21. Wahlperiode

Deutscher Bundestag
Ausschuss für Bildung, Familie,
Senioren, Frauen und Jugend

Ausschussdrucksache 21(13)66d
vom 4. November 2026

Schriftliche Stellungnahme

Öffentliche Anhörung

zu dem Gesetzentwurf der Bundesregierung

Entwurf eines Fünften Gesetzes zur Änderung
des Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetzes

BT-Drucksache 21/8412

Jan Krüger
Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB)
Leiter der Abteilung Bildungspolitik und Bildungsarbeit

Stellungnahme

Aufstiegs-BAföG zukunftsfähig machen

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

Elke Hannack
Stellvertretende Vorsitzende

8. Oktober 2026

Kontaktperson:

Jan Krüger
Leiter der Abteilung
Bildungspolitik und Bildungsarbeit

Jan.Krueger@dgb.de
Telefon: +49 151 50252034

Kontaktperson:

Mario Patuzzi
Referatsleiter für Grundsatzfragen
der Beruflichen Bildung und
Weiterbildung
Bildungspolitik und Bildungsarbeit

Deutscher Gewerkschaftsbund
Bundesvorstand
Keithstraße 1
10787 Berlin
Telefon: 030 - 240 60 647
Telefax: 030 - 240 60 410

mario.patuzzi@dgb.de

www.dgb.de

I. Bedeutung des Aufstiegs-BAföG

Das Aufstiegs-BAföG ist derzeit das einzige Bildungsförderungsgesetz auf Bundesebene, das individuell selbstbestimmte und initiierte berufliche Weiterbildung unterstützt und damit die Teilnahme an Bildungsgängen der tertiären Bildung fördert, für die keine Hochschulzugangsberechtigung erforderlich ist. Beruflich Qualifizierte erhalten über das Aufstiegs-BAföG die Möglichkeit, sich beruflich weiterzuentwickeln und sich für (strategisch-) operative Leitungs- und Führungsfunktionen im mittleren Management von Betrieben und Verwaltungen oder zum / zur Handwerksmeister*in oder zur pädagogischen Fachkraft (staatlich geprüfte Erzieher*innen, staatlich geprüfte Heilpädagog*innen und staatlich geprüfte Heilerziehungspfleger*innen) zu qualifizieren. Beruflich Fortgebildete erzielen auf dem Arbeitsmarkt in der Regel deutlich höhere Einkommen als beruflich qualifizierte Fachkräfte. Die Erwerbslosigkeit von Fortgebildeten liegt unter der von Hochschulabsolvent*innen.

Das Aufstiegs-BAföG nimmt damit eine doppelte Funktion in der Landschaft der Weiterbildungsförderung wahr: Es ermöglicht selbst initiierte und selbstbestimmte berufliche Weiterbildung für die Bürger*innen, sichert den Fachkräftebedarf für höherqualifizierte berufliche Tätigkeiten und trägt damit zu höherem Einkommen von Beschäftigten und aufgrund der qualifikatorischen Höherqualifizierung von Beschäftigten zu einer höheren Wertschöpfung der Wirtschaft bei. Das Aufstiegs-BAföG stellt also insgesamt eine gute Investition in Bildung, Wirtschaft und Gesellschaft dar, wobei die Erträge der Fortbildung in Form von höheren Steuereinnahmen und Sozialbeiträgen wieder an den Investor, den Staat, zurückfließen und auch die Sozialsysteme stärken.

Die Bundesregierung hat sich im Koalitionsvertrag zwischen CDU/CSU und SPD zurecht auf weitere Ausbauziele beim Aufstiegs-BAföG verständigt: „Mit einer Reform wollen wir das Aufstiegs-BAföG attraktiver und unbürokratischer machen. Wir werden in die Gebührenfreiheit der Aufstiegsfortbildung einsteigen, Unterstützungsinstrumente für Teilzeitmaßnahmen schrittweise erweitern und eine zweite Aufstiegsfortbildung auf gleicher Fortbildungsstufe zunächst für Mangelberufe förderfähig machen.“ (Koalitionsvertrag CDU/CSU und SPD 2025, Z. 2390 ff.).

Stark in Arbeit.

II. Wir wollen eine mutige Reform des Aufstiegs-BAföG

Der Bedarf an beruflich Fortgebildeten wächst. Vor dem Hintergrund einer komplexer werdenden Arbeitswelt und erheblicher demografischer und beruflicher Veränderungen stellt sich die grundsätzliche Frage, ob eine primär angebots- und kostenorientierte Anpassung des Förderrahmens ausreicht, um die Attraktivität der höherqualifizierenden beruflichen Fortbildung nachhaltig zu stärken und Nachfrage und tatsächliche Inanspruchnahme von höherqualifizierender beruflicher Fortbildung zu ermöglichen.

Um gezielt aufstiegsorientierte Bildungsinteressen und Qualifizierungsbedarfe – über alle Berufsbereiche hinweg – zu adressieren, ist eine strukturelle Weiterentwicklung des AFBG zu einem zentralen Instrument zur Fachkräftesicherung und zur Stärkung der beruflichen Bildung in ihrer gesamten Breite erforderlich. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften plädieren deshalb für eine mutige Reform des Aufstiegs-BAföG, die dieses Förderinstrument als bedeutende und zukünftig auch zu privilegierende Investition in Bildung, Wirtschaft und Gesellschaft begreift.

Wir sehen vor allem in vier Bereichen kurz- bis mittelfristigen Handlungsbedarf:

Teilzeitförderung reformieren und Unterhaltsförderung deutlich anheben

Immer weniger Beschäftigte machen berufliche Fortbildungen berufsbegleitend – obwohl dies für Fachkräftesicherung und Transformation (z. B. Digitalisierung, Nachhaltigkeit) entscheidend ist. Dies betrifft besonders Erwachsene, die Sorgeverantwortung (Kinder und zu pflegende Angehörige) tragen oder deren Arbeitszeiten Fortbildungen nur unter schwierigen Umständen zulassen (z.B. Schichtarbeit) und die keine reelle Möglichkeit der vorübergehenden Arbeitszeitreduzierung haben, ohne z.B. mit einer Kündigung rechnen zu müssen.

Das bestehende Aufstiegs-BAföG knüpft aber die Unterhaltsförderung an Vollzeitmaßnahmen – nicht an den tatsächlichen Einkommensausfall. Für viele Erwerbstätige, die aus familiären, pflegerischen oder betrieblichen Gründen nur Teilzeitfortbildungen wahrnehmen können, ist dies der eigentliche Flaschenhals. Die Annahme des Gesetzgebers, dass bei Teilzeit eine Entgeltfortzahlung oder anderes Einkommen den Lebensunterhalt sichert, ist in der Praxis mittlerweile eher die Ausnahme. Viele müssen Teile ihres Jahresurlaubsanspruches für die Fortbildung aufwenden oder gar unbezahlt Urlaub nehmen. Auch sind in Blockbeschulungsmodellen Einkommensverluste von bis zu 50 Prozent nicht untypisch. Somit fallen betroffene Gruppen (z. B. Eltern, Pflegende, Schichtarbeiter*innen) durch das Raster, obwohl sie gesellschaftspolitisch besonders förderungswürdig sind.

Um berufliche Fortbildungen in Teilzeit attraktiver zu machen, schlagen DGB und die Mitgliedsgewerkschaften vor, eine Unterhaltsförderung für berufsbegleitende Maßnahmen einzuführen, die eine vertraglich vereinbarte

Arbeitszeitreduzierung von 25 bis 50 Prozent (mindestens 15 Wochenstunden) voraussetzt.

Die Förderhöhe soll dabei proportional zur Reduzierung der Arbeitszeit – inklusive Erhöhungsbeträge für Partner*innen, Kinder und Kinderbetreuung – an der Vollzeitförderung ausgerichtet sein. Als Nachweis dient die Vorlage der vertraglichen Arbeitszeitanpassung.

Damit Beschäftigte Fortbildungen ohne erhebliche Einkommensverluste aufnehmen können, ist eine Anhebung der Unterhaltsförderung im Aufstiegs-BAföG unumgänglich. Deshalb muss der Bedarfssatz von derzeit 903 Euro (Fachschüler*innen) auf 934 Euro (Studierende) sowie die Erhöhung des Erhöhungsbetrags von 60 auf 360 Euro angepasst werden, um den spezifischen Lebenslagen Erwachsener besser gerecht zu werden, um die Gleichwertigkeit von beruflicher und akademischer Bildung abzubilden. Zudem sollen die Erhöhungsbeträge für Kinder und (Ehe)Partner*innen (jeweils 235 Euro) um 25 Euro angehoben werden, um der Preisentwicklung Rechnung zu tragen. [AKTUALISIERUNGSVORBEHALT: Anpassung der Beträge, wenn das 30. BAföG-Änderungsgesetz beschlossen ist]

Zweitförderung auf gleicher Qualifikationsstufe ermöglichen

Eine weitere zentrale Leerstelle betrifft die Förderung von zweiten Fortbildungsabschlüssen auf derselben Qualifikationsstufe. Zwar kündigt der Koalitionsvertrag ausdrücklich an, die Förderung von Fortbildungen in Engpassberufen auszubauen. In der vorliegenden Novelle findet sich dafür jedoch keine entsprechende Lösung. Damit bleiben insbesondere Qualifizierungen unberücksichtigt, die branchenübergreifend für die Fachkräftesicherung und für die Transformation von zentraler Bedeutung sind. Im Handwerk betrifft dies etwa zusätzliche Meisterabschlüsse in einem zweiten Gewerk, die für Betriebsübernahmen, Spezialisierungen oder neue Geschäftsmodelle zunehmend an Bedeutung gewinnen. In der Industrie, aber auch bei Dienstleistungen und Handel sowie freien Berufen gilt dies für zusätzliche Abschlüsse auf der Ebene der Berufsspezialist*innen, die Beschäftigte befähigen, neue Technologien, Produktionsverfahren oder Tätigkeitsfelder zu erschließen. In den von Fachkräfteengpässen besonders betroffenen Bereichen des Gesundheits-, Sozial- und Erziehungswesens ist die Zweitförderung gerade für individuelle berufliche Entwicklungs- und Karrierewege bedeutsam.

Gerade in einer sich beschleunigenden Transformationsphase sind solche erweiterten Qualifikationsprofile kein individueller Luxus, sondern eine betriebliche und volkswirtschaftliche Erfordernis. Dass die geplante Novellierung hier keinen Förderzugang eröffnet, steht im Widerspruch zum selbst formulierten Ziel, Weiterbildung gezielt dort zu unterstützen, wo Fachkräfteengpässe bestehen und neue Kompetenzanforderungen entstehen.

Wir plädieren dafür, eine zweite Förderung auf derselben Fortbildungsstufe möglich zu machen.

Fortbildungsdichte flexibilisieren

Die zweite Baustelle sind starre Vorgaben der Fortbildungsdichte, wodurch flexible, familien- und arbeitsverträgliche Lehrgangsformate benachteiligt oder verunmöglicht werden. In der Konsequenz müssen Bildungsträger eher „förderfähige“ als „zielgruppengerechte“ Fortbildungsangebote konzipieren.

Ein Beispiel zur verschärften Umsetzung der Vorgaben zu § 2 Abs. 4 „Förderfähige Unterrichtsstunden sind physische und virtuelle Präsenzlehrveranstaltungen“: Das hessische Merkblatt[1] benennt ausdrücklich „reine Wiederholungsstunden, Repetitorien, nicht vergleichbare Chatroomstunden, Selbstlernphasen, Praktika, fakultative Zusatzmodule und häusliche Vor- und Nachbereitung“ als nicht anrechenbar. Damit geraten gerade berufsbegleitende, digital gestützte Formate schnell an „potentielle“ Fördergrenzen, obwohl sie für Erwerbstätige oft die realistischste Form sind. Das ist teils gesetzlich erzeugt, teils wie dargelegt vollzugsbedingt verschärft.

Hinzu kommen starre Anwesenheitsvorgaben. Die Teilnahmequote von 70 Prozent soll zwar den zweckgerichteten Einsatz öffentlicher Mittel sicherstellen, führt in der Praxis jedoch zu ungewollten Härten. Berufstätige, die wegen Krankheit, Schichtarbeit, familiärer Verpflichtungen oder Pflegeaufgaben einzelne Unterrichtseinheiten versäumen, können selbst dann mit Rückforderungen konfrontiert werden, wenn sie die Fortbildungsmaßnahme erfolgreich abschließen. Gerade für Erwachsene mit komplexen Erwerbs- und Lebensbiografien orientiert sich die Förderung damit stärker an formalen Anwesenheitszeiten als am tatsächlichen Lernerfolg.

Die Frage der Fortbildungsdichte bleibt insbesondere für fachschulische Bildungsgänge im Sozialwesen relevant. Die geltenden Fördervoraussetzungen orientieren sich weiterhin stark an Unterrichtsstunden, Maßnahmeabschnitten und einer klaren Trennung von Theorie und Praxis. Das passt nur begrenzt zu den Organisationsformen an Fachschulen, in denen Praxisanteile, Theorieanteile, Selbstlernphasen und integrierte Lernformen stärker miteinander verzahnt sind.

Mit Blick auf die Erzieher*innenausbildung – und grundsätzlich auch vergleichbare fachschulische Bildungsgänge im Sozialwesen – stellt sich daher weiterhin die Frage, ob die AFBG-Systematik diese Ausbildungsrealität ausreichend abbildet. Aus unserer Sicht muss sichergestellt werden, dass fachschulische Bildungsgänge und ihre unterschiedlichen Organisationsformen in den Ländern förderrechtlich besser berücksichtigt werden können. Ein wichtiger Ansatzpunkt ist eine Weiterentwicklung der Regelungen zur Fortbildungsdichte durch eine stärkere Berücksichtigung kompetenzorientierter Curricula, wie auch der

[1] https://www.bafoeg-hessen.de/BAfoeGOnline/Erlaeuterungen/FBA_Erlaeuterungen.pdf

Abkehr von starren Wochen- und Präsenzlogiken durch Anerkennung von Selbstlernphasen und flexibleren Berücksichtigung von Praxiszeiten und Einbeziehung unterschiedlicher Lernorte.

Insgesamt plädieren wir dafür, dass das Kriterium der Fortbildungsdichte flexibilisiert wird. Auch sollte geprüft werden, ob alternative Kriterien wie z.B. Vorgaben aus Verordnungen und Lehrplänen herangezogen werden können. Auch könnte, um nicht in einer Flut von Ausnahmeregelungen zu enden, ein flexibler Korridor (z. B. 50–80 Prozent Anwesenheit, kombiniert mit Leistungsnachweisen) eingeführt werden. Uns ist wichtig, dass flexiblere Regelungen die Förderung über die gesamte Dauer der Vorbereitungslehrgänge sicherstellen.

Vollzug verbessern – Vorschusszahlung gewährleisten

Der DGB-Rechtschutz und Geschäftsstellen der Gewerkschaften registrieren regelmäßig neue Verfahren, in denen es um das Aufstiegs-BAföG geht. In den meisten Fällen handelt es sich um Verfahren, dass Behörden über die Anträge sehr lange nicht entscheiden (Untätigkeitsklage). Für die betroffenen Kolleg*innen wirkt sich die Nicht-Tätigkeit der Ausbildungsförderämter dramatisch aus. Werden ihre Anträge wegen Personalmangel in den Behörden nicht bewilligt, ist auch eine Vorschusszahlung nicht möglich. Dies trifft besonders dann zu, wenn die Bearbeitung erst beginnt, sobald der vollständige Antrag vorliegt. Dadurch wird aber die existenzsichernde und gesetzlich vorgesehene Funktion der Vorschussregelung ausgehebelt. In der Konsequenz treten Betroffene Fortbildungslehrgänge gar nicht erst an, brechen sie ab oder ertragen unnötig hohe finanzielle Belastungen.

Zusätzlich könnte sich die Situation verschärfen, wenn Geförderte durch den möglichen Wegfall von Minijobs gezwungen sind, sich nach alternativen Einkommensquellen umzusehen. [AKTUALISIERUNGSVORBEHALT: bei einer Änderung der Regelungen für geringfügige Beschäftigung nochmals anpassen]

Wir sprechen uns nachdrücklich dafür aus, dass der angekündigte Bürokratieabbau beim AFGB für Verbesserungen im Vollzug genutzt wird, so dass insbesondere auch der Anspruch auf Vorschusszahlung in der Praxis eingelöst werden kann.

III. Der Gesetzesentwurf bleibt weit hinter dem Koalitionsvertrag zurück

Mit dem vorliegenden Gesetzesentwurf gibt die Koalition vereinbarte Vorhaben aus dem Koalitionsvertrag auf und zielt im Wesentlichen auf die Erhöhung von Förderrahmen bei den Lehrgangs- und Prüfungsgebühren ab. Es verfestigt sich der Eindruck, dass die Vereinbarungen aus dem Koalitionsvertrag keine Rolle mehr spielt und stattdessen lediglich geringfügige Veränderungen umgesetzt werden. Auch der immer wieder beschworene Bürokratieabbau kommt nicht vor.

Die Novelle des Aufstiegs-BAföG wagt einen zaghaften Einstieg in die vereinbarten Vorhaben zur Reform des Aufstiegs-BAföGs - was zumindest die Erhöhung der maximalen Förderbeträge und des Darlehenserlasses bei bestandener Prüfung anbelangt. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften sind enttäuscht, dass keine erweiterten Unterstützungsinstrumente für Teilzeitmaßnahmen vorgesehen sind. Zudem ist die Erhöhung des Förderbetrags für Kinderbetreuung auf 160 Euro längst überfällig, da dieser im BAföG bereits seit dem Wintersemester 2022/23 gilt.

Leider ist auch die Förderung einer zweiten Fortbildung auf gleicher Fortbildungsstufe nicht vorgesehen – nicht einmal für Mangelberufe. Es wäre angesichts des bereits spürbaren, Demografie bedingten Mangels an höherqualifizierten beruflichen Fachkräften ein wichtiges Signal gewesen, wenigsten die Förderfähigkeit einer zweiten Fortbildung auf gleicher Fortbildungsstufe zunächst für Mangelberufe zu ermöglichen. Wenn eine generelle Öffnung für eine Zweitförderung auf gleicher Qualifikations- bzw. Fortbildungsstufe nicht realisierbar erscheint, könnte sich die Öffnung auf bestimmte Berufskombinationen oder nur auf Fortbildungsziele mit der Bezeichnung „Geprüfte/r Berufsspezialist/in“ konzentrieren. Damit könnte ein Signal für den Einstieg in eine Zweitförderung gesetzt werden.

Kernstück der Novellierung ist die Erhöhung des Förderrahmens für Lehrgangs- und Prüfungsgebühren. Wir halten die Begründung, aufgrund von Preissteigerungen der letzten Jahre den Förderrahmen anzuheben, für durchaus richtig. Richtig ist aber auch: Da der Zuschuss für die Maßnahme bei 50 Prozent gedeckelt bleibt, haben Teilnehmer*innen an Fortbildungslehrgängen jedoch erst einmal höhere Kosten zu erwarten. Zudem hat die Erhöhung des Förderrahmens in der Vergangenheit immer auch eine Erhöhung der Lehrgangs- und Prüfungsgebühren nach sich gezogen und damit überwiegend Fortbildungsanbietern und zuständigen Stellen genutzt. Wir befürchten deshalb, dass die Kosten für die Teilnehmer*innen an Fortbildungslehrgängen nicht sinken werden.

Ob die gleichzeitige Erhöhung des Darlehenserlasses von 50 auf 60 Prozent bei bestandener Prüfung die steigenden Kosten für die Teilnehmenden ausgleicht, ist aus unserer Sicht jedoch zweifelhaft, zumal viele Fortbildungsteilnehmende eine Aufnahme eines Darlehens scheuen. Unter dem Strich rechnen wir mit einer steigenden finanziellen Belastung der Teilnehmer*innen statt einem Einstieg in die Gebührenfreiheit. Um dieser Entwicklung entgegenzuwirken, sollte der Darlehensanteil beim Aufstiegs-BAföG wie beim Studierenden-BAföG zinslos bereitgestellt werden. Dies könnte auch die Aufnahme eines Darlehens attraktiver gestalten.

Die Neuregelung zu den arbeitgeberfinanzierten Zuschüssen bewerten wir ausdrücklich positiv. Wir sehen dadurch stärkere Anreize für die Aufnahme einer beruflichen Fortbildung, wenn Arbeitgeber diese zukünftig stärker unterstützen. Zudem erhoffen wir uns eine stärkere finanzielle Entlastung der geförderten Teilnehmenden.

IV. Bewertung der vorgeschlagenen Änderungen

Die im Gesetzesentwurf zum 5. AFBG-ÄndG vorgesehenen Änderungen werden hier im Einzelnen bewertet. Die Gliederung der Bewertung folgt der Gliederung des Gesetzesentwurfs und ist mit dem Abschnitt unserer Stellungnahme des Referentenentwurfs identisch.

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, zum/zur Handwerksmeister*in oder zur pädagogischen Fachkraft (staatlich geprüfte Erzieher*innen, Heilpädagog*innen und Heilerziehungspfleger*innen) zu qualifizieren.

Zu Nummer 2

In § 2a AFBG soll klargestellt werden, dass Träger einer Fortbildungsmaßnahme ist, wer mit dem/der 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.

Die in **Absatz 5** eingefügte Formulierung, dass neben der Fortbildungsdichte auch eine angemessene Anzahl an Unterrichtsstunden je Maßnahmeabschnitt gesondert bestimmt werden muss, sehen wir kritisch.

Auch wenn es sich hier nur um eine gesetzliche Klarstellung handelt, die die geübte Vollzugspraxis bestätigt, verschärft diese neue Vorgabe den Dokumentationsaufwand und erschwert vor allem eine erwachsenengerechte Lernorganisation. Selbstlernphasen, praxisbezogene Lernsettings oder integrierte Lernformen lassen sich innerhalb dieser Systematik vielfach nur eingeschränkt erfassen. Mit der zusätzlichen Vorgabe, künftig auch die „angemessene Anzahl von Unterrichtsstunden“ abschnittsbezogen zu bestimmen, verstärkt sich diese Problematik weiter. Dadurch geraten insbesondere sozialpädagogische und praxisintegrierte Bildungsgänge strukturell unter Druck, was zu Unsicherheiten, organisatorischen Einschränkungen und Belastungen gerade auch für die Teilnehmenden führt. Wir plädieren dafür, entweder das Kriterium der Fortbildungsdichte zu flexibilisieren oder alternative Kriterien wie Vorgaben aus Verordnungen und Lehrplänen zu prüfen.

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. Diese ist längst überfällig, da BAföG-Beziehende bereits seit dem Wintersemester 2023/23 bei entsprechendem Bedarf diesen Kinderbetreuungszuschlag in Höhe von 160 Euro pro Monat je Kind erhalten.

Der Wegfall der Anrechnung von Arbeitgeberleistungen auf die Kosten der Fortbildungsmaßnahmen ist eine notwendige und nachvollziehbar begründete Neuregelung, 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.

Es ist nicht von der Hand zu weisen, dass die Kosten der Fortbildungsanbieter und der zuständigen Stellen gestiegen sind. Eine Erhöhung des Förderrahmens kommt ihnen daher zugute, wobei auch Erhöhungen von Lehrgangs- und Prüfungsgebühren absehbar werden. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fragen deshalb, wie effektiv und nachhaltig die Kosten für Lehrgänge und Prüfungen überwacht werden.

Da der Zuschussbeitrag weiterhin auf 50 Prozent gedeckelt bleibt, besteht die Gefahr, dass aufgrund absehbarer Preissteigerungen bei Lehrgangs- und Prüfungsgebühren keine finanzielle Entlastung der geförderten Personen erfolgt, sondern Fortbildungsteilnehmende erst einmal höhere Kosten zu tragen haben. 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 angesichts gestiegener Lebenshaltungskosten.

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. Offen bleibt für uns, ob diese Neuregelung tatsächlich die absehbare Erhöhung von Lehrgangs- und Prüfungsgebühren abfedern helfen wird.

In diesem Zusammenhang plädieren wir für die Einführung eines zinslosen Darlehens.

Zu Nummer 7

In § 30 AFBG sollen die Übergangsregelungen neu gefasst werden.

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften sind mit den Vorschlägen einverstanden.