

# Stellungnahme



Stellungnahme des Deutschen Gewerkschaftsbundes zur  
öffentlichen Anhörung des Ausschusses für Bildung, Forschung und Technik-  
folgenabschätzung

## Öffentliche Anhörung des Ausschusses für Bildung, Forschung und Technikfolgenabschätzung zum Thema „Aufstiegsfort- bildungsförderungsgesetz (AFBG)“

20.12.2019

Deutscher Gewerkschaftsbund  
Bundesvorstand  
Abteilung Bildungspolitik und  
Bildungsarbeit

**Mario Patuzzi**  
Referatsleiter Grundsatzfragen der  
Beruflichen Bildung & Weiterbildung

[mario.patuzzi@dgb.de](mailto:mario.patuzzi@dgb.de)

Telefon: 030 24060-647  
Telefax: 030 24060-410

Henriette-Herz-Platz 2  
10178 Berlin

[www.dgb.de](http://www.dgb.de)



## I. Einleitung

Der Gesetzentwurf der Bundesregierung zum Entwurf eines Vierten Gesetzes zur Änderung des Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetzes (4. AFBGÄndG, Drucksache 19/15273) bezieht sich auf die Vereinbarungen des Koalitionsvertrages für die 19. Wahlperiode und ist vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) als zentrales Commitment im Handlungsziel 2 der Nationalen Weiterbildungsstrategie eingebracht worden. Der DGB hat bereits zum Referentenentwurf des BMBF eine Stellungnahme im Rahmen der Verbändeanhörung abgegeben<sup>1</sup>. Die Stellungnahme anlässlich der Anhörung ist auf der Grundlage unserer Stellungnahme zum Referentenentwurf aufgebaut, berücksichtigt aber die wenigen Veränderungen im Gesetzentwurf.

## II. Grundsätzliche Bewertung

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften haben die im Koalitionsvertrag angekündigte erneute Novellierung des AFBG grundsätzlich begrüßt. Die steigende Weiterbildungsneigung und die dahinterliegenden gestiegenen Bildungsansprüche von Beschäftigten und anderen Fortbildungsinteressierten erfordern auch attraktive und solide Rahmenbedingungen der Finanzierung, wenn zukünftige Herausforderungen besser bewältigt werden sollen. Der DGB ist überzeugt, dass jenseits von Ausbildungsberufen die geregelte berufliche Fortbildung aufgewertet werden muss. Der beruflichen Fortbildung<sup>2</sup> als Premiumformat der beruflichen Weiterbildung kommt dabei eine wesentliche Rolle zu. Die berufliche Fortbildung vermittelt nicht nur eine fachlich vertiefte berufliche Handlungsfähigkeit, sondern bereitet auch auf Führungsfunktionen vor. Sie ist nach wie vor in Betrieben und Verwaltungen geschätzt und nachgefragt. Nicht zuletzt eröffnet sie als einziges staatlich anerkanntes Bildungsformat berufliche Karriereperspektiven über einen nicht-akademischen Bildungsweg.

---

<sup>1</sup> Stellungnahme des Deutschen Gewerkschaftsbundes zum Referentenentwurf des BMBF zum Entwurf eines Vierten Gesetzes zur Änderung des Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetzes (4. AFBGÄndG) vom 26.08.2019. [https://www.bmbf.de/files/Endg%c3%bctige%20Stellungnahme\\_Referentenentwurf%204.%20AFBG%c3%84ndG.pdf](https://www.bmbf.de/files/Endg%c3%bctige%20Stellungnahme_Referentenentwurf%204.%20AFBG%c3%84ndG.pdf) (abgerufen am 18.12.2019)

<sup>2</sup> Wir verwenden hier den Begriff der beruflichen Fortbildung analog dem § 2 AFBG und verstehen darunter

- Fortbildungsabschlüsse zu öffentlich-rechtlich geregelten Prüfungen auf der Grundlage des BBiG und der HwO,
- gleichwertige Fortbildungsabschlüsse nach bundes- oder landesrechtlichen Regelungen (wie z.B. Techniker\*innen) sowie
- gleichwertige Fortbildungsabschlüsse an anerkannten Ergänzungsschulen auf der Grundlage staatlich genehmigter Prüfungsordnungen und
- gleichwertige Fortbildungsabschlüsse nach den Weiterbildungsempfehlungen der Deutschen Krankenhausgesellschaft.



Bereits mit dem 26. Gesetz zur Änderung des Bundesausbildungsförderungsgesetzes (26. BAföGÄndG) haben sich für das AFBG wirksame Veränderungen wie z.B. die Erhöhung des Unterhaltsbeitrags und der Einkommensfreibeträge ergeben. Mit dem nun vorliegenden Gesetzentwurf zur vierten Novellierung des AFBG will das federführende BMBF die genannten Ziele<sup>3</sup> dadurch erreichen, indem

- auf der Seite der Angebotsgestaltung das Förderangebot auf jede der im Gesetz zur Modernisierung und Stärkung der beruflichen Bildung (BBiMoG) vorgesehenen beruflichen Fortbildungsstufen der höherqualifizierenden Berufsbildung erweitert wird, Hürden in der Fördergestaltung abgebaut und rechtliche Klarstellungen bei Rechtsbegriffen wie z.B. der Begriff des Unterrichts im AFBG vorgenommen werden, und
- auf der Seite der Nachfragegestaltung der Umfang der finanziellen Förderung nochmals deutlich erhöht und verbessert wird.

In der Gesamtschau sind insbesondere die Verbesserungen beim Umfang der finanziellen Förderung sowie die Förderung auf allen drei Stufen der beruflichen Fortbildung aus Sicht des DGB sehr erfreulich und begrüßenswert, da hier langjährige Forderungen des DGB aufgegriffen und umgesetzt werden. Zu nennen sind insbesondere der Ausbau des Unterhaltsbeitrags zum Vollzuschuss, die Erhöhung des Zuschussanteils zum Maßnahmebeitrag und des „Bestehenserlasses“. Dies gilt auch für den Abbau von Hürden in der Fördergestaltung für Alleinerziehende, für Geförderte mit zu pflegenden Angehörigen sowie für Geringverdienende. Darüber hinaus begrüßt der DGB die Ankündigung, dass ab dem 1. Januar 2023 geförderte Darlehensnehmerinnen und -nehmer von den Darlehenszinsen freigestellt werden sollen – auch dies ist eine langjährige Forderung des DGB.

#### Weiterer Regelungsbedarf außerhalb des AFBG

Angesichts des gegebenen Rahmens durch die Novellierung des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) und der Handwerksordnung (HwO) durch das beschlossene BBiMoG ist die vorgeschlagene Ausweitung der Förderfähigkeit auf jeder einzelnen Fortbildungsstufe aus der Sicht des DGB zu begrüßen.

Die im BBiMoG beschlossene Neuregelung der beruflichen Fortbildung bleibt aus unserer Sicht – gerade auch im Hinblick auf die Förderung nach AFBG – jedoch defizitär. So sollen in den betreffenden Rechtsverordnungen wie bisher nur Prüfungs- und Zulassungsbestimmungen geregelt werden. Das Fehlen von verordneten Rahmencurricula in Fortbildungsordnungen nach BBiG und HwO führt im Zusammenhang mit der Förderung nach AFBG allerdings dazu, dass sich die Ausbildungsförderungsämter<sup>4</sup> bei der Prüfung von zu fördernden Maßnahmen andere Anhaltspunkte suchen müssen, um z.B. die Angemessenheit der Anzahl von förderfähigen Unterrichtsstunden zu bewerten.

<sup>3</sup> Die im allgemeinen Teil der Begründung genannten Ziele sind:

Stärkung der Wettbewerbs- und Innovationsfähigkeit des Wirtschaftsstandortes Deutschland, Sicherung des Nachwuchses an Fach- und Führungskräften aus dem dualen System der beruflichen Bildung für die deutsche Wirtschaft, Steigerung der individuellen Motivation zur beruflichen Fortbildung und weitere Erhöhung der Abschlussmotivation der Geförderten, Verbesserung der beruflichen Aufstiegschancen von Fachkräften, weitere Erleichterung der Vereinbarkeit von geförderter Aufstiegsfortbildung und Familie, Stärkung der Gleichwertigkeit des beruflichen Qualifizierungsweges mit dem akademischen Qualifizierungsweg, Steigerung der Attraktivität der beruflichen Bildung insgesamt.

<sup>4</sup> Wir verwenden für die für Förderleistung zuständige Behörde pauschal den Begriff „Ausbildungsförderungsämter“.



Während bei länderrechtlich geregelten Fortbildungen die Rahmencurricula aus den entsprechenden Länderverordnungen herangezogen werden können, orientieren sich die Ausbildungsförderungsämter bei Fortbildungsmaßnahmen im Bereich des BBiG und der HwO an den Rahmenempfehlungen der jeweiligen Dachverbände der Kammern, wie dem Deutschen Industrie- und Handelskammertag (DIHK) und dem Zentralverband des Deutschen Handwerks (ZDH). Auch Bildungsanbieter orientieren sich bei der Gestaltung von Fortbildungsplänen im Übrigen an diesen Rahmenempfehlungen. De facto stellen damit die Rahmenpläne von DIHK und ZDH Ordnungsmittel der beruflichen Fortbildung sowie Grundlage für Ermessensentscheidungen der Förderung dar, obwohl diese weder auf sozialpartnerschaftlicher Basis erarbeitet noch frei verfügbar sind<sup>5</sup>. Die Dachverbände verdienen mit dem Angebot an Rahmenplänen Geld. Dieser Zustand muss beendet und curriculare Rahmenempfehlungen in Form von Inhaltsplänen in Fortbildungsordnungen aufgenommen werden. Damit würde sich sowohl Transparenz als auch Klarheit für die Rechtsanwenderinnen und -anwender erhöhen:

- Fortbildungsinteressierte bekämen etwas an die Hand, um die Angebote von Bildungsanbietern qualitativ zu prüfen und sich besser zu orientieren,
- Bildungsanbieter bekämen hilfreiche Orientierungen für die Gestaltung ihrer Angebote,
- Ausbildungsförderungsämter erhielten eine rechtlich belastbare Grundlage für ihre Ermessensentscheidungen.

Ein weiterer Vorteil ergibt sich schließlich durch eine Reduzierung des Erfüllungsaufwandes für Bildungsanbieter und Ausbildungsförderungsämter, da sie für den Bezug von Rahmenplänen der Dachverbände der Kammern keinen finanziellen Aufwand mehr leisten müssen.

#### Weiterer Regelungsbedarf im AFBG

Der DGB sieht zudem weitere Regelungsnotwendigkeiten, die nicht im vorliegenden Entwurf enthalten sind:

1. Die letzte Novellierung in 2016 hat die Förderleistungen des AFBG erheblich ausgebaut, so dass sich die Haushaltsmittel des Bundes von rund 200 Millionen Euro jährlich auf ca. 265 Millionen Euro erhöht haben. Der DGB ist erstaunt, dass bereits eine weitere Novellierung in Gang gesetzt wird, bevor die Wirksamkeit der letzten Novellierung überprüft wurde. Es hätte dem federführenden Ministerium gut zu Gesicht gestanden, wenn die letzte Novelle evaluiert und deren Ergebnisse für die anstehende Novelle herangezogen worden wären.

Der DGB hält es für außerordentlich problematisch, dass angesichts des großen finanziellen Aufwands von Bund und Ländern bisher kein integriertes Monitoring für das AFBG existiert, das sowohl die Förderstatistik als auch die Prüfungsergebnisse zusammenführt und in einem regelmäßigen Bericht bewertet.

---

<sup>5</sup> Sowohl DIHK als auch ZDH bieten die von ihnen erstellten Rahmenpläne jeweils zu einer „Schutzgebühr“ an (vgl. <https://www.diik-verlag.de/rahmenplaene.html>; <https://www.pruefen-im-handwerk.de/service/rahmenlehrplaene/>).



Mindestanforderungen an ein solches Monitoring wären Daten über:

- Anzahl der Teilnehmenden an Fortbildungslehrgängen (nach Art des Bildungsgangs und individuellen Kriterien),
- Anzahl der Teilnehmenden, die Fortbildungslehrgänge erfolgreich abgeschlossen bzw. abgebrochen haben (nach Art des Bildungsgangs und individuellen Kriterien) sowie
- den Anteil von Fortbildungsanbietern, die aufgrund gesetzlicher Verpflichtungen oder auf eigene Initiative interne Qualitätssicherungssysteme anwenden.

Dies könnte die Analyse der AFBG-Förderung im Hinblick auf die Durchführung von Fortbildungen und deren Wirksamkeit deutlich verbessern. Ein regelmäßiges Reporting in der Form eines AFBG-Berichts sollte die Daten und Analysen transparent machen und eine Bewertung durch den Gesetzgeber ermöglichen. Darüber hinaus sollten Fortbildungsverhalten, Fortbildungsbedarfe und Anreize / Hemmnisse für die Aufnahme und die Durchführung einer beruflichen Fortbildung in einer wissenschaftlichen Studie alle zwei Jahre (vergleichbar dem BAföG-Bericht) evaluiert und berichtet werden.

2. Eine Aufstiegsfortbildung in Teilzeit, d.h. die parallele Beschäftigung im Betrieb und Teilnahme an Lernprozessen, kann sowohl für Beschäftigte wie auch Betriebe durchaus Vorteile haben. Dem Beschäftigten bleibt der betriebliche Kontext und das Arbeitsumfeld erhalten, Entwicklungen im Betrieb gehen nicht an ihm vorbei und es kann zu einer wechselseitigen Befruchtung von Arbeits- und Lernprozessen kommen. Dem Arbeitgeber bietet die Fortbildung in Teilzeit Vorteile, da die Arbeitskraft erhalten bleibt und Phasen des Wiedereinstiegs nicht auftreten. Die Förderbedingungen für die gängige Form der Fortbildung in Teilzeit bei Vollerwerbstätigkeit mit gleichbleibender Arbeitszeit sollen daher weiterhin beibehalten werden.

Es ist aber festzustellen, dass die Zahl der Teilnehmenden in Teilzeitmaßnahmen seit Jahren rückläufig ist. Ein Blick in die Förderstatistik<sup>6</sup> verrät, dass der Anteil der Vollzeitgeförderten in fast allen Fortbildungsstätten und Fortbildungszielen zunimmt. Waren 2015 noch 71.557 Geförderte in Vollzeitmaßnahmen, sind es 2017 bereits 81.222 Geförderte. Demgegenüber nehmen Anteil und Anzahl der Geförderten in Teilzeitmaßnahmen deutlich ab. Dies gilt insbesondere für Maßnahmen, die auf Fortbildungsziele nach Berufsbildungsgesetz (2015: 56.469; 2017: 52.303) und Handwerksordnung (2015: 20.698; 2017: 18.174) vorbereiten. Zudem ist festzustellen, dass nur rund 40 Prozent der in Teilzeitmaßnahmen Geförderten über 30 Jahre alt sind, knapp 22 Prozent dieser Gruppe sind über 35 Jahre alt. Weshalb sich diese Entwicklungen ergeben, kann über die bisherige Förderstatistik des AFBG nicht ausgewertet werden. Wir kommen zur Schlussfolgerung, dass immer weniger Beschäftigte aus ihrer beruflichen Tätigkeit heraus eine berufliche Fortbildung aufnehmen.

---

<sup>6</sup> Die in diesem Absatz referierten Zahlen sind der Veröffentlichung des Statistischen Bundesamtes entnommen. Quelle: Aufstiegsförderung nach dem Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (AFBG) 2017. Statistisches Bundesamt (Destatis), 2018. [https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bildung-Forschung-Kultur/Bildungsfinanzen-Ausbildungsfoerderung/Publikationen/Downloads-Ausbildungsfoerderung/aufstiegsfortbildung-2110800177004.pdf?\\_\\_blob=publicationFile](https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bildung-Forschung-Kultur/Bildungsfinanzen-Ausbildungsfoerderung/Publikationen/Downloads-Ausbildungsfoerderung/aufstiegsfortbildung-2110800177004.pdf?__blob=publicationFile) (abgerufen am 18.12.2019).



Wir kennen die Probleme der persönlichen Überlastung sowie einer fehlenden Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Beschäftigte, die an Aufstiegsfortbildungsmaßnahmen teilnehmen. Eine Reduzierung der Arbeitszeit wäre für viele Beschäftigte, die eine Teilzeitfortbildungsmaßnahme machen, eine sinnvolle Unterstützung. Allerdings bedeutet eine Arbeitszeitreduzierung auch zugleich einen Einkommensverlust, der ausgeglichen werden müsste. Mit dem jetzigen AFBG ist bei einer Teilzeitfortbildung nur eine Förderung der Maßnahmen, nicht aber des Lebensunterhalts möglich.

Wir schlagen deshalb vor, die Förderung des Unterhalts bei Teilzeitmaßnahmen unter der Voraussetzung zu ermöglichen, dass zwischen Arbeitgeber und Beschäftigten eine befristete Teilzeit vereinbart wird, mit dem Zweck eine Fortbildung zu ermöglichen.

3. Es gibt immer wieder Beschwerden, dass der Verwaltungsvollzug in Bezug auf Bewilligung, Auszahlung und Bearbeitungszeiten uneinheitlich zu Lasten der Teilnehmenden und indirekt auch zu Lasten der Bildungsanbieter verläuft. Für die Umsetzung des AFBG müssen aus unserer Sicht Teilnehmer- und Verbraucherschutz auf dem Fortbildungsmarkt gestärkt und ein einheitlicherer und einfacherer Verwaltungsvollzug sichergestellt werden. In diesem Zusammenhang ist zu prüfen, ob der schon im Fortbildungsalldag bestehende „Fortbildungsvertrag“ zwischen Fortbildungsteilnehmenden und Fortbildungsanbietern als zusätzliche Norm ins AFBG integriert werden kann. Bisher hat es der Gesetzgeber unterlassen eine Förderung nach dem AFBG von einem Mindestinhalt dieser Vertragsbeziehung abhängig zu machen.

### **III. Vorschläge zur Änderung des Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetzes**

Im Folgenden werden im Gesetzentwurf vorgesehene Änderungen im Einzelnen bzw. in zusammengefasster Form bewertet. Regelungstechnische Anpassungen und Folgeänderungen werden nur berücksichtigt, wenn damit erhebliche Auswirkungen verbunden sind, die wir aus besonderem Grund kommentieren wollen. Die Gliederung der Bewertungen folgt der Gliederung des Gesetzentwurfs.

#### **Zu Artikel 1 (Änderung des Aufstiegsfortbildungsgesetzes)**

##### **Zu Nummer 1**

(§ 2)

##### **Buchstabe a, Doppelbuchstabe bb, Dreifachbuchstaben aaa und bbb**

(Absatz 1 Satz 1 Nummer 1 Buchstaben a und b)

Die hier vorgeschlagenen Anpassungen sollen die im BBiMoG beschlossenen Änderungen des BBiG und der HwO nachvollziehen. Darin sollen drei berufliche Fortbildungsstufen mit einheitlichen Abschlussbezeichnungen gesetzlich definiert werden, deren entsprechende Fortbildungsabschlüsse als förderfähige Fortbildungsziele in die Förderung des AFBG mit aufgenommen werden sollen.

##### Bewertung des DGB:

Die hier vorgeschlagenen Anpassungen sind aus regelungstechnischer Sicht nicht zu beanstanden. Wir verweisen in diesem Zusammenhang auf unsere Ausführungen in dieser Stellungnahme im Kapitel II. zum weiteren Regelungsbedarf außerhalb des AFBG.



**Zu Nummer 1  
Zu Buchstabe b**

(Absatz 3 Satz 2)

Dieser Neuregelungsvorschlag sieht vor, dass erstmals Maßnahmen mit mindestens 200 Unterrichtsstunden in die Förderung in Teilzeitform einbezogen werden sollen, wenn sie auf Fortbildungsabschlüsse zu öffentlich-rechtlich geregelten Prüfungen auf Grundlage des § 53b BBiG, § 42b HwO oder gleichwertige Fortbildungsabschlüsse vorbereiten. In der Konsequenz würde damit für die Vorbereitung auf Fortbildungsziele der ersten Fortbildungsstufe die erforderliche Mindestdauer auf 200 Unterrichtsstunden abgesenkt und aufgrund der kürzeren Vorbereitungszeit nur die Teilzeitmaßnahme („berufsbegleitend“) gefördert. Zudem soll der maximale Zeitraum für diese Teilzeitmaßnahmen auf 36 Kalendermonate verkürzt werden.

Bewertung des DGB:

Der DGB begrüßt diesen Neuregelungsvorschlag, der nun eine durchgängige Förderung von Vorbereitungsmaßnahmen auf Fortbildungsziele der ersten Fortbildungsstufe ermöglicht. Die vorgeschlagene Einschränkung (ausschließlich förderfähige Teilzeitmaßnahme sowie Verkürzung des maximalen Zeitraums für die Durchführung einer Maßnahme) hält der DGB für angemessen.

**Zu Nummer 1  
Zu Buchstabe c**

(Absatz 4 Satz 2)

Die hier vorgeschlagene Änderung bezieht explizit virtuelle Präsenzlehrveranstaltungen in den Unterrichtsbegriff mit ein. Physische Präsenzlehrveranstaltungen bleiben unverändert förderfähig.

Bewertung des DGB:

Der DGB begrüßt die hier vorgenommene Klarstellung, dass neben dem klassischen Präsenzunterricht nun auch virtuelle Formen des Präsenzunterrichts ohne Einschränkung förderfähig sein sollen, zumal letztere bereits seit Jahren erprobt und etabliert sind.

**Zu Nummer 1  
Zu Buchstabe e**

(Absatz 5 Satz 4)

Mit den hier vorgeschlagenen Änderungen soll klargestellt werden, dass bei vollzeitschulischen Maßnahmen Ferienwochen bei der Berechnung der Vollzeit-Fortbildungsdichte außer Betracht bleiben sollen.

Bewertung des DGB:

Der DGB begrüßt diese Klarstellung. Mit dieser Regelung ist für die Rechtsanwenderinnen und -anwender klargestellt, dass vollzeitschulische Maßnahmen von der Ferienzeitenregelung erfasst sind.

**Zu Nummer 2**

(§ 4)

**Zu Buchstabe a**

Die Änderung der Überschrift soll nicht mehr auf den Unterrichtsbegriff, der in Nummer 1 Buchstabe c bereits angepasst wurde, sondern auf die Gestaltungsform der Lehrgänge als Fernunterrichtslehrgänge abstellen. Eine Änderung der Rechtslage sei mit der Änderung nicht verbunden.



Bewertung des DGB:

Der DGB begrüßt die vorgeschlagene Präzisierung.

**Zu Nummer 3**

(§ 4a)

Die Vorschrift soll wie bisher die Anforderungen an förderfähige Maßnahmen regeln, die teilweise unter Einsatz mediengestützter Kommunikation durchgeführt werden. Allerdings wird sie neugefasst. Somit soll klargestellt werden, dass sich der Anwendungsbereich der Norm auf Unterrichtsformen bezieht, die auf einer Online-Lernplattform durchgeführt werden, bei denen der Lernprozess von der Lehrkraft aktiv gesteuert und der Lernfortschritt regelmäßig von ihr kontrolliert wird. Eine Änderung der bisherigen Rechtslage sei damit nicht verbunden.

Bewertung des DGB:

Der DGB begrüßt insgesamt die vorgeschlagene Präzisierung, insbesondere bei der klareren Formulierung bestehender Standards von förderfähiger mediengestützter Kommunikation. Der DGB befürchtet, dass die im Absatz 3 bestehende Norm, dass für die erforderliche Mindeststundenanzahl der Maßnahmedauer (Mindestdauer) nur die Stunden für die Bearbeitung von Online-Lerninhalten, auf die die Lehrperson aktiv Einfluss hat und bei denen sie zugleich den Lernfortschritt überwachen kann, einen breiten Interpretationsspielraum sowohl für Bildungsanbieter als auch für Ausbildungsförderungsämter ermöglicht. Der DGB befürchtet, dass in der Konsequenz kein bundesweit einheitlicher Vollzug gewährleistet werden kann. Im schlimmsten Fall könnten sich negative Auswirkungen auf die Preisgestaltung von Lehrgängen mit mediengestützter Kommunikation ergeben. Der DGB regt an, dass das BMBF die Entwicklungen in diesem Bereich und insbesondere die Auswirkungen auf die Förderung nach AFBG sorgfältig im Auge behält. Ein regelmäßiges Monitoring wäre an dieser Stelle hilfreich (vgl. unsere Hinweise in Kapitel II. zum Regelungsbedarf im AFBG unter der Nummer 2).

**Zu Nummer 4**

(§ 6)

(Absätze 1 und 2)

Die vorgeschlagene Neuregelung sieht vor, dass der Förderanspruch im AFBG auf mehrere Fortbildungsziele und die Teilnahme an den entsprechenden Vorbereitungsmaßnahmen erweitert werden soll. Damit soll die Möglichkeit eröffnet werden, auf jeder der im BBiG und in der HwO eingeführten drei beruflichen Fortbildungsstufen einen Förderanspruch zu gewähren. Absatz 2 stellt ergänzend klar, dass ein weiterer Anspruch auf Förderung besteht, wenn das angestrebte Fortbildungsziel auf dem bereits erreichten Fortbildungsziel aufbaut.

Bewertung des DGB:

Der DGB begrüßt die vorgeschlagene Neuregelung außerordentlich. Damit wird ein Kernanliegen des DGB aufgegriffen, auf allen drei Fortbildungsstufen ein finanzielles Förderangebot nach dem AFBG zu ermöglichen.

(Absatz 3)

Absatz 3 regelt die Vorbereitung auf ein weiteres Fortbildungsziel im Ausnahmefall in Form einer Ermessensentscheidung. Die bisherige Regelung soll durch besondere Umstände des Einzelfalls, dass das angestrebte weitere Fortbildungsziel der Berufsausübung in fachlicher Hinsicht dient, ergänzt werden.



Bewertung des DGB:

Aus Sicht des DGB muss die Möglichkeit sichergestellt sein, dass auf der ersten Fortbildungsstufe auch eine zweite Fortbildung förderfähig wird, ohne dass dabei zweimal der gleiche Fortbildungsinhalt gefördert wird. Die vorgeschlagene Ergänzung sollte dies ermöglichen und wird deshalb von uns begrüßt. Darüber hinaus sollte eine Zweitförderung auf den folgenden Fortbildungsstufen unter besonderen Bedingungen wie z.B. einem durch Berufsunfähigkeit oder Umstrukturierungen erfolgten Domänenwechsel möglich sein. Auch hier kann eine zweite geförderte Fortbildung im Ausnahmefall hilfreich sein, da sie in fachlicher Hinsicht der Berufsausübung dient. Kurzum: der DGB begrüßt die vorgeschlagene Neuregelung in Absatz 3.

**Zu Nummer 7**

(§ 10)

Mit der vorgeschlagenen Änderung in Absatz 3 soll der einkommens- und vermögensabhängige Kinderbetreuungszuschlag für Alleinerziehende von 130 Euro auf 150 Euro angehoben werden. Zudem soll das Höchstalter für die Berücksichtigung von betreuungsbedürftigen Kindern von 10 Jahre auf 14 Jahre angehoben werden. Letzteres vollzieht die bereits erfolgte Änderung im 26. BAföGÄndG.

Bewertung des DGB:

Der DGB begrüßt diese Änderung.

**Zu Nummer 8**

(§ 11)

**Zu Buchstabe a**

Absatz 2 regelt eine gerechtfertigte Verlängerung der Förderungshöchstdauer. Neben regelungstechnischen Bereinigungen soll die Voraussetzung gestrichen werden, dass der oder die zu pflegende nahe Angehörige nicht von einem oder einer anderen im Haushalt lebenden Angehörigen übernommen werden könne. Damit wird eine entsprechende Vereinfachung durch das 26. BAföGÄndG im AFBG nachvollzogen.

Bewertung des DGB:

Der DGB begrüßt diese Erleichterung für Geförderte mit zu pflegenden nahen Angehörigen.

**Zu Nummer 9**

(§ 12)

**Zu Buchstabe a**

(Absatz 1)

Diese Neuregelung sieht vor, dass der Zuschussanteil zum Maßnahmebeitrag von 40 auf 50 Prozent erhöht werden soll.

Bewertung des DGB:

Der DGB begrüßt grundsätzlich die Erhöhung des Zuschussanteils am Maßnahmebeitrag auf 50 Prozent. Auch hier wird eine Forderung des DGB aufgegriffen. Allerdings sehen wir hier regelungstechnischen Änderungsbedarf. So werden Lehrgangsgebühren von den Teilnehmenden an die Bildungsanbieter bezahlt, während Prüfungsgebühren an die zuständige Stelle (z.B. die Industrie- und Handelskammer oder Handwerkskammer) zu entrichten sind. Eine klarere rechtliche Unterteilung des Maßnahmebeitrags in verschiedene Unterbeiträge wie Lehrgangs-/Schulgebühren, Prüfungsgebühren und fachpraktische Arbeit (Meisterstück) wäre sinnvoll.



**Zu Nummer 9**  
**Zu Buchstabe b**

(Absatz 2)

Diese Neuregelung sieht vor, dass der Unterhaltsbeitrag zukünftig in voller Höhe als Zuschuss geleistet werden soll.

Bewertung des DGB:

Der DGB begrüßt diese Neuregelung, wird doch auch hier wieder eine Forderung des DGB aufgegriffen. Angesichts der Tatsache, dass 75 Prozent der Fortbildungsteilnehmenden in Vollzeitmaßnahmen ein-kommenslos sind, ist die Gestaltung des Unterhaltsbeitrages als Vollzuschuss vollauf gerechtfertigt.

**Zu Nummer 10**

(§ 13)

**Zu Buchstabe b**

(Absatz 7)

Die hier vorgenommene Änderung entspricht der Regelung für die Rückzahlungsverpflichtung nach dem Tod des Darlehensnehmers oder der Darlehensnehmerin nach § 18 Absatz 11 BAföG. Die bis-herige Regelung, nach der mit dem Tod des Darlehensnehmers oder der Darlehensnehmerin jeweils nur die noch nicht fällige Darlehensrestschuld erlischt, soll zur Verfahrensvereinfachung und zur wirt-schaftlicheren Darlehenseinziehung durch die Kreditanstalt für Wiederaufbau (KfW) auf die bereits vorher fällig gewordene Darlehensrestschuld einschließlich etwaiger Kosten und Zinsen erstreckt werden.

Bewertung des DGB:

Der DGB begrüßt diese Änderung als vernünftig und angemessen.

**Zu Nummer 12**

(§ 13b)

**Zu Buchstabe a**

(Absatz 1)

Mit dieser Neuregelung soll der Darlehenserlass bei Bestehen der Prüfung („Bestehenserlass“) zukünftig von 40 Prozent auf 50 Prozent erhöht werden.

Bewertung des DGB:

Der DGB begrüßt diese Änderung und verweist nochmals gerne darauf, dass auch hier wieder eine Forderung des DGB aufgegriffen wird.

**Zu Nummer 12**

**Zu Buchstabe b**

(Absatz 2)

Absatz 2 regelt Erlass und Stundung von Darlehen für berufliche Aufsteigerinnen und Aufsteiger, die im Inland ein Unternehmen oder eine freiberufliche Existenz gegründet, übernommen oder einen bestehenden Gewerbebetrieb erweitert haben und dafür überwiegend die unternehmerische Ver-antwortung tragen. Durch die Neufassung des Absatzes 2 soll zukünftig bei Vorliegen der Voraus-setzungen das Restdarlehen für die Lehrgangs- und Prüfungsgebühren nicht mehr nur teilweise, sondern vollständig erlassen werden. Damit fallen die bisherigen unterschiedlichen Erlassbeträge von 33 bis 66 Prozent für eine oder zwei zusätzlich eingestellte Personen weg, was mit einer erheblichen Reduzierung des Verwaltungsaufwands begründet wird. Im Gegenzug wird die Mindestdauer zur



Unternehmensführung bzw. der freiberuflichen Existenz von einem Jahr auf drei Jahre verlängert, um die Nachhaltigkeit der Existenzgründung bzw. Selbstständigkeit zu gewährleisten.

Bewertung des DGB:

Auch wenn der Wegfall der Voraussetzung zusätzlicher Neueinstellungen aus Sicht des DGB kein gutes Signal darstellt, ist die Neuregelung in ihrer Begründung nachvollziehbar.

**Zu Nummer 11**

**Zu Buchstabe c, Doppelbuchstabe aa**

(Absatz 3, Satz 1)

Absatz 3 regelt die Voraussetzungen für die Stundung der Darlehensstunden. Neben bereits erwähnten regelungstechnischen Anpassungen (Erhöhung des Höchstalters von Kindern; Erleichterungen bei pflegebedürftigen nahen Angehörigen) wird auch die Voraussetzung gestrichen, dass die Darlehensnehmenden nicht oder wöchentlich nicht mehr als 30 Stunden erwerbstätig sein müssen. Damit soll die Stundungs- und Darlehenserlassmöglichkeit aus sozialen Gründen für geringverdienende erwerbstätige Personen erweitert werden.

Bewertung des DGB:

Der DGB begrüßt diese Neuregelung ausdrücklich.

**Zu Nummer 13**

(§ 16)

Die Änderung sieht vor, dass die Teilnehmenden bei unverschuldetem Abbruch der Maßnahme die bereits erhaltenen Förderleistungen für die Lehrgangs- und Prüfungsgebühren, die die Teilnehmenden bereits entrichtet haben, nicht an den Fördergeber zurückerstatten müssen.

Bewertung des DGB:

Der DGB begrüßt diese angemessene Änderung.

**Zu Nummer 14**

(§ 17a)

Die Erhöhungsbeiträge zum Vermögensfreibetrag für Ehegatten oder Lebenspartner und für Kinder soll von derzeit jeweils 2.100 Euro auf 2.300 Euro angehoben werden. Damit wird eine gleichlautende Änderung im 26. BAföGÄndG im AFBG nachvollzogen.

Bewertung des DGB:

Diese Vorschläge teilt der DGB, wie bereits beim 26. BAföGÄndG.

**Zu Nummer 18**

(§ 24)

**Zu Buchstabe a, Doppelbuchstabe bb**

(Absatz 1 Satz 2)

Mit dieser Änderung soll der maximale Auszahlungsbetrag für den Zuschussanteil zum Maßnahmebeitrag von 2.600 Euro auf 5.000 Euro angehoben werden. Begründet wird die Erhöhung mit allgemeinen Kostensteigerungen.



Bewertung des DGB:

Der DGB hält diese Änderung für angemessen. Er erlaubt sich aber darauf hinzuweisen, dass die Kostensteigerungen insbesondere durch die letzte AFBG-Novellierung verursacht wurden, die nach Kenntnis des DGB eine deutliche Anhebung von Lehrgangs- und Prüfungsgebühren nach sich zog. Um gerade die Preisentwicklung bei Lehrgangs- und Prüfungsgebühren im Auge zu behalten, bietet sich ein dauerhaftes Monitoring und Berichtswesen zum AFBG an.

**Zu Nummer 21**

(§ 30)

Mit der Neufassung der Übergangsvorschrift soll für alle mit dem Zeitpunkt des geplanten Inkrafttretens des Gesetzentwurfs (Stichtag 01.08.2020) beginnenden und bereits laufenden Maßnahmen ausnahmslos die neue Fassung dieses Gesetzes gelten. Auf bis zum 31.07.2020 abgeschlossene Maßnahmen soll dagegen ausschließlich das derzeit geltende Gesetz angewendet werden.

Bewertung des DGB:

Der DGB unterstützt diese Neufassung im Sinne der Rechtsklarheit und Angemessenheit.

**IV. Schlussbemerkung: Förderfähigkeit von Praxisphasen in der Erzieherin/Erzieher-Ausbildung**

Viele Bundesländer haben ihre Erzieherin/Erzieher-Ausbildung von einer zweiphasigen (2 Jahre Schule, 1 Jahr Berufspraktikum oder Anerkennungsjahr) zu einer einphasigen, integrierten Ausbildungsform weiterentwickelt. Dadurch wurden die berufsimmanenten Praxisphasen als ausbildungsbegleitende Praktika in die schulische Ausbildung integriert. Dies ermöglicht zwar eine bessere Verzahnung von Theorie und Praxis in der Ausbildung, jedoch ist eine Förderfähigkeit durch das AFBG nicht durchgehend gesichert. Hier stehen die Länder in der Pflicht, die nötige Fortbildungsdichte in der integrierten Ausbildungsform zu gewährleisten.

In den Bundesländern, die noch eine zweiphasige Ausbildungsform anbieten, wird die Finanzierung des Praxisjahrs durch eine Vergütung vom Träger abgedeckt, hingegen werden integrierte Praxisphasen (Praktika) nicht vergütet und auch nicht durch das AFBG gefördert. Das Fehlen einer Vergütung bzw. Förderung führt bei den Teilnehmenden zu einer erheblichen, häufig nur durch einen Kredit zu deckenden Finanzierungslücke. Wir fordern deshalb die Länder und Kommunen im Rahmen der AFBG-Novellierung auf, ein gleichwertiges Finanzierungs- oder Förderangebot für die Teilnehmenden der Erzieherin/Erzieher-Ausbildung zu schaffen.