

nichtangeforderte Stellungnahme
des Bundesverbandes der Freien Berufe (BFB)

zum Entwurf eines zweiten Gesetzes zur Änderung des
Aufstiegsförderungsgesetzes (2. AFBG-ÄndG)

BT-Drs. 16/10996

zur öffentliche Anhörung des Ausschusses für Bildung,
Forschung und Technikfolgenabschätzung

**„Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (AFBG) -
Meister-BAföG“**

am 26. Januar 2009

**BFB-Stellungnahme zum Entwurf eines
Zweiten Gesetzes zur Änderung des
Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetzes (2. AFBG-ÄndG)
BT-Drs. 16/10996
8. Dezember 2008**

Der BFB als Spitzenorganisation der freiberuflichen Kammern und Verbände vertritt rund 1 Mio. selbstständige Freiberufler. Diese beschäftigen über 2,9 Millionen Mitarbeiter - darunter ca. 136 Tausend Auszubildende - und erwirtschaften 9,7 Prozent des Bruttoinlandsproduktes.

Allgemeines:

Im Rahmen der ersten Novelle zum Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (AFBG) im Jahre 2001 hatte der BFB bereits ausführlich auf die Benachteiligung für die Gesundheitsfachberufe (Ergotherapeuten, Physiotherapeuten, Logopäden etc. - die Pflegeberufe hier ausgenommen) hingewiesen. Seinerzeit war einem Großteil der Anregungen aus unserem Hause nicht Rechnung getragen worden, so dass die genannten Gesundheitsfachberufe gar nicht erst in den Genuss der im vorgenannten Gesetz vorgesehenen Förderung kommen konnten. An die seinerzeitigen Kritikpunkte wird für diese Berufe im Wesentlichen angeknüpft.

Der BFB kritisiert den **Ausschluss der Gesundheitsfachberufe** aus der Förderung durch das AFBG und fordert eine **Herabsenkung der Mindestdauer** einer Aufstiegsfortbildung von derzeit 400 auf 350 Unterrichtsstunden, sodass auch alle Aufstiegsfortbildungen, die auf den dualen Berufsausbildungsberufen Zahnmedizinische und Medizinische Fachangestellte aufbauen, gefördert werden können.

Im Einzelnen:

§ 2 Abs. 3 Nr. 1 und 2 a bis c AFBG-ÄndG

Sowohl die Gesundheitsfachberufe als auch die für die duale Berufsausbildung zuständigen Berufskammern speziell im heilkundlichen Bereich sprechen sich für eine Absenkung der anzurechnenden Stundenzahl aus. Dies soll im Folgenden anhand der Darstellung der jeweiligen Aus- und Fortbildungspraxis näher ausgeführt werden:

Gesundheitsfachberufe:

Hintergrund für die nach derzeitigem Recht geltende Nichteinbeziehung der Gesundheitsfachberufe (ausgenommen ist die Pflege) ist die Tatsache,

- dass es in ihnen bis heute keine Fortbildungsabschlüsse gibt, die auf gesetzlicher Grundlage beruhen, wie z.B. dem BBiG oder der HWO,
- dass es für sie bisher auch keine landesrechtlichen Fortbildungsregelungen gibt und damit auch keine staatl. anerkannten Fortbildungsabschlüsse, sondern Fort- und Weiterbildungsbezeichnungen von Berufsverbänden, Gesellschaften u.ä.,
- dass keine Fortbildung tarifvertraglich verankert ist,
- dass so gut wie alle Fortbildungen entsprechend berufsbegleitend und nicht in Vollzeit durchgeführt werden. Die Realität der

Freistellungsgepflogenheiten der Arbeitgeber sieht selten mehr als drei Wochen für Fortbildungen pro Jahr und Arbeitnehmer vor.

Dies führt dazu,

- dass in der Folge so gut wie keine Lehrveranstaltungen in Teilzeitform innerhalb von 8 Monaten mindestens 150 Unterrichtsstunden umfassen, wie es das Gesetz nach wie vor als Förderungsvoraussetzung vorsieht (§ 2 Abs. 3 Nr. 2 c AFBG-ÄndG),
- dass in der Folge die Fortbildungen, die in einem Zeitraum von bis zu vier Jahren in Teilzeitform durchgeführt werden, i.d.R. kürzer sind als vergleichbare sonstige Fort- und Weiterbildungen in Berufen nach BBiG oder der HWO, die von einer Mindestzahl von 400 Unterrichtsstunden ausgehen (§ 2 Abs. 3 Nr. 2 a AFBG-ÄndG).

Schon 1995 im Entstehungszeitraum des AFBG war vom Bundesrat eine Herabsenkung der zeitlichen Fördervoraussetzung allein im Vollzeitbereich auf 350 Stunden vorgeschlagen worden, um der Realität der Gesundheitsfachberufe neben den nach BBiG und HWO geregelten Berufen und Pflegeberufen Rechnung zu tragen. Diese Forderung wurde vom BfB seinerzeit unterstützt und wird weiter aufrechterhalten.

Medizinische Fachangestellte:

Die Fortbildung zur Arztfachhelferin beinhaltet (mindestens) 400 Unterrichtsstunden und wird somit grundsätzlich von den Vorschriften erfasst. Jedoch könnten die Regelungen gemäß Nummer 1. und 2., a - c, sowie zu förderfähigen Nettozeiten und nur partiell anrechenbaren fachpraktischen Unterweisungen im Einzelfall dazu führen, dass die Förderfähigkeit trotzdem nicht gegeben ist. Zum einen liegt dies an der modularen Struktur der Fortbildung und den Wahlmöglichkeiten der Teilnehmerinnen in diesem Zusammenhang, zum anderen an den materiellen und zeitlichen Gegebenheiten und Realitäten der kleinbetrieblichen Strukturen von Arztpraxen. Darüber hinaus werden die Fortbildungen überwiegend von Frauen bzw. Müttern wahrgenommen, denen unter dem Gender-Aspekt auch eine verbesserte Chancengerechtigkeit zur Wahrnehmung der Angebote und deren Förderfähigkeit eingeräumt werden sollte.

Durch die Strukturierung der Neukonzeption Arztfachhelferin (Fachwirtin in der amb. Versorgung) in einen Pflichtteil/Wahlteil, wie bisher, und dem damit verbundenen Anerkennungszeitraum für den Wahlteil wird keine Anerkennung möglich sein - oder nur bei "großzügiger" Interpretation der jeweiligen Genehmigungsbehörden. Diese Problemstellung besteht auch nach den bisherigen Erfahrungen der Berufskammern: Einzelne Länder erkennen die Fortbildungsmaßnahme an, andere wiederum aufgrund der Aufteilung und dem Vermittlungszeitraum nicht.

Zahnmedizinische Fachangestellte:

Die Zahnärztekammern bieten Fortbildungslehrgänge für Zahnmedizinische Fachangestellte (ZFA) an, die zwischen 350 (Zahnmedizinische Prophylaxeassistentin, ZMP; Zahnmedizinische Verwaltungsassistentin, ZMV) und 800 Unterrichtsstunden Zahnmedizinische Fachassistentin, ZMF; Dentalhygienikerin, DH) umfassen.

In den bspw. von der Zahnärztekammer Westfalen-Lippe angebotenen berufsbegleitenden Maßnahmen der Aufstiegsfortbildung sind es vor allem die

Teilnehmerinnen an den Kursen für den administrativen Bereich der Praxen gem. § 54 Berufsbildungsgesetz, namentlich „Assistentin für Zahnärztliches Praxismanagement“ (600 Unterrichtsstunden bei einer Lehrgangsdauer von ca. einem Jahr) sowie „Betriebswirt/in für Management im Gesundheitswesen“ (800 Unterrichtsstunden – Lehrgangsdauer: ca. 15 Monate), die in einer Größenordnung von 60% pro Kurs den individuellen Rechtsanspruch auf Förderung ihrer Aufstiegsfortbildung durch das gekennzeichnete Leistungsgesetz in Anspruch nehmen. Die Förderung nach dem AFBG ist somit neben der individuellen Vertragsregelung zwischen Praxisinhaber und Mitarbeiterin zur Übernahme von Fortbildungskosten (mit Praxisbindung) ein zentraler Eckpfeiler für die finanzielle Unterstützung der Erweiterungen beruflicher Qualifizierungen.

Der BFB fordert daher, dass grundsätzlich, also auch im Rahmen des dualen Ausbildungssystems, die Mindestdauer gemäß Buchstabe a) auf 350 Stunden herabgesetzt, der maximale Zeitrahmen gemäß Buchstaben 2b) auf 60 Monate ausgeweitet und die Ausbildungsdichte gemäß der Buchstaben 2c) auf 120 Stunden herab gesetzt oder zumindest weiter flexibilisiert werden.

§ 10 Abs. 1 S. 2 AFBG-ÄndG

In Anbetracht der Einkommenshöhen von Angestellten bspw. in Arztpraxen **sollten sich Leistungen des Arbeitgebers bis zu einem bestimmten festzulegenden Betrag nicht mindernd auf die Förderung auswirken.**

§ 10 Abs. 3 AFBG-ÄndG

Ein nachweisunabhängiger Kinderbetreuungszuschuss für die genannte Zielgruppe wird begrüßt, **sollte jedoch kindesalterbezogen ausgestaltet werden.**

Fazit:

Der vorgelegte Gesetzentwurf stellt keinen wesentlichen Fortschritt im Vergleich zur gegenwärtigen Situation dar. Denn der Großteil der Berufsgruppen der Heilmittelerbringer (z.B. Ergotherapeuten, Physiotherapeuten, Logopäden, Masseur, Bademeister usw. mit über 100.000 Berufsangehörigen) wird weiterhin nicht in den Anwendungsbereich des Gesetzes einbezogen – und dies nur, weil sie über keine spezifischen landesrechtlich geregelten Weiterbildungen verfügen und auch die Deutsche Krankenhaus Gesellschaft (DKHG) mit diesen Berufsgruppen solche Weiterbildungen mit entsprechenden Richtlinien nicht entwickelt hat. Dies ist unserer Ansicht ein eklatanter Widerspruch zum gesetzgeberischen Ziel, das Gesetz attraktiver und effizienter zu gestalten und eine Diskriminierung der oben angesprochenen Berufsgruppen, den es zu beheben, der BFB fordert.