Zuständige Stellen, Sozialpartner und Wirtschaftsorganisationen, zuständige Landesbehörden	Überprüfung der Eignung	Hospitation, Prüferschulungen
	Prüfer/-innen nehmen an Qualifizierungsangeboten teil	Zuständige Stellen, BBA	Regelmäßige Überprüfung der Weiterbildungsaktivitäten	Qualifizierungsangebote bereitstellen, z. B. Prüferschulungen von ZWH und Bildungs-GmbH
	Aufgaben werden durch Arbeitgeber, Arbeitnehmer und Dozenten gemeinsam erstellt und ggf. durch weitere Gremien der zuständigen Stelle beschlossen	Zuständige Stellen, Prüfungsausschuss, BBA	Überprüfung der Beschlüsse, Begutachtung der Prüfungsaufgaben	Gemeinsame Sitzung



Bundesanzeiger

Herausgegeben vom
Bundesministerium der Justiz
und für Verbraucherschutz
www.bundesanzeiger.de

Sonstiges

Veröffentlicht am Montag, 7. April 2014
BAnz AT 07.04.2014 S1

Seite 12 von 13

Qualitätsstandard	Qualitätsanspruch (Bezugsnorm, die gemessen wird)	Wer stellt fest, dass der Anspruch eingehalten wird?	Wie erfolgt die Qualitätssicherung?	Anregungen und Beispiele für die Umsetzung
Umsetzung (Durchführung von Prüfungen)	Prüfungsausschüsse sind Organe zuständiger öffentlich-rechtlicher Stellen	Zuständige Stellen	Rechtsaufsicht durch zuständige Landesbehörde	Förmliches Berufungsverfahren für Mitglieder
	Besonderheit Handwerk: Meisterprüfungsausschüsse (Anlage A HWO) sind eigenständig und unterliegen hoheitlicher Kontrolle	Zuständige Stellen, zuständige Landesbehörden	Rechtsaufsicht durch zuständige Landesbehörde	Förmliches Berufungsverfahren für Mitglieder
	Prüfungen werden nach bundesweit einheitlichen Standards durchgeführt	Zuständige Stellen, Prüfungsausschuss, BBA	Begutachtung der Prüfungsaufgaben	Prüfungsinhalte und -organisation haben einheitliche Standards
	Besonderheit IHK: Bundesweit einheitliche Prüfungen werden durchgeführt	Zuständige Stellen, Prüfungsausschuss, BBA	Begutachtung der Prüfungsaufgaben	Prüfungsinhalte und -organisation sind einheitlich
	Die DGB-DIHK-Vereinbarung wird eingehalten	Vereinbarungsparteien	Regelmäßige Überprüfung, Rückmeldungen der Betroffenen	Besetzung der Landesfachausschüsse
	Verfahrensregelungen (Prüfungsordnungen) werden eingehalten	Zuständige Stellen, Verwaltungsgerichte	Widerspruchsverfahren (zuständige Stelle), Klageverfahren (VG), regelmäßige Überprüfung und Beratung (PA)	MPO-F-BBiG, MPO-F-HwO, MPVerfVo, einzelne MPVO
	Prüfungen werden unabhängig vom Vorbereitungslehrgang durchgeführt	Zuständige Stellen	Trennung der Verantwortlichkeiten	
Evaluierung	Prüfungen werden statistisch erfasst	Jahresgespräch, BBA, Prüfungsausschuss	Datenerhebung und Veröffentlichung durch zuständige Stellen	Prüfungstatistiken der Kammern, Berufsbildungsbericht (BIBB)
	Prüfungen werden systematisch ausgewertet	Jahresgespräch, BBA, Prüfungsausschuss, ggf. zuständige Landesbehörde	Bewertung der durch zuständige Stellen erfassten Prüfungsergebnisse	Feedback-Systeme, Teilnehmerbefragung, Prüferbefragung
	Informationen über Prüfungsteilnahme liegen umfassend vor	Bund, Kammern, Gewerkschaften	Erstellung von Berufsbildungsberichten	Bildungsbericht (DIHK), Berufsbildungsbericht (BIBB)
Reflexion	– Schlussfolgerungen werden gezogen – potenzieller Handlungsbedarf wird ermittelt	Zuständige Stellen, Prüfungsausschuss, BBA, Jahresgespräch	Auswertung der Evaluationsergebnisse	Anpassung von Prüfungsstrukturen und -inhalten, Prüferseminare

5 Abkürzungen

AMVO	– Allgemeine Meisterprüfungsverordnung
BBA	– Berufsbildungsausschuss
BBiG	– Berufsbildungsgesetz
BIBB	– Bundesinstitut für Berufsbildung
BMBF	– Bundesministerium für Bildung und Forschung
BMWi	– Bundesministerium für Wirtschaft und Energie
BMJV	– Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz
Gepr.	– Geprüfter
DGB	– Deutscher Gewerkschaftsbund



Bundesanzeiger

Herausgegeben vom
Bundesministerium der Justiz
und für Verbraucherschutz

www.bundesanzeiger.de

Sonstiges

Veröffentlicht am Montag, 7. April 2014
BAnz AT 07.04.2014 S1

Seite 13 von 13

- DIHK – Deutscher Industrie- und Handelskammertag
 - DHKT – Deutscher Handwerkskammertag
 - DQR – Deutscher Qualifikationsrahmen
 - FBH – Forschungsinstitut für Berufsbildung im Handwerk
 - HA – Hauptausschuss des BIBB
 - HwO – Handwerksordnung
 - IHK – Industrie- und Handelskammer
 - KWB – Kuratorium der Deutschen Wirtschaft für Berufsbildung
 - MPVerfVO – Meisterprüfungsverfahrensverordnung
 - MPVO – Meisterprüfungsverordnung
 - RV – Rechtsverordnung
 - VO – Verordnung
 - ZDH – Zentralverband des Deutschen Handwerks
 - ZWH – Zentralstelle für die Weiterbildung im Handwerk
-

Anhang V: WVO § 9

Werkstättenverordnung (WVO)

§ 9 Werkstatteleiter, Fachpersonal zur Arbeits- und Berufsförderung

(1) Die Werkstatt muß über die Fachkräfte verfügen, die erforderlich sind, um ihre Aufgaben entsprechend den jeweiligen Bedürfnissen der behinderten Menschen, insbesondere unter Berücksichtigung der Notwendigkeit einer individuellen Förderung von behinderten Menschen, erfüllen zu können.

(2) Der Werkstatteleiter soll in der Regel über einen Fachhochschulabschluß im kaufmännischen oder technischen Bereich oder einen gleichwertigen Bildungsstand, über ausreichende Berufserfahrung und eine sonderpädagogische Zusatzqualifikation verfügen. Entsprechende Berufsqualifikationen aus dem sozialen Bereich reichen aus, wenn die zur Leitung einer Werkstatt erforderlichen Kenntnisse und Fähigkeiten im kaufmännischen und technischen Bereich anderweitig erworben worden sind. Die sonderpädagogische Zusatzqualifikation kann in angemessener Zeit durch Teilnahme an geeigneten Fortbildungsmaßnahmen nachgeholt werden.

(3) Die Zahl der Fachkräfte zur Arbeits- und Berufsförderung im Berufsbildungs- und Arbeitsbereich richtet sich nach der Zahl und der Zusammensetzung der behinderten Menschen sowie der Art der Beschäftigung und der technischen Ausstattung des Arbeitsbereichs. Das Zahlenverhältnis von Fachkräften zu behinderten Menschen soll im Berufsbildungsbereich 1:6, im Arbeitsbereich 1:12 betragen. Die Fachkräfte sollen in der Regel Facharbeiter, Gesellen oder Meister mit einer mindestens zweijährigen Berufserfahrung in Industrie oder Handwerk sein; sie müssen pädagogisch geeignet sein und über eine sonderpädagogische Zusatzqualifikation verfügen. Entsprechende Berufsqualifikationen aus dem pädagogischen oder sozialen Bereich reichen aus, wenn die für eine Tätigkeit als Fachkraft erforderlichen sonstigen Kenntnisse und Fähigkeiten für den Berufsbildungs- und Arbeitsbereich anderweitig erworben worden sind. Absatz 2 Satz 3 gilt entsprechend.


(4) Zur Durchführung des Eingangsverfahrens sollen Fachkräfte des Berufsbildungsbereichs und der begleitenden Dienste eingesetzt werden, sofern der zuständige Rehabilitationsträger keine höheren Anforderungen stellt.

Autoreninformation

Kirsten Vollmer, M.A.
Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB),
Abteilung 2 / Stabstelle Berufliche Bildung behinderter Menschen
Kontakt: vollmer@bibb.de

Abstract

Die Qualifizierung und Professionalisierung des Berufsbildungspersonals stellen für qualitäts- und inklusionsorientierte Berufliche Bildung behinderter Menschen eine entscheidende Stell- schraube dar. Mit der Fortbildungsordnung „Fachkraft zur Arbeits- und Berufsförderung“ liegt ein entsprechendes personenzentriertes, kompetenzorientiertes Qualifikationsprofil vor, das nach übereinstimmenden Einschätzungen den vielfältigen Anforderungen in der Praxis ent- spricht. Dieses Wissenschaftliche Diskussionspapier stellt Ergebnisse einer explorativen Un- tersuchung zur Umsetzung und Akzeptanz des Ordnungsmittels und aus diesen Ergebnissen abgeleitete Empfehlungen vor. Die Empfehlungen skizzieren die Potenziale und Chancen des Fortbildungsprofils und präsentieren den Stakeholdern in Politik und Praxis Ansatzpunkte, de- ren Wirksamkeit zu entfalten und entsprechende Hemmnisse abzubauen.



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

Bundesinstitut für Berufsbildung
Robert-Schuman-Platz 3
53175 Bonn

Telefon (0228) 107-0

Internet: www.bibb.de
E-Mail: zentrale@bibb.de

