



---

## Anlagenkonvolut

---

zum Kurz- und Wortprotokoll der 85. Sitzung  
am 06.11.2024

### angeforderte Stellungnahme

#### zu TOP 1

20(18)265a	Stellungnahme Deutscher Gewerkschaftsbund Bundesvorstand
20(18)265b	Stellungnahme Deutsche Industrie- und Handelskammer
20(18)265c	Stellungnahme Zentralverband des Deutschen Handwerks
20(18)265d	Stellungnahme Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände



# Stellungnahme

## Öffentliche Anhörung des Ausschusses für Bildung, Forschung und Technikfolgenabschätzung des Deutschen Bundestages

### zum Gesetzesentwurf eines Fünften Gesetzes zur Änderung des Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetzes (5. AFBG-ÄndG)

**Elke Hannack**  
Stellvertretende Vorsitzende

Mit dem vorliegenden 5. AFBG-ÄndG soll die höher qualifizierende berufliche Fortbildung und damit eine erfolgreiche Fachkräftegewinnung erneut gestärkt werden. Die Kosten der Teilnahme an AFBG-geförderten Fortbildungsmaßnahmen sollen für die Teilnehmerinnen und Teilnehmer weiter gesenkt werden. Damit soll die Attraktivität von Fortbildungen weiter erhöht und mögliche Einstiegs-  
hürden abgebaut werden. Erweiterungen des Förderrahmens beim Maßnahme-  
beitrag sollen Preiserhöhungen bei den Lehrgangs- und Prüfungsgebühren und  
den Materialkosten für das Prüfungsstück Rechnung tragen. Zusätzlich werden  
Anreize durch weitere finanzielle Erleichterungen bei Bestehen der Fortbildungs-  
prüfung gesetzt. Wenn Arbeitgeber Zuschüsse zu den Kosten der Fortbildungs-  
maßnahme ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter leisten, werden diese bei der  
Förderung nicht mehr auf den Maßnahmebeitrag angerechnet. Zusätzlich sollen  
Alleinerziehende mit Betreuungspflichten in Vollzeit- und Teilzeitmaßnahmen  
noch besser unterstützt werden. Darüber hinaus werden Klarstellungen zum  
Anwendungsbereich des Gesetzes und zur Trägereigenschaft vorgenommen.

29. Oktober 2024

**Deutscher Gewerkschaftsbund  
Bundesvorstand**  
Keithstraße 1  
10787 Berlin

Kontaktpersonen:

**Jan Krüger**  
Leiter der Abteilung  
Bildungspolitik und Bildungsarbeit



Referat:

**Mario Patuzzi**  
Referatsleiter Grundsatzfragen  
der Aus- und Weiterbildung



#### **I. Der Gesetzesentwurf bleibt weit hinter den vereinbarten Vorhaben zurück**

Der vorliegende Gesetzesentwurf bleibt weit hinter den vereinbarten Vorhaben aus dem Koalitionsvertrag zurück. Die Bundesregierung hat sich im Koalitions-  
vertrag zwischen SPD, Bündnis 90 / Die Grünen und FDP auf Folgendes verständigt:  
„Zur Unterstützung des persönlich motivierten lebensbegleitenden Lernens  
bauen wir das Aufstiegs-BAföG aus, öffnen den Unterhaltsbeitrag für Teilzeit-  
fortbildungen, fördern Weiterbildungen auch auf der gleichen Stufe des  
Deutschen Qualifikationsrahmens und auch für eine zweite vollqualifizierte  
Ausbildung, erhöhen die Fördersätze und Freibeträge deutlich und schließen  
Förderlücken zum BAföG. Ziel ist, dass Aufstiegslehrgänge und Prüfungen mit  
angemessenen Preisen kostenfrei sind.“ (Koalitionsvertrag 2021, Z. 2199 – 2203).  
Zusätzlich wird in Zeile 858 – 859 erwähnt: „Wir wollen den Zugang zur Meister-  
ausbildung erleichtern, indem wir die Kosten von Meisterkursen und -briefen  
für die Teilnehmer deutlich senken.“

Bereits die letzten beiden Novellierungen des Aufstiegs-BAföG (2016, 2020) haben  
das Fördervolumen stark ausgebaut. In seiner derzeitigen Ausgestaltung ist das

AFBG aber insbesondere ein Förderinstrument zur beruflichen Weiterbildung junger Erwachsener. Der Anteil der Geförderten über 35 Jahren macht nicht einmal ein Fünftel aus. Auch nehmen der Anteil und die Anzahl der Geförderten in Teilzeitmaßnahmen deutlich ab, insbesondere in Fortbildungsmaßnahmen, die auf den Erwerb einer Fortbildungsqualifikation nach Berufsbildungsgesetz und Handwerksordnung abzielen. Das bedeutet, dass immer weniger Beschäftigte ihre Fort- und Weiterbildung berufsbegleitend machen. Hinzu kommt ein Trend zur kürzeren Dauer von Teilzeitmaßnahmen.

Die Unterhaltsförderung des AFBG ist für Berufstätige in ihrer derzeitigen Form nicht attraktiv. Die Förderung muss an die Bedürfnisse von Berufstätigen angepasst werden.

### Vorschläge zur Reform des Aufstiegs-BAföGs

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften haben deshalb mit dem [Positionspapier „Berufliche Weiterentwicklung ermöglichen: Lebensunterhalt besser absichern“](#) vorgeschlagen,

- **die Unterhaltsförderung deutlich anzuheben:**

Diese sollte so ausgestaltet sein, dass Beschäftigte aus einer Erwerbstätigkeit heraus eine Fortbildung aufnehmen können, ohne dabei erhebliche Einkommensverluste hinnehmen zu müssen. Deshalb sollte der Bedarfssatz vom Bedarf der Fachschüler\*innen (Höchstsat: 903 Euro) auf den Bedarf der Studierenden (Höchstsat: 934 Euro) angepasst werden, um die Gleichwertigkeit von beruflicher und akademischer Bildung abzubilden. Der Erhöhungsbetrag in Höhe von derzeit 60 Euro sollte auf 360 Euro erhöht werden, damit sich Einkommensverluste bei schon länger im Berufsleben stehenden Beschäftigten in Grenzen halten, wenn sie eine Fortbildung aufnehmen. Erwachsene haben spezifische Lebenslagen und Verpflichtungen, die sich in einem höheren Erhöhungsbetrag widerspiegeln müssen. Darüber hinaus sollten die Erhöhungsbeträge (Aufschläge für Partner\*innen und Kinder) aufgrund der Preissteigerungen in den letzten Jahren adäquat um 25 Euro angehoben werden.

*Tabelle: Übersicht der von uns vorgeschlagenen neuen Förderbeträge*

Förderkomponenten für den Unterhaltsbeitrag im AFBG	Aktuelle Förderung	DGB-Vorschlag
Beitrag zum Lebensunterhalt (Grundbedarf, Wohnbedarf, Kranken- und Pflegeversicherung) neu	903 €	934 €
Erhöhungsbetrag	60 €	360 €
<b>Bedarfssatz</b>	<b>963 €</b>	<b>1.294 €</b>
Aufschlag für Verheiratete	235 €	260 €
Aufschlag je Kind	235 €	260 €
Kinderbetreuungskosten für Alleinerziehende	150 €	160 €

- **die Unterhaltsförderung für Teilzeitmaßnahmen zu öffnen:**  
Damit wieder mehr Beschäftigte aus einer Erwerbstätigkeit heraus eine berufliche Fortbildung aufnehmen können, muss auch eine Unterhaltsförderung für Fortbildungsteilnehmende in berufsbegleitenden Teilzeitmaßnahmen eingeführt werden. Die Förderhöhe sollte entsprechend des Anteils der Arbeitszeitreduzierung an der möglichen Unterhaltsförderung bei Vollzeitmaßnahmen (inkl. Erhöhungsbeträge und Zuschläge) ausfallen. So würde z. B. eine vertragliche Reduzierung der Arbeitszeit um 50 Prozent befristet für die Dauer der Maßnahme einen Anspruch von 50 Prozent der Leistungen des AFBG bewirken.
- **die Zweitförderung auf der gleichen Fortbildungsstufe zu ermöglichen:**  
Bisher ist eine Zweitförderung auf der gleichen Fortbildungsstufe / auf dem gleichen DQR-Niveau eine Ermessensentscheidung der zuständigen Behörde. Mit der Einführung der ersten Fortbildungsstufe (Berufsspezialist\*in) in das Berufsbildungsgesetz sind neue Weiterbildungswege denkbar geworden. Neben dem „Aufstieg“ durch die DQR-Niveaus im Sinne eines Berufslaufbahnkonzeptes kann auch das Absolvieren mehrerer Spezialisierungen nacheinander auf gleichem DQR-Niveau für Beschäftigte interessant sein. Die Zweitförderung sollte deshalb grundsätzlich ermöglicht werden.
- **Nachweispflichten zu vereinfachen:**  
Häufig kommt es zu Problemen in der Förderung, wenn der Nachweis der Vorqualifikation für den Bezug der Förderung nicht bereits vor Beginn der Maßnahme vorliegt. Dies führt entweder zu einer unnötigen Verlängerung oder gar zu einem Verzicht auf die Förderung. Wir schlagen deshalb vor, dass der Nachweis der Vorqualifikation auch nachgereicht werden kann.
- **das zinsfreie Darlehen wie angekündigt einzuführen:**  
Bereits für 2023 war die Prüfung eines zinsfreien Darlehens angekündigt. Wir fordern, die Prüfung abzuschließen und eine einschlägige Darlehensmöglichkeit einzuräumen. Das Darlehen sollte zukünftig zinsfrei sein und das zurückzuzahlende Darlehen ab 5.000 Euro gedeckelt werden.
- **Rechtsanspruch auf Weiterbildung einführen:**  
Es wird häufig behauptet, dass Fortbildungsteilnehmende von ihren Arbeitgebern eine Freistellung für die Fortbildung erhalten. Das ist jedoch nicht flächendeckend der Fall. Damit Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer verbindlich Lernzeiten zum Zwecke der Weiterbildung gegenüber ihrem Arbeitgeber geltend machen können, sollte ein gesetzlicher Freistellungsanspruch für Weiterbildung im Teilzeit- und Befristungsgesetz geschaffen werden.

Das Aufstiegs-BAföG ermöglicht selbst initiierte und selbstbestimmte berufliche Fortbildung und leistet einen Beitrag zur Deckung des Fachkräftebedarfs für höherqualifizierte berufliche Tätigkeiten. Die vorliegenden Vorschläge des Gesetzesentwurfs gehen in die richtige Richtung (siehe Einzelkommentierung). Sie bleiben aber weit hinter den vereinbarten Vorhaben aus dem Koalitionsvertrag zurück, sind zu zaghaft und scheinen von einer Politik des leeren Geldbeutels diktiert

zu sein. Vor dem Hintergrund des wachsenden Bedarfs an beruflich Fortgebildeten in einer komplexer werdenden Arbeitswelt plädieren der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften für eine mutige Reform des Aufstiegs-BAföGs, die dieses Förderinstrument als bedeutende Investition in Bildung, Wirtschaft und Gesellschaft begreift.

### **Abgrenzung zur Arbeitsförderung und Förderausschlüsse reformieren**

Eine Kumulierung bzw. Kombination von Leistungen des AFBG und des SGB III ist eigentlich ausgeschlossen, aber in Ausnahmefällen möglich. Die bestehenden Abgrenzungstatbestände und Förderausschlüsse im AFBG und SGB III erzeugen zunehmend Weiterbildungshürden für Beschäftigte in der Transformation, zumal sie noch unter dem politischen Vorzeichen des Vermittlungsvorrangs (Vorrang der Vermittlung in zumutbare Arbeit vor Weiterbildung) normiert wurden. In Phasen des Wandels bzw. der Transformation werden aber insbesondere Fortbildungen zu Berufsspezialist\*innen eine hohe Relevanz für die berufliche Neuorientierung bekommen. Wir plädieren deshalb für eine Reform der bisherigen Abgrenzung und Förderausschlüsse von Arbeitsförderung nach SGB III und AFBG. Die zuständigen Bundesministerien sind aufgefordert, die Abgrenzungen und Förderausschlüsse auf den Prüfstand zu stellen.

## **II. Bewertung der vorgeschlagenen Änderungen**

Die im Gesetzesentwurf zum 5. AFBG-ÄndG vorgesehenen Änderungen werden im Einzelnen bewertet. Die Gliederung der Bewertung folgt der Gliederung des Gesetzesentwurfs.

### **Zu Nummer 1**

In § 2 AFBG soll ergänzt werden, dass die Vorbereitung auf Abschlüsse, die auf der Grundlage hochschulrechtlicher Regelungen geregelt werden, nicht als berufliche Aufstiegsfortbildung nach dem AFBG förderfähig ist.

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften begrüßen diese notwendige Klarstellung. Das Aufstiegs-BAföG fördert ausschließlich die Teilnahme an Bildungsgängen der tertiären Bildung, für die eben keine Hochschulzugangsberechtigung erforderlich ist. Beruflich Qualifizierte erhalten über das Aufstiegs-BAföG die Möglichkeit, sich beruflich weiterzuentwickeln, sich zu spezialisieren und sich für operative (bzw. strategische) Leitungs- und Führungsfunktionen im mittleren Management von Betrieben und Verwaltungen, zur\*um Handwerksmeister\*in oder zur pädagogischen Fachkraft (Staatlich geprüfte Erzieher\*innen, Heilpädagog\*innen und Heilerziehungspfleger\*innen) zu qualifizieren. Dies setzt jedoch voraus, dass auf Seiten der Ordnungspolitik strukturierte Wege beruflicher Entwicklung vorhanden sind. Insbesondere im Bereich der Sozial- und Erziehungsberufe besteht nach wie vor ein großer Bedarf

eines konsistenten Systems beruflicher Aus- und Fortbildung, das horizontal und vertikal Entwicklungsmöglichkeiten öffnet und bundesweit einheitlich ist.

## Zu Nummer 2

In § 2a AFBG soll klargestellt werden, dass Träger einer Fortbildungsmaßnahme ist, wer mit der\*dem Teilnehmer\*in in einem Vertragsverhältnis über die Fortbildungsmaßnahme steht.

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften sind mit der **Ergänzung des Absatz 1** einverstanden. Bislang spielt das Vertragsverhältnis zwischen Fortbildungsteilnehmenden und Bildungsanbietern im AFBG keine Rolle, wird jedoch für die Förderung vorausgesetzt. Es bietet sich deshalb an, den „Fortbildungsvertrag“ zwischen Fortbildungsteilnehmenden und Bildungsanbietern als zusätzliche Norm ins AFBG zu integrieren und mit Mindestanforderungen zu versehen, um Teilnehmer- und Verbraucherschutz zu stärken und die Qualität der Fortbildungslehrgänge zu sichern. Auch könnte durch die Normierung eines „Fortbildungsvertrags“ der Verwaltungsvollzug vereinheitlicht und vereinfacht werden.

Kritisch sehen wir nach wie vor die Formulierung im neuen **Absatz 2 Nummer 1 Buchstabe b)** „ein System zur Sicherung der Qualität anwenden“ als mögliches Kriterium für die Trägereignung. Diese Formulierung ist wenig spezifisch und ermöglicht kaum überprüfbare Selbstzertifizierungen.

## Zu Nummer 3

In § 8 AFBG wird der Kreis der Förderberechtigten analog zur Erweiterung der Förderberechtigten in § 8 BAföG durch das 29. BAföGÄndG vorgeschlagen.

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften begrüßen diese Ergänzung.

## Zu Nummer 4

In § 10 AFBG wird der Wegfall der Anrechnung von Leistungen privater und öffentlicher Arbeitgeber auf die Kosten der Fortbildungsmaßnahme ihrer Arbeitnehmer\*innen sowie die Ermöglichung ergänzender Arbeitgeberleistungen vorgeschlagen. Des Weiteren soll der Kinderbetreuungszuschlag für Alleinerziehende von 150 Euro auf 160 Euro pro Monat je Kind erhöht werden.

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften begrüßen die Erhöhung des Kinderbetreuungszuschlags für Alleinerziehende. Der Wegfall der Anrechnung von Arbeitgeberleistungen auf die Kosten der Fortbildungsmaßnahmen ist ein notwendiger und nachvollziehbarer Schritt, um wie dargelegt insbesondere für eine stärkere finanzielle Entlastung der geförderten Teilnehmer\*innen zu sorgen und stärkere Anreize für eine Teilnahme an beruflicher Fortbildung zu setzen. Wir schlagen vor zu prüfen, dass weitere anrechnungsfreie Ergänzungsmöglichkeiten durch öffentliche Förderprogramme und private Stipendien

möglich sind, um mit einer Beteiligung von Dritten eine Vollfinanzierung der Maßnahmen zu ermöglichen.

#### **Zu Nummer 5**

In § 12 AFBG wird eine Erhöhung des Förderrahmens für Lehrgangs- und Prüfungsgebühren sowie für das „Meisterstück“ und vergleichbare Arbeiten vorgeschlagen.

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften halten die Begründung, aufgrund der Preissteigerungen der letzten Jahre den Förderrahmen anzuheben, für durchaus richtig. Da der Zuschussbeitrag jedoch weiterhin auf 50 Prozent gedeckelt bleibt, besteht die Gefahr, dass aufgrund absehbarer Preissteigerungen bei Lehrgangs- und Prüfungsgebühren keine finanzielle Entlastung der geförderten Personen erfolgt. Zudem fragen wir uns, weshalb der Förderrahmen lediglich im Bereich der Maßnahmekosten erhöht wird und nicht auch im Bereich der Unterhaltskosten. Gerade bei Letzteren sehen wir eine deutlich größere Notwendigkeit zur Erhöhung des Förderrahmens, zumal bereits 2016 der Förderrahmen für die Maßnahmekosten erheblich ausgeweitet wurde und in der Folge erhebliche Preissteigerungen bei den Lehrgangs- und Prüfungsgebühren zu verzeichnen waren.

#### **Zu Nummer 6**

In § 13b AFBG soll die Quote für den Darlehenserlass bei Bestehen der Prüfung angehoben werden.

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften haben gegen den Vorschlag in der Sache nichts einzuwenden. Wir fragen uns jedoch, weshalb die für 2023 angekündigte Einführung eines zinslosen Darlehens nicht umgesetzt wurde. Aus Sicht des DGB und seiner Mitgliedsgewerkschaften sollte das zinslose Darlehen realisiert werden.

#### **Zu Nummer 7**

In § 30 AFBG sollen die Übergangsregelungen neu gefasst werden.

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften sind mit den Vorschlägen einverstanden.



---

## Deutsche Industrie- und Handelskammer

### Stellungnahme

---

#### **Gesetzesentwurf der Bundesregierung eines Fünften Gesetzes zur Änderung des Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetzes (Drucksache des Bundestages 20/12777 vom 09.09.2024)**

Wir bedanken uns für die Gelegenheit zur Stellungnahme zu dem o. g. Entwurf im Rahmen der Anhörung im Ausschuss für Bildung, Forschung und Technikfolgenabschätzung des Deutschen Bundestages.

Grundlage dieser Stellungnahme sind die der DIHK bis zur Abgabe der Stellungnahme zugegangenen Äußerungen der IHKs sowie die aktuellen Wirtschaftspolitischen Positionen der IHK-Organisation.

#### **Das Wichtigste in Kürze**

Das Aufstiegs-BAföG nach dem Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (AFBG) ist ein bewährtes Förderinstrument, das angehende Fachkräfte auf ihrem Qualifizierungsweg in der Höheren Berufsbildung unterstützt. Laut der DIHK-Erfolgsstudie Weiterbildung gibt über die Hälfte der IHK-geprüften Absolventen der Höheren Berufsbildung an, Aufstiegs-BAföG erhalten zu haben. Damit leistet das Aufstiegs-BAföG einen wichtigen Beitrag zur Fachkräftesicherung der Unternehmen.

Die DIHK befürwortet daher, dass das fünfte Gesetz zur Änderung des Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetzes Leistungsverbesserungen für die Teilnehmerinnen und Teilnehmer an entsprechenden Fortbildungsmaßnahmen vorsieht und damit die Attraktivität der Höheren Berufsbildung insgesamt weiter erhöht wird. Das kommt den Betrieben zugute, die im Bereich der höher beruflich Qualifizierten häufig vergeblich nach qualifiziertem Personal suchen. Der vorliegende Gesetzesentwurf lässt aber Verbesserungen vermissen, die in der Koalitionsvereinbarung der Ampel-Regierung angekündigt wurden, wie zum Beispiel eine weitere Regelförderung auf derselben Fortbildungsstufe. Hier sollte im Verlauf des weiteren Gesetzgebungsverfahrens noch nachgesteuert werden.



## **Im Einzelnen**

### **Zu Artikel 1**

#### **Zu Nummer 1 (§ 2 Absatz 1 Satz 1 Nummer 2 AFBG-E) – Präzisierung der förderfähigen Maßnahmen**

Der Ausschluss einer Förderung von Endteilnehmern in hochschulischen Studiengängen setzt eine klare Grenze zwischen BAföG und Aufstiegs-BAföG. Diese Anpassung wurde erforderlich, da die Durchführungsämter häufig mit der Frage konfrontiert wurden, ob der Förderbegriff des Gesetzes auch hochschulische Angebote einschließt. Die Präzisierung gibt Unternehmen, ihren an einer Förderung interessierten Fachkräften, aber auch den bewilligenden Stellen der Bundesländer Klarheit: Ziel der AFBG-Förderung ist es, Teilnehmerinnen und Teilnehmer an Maßnahmen der höherqualifizierenden Berufsbildung (und nicht etwa solche zur Vorbereitung eines Abschlusses im Rahmen einer hochschulischen Weiterbildung) finanziell zu unterstützen. Dies ist mit Blick auf die Fachkräftesicherung der Betriebe sinnvoll, denn gerade im Segment der beruflich höher Qualifizierten ist der Fachkräftemangel besonders groß.

#### **Zu Nummer 2 (§ 2a AFBG-E) – Neue Legaldefinition des Trägers**

Der neu gefasste § 2a stellt klar, dass Träger einer Fortbildungsmaßnahme derjenige ist, der mit dem Teilnehmenden in einem Rechtsverhältnis über die Fortbildungsmaßnahme steht. Hintergrund dabei ist die Frage, wer bei der Umsetzung einer förderfähigen Maßnahme die Verantwortung für die Trägereignung nach § 2a Abs. 2 trägt, soweit es eine vertraglich vereinbarte Arbeitsteilung zwischen verschiedenen Einrichtungen gibt.

Die neue Legaldefinition des Trägers ist eine Antwort auf eine diesbezügliche Unsicherheit, die in der Verwaltungspraxis häufig vorkommt. Auch die Rechtsprechung hat diese Frage uneinheitlich beantwortet. Nunmehr schafft diese Präzisierung auch für die Anbieter von Vorbereitungslehrgängen auf Prüfungen in der Höheren Berufsbildung Klarheit. Denn viele der Angebote werden in Kooperationen von etablierten Trägern mit spezialisierten Anbietern durchgeführt, die methodisch und/oder inhaltlich eine besondere Expertise für die Zielgruppe und den Inhalt der Maßnahmen besitzen.

Der Gesetzgeber überträgt dem Träger, der mit dem Teilnehmenden in einem Rechtsverhältnis steht, nun die volle Verantwortung für die Sicherstellung der Eignung auch des Kooperationspartners. Die Eignung des Trägers ist somit für den Unterrichtsprozess ebenso sicherzustellen wie für die Organisation und die Teilnehmerverwaltung. Das Mittel der Wahl für die Ausgestaltung dieser Sicherstellung ist der Kooperationsvertrag mit dem entsprechenden Partner. Das schließt sowohl Einrichtungen als auch ggf. einzelne Dozierende ein.

An den allgemeinen Voraussetzungen der Trägereignung hat sich durch die gesetzliche Neufassung nichts geändert. Im Gesetzentwurf wurden hier lediglich redaktionelle Anpassungen vorgenommen. Insgesamt sorgen die in § 2a des Entwurfs vorgenommenen Präzisierungen nicht nur auf Seite der Bildungsanbieter, sondern auch bei den Teilnehmenden für mehr Transparenz und Klarheit. Am Ende kann dadurch der Weg zu einem AFBG-geförderten Abschluss unkomplizierter werden, was der Fachkräftesicherung der Betriebe zugutekommt.

Generell sollten die geplante AFBG-Novellierung – und insbesondere die in § 2a des Entwurfs vorgesehenen Anpassungen, die die besondere (Qualitäts-)Verantwortung des Trägers betonen – nicht losgelöst von der aktuellen Diskussion um das Thema Scheinselbständigkeit und der geänderten Rechtsprechung des Bundessozialgerichts im Zusammenhang mit freiberuflich tätigen Lehrkräften betrachtet werden. Danach liegt bei einer Eingliederung in die Organisations- und Weisungsstruktur des Arbeitgebers hinsichtlich Inhalt, Zeit, Dauer, Ort und Art der Arbeitsausführung eine abhängige Beschäftigung vor. Eine vertragliche Verständigung zwischen Auftraggeber und Auftragnehmer über eine selbständige Tätigkeit ist nicht mehr ausschlaggebend, und dieser kommt lediglich ein sehr geringeres Gewicht zu.

Vor dem Hintergrund, dass sich Dozenten etwa in Vorbereitungslehrgängen der Höheren Berufsbildung grundsätzlich an einheitlichen Rahmenplänen orientieren, der Unterricht in der Regel in den Räumlichkeiten des Bildungsträgers und nach einem oftmals vorgegebenen Stundenplan stattfindet, wird bei Zugrundelegung der allgemeinen Kriterien die Feststellung einer selbständigen Tätigkeit der Lehrkraft durch die Deutsche Rentenversicherung Bund deutlich erschwert. Gerade qualitätssichernden Maßnahmen von Bildungsanbietern kommt aber in der Praxis eine hohe Bedeutung zu – und das künftig noch viel mehr, weil die Träger nach § 2a des Entwurfs in Kooperationen mit anderen Partnern in Gesamtverantwortung sind. Da den Träger aus dem Rechtsverhältnis heraus nach § 2a des Entwurfs die Verantwortung trifft, dass die Teilnehmenden das geeignete Bildungsangebot erhalten, muss er dies entsprechend auch hinsichtlich seines Kooperationspartners „Dozent“ sicherstellen. Die damit einhergehende Einbindung der Lehrenden kann bei entsprechenden Prüfungen als Weisungsgebundenheit ausgelegt werden und zur Einordnung von Scheinselbständigkeit führen.

Das drohende faktische „Aus“ der Beauftragung von selbständig tätigen Lehrkräften infolge der künftig womöglich häufigeren Feststellung einer abhängigen Beschäftigung durch die Deutsche Rentenversicherung Bund kann durch die neuen AFBG-Regelungen somit noch begünstigt werden. Da ein Großteil der Dozenten in der Weiterbildung nebenberuflich tätig ist und sein will, bedarf es dringend einer politischen Lösung, die eine selbständige Tätigkeit von Lehrern und Dozenten in privaten Bildungsträgern weiterhin ermöglicht. Ansonsten besteht die Gefahr, dass die Zahl von Dozenten und Weiterbildungsanbietern, die AFBG-Maßnahmen umsetzen können und wollen, deutlich zurückgeht. Damit würden auch die anstehenden AFBG-Verbesserungen in ihrer Wirkung mindestens teilweise ins Leere laufen.

#### **Zu Nummer 4 a) (§ 10 Abs. 1 S. 2 und S. 3 AFBG-E) – Wegfall der Anrechnung von Arbeitgeberleistungen**

Zahlungen, die von Arbeitgebern an ihre Arbeitnehmer als Beitrag zu den Kosten einer beruflichen Aufstiegsfortbildung geleistet werden, sollen sich nicht länger mindernd auf den Maßnahmebeitrag auswirken. Der Bundesrechnungshof hatte im September 2020 kritisiert, dass es in der Praxis Mängel bei der Erfassung von Arbeitgeberleistungen und der Feststellung von deren Zweckbestimmung gibt. Dieser Kritik soll nun Rechnung getragen werden, indem finanzielle Leistungen von Arbeitgebern zur Fortbildung des Beschäftigten den Maßnahmebeitrag künftig nicht mehr reduzieren. Demnach müssen Teilnehmer an einer mit Mitteln aus dem AFBG geförderten Maßnahme keine Angaben mehr zu Leistungen ihrer Arbeitgeber auf die Kosten dieser Maßnahme machen, weil keine Anrechnung notwendig ist.

Diese Änderung ist aus Sicht der Betriebe und deren angehenden Fachkräften sachgerecht. Die bisherige Regelung war in der Praxis nur schwer handhabbar und hat sowohl auf Seiten der AFBG-Antragstellenden als auch bei den Behörden zu unnötigem Aufwand geführt. Verwaltungsprozesse können durch die Neuregelung vereinfacht werden; der Zugang zur AFBG-Förderung wird im Interesse der Fachkräftesicherung der Unternehmen insgesamt leichter. Das ist für die Betriebe wichtig, denn bei den höher beruflich Qualifizierten ist der Fachkräftemangel besonders groß.

Sinnvoll ist es auch, dass durch die Neuregelung, die auf die individuelle angehende Fachkraft abstellende AFBG-Förderung vom Betrieb bzw. von bislang erforderlichen Angaben zu etwaiger betrieblicher finanzieller Unterstützung entkoppelt wird. Denn in der Praxis ist es mitunter auch der Wunsch der Geförderten, dass ihr Arbeitgeber von der Weiterbildung bzw. AFBG-Förderung keine Kenntnis erhält. Insofern kann die Neuregelung über größere Praxisnähe am Ende zu mehr individuellen Weiterbildungen und damit mehr qualifizierten Fachkräften führen. Gleichzeitig könnte der im AFBG-Kontext nunmehr wegfallende finanzielle Beitrag der Unternehmen für andere Zwecke der betrieblichen Weiterbildung genutzt werden.

#### **Zu Nummer 4 b), 5 a) und b) sowie Nummer 6 (§ 10 Absatz 3 AFBG-E, § 12 Absatz 1 Satz 1 Nummer 1 und Nummer 2 AFBG-E, § 13b Absatz 1 AFBG-E) – Verbesserte Förderkonditionen**

Es ist sinnvoll, dass der Kinderbetreuungszuschlag von 150 Euro für jeden Monat je Kind auf 160 Euro angehoben werden soll. Durch diese Erhöhung werden Alleinerziehende mit Betreuungspflichten in Vollzeit- und Teilzeitmaßnahmen zumindest geringfügig entlastet und können perspektivisch leichter als Fachkräfte zur Verfügung stehen. Auch die nominellen Leistungsverbesserungen für die Lehrgangskosten und Prüfungsgebühren sind zur Stärkung der Höheren Berufsbildung und zur Bekämpfung des Fachkräftemangels ein gutes Signal. Geprüft werden sollte, ob die im Lehrgang verwendeten Unterlagen (z.B. Gesetzestexte) nicht auch explizit in

die Förderung miteinbezogen werden könnten. Die Erhöhung des Erlasses des noch nicht fällig gewordenen Restdarlehens von 50 auf 60 Prozent ist ein weiterer attraktivitätssteigernder Faktor für die Höhere Berufsbildung – und hilft damit der Fachkräftesicherung der Betriebe.

### **Ergänzende Aspekte:**

Die fünfte AFBG-Novelle konzentriert sich auf rechtssystematische Klarstellungen und finanzielle Leistungsverbesserungen. Es wäre sinnvoll, die Gelegenheit zu nutzen, das Aufstiegs-BAföG an weiteren Stellen attraktiver zu machen und die Höhere Berufsbildung zu stärken:

#### Weitere Regelförderung auf derselben Fortbildungsstufe ermöglichen, Förderlücken zum BAföG schließen:

Wie im Koalitionsvertrag angekündigt, sollte die Bundesregierung eine weitere Regelförderung auf derselben Fortbildungsstufe ermöglichen. Das ist gerade mit Blick auf einen zunehmend flexiblen Arbeitsmarkt mit Berufs- und Tätigkeitswechseln sinnvoll. Weiter wurde im Koalitionsvertrag angekündigt, die Förderlücke zum BAföG zu schließen. Dies bezieht sich auf die Zinsfreiheit des Darlehens, die mit dem BAföG verbunden ist. Hier bleibt es bei einer Ungleichbehandlung von angehenden beruflich und akademisch qualifizierten Fachkräften.

#### AFBG-Förderung insgesamt praxisnäher und unbürokratischer ausgestalten:

Das AFBG sollte Online-Lernen in die Förderung einbeziehen (nach § 4a Abs. 2): Die Aufnahme von strukturierten – wenn auch unbegleiteten – Lern-, Übungs- und Transferphasen bei der Vorbereitung in die Förderung entspricht dem heutigen Alltag im digitalen Bildungsraum. Die Fördervoraussetzung in der Begleitung durch eine Lehrkraft sollte daher gestrichen werden.

Eine besondere Herausforderung für die Umsetzung in der Praxis stellt regelmäßig § 9 AFBG dar, der die erforderliche Vorqualifikation der Teilnehmenden spezifiziert und in der Praxis häufig zu erheblichem Verwaltungsaufwand führt – insbesondere was das so genannte Formblatt Z und die dort einzutragenden, teilweise unnötig erscheinenden (Doppel-)Angaben anbelangt.

Gut wäre daher, die aktuelle AFBG-Reform zum Anlass zu nehmen, § 9 AFBG im Lichte der Praxiserfahrungen der IHKs als zuständige Stellen anzupassen. So besagt § 9 Abs. 2 Satz 1, dass eine Förderung auch geleistet wird, wenn ein Abschluss, der für die Zulassung zur Prüfung nach der jeweiligen Fortbildungsordnung erforderlich ist, im Rahmen eines strukturierten, von der zuständigen Prüfstelle anerkannten Programms bis zum letzten Unterrichtstag einer im Übrigen förderfähigen Maßnahme erworben werden soll. Der Zeitpunkt „bis zum letzten Unterrichtstag“ kann dazu führen, dass keine Förderung geleistet wird, wenn für die Zulassung beispielsweise noch der AEVO-Nachweis nach Ende des zu fördernden Lehrgangs aussteht.

Daher sollte sowohl in § 9 Abs. 2 Satz 1 als auch in Abs. 3, der auf die für die Prüfungszulassung erforderliche Berufspraxis Bezug nimmt, auf „die letzte Prüfungsleistung“ (statt „auf den letzten Unterrichtstag“) abgestellt werden. Generell wäre es mit Blick auf weniger Bürokratie sinnvoll, das Zulassungsschreiben der zuständigen Stellen für ausreichend zu erachten, anstatt auf zusätzliche Formulare und Formblätter zu setzen.

#### Verwaltungsvollzug beschleunigen und digitalisieren:

Die Bearbeitungszeiten von Anträgen sollte verkürzt werden. Lange Verfahrensdauern von teilweise bis zu zehn Monaten, wie sie aus dem Kreis der IHKs gleich für mehrere Bundesländer berichtet werden, können dazu führen, dass die berufliche Weiterbildung am Ende nicht angegangen wird. Das verschärft den Fachkräftemangel der Wirtschaft.

Eine konsequente End-to-End-Digitalisierung (auch im Zusammenhang mit dem Formblatt Z, siehe oben) könnte helfen, um den Prozess der Antragstellung, -bearbeitung und -bescheidung zu verschlanken. Auch sollten generell alle ABFG-relevanten Entscheidungen, die zwischen Bund und Ländern in Sachen Vollzug getroffen werden, transparent für alle beteiligten Stakeholder aufbereitet und zugänglich gemacht werden (z.B. OBLAFBG-Protokolle, Durchführungsbestimmungen der bewilligenden Stellen etc.). Die Verwaltungspraxis erweist sich im Übrigen häufig als sehr heterogen. Ein einheitlicheres Vorgehen und eine Definition von Positivkriterien – beispielsweise für den Begriff der strukturierten Maßnahmen nach § 9 Abs. 2 AFBG – wären sinnvoll. Eine Evaluierung, die Befragungen mit allen beteiligten Einrichtungen und Gruppen einschließt, könnte weitere Herausforderungen, aber auch Unterschiede in der Umsetzung vor Ort sichtbar machen. Alle beteiligten Gruppen einschließlich der IHKs sollten hierbei einbezogen werden.

#### **Ansprechpartner mit Kontaktdaten:**

Dr. Knut Diekmann, Referatsleiter Grundsatzfragen der Weiterbildung,  
[REDACTED]

Julia Théréné, Referatsleiterin Berufsbildungsrecht,  
[REDACTED]

#### **Wer wir sind:**

Unter dem Dach der Deutschen Industrie- und Handelskammer (DIHK) sind die 79 Industrie- und Handelskammern (IHKs) zusammengeschlossen. Unser gemeinsames Ziel: Beste Bedingungen für erfolgreiches Wirtschaften.

Auf Bundes- und Europaebene setzt sich die DIHK für die Interessen der gesamten gewerblichen Wirtschaft gegenüber Politik, Verwaltung und Öffentlichkeit ein. Denn mehrere Millionen Unternehmen aus Handel, Industrie und Dienstleistung sind gesetzliche Mitglieder einer IHK - vom Kiosk-Besitzer bis zum Dax-Konzern. So sind DIHK und IHKs eine Plattform für die vielfältigen Belange der Unternehmen. Diese bündeln wir in einem verfassten Verfahren auf gesetzlicher Grundlage zum Gesamtinteresse der gewerblichen Wirtschaft und tragen so zum wirtschaftspolitischen Meinungsbildungsprozess bei.

Grundlage unserer Stellungnahmen sind die wirtschaftspolitischen/europapolitischen Positionen und beschlossenen Positionspapiere der DIHK unter Berücksichtigung der der DIHK bis zur Abgabe der Stellungnahme zugegangenen Äußerungen der IHKs und ihrer Mitgliedsunternehmen.

Darüber hinaus koordiniert die DIHK das Netzwerk der 150 Auslandshandelskammern, Delegationen und Repräsentanzen der Deutschen Wirtschaft in 93 Ländern.

Deutscher Bundestag

Ausschuss für Bildung, Forschung  
und Technikfolgenabschätzung

Ausschussdrucksache  
20(18)265c

30.10.2024

## Stellungnahme

# Gesetzentwurf der Bundesregierung für ein Fünftes Gesetz zur Änderung des Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetzes

Berlin, 30.10.2024

Zentralverband des Deutschen Handwerks  
Bereich Berufliche Bildung

Lobbyregister: R002265  
EU Transparency Register: 5189667783-94

## Vorbemerkung

Die Höhere Berufsbildung, die im Handwerk die Meisterprüfung und die berufliche Fortbildung nach Handwerksordnung umfasst, ist essenziell für die Fachkräftequalifizierung und die Sicherung von Betriebsnachfolgen der Handwerksbetriebe. In den kommenden fünf Jahren stehen rund 125.000 Handwerksbetriebe zur Übergabe an einen Nachfolger oder eine Nachfolgerin an, wofür qualifizierte Fach- und Führungskräfte benötigt werden. Die Meisterqualifizierung leistet hier den wichtigsten Beitrag für die Übernahme der Unternehmer- bzw. Unternehmerinnenfunktion. Allerdings ist die Anzahl der Meisterprüfungen in den letzten zehn Jahren um insgesamt elf Prozent auf 20.381 im Jahr 2023 gesunken. Diese Entwicklung erschwert die Sicherstellung der anstehenden Unternehmensnachfolgen in hohem Maße.

Absolventinnen und Absolventen der Meisterprüfung werden auch als spezialisierte Fach- und Führungskräfte im Angestelltenverhältnis in den Handwerksbetrieben benötigt. Derzeit können jedoch sechs von zehn offenen Meisterstellen rein rechnerisch nicht besetzt werden, weil es bundesweit zu wenig passend qualifizierte Personen gibt. Die Besetzung von Fach- und Führungsfunktionen für Fortbildungsabsolventen gestaltet sich in den Handwerksbetrieben ähnlich schwer.

Für Fortzubildende im Handwerk ist das nach dem Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (AFBG) geregelte Aufstiegs-BAföG die wichtigste Förderung. Im Jahr 2023 wurden im Regelungsbereich der Handwerksordnung insgesamt 36.306 AFBG-Förderanträge bewilligt, mehr als die Hälfte davon (59 Prozent) als Vollzeit-Fortbildung. Die Anzahl der bewilligten Förderanträge im Regelungsbereich der Handwerksordnung ist in den letzten zehn Jahren jedoch um rund 11.000 (23 Prozent) gesunken.

Der Gesetzentwurf der Bundesregierung für ein Fünftes AFBG-Änderungsgesetz (Bundestagsdrucksache 20/12777) knüpft an den Koalitionsvertrag zwischen SPD, Bündnis 90/Die Grünen und FDP für die Jahre 2021 bis 2025 an. Im Koalitionsvertrag hat sich die Bundesregierung das Ziel gesetzt, das Aufstiegs-BAföG zur Unterstützung des persönlich motivierten lebensbegleitenden Lernens auszubauen und hierfür Fortbildungen auch auf der gleichen Stufe des Deutschen Qualifikationsrahmens für die Förderung öffnen, für Teilzeitfortbildungen einen Unterhaltszuschuss einzuführen und die Fördersätze deutlich zu erhöhen. Insbesondere die beiden ersten Zielstellungen können als systemerweiternd betrachtet werden. Auch mit Blick auf die gesetzliche Verantwortung der Bundesregierung, die Berufliche Bildung insgesamt zu stärken und die Attraktivität der beruflichen Fortbildung zu steigern, bewertet der Zentralverband des Deutschen Handwerks (ZDH) diese Zielstellung im Koalitionsvertrag als richtig und unterstützt sie ausdrücklich.

## Zusammenfassende Bewertung

Der vorliegende Gesetzentwurf sieht Änderungen vor, Fortzubildende weitergehend von ihren Fortbildungskosten zu entlasten, weitere Anreize für eine erfolgreiche Teilnahme zu setzen und Rechtsklarheit für Träger von Aufstiegsfortbildungen zu schaffen. Mit diesen Anpassungen werden auch Forderungen des Handwerks zum Ausbau des AFBG



aufgegriffen. Insgesamt enthält der Gesetzentwurf damit Regelungen, die geeignet sind, die Höhere Berufsbildung im Handwerk weitergehend zu stärken. Der ZDH begrüßt daher das Gesetzgebungsvorhaben grundsätzlich, ebenso das angestrebte Inkrafttreten der Regelungen zum 1. Januar 2025.

Es ist aber festzustellen, dass die angestrebten Änderungen in dem Gesetzentwurf hinter den Erwartungen des Handwerks zurückbleiben: Zum einen setzt die Bundesregierung mit diesem Gesetzentwurf ihre im Koalitionsvertrag selbst gesetzten und begrüßenswerten Ziele nur unvollständig um. Das betrifft zum Beispiel das Vorhaben, Teilzeitfortbildungen für einen Unterhaltzuschuss zu öffnen, welches nicht aufgegriffen wird. Der Bundesrat hat dies in seiner Stellungnahme zum Gesetzentwurf vom 27. September 2024 kritisiert und Vorschläge zur Umsetzung unterbreitet. Die Bundesregierung hat diese Vorschläge in ihrer Gegenäußerung vom 2. Oktober 2024 abgelehnt.

Zum anderen fehlen aus Handwerkssicht zentrale Änderungen im Gesetzentwurf. Das betrifft insbesondere Fortbildungen auch auf der gleichen Stufe des Deutschen Qualifikationsrahmens für die Förderung nach AFBG zu öffnen sowie die Fördersätze deutlich zu erhöhen. Die Förderung einer zweiten Fortbildung auf der gleichen Stufe des DQR ist für Handwerksmeister relevant - insbesondere in klimarelevanten Berufen - die ihren Kunden handwerkliche Dienstleistungen „aus einer Hand“ anbieten möchten, etwa bei einer energetischen Sanierung von Wohngebäuden.

## Anmerkungen zu einzelnen Vorschriften

### Weitergehende Entlastung von den Kosten der Maßnahmen und Prüfungen

In § 12 Absatz 1 Nummer 1 wird der **Förderrahmen für die Lehrgangs- und Prüfungsgebühren** von 15.000 Euro auf 18.000 Euro, in Nummer 2 wird der **Förderrahmen für das „Meisterstück“** und vergleichbare Arbeiten von 2.000 Euro auf 4.000 Euro erhöht. Diese Änderungen begrüßt der ZDH, wenn auch eine höhere Anhebung der beiden Förderrahmen aufgrund der Preisentwicklungen erforderlich ist.

### Weitere Anreize für Fortbildungsteilnahme

Durch die Erhöhung des „**Bestehenserlasses**“ (§ 13b Absatz 1) von 50 auf 60 Prozent sinkt zusammen mit dem Zuschuss zum Maßnahmebeitrag nach § 12 Absatz 1 Satz 2 der bei den Teilnehmern verbleibende Eigenanteil an den Kurs- und Prüfungsgebühren von maximal 25 Prozent auf maximal 20 Prozent. Diese Anpassung ist richtig. Eine gleichwertige Beteiligung von Fortzubildenden und Studierenden an ihren Bildungskosten ist damit aber nicht erreicht: Im Gegensatz zu Studierenden, die in der Regel keine Studiengebühren zahlen, müssen Fortzubildende ein Fünftel der Bildungskosten selbst tragen. Um die Gleichwertigkeit von akademischer und beruflicher Bildung weitergehend zu stärken, ist eine Anhebung des Bestehenserlasses auf mindestens 70 Prozent erforderlich.

**Leistungen des Arbeitgebers** zur Unterstützung der Aufstiegsfortbildung von Beschäftigten sollen sich nicht mehr mindernd auf die Förderung des Maßnahmebeitrages auswirken (§ 10 Absatz 1). Diese Anpassung mindert den bürokratischen Aufwand im Antrags- und Bewilligungsprozesses und macht es für Betriebe attraktiver, für ihre Beschäftigten

gezieltere Anreize zur Teilnahme an einer Fortbildung zu setzen. Diese Anpassung ist ausdrücklich zu begrüßen.

### **Finanzielle Unterstützung für Alleinerziehende**

Der **Kinderbetreuungszuschlag** wird von 150 auf 160 Euro pro Monat und Kind erhöht (§ 10 Absatz 3). Im Regelungsbereich des Bundesausbildungsförderungsgesetzes (BAföG) wurde bereits im Jahr 2022 in der 27. BAföG-Novelle der Kinderbetreuungszuschlag im genannten Umfang erhöht. Mit der Anpassung im AFBG wird nun die Erhöhung des Kinderbetreuungszuschlags im BAföG nachvollzogen. Diese Änderung ist zu begrüßen.

### **Rechtsklarheit für Träger von Aufstiegsfortbildungen**

Es wird geregelt, dass **Träger einer Fortbildungsmaßnahme** im Sinne des AFBG ist, wer mit dem Teilnehmer oder der Teilnehmerin in einem Rechtsverhältnis über die Fortbildungsmaßnahme steht (§ 2a). Die vorgenommene Klarstellung durch die Definition, wer zukünftig als Träger der Fortbildungsmaßnahme gilt, ist zu begrüßen.

## **Weiterhin bestehende Förderlücken**

Aus Sicht des ZDH fehlen im Gesetzentwurf Anpassungen zu folgenden Sachverhalten:

### **Zweite Fortbildung auf der gleichen Fortbildungsstufe fördern**

Derzeit wird nach § 6 Absatz 3 ein zweiter Abschluss der gleichen Fortbildungsstufe nur im Einzelfall und nur unter besonderen Umständen gefördert, etwa wenn er für die Berufsausübung in fachlicher Sicht erforderlich ist. Insbesondere für Handwerksmeisterinnen und Handwerksmeister kann es aber aus fachlichen Gründen sinnvoll sein, neben ihrer Meisterqualifikation einen weiteren, der Berufsausübung dienlichen Fortbildungsabschluss auf der gleichen Fortbildungsstufe zu erwerben. Das ist z. B. der Fall, wenn nach dem Meister im Dachdecker-Handwerk noch ein Meister im Elektrotechniker-Handwerk erworben werden soll. Solche Abschlusskombinationen ermöglichen den Absolventen und Absolventinnen insbesondere in klimarelevanten Berufen, sich zu hochqualifizierten Fachkräften weiterzuentwickeln und gewerkeübergreifende Arbeitsleistungen „aus einer Hand“ erbringen zu können.

Der ZDH schlägt vor, § 6 Absatz 3 Satz 2 folgendermaßen zu ändern: „Besondere Umstände sind insbesondere dann gegeben, wenn (...) das weitere Fortbildungsziel für die Berufsausübung in fachlicher Hinsicht dienlich ist.“

### **Vollzeit-Fortbildungen der ersten Fortbildungsstufe fördern**

Die Vorschrift, Lehrgänge, die auf eine Prüfung auf der Berufsspezialistenebene vorbereiten und mindestens 200 Unterrichtsstunden umfassen, nur in Teilzeit-, nicht aber in Vollzeitform zu fördern, ist nicht nachvollziehbar. Auch auf der ersten Fortbildungsstufe kann es in der Praxis sehr sinnvoll sein, eine Bildungsmaßnahme in kompakter Form in Vollzeit anzubieten. So wird z. B. im Baugewerbe die Schlechtwetterzeit häufig für den Besuch von Fortbildungsmaßnahmen in Vollzeitform genutzt.

Der ZDH schlägt vor, in § 2 Absatz 3 Satz 2 die Worte „in Teilzeit“ zu streichen und darüber eine Gleichbehandlung von Vollzeit- und Teilzeitformaten herzustellen.

### **Verbrauchsmaterial in Meisterkursen fördern**

Die Kosten für das in den Meisterkursen nötige Verbrauchsmaterial, die derzeit von den Fortzubildenden getragen werden müssen, sollten förderfähig werden. Insbesondere Hölzer und Metalle haben deutliche Preissteigerungen erfahren. Eine Förderfähigkeit dieser Kosten würde Fortzubildende in Meisterkursen deutlich entlasten.

Der ZDH schlägt vor, in § 12 Absatz 1 hierfür eine neue Nummer 3 einzufügen, die ggf. in Anlehnung an die Vorschrift in Nummer 2 auf einen bestimmten Zweck begrenzt wird.

### **KfW-Darlehen zinsfrei stellen**

Im Vierten AFBG-Änderungsgesetz wurde angekündigt, dass die nach AFBG geförderten Darlehensnehmer von den Zinsen des KfW-Darlehens ab Januar 2023 freigestellt werden sollen. Diese Zinsfreistellung sollte die Gleichwertigkeit von beruflicher und akademischer Bildung stärken, da Studierende das BAföG-Darlehen zinslos erhalten. Der ZDH hatte diese Ankündigung begrüßt. Sie ist jedoch noch nicht umgesetzt, Studierende und Fortzubildende werden an dieser Stelle noch immer nicht gleichwertig behandelt.

Der ZDH schlägt vor, § 13 Absatz 2 wie folgt zu ändern: „Das Darlehen nach Absatz 1 ist zinsfrei.“

### **Berechnung der Vollzeit-Fortbildungsdichte ändern**

Die Berechnung der Vollzeit-Fortbildungsdichte nach § 2 Absatz 3 Nummer 1c, nach der in der Regel in jeder Woche an vier Werktagen mindestens 25 Unterrichtsstunden stattzufinden haben, führt dazu, dass didaktisch sinnvolle oder aus Kapazitätsgründen notwendige Kursplanungen nicht umgesetzt werden können, weil dadurch die geforderte Vollzeit-Fortbildungsdichte nicht erreicht wird. Das betrifft zum Beispiel aus mehreren Abschnitten bestehende Maßnahmen, bei denen die Abschnitte jeweils mit einer (teilweise mehrtägigen) Prüfung zu beenden sind. In solchen Prüfungswochen wird die Vollzeit-Fortbildungsdichte nicht erreicht. Als herausfordernd wird die derzeitige Regelung auch in Wochen mit Feiertagen bewertet. Fällt in einer solchen Woche krankheitsbedingt der Unterricht an einem weiteren Tag aus, wird auch hier die Vollzeit-Fortbildungsdichte nicht erreicht. Um den Bildungsstätten eine flexiblere Kursplanung zu ermöglichen, sollte die in § 2 Absatz 3 Nummer 1c vorgeschriebene Ermittlung der Vollzeit-Fortbildungsdichte eine Durchschnittsbetrachtung sein, die etwas mehr Spielraum bietet. Aus Sicht des ZDH wären damit weder eine höhere Anzahl an Maßnahmen noch eine Verlängerung von Maßnahmen verbunden.

Der ZDH schlägt vor, in § 2 Absatz 3 Nr. 1c die Worte „an vier Werktagen“ zu streichen.

### **Klarstellung für den Nachweis Vorqualifikation der Teilnehmer und Teilnehmerinnen**

Nach § 9 Absatz 1 müssen Fortzubildende vor Beginn der Maßnahme nachweisen, über die erforderliche Vorqualifikation zu verfügen. In welcher Form die Vorqualifikation

nachzuweisen ist, ist nicht vorgeschrieben. In der Praxis erfolgt dies üblicherweise über die Vorlage eines Zeugnisses. Die Umsetzung dieser Vorschrift mit Zeugnissen als Nachweis führt dazu, dass sonst förderfähige Kurse nicht bewilligt werden.

Veranschaulichen lässt sich dies im Handwerk an folgendem Beispiel: Eine Absolventin der Meisterprüfung (DQR-Niveaustufe 6) entscheidet sich, direkt im Anschluss der Meisterprüfung die darauf aufbauende Fortbildung zur Geprüften Betriebswirtin nach der Handwerksordnung (DQR-Niveaustufe 7) zu beginnen. Insofern zu diesem Zeitpunkt das Meisterprüfungszeugnis noch nicht ausgestellt werden konnte, kann sie gegenüber der bewilligenden Stelle nicht nachweisen, über die erforderliche Vorqualifikation zu verfügen. Die bewilligende Stelle kann auf dieser Grundlage die Förderung nicht bewilligen.

Der ZDH schlägt vor, in § 9 Absatz 1 eine Klarstellung einzufügen, in welcher Form der Nachweis der erforderlichen Vorqualifikation vor Beginn einer Maßnahme zu erfolgen hat. Neben einem Zeugnis könnte auch auf eine Bestätigung der Prüfungsstelle über das Bestehen der Prüfung als Nachweis der Vorqualifikation abgestellt werden. Alternativ könnte diese Klarstellung untergesetzlich getroffen werden.

## Abschließende Bemerkung

### **Monitoring der Umsetzung des AFBG mit Schwerpunkt auf der Dauer der Antragsbearbeitung**

Aus der Handwerksorganisation erhält der ZDH regelmäßig Rückmeldungen von unverhältnismäßig langen Bearbeitungsdauern von Förderanträgen in regionalen Förderämtern. Verzögerungen in der Antragsbearbeitung gefährden die Aufnahme einer Aufstiegsfortbildung.

Auch im letzten veröffentlichten Protokoll der Absprache zwischen Bund und obersten Landesbehörden über einen bundeseinheitlichen Vollzug des Aufstiegs-BAföG auf Grundlage des AFBG (OBLAFBG) vom 02.03.2023 wird die Bearbeitungsdauer von Förderanträgen in Sachsen und Thüringen problematisiert. Die Antragsbearbeitung in Nordrhein-Westfalen, die 2022 mehr als ein Jahr betrug, war bereits Gegenstand einer schriftlichen Anfrage im Bundestag im Oktober 2023 (Drucksache 20/8955).

Eine Bundesstatistik, die geeignet wäre, den Diskurs zur Dauer der Antragsbearbeitung auf eine verlässliche Datengrundlage zu stellen, liegt bisher nicht vor. Der ZDH regt deshalb an, dass § 27 AFBG erweitert wird: Bundesweit sollten sowohl das Datum der Antragstellung als auch das Datum der Bescheidung erfasst werden, um die Dauer der Antragsverfahren valide bestimmen und bundesweit vergleichen zu können. Ein regelmäßiges Monitoring auf dieser Datengrundlage, vergleichbar mit dem Anerkennungsmonitoring des Bundesinstituts für Berufsbildung nach § 17 Absatz 7 Berufsqualifikationsfeststellungsgesetz, ist erforderlich, um die Dauer der Antragsbearbeitung kontinuierlich zu beobachten und im Falle von problematischen Verzögerungen geeignete Maßnahmen zu ergreifen.

---

**Ansprechpartner:** Dr. Volker Born

Bereich: Berufliche Bildung

■■■■■■■■■■

■■■■■■■■■■ · [www.zdh.de](http://www.zdh.de)

**Herausgeber:**

Zentralverband des Deutschen Handwerks e.V.

Haus des Deutschen Handwerks

Mohrenstraße 20/21 · 10117 Berlin

Postfach 110472 · 10834 Berlin

Lobbyregister: R002265

EU Transparency Register: 5189667783-94

Der Zentralverband des Deutschen Handwerks e. V. (ZDH) vertritt die Interessen von rund 1 Million Handwerksbetrieben in Deutschland mit rund 5,7 Millionen Beschäftigten. Als Spitzenorganisation der Wirtschaft mit Sitz in Berlin bündelt der ZDH die Arbeit von Handwerkskammern, Fachverbänden des Handwerks auf Bundesebene sowie bedeutenden wirtschaftlichen und sonstigen Einrichtungen des Handwerks in Deutschland. Mehr unter [www.zdh.de](http://www.zdh.de)

# ***Verbesserungen beim Aufstiegs-BAföG stärken die berufliche Bildung***

Deutscher Bundestag

Ausschuss für Bildung, Forschung  
und Technikfolgenabschätzung

Ausschussdrucksache  
20(18)265d

30.10.2024

## **Stellungnahme zur Anhörung zum „Entwurf eines Fünften Gesetzes zur Änderung des Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetzes“ im BT-Ausschuss für Bildung, Forschung und Technikfolgenabschätzung**

30. Oktober 2024

### ***Zusammenfassung***

Das Vorhaben des Bundesbildungsministeriums, die Leistungen nach dem Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (AFBG) anzuheben, ist angesichts der gestiegenen Prüfungs- und Kursgebühren nachvollziehbar und richtig. Höhere Fördersätze entlasten die Teilnehmerinnen und Teilnehmer. Sie können Anreize für Beschäftigte schaffen, an einer Aufstiegsfortbildung teilzunehmen. Absolventinnen und Absolventen einer Aufstiegsfortbildung werden gebraucht, insbesondere in der Unternehmensnachfolge. Eine erleichterte Förderung durch das AFBG trägt dazu bei, die berufliche Bildung zu stärken.

### ***Im Einzelnen***

#### ***Teilnehmerinnen und Teilnehmer angemessen entlasten (§ 12 Abs. 1 S. 1ff AFBG-E)***

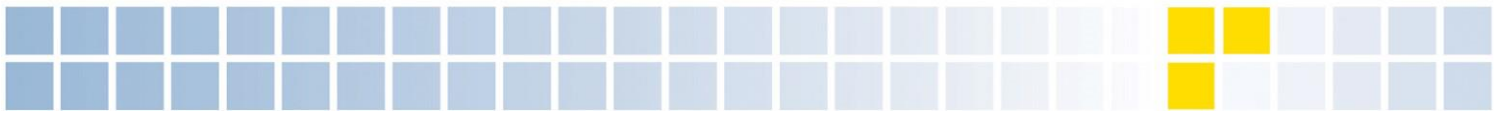
Es ist richtig, die Teilnehmerinnen und Teilnehmer zu entlasten, indem die Förderbeträge für Kurs- und Prüfungsgebühren erhöht werden. Die moderate Erhöhung des Gesamtbetrags der geförderten Lehrgangs- und Prüfungsgebühren von 15.000 auf 18.000 Euro fällt angemessen aus. Das gilt auch für den förderfähigen Gesamtbetrag für die Erstellung des Meisterstücks, der von 2.000 auf 4.000 Euro angehoben wird.

Die Erhöhung des Kinderbetreuungszuschlags für Alleinerziehende auf 160 Euro im Monat fällt im Verhältnis zwar eher gering aus, entspricht aber der entsprechenden Förderung im BAföG. Damit wird dafür gesorgt, dass verschiedene Zielgruppen gleichbehandelt werden. Gerade für die Zielgruppe der Alleinerziehenden sind Unterstützungssysteme wichtig, um die Teilnahme an Qualifizierungen zu erleichtern.

#### ***Weitere Anreize für die erfolgreiche Teilnahme schaffen (§ 13b Abs. 1 AFBG-E)***

Es ist gut, dass den Teilnehmerinnen und Teilnehmern, die die Prüfung erfolgreich bestehen, zukünftig 60 % der Darlehensschuld erlassen wird. Damit wird die Teilnahme an einer Aufstiegsfortbildung noch attraktiver.

#### ***Unterstützungsleistungen vollumfänglich den Beschäftigten zukommen lassen (§ 10 Abs. 1 S. 2 AFBG-E)***



Es ist ein richtiger Schritt, freiwillige Kostenbeteiligungen von Arbeitgebern an Aufstiegsfortbildungen ihrer Beschäftigten künftig nicht mehr dadurch zu entwerten, dass der Förderbeitrag in entsprechender Höhe gekürzt wird (§ 10 Abs. 1 S. 2 AFBG-E). So kommt diese Art der Unterstützung bzw. Wertschätzung vollumfänglich bei den Beschäftigten an und der bürokratische Nachweis von Arbeitgeberbeiträgen entfällt.

***Rechtsklarheit bezüglich der Träger und förderfähigen Maßnahmen schaffen (§ 2 Abs. 1 S. 1 Nr. 2 und § 2a AFBG-E)***

Es ist sinnvoll, rechtlich klarzustellen, welche Fortbildungen im Sinne des Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetzes förderfähig sind und welche Bildungsträger berechtigt sind, AFBG-geförderte Maßnahmen durchzuführen. Mit der Ergänzung in § 2 Abs. 1 S. 1 Nr. 2 AFBG-E wird verdeutlicht, dass Fortbildungen an Hochschulen nach Hochschulrecht nicht förderfähig sind. Durch die erweiterte Regelung in § 2a AFBG-E werden die Voraussetzungen präzisiert, die ein Träger erfüllen muss, um eine durch das AFBG-geförderte Fortbildungsmaßnahme durchführen zu können. Damit wird Rechtssicherheit geschaffen.

***Mehr Flexibilität bei der Durchführung von Maßnahmen in Vollzeit ermöglichen (§ 2 Abs. 3 Nr. 1 c) AFBG)***

Bei Maßnahmen beruflicher Aufstiegsfortbildungen in Vollzeit sind die Anforderungen hinsichtlich der Fortbildungsdichte zu eng. Um Teilnehmende und Bildungsanbieter zu entlasten, sollte die Vorgabe „an vier Werktagen“ gestrichen werden. Dies würde zu mehr Flexibilität bei der Durchführung von AFBG-Maßnahmen in Vollzeit führen.

***Darlehen zinsfrei stellen***

Die Ankündigung, geförderte Darlehensnehmerinnen und Darlehensnehmer bereits ab 2023 von den Darlehenszinsen freizustellen, sollte umgesetzt werden. Die Darlehen für berufliche Aufstiegsfortbildungen sollten – analog zum BAföG für Studierende - zinsfrei sein.

Ansprechpartner:

BDA | DIE ARBEITGEBER  
Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände

Bildung



Die BDA organisiert als Spitzenverband die sozial- und wirtschaftspolitischen Interessen der gesamten deutschen Wirtschaft. Wir bündeln die Interessen von einer Million Betrieben mit rund 30,5 Millionen Beschäftigten. Diese Betriebe sind der BDA durch freiwillige Mitgliedschaft in Arbeitgeberverbänden verbunden.