

## Antrag zur Ergänzung des § 9 Abs. 3 WVO – Einführung eines bundeseinheitlichen Qualifikationsstandards gemäß GFABPrV

Sehr geehrte Frau Bundesministerin Bas,  
sehr geehrte Damen und Herren,

die geprüften Fachkräfte zur Arbeits- und Berufsförderung (gFAB) tragen entscheidend dazu bei, Menschen mit Behinderungen eine qualifizierte Teilhabe am Arbeitsleben zu ermöglichen – heute nicht mehr nur in den klassischen Werkstätten, sondern in einer Vielzahl von Einrichtungen der Eingliederungshilfe und Inklusionsbetrieben. Ihr Aufgabenprofil umfasst Arbeitsassistenz, Bildungsprozesse, Förderung, pädagogische Begleitung und personenzentrierte Unterstützung in allen Phasen der beruflichen und persönlichen Entwicklung.

Der Berufsverband BeFAB e. V. vertritt diese Fachkräfte seit über fünf Jahrzehnten und engagiert sich seit 2023 zusätzlich für das gesamte Handlungsfeld der Teilhabe am Arbeitsleben für Menschen mit Beeinträchtigungen. Vor dem Hintergrund der Weiterentwicklung des SGB IX, der Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention und den veränderten Anforderungen der Eingliederungshilfe sehen wir die dringende Notwendigkeit, den Qualifikationsrahmen der Fachkräfte zur Arbeits- und Berufsförderung klar, verbindlich und bundesweit einheitlich zu regeln.

### I. Ausgangslage: Fehlende Standardisierung trotz klarer Kompetenzanforderungen

Seit Einführung der GFAB-Fortbildungsprüfungsverordnung (GFABPrV) besteht eine Zweigleisigkeit zwischen staatlich geregelter gFAB-Qualifikation und uneinheitlichen SPZ-Fortbildungen ohne definierten Standard. Laut BIBB-Forschungsbericht (Vollmer/Frohnenberg) führt dies zu **Intransparenz, Qualitätsunterschieden und fehlender Vergleichbarkeit**, sowohl für Einrichtungen, dem Fachpersonal, als auch für Menschen mit Behinderungen.

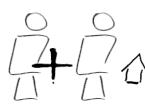
Mehrere große Träger (u. a. BAG WfbM, Lebenshilfe) empfehlen inzwischen ausdrücklich die gFAB als **einige einheitliche Qualifikation** – dennoch fehlt bis heute eine rechtliche Verankerung in der Werkstättenverordnung.

### II. Warum eine Ergänzung des § 9 Abs. 3 WVO notwendig ist

Eine rechtliche Normierung hätte mehrere positive Effekte:

- **Qualitätssicherung:** Der Kompetenzrahmen der gFAB ist umfassend, praxisorientiert und zeitgemäß definiert.
- **Transparenz für Leistungsberechtigte:** Menschen mit Behinderungen haben Anspruch auf fachlich qualifizierte Unterstützung.
- **Kohärenz politischer Reformziele:** Das BTHG fordert klar personenzentrierte Leistungen – diese benötigen entsprechendes Fachpersonal.
- **Aufwertung des Berufsbildes:** Die gFAB steht für eine anspruchsvolle Tätigkeit, weit entfernt von einer „Jedermannsqualifikation“.
- **Ende des Wildwuchses:** Die heutige Vielfalt an SPZ-Angeboten ohne verbindliche Standards entspricht nicht mehr den Anforderungen moderner Teilhabeleistungen.

Der BIBB-Bericht kommt zu dem Schluss, dass die Einführung eines bundeseinheitlichen Standards in der WVO **notwendig, fachlich begründet und politisch folgerichtig** ist.



### **III. Unser Antrag**

Der Berufsverband BeFAB beantragt daher:

#### **Ergänzung des § 9 Abs. 3 WVO um einen klaren bundesweiten Qualifikationsstandard:**

Fachkräfte zur Arbeits- und Berufsförderung sollen künftig über die Qualifikation „Geprüfte Fachkraft zur Arbeits- und Berufsförderung“ (gFAB) gemäß GFABPrV verfügen.

#### **Anpassung der Zulassungsvoraussetzungen in der WVO gemäß dem § 2 GFABPrV**

Damit bestehende berufliche Werdegänge weiterhin berücksichtigt werden können, bedarf es einer zeitgemäßen Überarbeitung der Zugangsregelungen in der WVO.

### **IV. Umsetzung mit Übergangsregelungen**

Wir wollen mit unseren Veränderungsvorschlägen sowohl Planungssicherheit für Träger schaffen, die Qualifikation der Zielgruppe stärken und dabei auch die vorhandenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter fair und praxistauglich berücksichtigen. Zudem werden individuelle Übergangslösungen und eine fördernde Weiterentwicklung für die Arbeits- und Berufsförderung ermöglicht.

Begründung:

- **Klarstellung der Verbindlichkeit für Neuanstellungen**  
Ab dem 01.01.2028 dürfen neue Fachkräfte zur Arbeits- und Berufsförderung nur dann eingestellt und eingesetzt werden, wenn sie die Qualifikation zur gFAB gemäß GFABPrV nachweisen können. Dadurch wird deutlich, dass ab diesem Zeitpunkt die Anerkennung neuer Mitarbeitender zwingend an diese Qualifikation gebunden ist.
- **Regelung für bereits beschäftigtes Personal mit SPZ-Qualifikation**  
Für alle bis zum 31.12.2027 eingestellten Fachkräfte mit SPZ-Qualifikation bleibt die bisherige Tätigkeit uneingeschränkt möglich. Diese Beschäftigten sind nicht verpflichtet, die gFAB-Qualifikation nachzuholen. Es soll jedoch ausdrücklich ermöglicht und unterstützt werden, auf freiwilliger Basis eine Weiterqualifizierung zur gFAB zu absolvieren.
- **Klarstellung für interne Personalwechsel**  
Wird ein/-e SPZ-Fachkraft innerhalb derselben Einrichtung auf eine andere, vergleichbare Stelle versetzt, bleibt die bestehende Qualifikationsanerkennung erhalten. Nur bei einem neuen externen Anstellungsverhältnis greift die gFAB-Pflicht.
- **Einführung von Übergangs- und Härtefallregelungen**  
Für besondere Einzelfälle – zum Beispiel bei unvorhersehbaren personellen Engpässen oder familiären Härtefällen – kann auf Antrag eine befristete Beschäftigung auch ohne gFAB-Qualifikation ermöglicht werden. In diesen Fällen ist sicherzustellen, dass die Nachqualifizierung innerhalb eines klar definierten Zeitraums nachgeholt wird.
- **Förderung der freiwilligen Weiterqualifizierung**  
Es sollen Maßnahmen geschaffen werden, um die freiwillige Qualifizierung von vorhandenen SPZ-Fachkräften zur gFAB gezielt zu fördern. Dies können z. B. Bildungsurlaub, finanzielle Zuschüsse oder Freistellungen vom Dienst sein.
- **Evaluation und Monitoring der Umsetzungsphase**  
Nach spätestens drei Jahren soll eine Überprüfung der Umsetzung erfolgen. Das umfasst insbesondere die Akzeptanz der Regelungen, den Stand der Qualifizierungsmaßnahmen und Auswirkungen auf die Versorgungssicherheit in den Einrichtungen.



- **Eindeutige Rechtsverweise**

In allen relevanten Abschnitten und Formulierungen wird explizit Bezug auf § 9 Abs. 3 WVO sowie die GFABPrV genommen, um die Rechtsklarheit zu erhöhen und die Orientierung für Träger, Mitarbeitende sowie Prüfinstanzen zu verbessern

## **V. Gesellschaftlicher und fachlicher Nutzen**

Eine Stärkung der Qualifikation kommt vor allem den Menschen mit Beeinträchtigungen zugute. Der betreuende Personenkreis ist heute deutlich heterogener als bei Einführung der WVO im Jahr 1980. Förderung, Unterstützung und berufliche Bildung benötigen heute komplexere Fähigkeiten und fundierte pädagogische, arbeitsweltbezogene und personenzentrierte Kompetenzen. Darüber hinaus besitzen die gFAB die Ausbildungsberechtigung nach AEVO. Dieses Merkmal ist im Hinblick auf vermehrte und anerkannte Bildungsabschlüsse für Menschen mit Beeinträchtigungen von entscheidendem Wert.

## **VI. Schlussbemerkungen**

Wir würden uns über die Möglichkeit eines Austauschs und einer Beteiligung an künftigen rechtlichen Weiterentwicklungen der Teilhabe am Arbeitsleben für Menschen mit Beeinträchtigungen freuen. Gerne bringen wir unsere fachlichen Expertisen, Erfahrungen und die Perspektive der beruflich tätigen Fachkräfte ein.

Mit freundlichen Grüßen  
**BeFAB – Berufsverband Arbeits- und Berufsförderung e. V.**

Forchheim, den 29.01.2026

**Gezeichnet:**

---

Thomas Hofmann-Ludwig – Vorsitzender des BeFAB

Kontaktdaten:

Berufsverband Arbeits- und Berufsförderung BeFAB e.V. – Sitz Mainz  
c/o Thomas Hofmann-Ludwig (Vorsitzender)  
Adalbert Stifter Straße 5  
91301 Forchheim  
Tel: 09191-3513693  
Fax: 09191-7364804  
Mobil: 0163-6333316  
Mail: [thomas.hofmann-ludwig@befab.eu](mailto:thomas.hofmann-ludwig@befab.eu)  
Internet: [www.befab.eu](http://www.befab.eu)



## Quellennachweise:

- |                       |   |
|-----------------------|---|
| GFABPrV               | Verordnung über die Prüfung zum anerkannten Fortbildungsabschluss<br>Geprüfte Fachkraft zur Arbeits- und Berufsförderung  |
| Publikation des BIBB: | Occasio est aliquid faciendi - Potentiale, Chancen und Perspektiven des<br>Fortbildungsprofils „Geprüfte Fachkraft zur Arbeits- und Berufsförderung“<br>Ausgewählte Ergebnisse einer explorativen Untersuchung und<br>Empfehlungen für Good governance (Vollmer/Frohnenberg 2022) |
| SGB IX                | Sozialgesetzbuch 9  |
| WVO                   | Werkstättenverordnung   |
| UN-BRK                | Übereinkommen der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen<br>mit Behinderung  |