

**Stellungnahmen  
der Sachverständigen zu der öffentlichen Anhörung  
des Ausschusses für Bildung, Forschung und  
Technikfolgenabschätzung**

**„Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz -  
Meister-BAföG“**

**am 26. Januar 2009**

### Zusammenfassung der Stellungnahmen

| Nr.        | Titel  |
|------------|--|
| 16(18)420a | Stellungnahme zur Deutscher Bundestag Drucksache 16/10996 - eines zweiten Gesetzes zur Änderung des Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (AFBG) Stand 10.11.2008 - Deutscher Berufsverband für Pflegeberufe Bundesverband e. V.               |
| 16(18)420b | gemeinsame Stellungnahme der DIHK und ZDH - Prof. Dr. Esser und Dr. Lambertz - zu der öffentlichen Anhörung „Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (AFBG) - Meister-BAföG“ 26. Januar 2009   |
| 16(18)420c | Stellungnahme der Bundesarbeitsgemeinschaft der Freien Wohlfahrtspflege zu der öffentlichen Anhörung „Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (AFBG) - Meister-BAföG“ 26. Januar 2009  |
| 16(18)420d | Stellungnahme des Amtes für Ausbildungsförderung beim Schul- und Kultusreferat der Landeshauptstadt München zum Fragenkatalog für die öffentliche Anhörung „Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (AFBG) - Meister-BAföG“ 26. Januar 2009      |
| 16(18)420e | Stellungnahme des Deutschen Gewerkschaftsbundes Bundesvorstand zum Fragenkatalog zur öffentlichen Anhörung „Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (AFBG) - Meister-BAföG“ 26. Januar 2009  |
| 16(18)420f | Stellungnahme von Dr. Dieter Dohmen Forschungsinstitut für Bildungs- und Sozialökonomie (FiBS) zum Fragenkatalog zur öffentlichen Anhörung „Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (AFBG) - Meister-BAföG“ 26. Januar 2009                      |
| 16(18)420g | Stellungnahme von Carla-Maria Cremer Stellvertretend für den Arbeitskreis Weiterbildung der Kultusministerkonferenz zum Fragenkatalog zur öffentlichen Anhörung „Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (AFBG) - Meister-BAföG“ 26. Januar 2009 |



Bundesverband e.V.  
Salzufer 6  
10587 Berlin

## **S t e l l u n g n a h m e**

zur

**Deutscher Bundestag Drucksache 16/10996**

**eines zweiten Gesetzes**

**zur Änderung des Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (AFBG)**

**Stand 10.11.2008**

Der Deutsche Berufsverband für Pflegeberufe (DBfK) e.V. begrüßt, dass mit dem o.g. Gesetzesentwurf strukturelle Verbesserungen im Bereich der beruflichen Bildung in Angriff genommen werden. Der DBfK teilt ebenso die Auffassung, dass über das AFBG einen nicht unerheblichen Beitrag zum deutschen und europäischen Prozess des lebenslangen Lernens geleistet wird. Insbesondere ist begrüßenswert, *„Fortbildungen im sozialen bzw. im Gesundheitsbereich zu stärken und noch stärker als bisher in den Anwendungsbereich des AFBG einzubeziehen“* und das vorgesehen ist, *„die tatsächliche Höherqualifizierung des Einzelnen, stärker in den Fokus zu rücken.“* Weiterbildung in der Pflege ist unabdingbar und hat sich am neuesten Stand von Wissen und Können sowie an künftigen Bildungsbedarfen auszurichten.

Wir erlauben uns allerdings darauf hinzuweisen, dass Weiterqualifizierungen im Gesundheitsbereich mehr von berufspädagogisch geprägten Begriffen bezeichnet und strukturiert sind: Mit einer Anpassungsweiterbildung (Fortbildung) wird die Qualifikation durch neue Erkenntnisse aktualisiert, mit einer Aufstiegsweiterbildung (Zusatzqualifikation) wird eine höhere Qualifikation erworben<sup>1</sup>. Die Bildungsbiografie des Einzelnen wird sehr von den Traditionen im Gesundheitsbereich und damit begrifflich und strukturell konträr zum AFBG gelenkt.

Viele Bereiche des vorgelegten Fragenkatalogs betreffen weniger die pflegeberufliche Weiterbildung, wir machen deshalb in diesem Schreiben keine Aussagen, stehen aber dafür in der Anhörung zur Verfügung.

---

<sup>1</sup> vgl. Lenzen, D. (1995): Pädagogische Grundbegriffe, Band 2, Rowohlt Taschenbuch, Reinbek, S. 1610-1618

## Stellungnahme im Besonderen

### § 2 Abs. 1 Nr. 2 Anforderungen an Maßnahmen beruflicher Aufstiegsfortbildungen

Im Gesetzesentwurf werden in Ergänzung zur Gesundheits- und Krankenpflege erstmalig Anforderungen an Maßnahmen für die Altenpflege festgelegt. Die zeitliche Befristung bis zum 31.12.2012 wird allerdings weniger der Erwartung folgen, in allen Bundesländern über landesrechtliche Weiterbildungsregelungen zu verfügen, sondern es wird vielmehr von der bis dahin erfolgten Zusammenfassung bisheriger traditioneller pflegerischer Berufsbilder in einer Ausbildung auszugehen sein (siehe u.a. BMFSFJ (2008) Pflegeausbildung in Bewegung).

Der DBfK begrüßt, dass im vorliegenden Gesetzesentwurf vorrangig von den geltenden Weiterbildungsgesetzen der Länder auszugehen ist. Sie sind in der Regel berufsübergreifend für die Gesundheits- und Krankenpflege und für die Altenpflege angelegt. Ziele und Inhalte haben von der Entwicklung der Pflegewissenschaft und -forschung profitiert und sind geprägt von einer pflegewissenschaftlichen Struktur und nicht primär von einem medizinisch-ärztlichen Leitbild. Die Weiterbildungsgesetze sind auch von ihrer Rechtsqualität höherwertig, haben in fast allen Bundesländern die DKG-Empfehlungen abgelöst und sind vielmehr als den vom Gesetzesentwurf eingeforderten Maßstab für die Altenpflege nutzbar.

Die DKG-Weiterbildungen dagegen sind in ihrer Struktur und in ihren Inhalten starr. Synergien fachverwandter Weiterbildungen und bisher erworbene Kompetenzen führen nicht zur horizontalen und vertikalen Durchlässigkeit. Inhaltlich sind sie ausgerichtet auf Medizindisziplinen in Krankenhausstrukturen, es fehlt grundsätzlich an Konzepten pflegerelevanter Bedarfe älterer Menschen. Darüber hinaus werden sie seitens des Arbeitgebers für die Beschäftigung nicht zwingend vorausgesetzt. Es ist erfahrungsgemäß und belegbar nicht anzunehmen, dass über die DKG-Weiterbildungen, „eine bundeseinheitliche Förderung im Bereich der Altenpflege ermöglicht wird“. Föderale Strukturen in der Umsetzung der Pflegeversicherung und Trägerautonomien stehen dem entgegen.<sup>2</sup>

---

<sup>2</sup> Deutsche Krankenhausgesellschaft (Hrsg.): Empfehlungen zur Weiterbildung für Alten- und Krankenpflegepersonen: Gemeindepflege (1991), Rehabilitation (1994), Nephrologie (1995), Psychiatrische Krankenpflege (1997), Funktionsdienste: Operationsdienst/Endoskopie (1997), Intensivpflege (1998), Pflege in der Onkologie (1998), Düsseldorf bzw. Neiheiser, R., Walger, M. (2002): Weiterbildung in der Krankenpflege - Leitfaden zur Organisation und Durchführung, Deutsche Krankenhaus Verlagsgesellschaft, Düsseldorf

Berlin, den 15.01.2009

*Gertrud Stöcker*

Gertrud Stöcker  
Mitglied des Bundesvorstands

*F. Wagner*

Franz Wagner MSc  
Bundesgeschäftsführer

gemeinsame Stellungnahme  
der DIHK und ZDH

Prof. Dr. Esser und Dr. Lambertz

zu der öffentlichen Anhörung  
**„Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (AFBG) -**  
**Meister-BAföG“**

am 26. Januar 2009

**Fragenkatalog zur öffentlichen Anhörung  
„Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz - Meister-BAföG“**

- 1. Wie bewerten Sie insgesamt die Situation im Bereich der Förderung der Weiterbildung und der Aufstiegsqualifizierung und welchen konkreten Handlungsbedarf sehen Sie in welchem Umfang und an welcher Stelle?**

Das AFBG hat sich als Instrument zur Förderung der Aufstiegsfortbildung grundsätzlich bewährt und leistet einen angemessenen Beitrag zur Unterstützung von Menschen, die eine Aufstiegskarriere durch berufliche Weiterbildung anstreben.

Die Fokussierung des AFBG auf hochwertige Aufstiegsfortbildungen der Berufsbildung halten ZDH und DIHK für richtig: Der Bund sollte seinen Förderschwerpunkt weiterhin auf den Aufstieg im beruflichen Bildungssystem legen und mit den beiden Förderinstrumenten "Studierenden-BAFöG" und "AFBG" seine Anerkennung der Gleichwertigkeit von akademischer und beruflicher Bildung zum Ausdruck bringen. Teilnehmer und Teilnehmerinnen an Aufstiegsfortbildungen stellen neben sonstigen Weiterbildungsteilnehmern eine vergleichsweise homogene Gruppe dar. Auf die Bedürfnisse dieser Gruppe ist das AFBG passgenau gerichtet: ZDH und DIHK halten es daher nicht für sachgerecht, für die Gesamtheit der Weiterbildungsanlässe und -zielgruppen ein allgemeines Weiterbildungsförderungsgesetz des Bundes zu erlassen. Dies widerspräche auch der notwendigen Differenzierung zwischen beitragsfinanzierten Förderinstrumenten insbesondere der BA und steuerfinanzierten Bundes- und Landesmitteln für die Weiterbildung.

Weiterer Handlungsbedarf innerhalb des AFBG wird an den Schnittstellen zwischen beruflicher Erstausbildung und Aufstiegsfortbildung gesehen: Zur Förderung des Leistungsnachwuchses sollte eine Förderung des beruflichen Aufstiegs auch bereits dann möglich sein, wenn die Weiterbildung parallel zur und nicht erst nach Abschluss der Ausbildung erfolgt. Ein Beispiel für eine derartige Verknüpfung von Aus- und Aufstiegsfortbildung ist das Betriebsassistentenmodell der Handwerkskammer Düsseldorf (<http://www.hwk-duesseldorf.de/ausbild/neue/betriebsassistent.html>). Ähnliche Bildungsangebote bestehen bei anderen Handwerkskammern insbesondere in Nordrhein-Westfalen und Baden-Württemberg.

- 2. Wie bewerten Sie diesbezüglich die Novellierungsvorschläge des Regierungsentwurfs? Kann mit Hilfe der vorgeschlagenen Änderungen im AFBG das Meister-BAföG einen Beitrag leisten, noch mehr Menschen zu Aufstiegsfortbildung zu motivieren und diese auch tatsächlich erfolgreich abzuschließen?**

Die Novellierungsvorschläge sehen zahlreiche Verbesserungsmaßnahmen für Fortbildungswillige vor. Besonders positiv bewerten wir die Einführung eines generellen Förderanspruchs für eine Aufstiegsfortbildung, unabhängig von bereits erreichten Aufstiegsabschlüssen.

Für die Fortbildungsbereitschaft sind unterschiedliche Faktoren maßgebend; auch Förderaspekte spielen dabei eine Rolle. Daneben können aber auch andere Gründe die Motivation entscheidend prägen: So ist z. B. der Rückgang der Inanspruchnahme des Meister-Bafögs im Handwerk dadurch zu erklären, dass die Meisterqualifikation für viele Handwerksberufe keine formale Zugangsvoraussetzung mehr ist. Wir gehen grundsätzlich davon aus, dass die Attraktivitätssteigerungen und auch die Ausdehnung des Anwendungsbereichs des AFBG auf neue Zielgruppen zu einem Anstieg der Inanspruchnahme führen werden.

**3. Wie bewerten Sie die vorgeschlagene Regelung zur Flexibilisierung der AFBG-Förderung, indem die Beschränkung der Förderung auf eine erste Aufstiegsfortbildung aufgegeben wird, hinsichtlich ihrer Wirkung auf die Förderzahlen?**

Die bislang bestehende Einschränkung auf eine erste Fortbildung hat in der Vergangenheit immer wieder zu Ablehnungsfällen, die auf großes Unverständnis bei den Betroffenen gestoßen sind, geführt. Es ist gut, dass Eigenverantwortung für die Weiterbildung künftig nicht mehr zum Ausschluss einer AFBG-Förderung führen kann.

Eine Bezifferung der Ablehnungsfälle der Vergangenheit und damit eine Prognose für den möglichen Anstieg der Förderzahlen sind für ZDH und DIHK nicht möglich, da nur wenige Kammern unmittelbar für die Durchführung des AFBG zuständig sind und über entsprechende Daten verfügen.

**4. Wie beurteilen Sie die vorgeschlagene Regelung zur Aufnahme der Prüfungsvorbereitungszeit in die Förderung?**

Die begrenzte Anerkennung von prüfungsvorbereitenden Lerneinheiten (insbesondere Übungsklausuren und Prüfungsgesprächssimulationen) entspricht dem Interesse der Fortbildungsteilnehmer, für die das Bestehen der Prüfung ein zentrales Anliegen darstellt. Es ist aber auch nachvollziehbar, dass der Gesetzgeber an dieser Stelle eine Fördergrenze einziehen will, um missbräuchliche Lehrgangsgestaltungen auszuschließen. Die vorgesehene Begrenzung auf maximal 50 Stunden erscheint angemessen.

**5. Was sind aus Ihrer Sicht die zentralen Faktoren für die Motivation, eine Aufstiegsfortbildung aufzunehmen und auch erfolgreich abzuschließen? Welche Maßnahmen halten Sie für notwendig oder sinnvoll, um diese Fortbildungsmotivation zu erhöhen?**

Die Gründe zur Aufnahme einer Aufstiegsfortbildung sind vielfältig: Die Hauptmotive für die Teilnahme an Aufstiegsfortbildungsmaßnahmen sind die damit verbundenen Erwartungen im Hinblick auf eine Verbesserung der beruflichen Aufstiegschancen und der beruflichen Qualifikationen. Insbesondere für Meisterschüler und -schülerinnen des Handwerks spielt das Motiv der selbständigen Existenzgründung bzw. eine in Aussicht stehende Betriebsübernahme eine zentrale Rolle. Daneben werden bei Befragungen von Lehrgangsteilnehmern aber auch Gründe wie Ansehensanstieg, berufliche Umorientierung oder Anregung durch Arbeitgeber genannt.



Aus der regelmäßigen DIHK-Weiterbildungserfolgsumfrage geht hervor, dass die Hauptmotive aus Aufstieg, finanzieller Verbesserung, Arbeitsplatzsicherung und besserer Bewältigung der beruflichen Auflagen bestehen.

Erfolgsbestimmende Faktoren in der Weiterbildung sind u. a. die Qualität der Bildungsmaßnahme, die Lernmotivation des Teilnehmers, die individuelle Vorqualifikation und individuelle Rahmenbedingungen der Fortbildung (Lebensumstände, Familienstand etc.). Das AFBG leistet einen wichtigen Beitrag, um vorhandene Motivationen zu verstärken, indem finanzielle Hindernisse für die Aufnahme einer Fortbildung weitgehend ausgeräumt werden. Wichtige Ziele bei der Ausgestaltung des AFBG müssen daher die ausreichende Entlastung der Fortbildungsteilnehmer von Kosten der Fortbildung und eine spürbare Unterhaltsunterstützung bei gleichzeitiger Vermeidung einer abschreckenden Schuldenakkumulation sein. Diesen Zielen wird der Gesetzesentwurf aus Sicht von ZDH und DIHK gerecht.

- 6. Wie bewerten Sie in diesem Zusammenhang die vorgeschlagene Regelung zum zusätzlichen Teilerlass von 25 % des Restdarlehens bei Bestehen der Prüfung hinsichtlich ihres Beitrages zur Motivation und zum erfolgreichen Abschluss? Welche weiteren Maßnahmen im AFBG sind aus Ihrer Sicht notwendig oder hilfreich, um die Fortbildungsmotivation zu steigern?**

Die Honorierung von persönlicher Leistung und Prüfungserfolg ist zu begrüßen. Wir gehen davon aus, dass hierdurch ein spürbarer Leistungsanreiz gesetzt wird, der sich auch in den Lehrgängen positiv bemerkbar machen wird. Der Anreiz könnte noch deutlicher ausfallen, wenn der Erlass nicht nur auf das Maßnahmedarlehen, sondern auch auf das Unterhaltsdarlehen erstreckt würde.

- 7. Wie bewerten Sie hinsichtlich der Fortbildungsmotivation die Bedeutung der Zuschussquote zur Unterhaltsförderung bei Vollzeitmaßnahmen? Wie bewerten Sie die unterschiedlichen Zuschussquoten etwa im Vergleich zum BAföG für Schülerinnen und Schüler sowie Studierende? Welche Effekte erwarten Sie von einer möglichen Erhöhung des in §12 Abs. 2 AFBG festgelegten Unterhaltszuschusses auf 50 %?**

ZDH und DIHK würden es begrüßen, wenn die Zuschussquote für das Unterhaltsdarlehen nach AFBG und BAföG angeglichen würden. Im Falle der Ausschöpfung der Förderhöchstsätze ist die Schuldenbelastung nach Abschluss einer zeitintensiven Bildungsmaßnahme beträchtlich, sodass sich jede Entlastung unmittelbar auf die Steigerung der Weiterbildungsmotivation auswirken wird.

- 8. Wie bewerten Sie die bisherige Berücksichtigung der konkreten familiären Situation der Geförderten im AFBG? Welchen Handlungsbedarf sehen Sie in welchem Umfang und an welcher Stelle, um die Vereinbarkeit von Qualifizierung und Familie sowie Beschäftigung zu verbessern?**

Die Verbesserung der Förderung von Familien durch Erhöhung des Unterhaltsbeitrags für Kinder (Erhöhungsbetrag zum Unterhaltsbeitrag) halten wir für angemessen, um der besonderen Situation von Familien Rechnung zu tragen. Die Pauschalierung der

Betreuungskosten ist vor allem als Beitrag zum Bürokratieabbau bei der Antragstellung positiv zu bewerten. Insgesamt hat jede Verbesserung der Unterhaltsförderung und jede Absenkung der Darlehensbelastungen auch positive Auswirkungen auf die Situation von Fortbildungsteilnehmern und -teilnehmerinnen mit Familienverantwortung. Konkreter Handlungsbedarf für Familien wird im Übrigen jenseits des AFBG, vor allem im Bereich Ausbau der Kinderbetreuung, gesehen.

- 9. Wie bewerten Sie in diesem Zusammenhang die vorgeschlagene Regelung zur Anhebung des Erhöhungsbetrages von 179 € auf 210 € pro Kind und Monat sowie zu seiner Bezuschussung zu 50 %? Kann dies mehr Menschen mit Familie und Kindern zu beruflichen Fortbildungen motivieren?**

s. Frage 8

- 10. Wie beurteilen Sie die Beteiligung von Menschen mit Migrationshintergrund an beruflichen Weiter- und Aufstiegsfortbildungsmaßnahmen?**

Die Beteiligung von Migranten und Migrantinnen an der beruflichen Weiterbildung ist steigerungsfähig. Hierzu sind umfassende Maßnahmen, wie z. B. bessere und zielgruppenspezifische Beratung und Information über Weiterbildungsmöglichkeiten, zielgruppenorientierte Bildungsangebote und besondere Unterstützung bei sprachlichen Hindernissen erforderlich. Die finanzielle Förderung des AFBG muss für die Zielgruppe nicht grundsätzlich anders ausgestaltet werden.

- 11. Wie bewerten Sie in diesem Zusammenhang die vorgeschlagenen Regelungen zu verbesserten Fördermöglichkeiten für Menschen mit Migrationshintergrund? Welche weiteren Maßnahmen halten Sie für notwendig oder auch sinnvoll, um die Beteiligung zu erhöhen?**

Die Erleichterung der Inanspruchnahme des AFBG unabhängig von einem Erwerbsstatus in der Vergangenheit stellt eine entscheidende Verbesserung für Migranten und Migrantinnen dar, die auch dazu beitragen kann, dass Deutschland für Fachkräfte aus dem Ausland attraktiver wird. Es handelt sich um eine schon länger fällige Anpassung an Regelungen im BAFöG und SGB III. Im Übrigen werden innerhalb des AFBG keine speziellen Anknüpfungspunkte für eine Verbesserung der Weiterbildungsmotivation dieser Zielgruppe gesehen (vgl. Frage 10).

Bislang ist für den Sonderfall von Vorbereitungslehrgängen im Ausland die Regelung vorgesehen, dass formale Vereinbarungen getroffen werden. Interessenten haben sich bereits bemüht, einen Antrag auf Förderung eines Lehrgangs im Ausland zur Vorbereitung auf eine Prüfung im Inland zu stellen. Die Förderung wurde jedoch abgelehnt. Es ist wünschenswert, auch Äquivalente von Vorbereitungslehrgängen im Ausland zu fördern.

- 12. Wie bewerten Sie die Beteiligung von Frauen an beruflichen Weiter- und Aufstiegsfortbildungsmaßnahmen? Welche Maßnahmen halten Sie für notwendig oder auch sinnvoll, um deren Beteiligung zu erhöhen?**

Die Beteiligung von Frauen ist bei der Aufstiegsfortbildung grundsätzlich etwas geringer, wobei es Unterschiede zwischen den Abschlüssen gibt: Bei den kaufmännischen und

Dienstleistungs-Abschlüssen dominieren unter den Teilnehmern die Frauen. Im sonstigen IHK-Bereich ist aber seit 1990 der Frauenanteil stetig gefallen. Im Bereich Handwerk legen immer mehr Frauen die Meisterprüfung ab (rund 20,7 % der Prüfungsteilnehmer im Jahr 2007 waren weiblich), dennoch ist auch hier eine Steigerung wünschenswert. Insoweit sind die besonderen Fördermaßnahmen für Mütter eine gute Maßnahme.

Künftig sollte versucht werden, bei der Bewerbung des Förderinstrumentes noch stärker auf die spezifische Dimension für Frauen hinzuweisen.

**13. Wie bewerten Sie insgesamt den Umfang der förderfähigen Aufstiegsfortbildungen im AFBG?**

Der Umfang entspricht weitgehend den Erfordernissen. ZDH und DIHK sprechen sich dafür aus, den Schwerpunkt der AFBG-Förderung bei den anerkannten Fortbildungen nach BBiG und HwO zu belassen.

**14. Wie beurteilen Sie in diesem Zusammenhang die Aufnahme der Fördermöglichkeit für Fortbildungen im Bereich der ambulanten und stationären Altenpflege? Wie bewerten Sie die Befristung dieser Regelung auf drei Jahre? Welche Konsequenzen erwarten Sie für den Fall, das es nicht gelingt, innerhalb der Frist die notwendigen landesrechtlichen Regelungen zu schaffen, um die Förderung in diesem wichtigen Bereich dauerhaft auf eine verbindliche Rechtsgrundlage zu stellen?**

Vor dem Hintergrund der in Deutschland besonders großen Auswirkung des demografischen Wandels ist eine Aufnahme in die Förderung gerechtfertigt. Die Gewährung eines Übergangszeitraums und die Normierung von landesrechtlichen Regelungen bis Mitte 2012 werden von der Wirtschaft unterstützt.

**15. Wie bewerten Sie in diesem Zusammenhang die vorgesehenen Regelungen zur Aufstiegsfortbildung zur Erzieherin/zum Erzieher in die AFBG-Förderung? Wie bewerten Sie die Aussicht, dass die KMK die notwendigen Voraussetzungen für eine dauerhafte Förderfähigkeit schafft?**

Die Stärkung der Weiterbildung im Erziehungswesen durch Ausdehnung des Anwendungsbereichs des AFBG könnte der Qualitätssicherung in der Qualifizierung in diesem Bereich dienen.

Die stärkere Betonung des Aufstiegscharakters ist - nach dem grundlegenden Anliegen des Gesetzes - vollkommen gerechtfertigt. Dennoch muss man sich der Schwierigkeit bewusst sein, einen Aufstiegscharakter zu definieren, da vertikale Laufbahnen auf diesem Gebiet verhältnismäßig selten sind. Gerade die Kompetenz einer Führungskraft im mittleren Management ist jedoch ein Maßstab, den schon Aufstiegsfortbildungen im Handwerk und in Industrie und Handel gesetzt haben.

**16. Was sind aus Ihrer Sicht die zentralen Faktoren für die Motivation von Geförderten, sich nach der Fortbildung selbständig zu machen und auch Arbeits- und Ausbildungsplätze zu schaffen? Welche Maßnahmen halten Sie für notwendig oder sinnvoll, um diese Existenzgründungsmotivation zu erhöhen?**

Die Existenzgründermotivation ist je nach Fortbildung sehr unterschiedlich: Nicht für jede Aufstiegsfortbildung ist eine selbständige Existenz ein attraktives Berufsziel und gehört damit zur ‚natürlichen‘ Fortsetzung der Berufslaufbahn. Insofern kann die Förderung der Existenzgründung nur ein Nebenziel des AFBG sein.

Für Fortbildungen, die speziell für künftige Unternehmer attraktiv sind, wie z. B. die handwerkliche Meisterprüfung, ist die Existenzgründerkomponente des Gesetzes sehr positiv zu bewerten. Denn im Handwerk stellt die selbständige Tätigkeit als Unternehmer nach wie vor für viele Menschen die Krönung der beruflichen Karriere dar. Die im AFBG geschaffenen Anreize zur Existenzgründung wirken sich in diesem Wirtschaftsbereich durchaus positiv aus.

**17. Wie bewerten Sie in diesem Zusammenhang die vorgeschlagene Regelung zur Erleichterung des Existenzgründungsteilerlasses, der zufolge bereits bei Beschäftigung eines/einer Auszubildenden oder eines/einer Arbeitnehmers/in ein Teilerlass möglich ist, hinsichtlich ihres Beitrages, die Zahl der Existenzgründungen zu erhöhen?**

Diese Neuregelung macht Sinn. Gerade für Existenzgründer dürfen die Anforderungen für die Schaffung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen nicht zu hoch sein, damit der Gründungsanreiz wirken kann.

**18. Werden die in der Praxis etablierten neuen, auch IT-gestützten Lehr- und Lernformen durch das AFBG hinreichend abgedeckt?**

§ 4 a genügt den Anforderungen neuer Lehr- und Lernformen, da insbesondere aus der Gesetzesbegründung klar hervorgeht, dass auch Kurse, die durch Kommunikation über so genannten Online-Plattformen durchgeführt werden, förderfähig sind, soweit sie von einer Lehrkraft gesteuert und Lernfortschritte regelmäßig kontrolliert werden. Reine Selbstlernzeiten zur Vor- und Nachbereitung können bei der Weiterbildungsförderung nicht förderfähig sein. Es muss aber deutlich werden, dass auch beim so genannten eLearning Phasen, in denen Teilnehmer selbstgesteuert Übungsaufgaben zur praktischen Anwendung des Lehrstoffes lösen, förderfähig sind.

**19. Wie bewerten Sie Bedeutung und Umsetzung der Qualitätssicherung in der Aufstiegsfortbildung? Wie bewerten Sie in diesem Zusammenhang die neue Förder Voraussetzung, dass die Bildungsanbieter entweder ein Qualitätszertifikat oder zumindest die Anwendung eines anerkannten Qualitätssicherungssystems nachweisen müssen? Welche weiteren Maßnahmen halten Sie für notwendig oder sinnvoll, um die Qualitätssicherung zu gewährleisten oder zu verbessern?**

Die Förderung an eine Sicherung der Qualität zu binden, ist vernünftig und nachvollziehbar. Jedoch sollte sich der Fördermittelgeber nicht auf ein bestimmtes und spezifisches Qualitätssicherungssystem fixieren, sondern für die große Vielzahl von Systemen offen bleiben.

Nach dem genauen Wortlaut des Gesetzesentwurfs (§ 2a) muss allerdings noch eine Verständigung darüber herbeigeführt werden, wie die Bestimmungen zu interpretieren

sind. Zudem besteht zwischen Begründung und Kommentierung ein Gegensatz, da die Begründung einen Nachweis zwingend erfordert, der Gesetzeswortlaut allerdings bei staatlichen anerkannten und beaufsichtigten Einrichtungen keinen Nachweis erfordert. Für die nach BBiG und HwO zuständigen Stellen entfällt nach Deutung von DIHK und ZDH eine Nachweispflicht.

**20. Wie beurteilen Sie die Auswirkungen der Novelle hinsichtlich des generellen Ziels, mehr Rechtsklarheit und Rechtssicherheit zu schaffen und den Verwaltungsvollzug spürbar zu erleichtern?**

Die vielen Interpretationen für die Auslegung des AFBG in der Vergangenheit zeigen, dass eine systematischere Formulierung überfällig war. Insoweit ist die jetzige Fassung auf jeden Fall zu begrüßen.

**21. Wie bewerten Sie insgesamt die AFBG-Novelle im Kontext des europäischen EQR-Prozesses (Europäischer Qualifikationsrahmen) bzw. dessen nationalen Umsetzung in einen Deutschen Qualifikationsrahmen (DQR)?**

Die Aufstiegsfortbildung ist ein deutsches Exzellenzprodukt. Das zeigt sich im Vergleich zu anderen Weiterbildungen, aber auch durch den guten Ruf des Meisters im Ausland – man schaue sich nur einmal die Nachfrage nach deutschen Fachkräften auf internationalen Märkten an. Auch wenn wir davon ausgehen, dass der DQR einen Beitrag zur Stärkung der Weiterbildungsmotivation in Deutschland leisten kann, indem er für größere Transparenz von Bildungswegen und somit auch für mehr Durchlässigkeit sorgen kann, so werden die hochrangigen deutschen Weiterbildungsabschlüsse in der nationalen Diskussion bislang zu wenig gewürdigt. DIHK und ZDH fordern daher die Einstufung von Meisterabschlüssen auf Stufe 6 des DQR sowie die Abschlusszusatzbezeichnung "Bachelor Professional".

**22. Welche Maßnahmen über die AFBG-Novelle hinaus halten Sie für notwendig oder sinnvoll, um die Fortqualifizierungsbeteiligung insgesamt zu erhöhen und den steigenden Fachkräftebedarf nachhaltig zu decken?**

Die Bundesregierung tut gut daran, ihr Engagement vor allem bei der Förderung von Pilotprojekten in der Weiterbildung beizubehalten. Denn Weiterbildungsverhalten und -möglichkeiten ändern sich laufend.

Mit Blick auf das AFBG ist eine differenzierte Evaluierung mehr als überfällig. Anhand der soziographischen Merkmale könnte man besser ersehen, ob es zielgruppenspezifische Hemmnisse und somit Raum für Sondermaßnahmen gibt.

Eine Mehrfachförderung sollte perspektivisch vorbereitet werden. Denn nach den Rückmeldungen der Absolventen existiert eine Gruppe, die für ihre berufliche Fortentwicklung gerne auf andere Fortbildungen zurückgreifen würde. Zudem enthält das Bild der Zukunft den zunehmend eigenständigen Arbeitnehmer („Arbeitskraftunternehmer“ nach Voß/Pongratz), der sich je nach technologischer und Wirtschaftsentwicklung neu aufstellen muss. Das traditionelle Bild vertikaler Karrieren wird stärker horizontalen Laufbahnen weichen.

Die Praxis der steuerrechtlichen Veranlagung von Weiterbildungen ist grundsätzlich intransparent, da die örtlichen Finanzbehörden hier sehr unterschiedlich vorgehen. Würde es hier zu einer stärkeren Vereinheitlichung kommen, könnte das auch einen positiven Effekt auf die Weiterbildungsbeteiligung haben.

Stellungnahme  
der Bundesarbeitsgemeinschaft der Freien  
Wohlfahrtspflege

zu der öffentlichen Anhörung  
**„Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (AFBG) -**  
**Meister-BAföG“**

am 26. Januar 2009

**Stellungnahme  
der Bundesarbeitsgemeinschaft der Freien Wohlfahrtspflege e. V.  
(BAGFW)  
zum**

**Entwurf eines Zweiten Gesetzes zur Änderung des  
Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetzes (BT-Drs. 16/10996)**

**I. Allgemeine Bewertung**

Aus Sicht der Bundesarbeitsgemeinschaft der Freien Wohlfahrtspflege (BAGFW) enthält der Entwurf eines Zweiten Gesetzes zur Änderung des Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetzes zahlreiche begrüßenswerte Ansätze und ist eine weitgehend gelungene Weiterentwicklung der bisherigen Regelungen.

Positiv sind insbesondere die Aufhebung der Begrenzung der Förderung auf die erste Aufstiegsfortbildung, die deutliche Erweiterung der Fördermöglichkeiten in der Altenpflege, die Aufnahme von Aufstiegsfortbildungen zum Erzieher/in in den Förderbereich des Gesetzes und die Erleichterung der Förderung von ausländischen Fortbildungswilligen, die schon langfristig aufenthaltsberechtigt sind oder lange in Deutschland leben und eine dauerhafte Bleibeperspektive haben.

Zu begrüßen ist aus Sicht der BAGFW auch die Verbesserung der finanziellen Situation von Fortbildungswilligen mit Kindern und das Entfallen der Altersbegrenzung bei der Betreuung behinderter Kinder. Im Interesse der Teilnehmenden an Aufstiegsfortbildung liegt auch der Erlass von 25% auf das auf die Lehrgangs- und Prüfungsdarlehengebühren entfallenden Restdarlehen.

Die Mitförderung von Maßnahmen wie Klausurenkursen oder Prüfungssimulationen trägt dem Aufbau von Aufstiegsfortbildungen und der dafür aufzuwendenden Zeit der Teilnehmenden ebenfalls Rechnung und wird von uns als ein gutes Signal bewertet.

Im Folgenden benennen wir einen Punkt, in dem aus Sicht der Altenpflege Änderungsbedarf besteht:



## II. Anerkennung der Bildungsträger in der Altenpflege (§ 2 Abs. 1 S. 2 Nr. 2 AFBG-Entwurf)

Der Gesetzentwurf sieht vor, dass Fortbildungen mit Aufstiegscharakter in der ambulanten und stationären Altenpflege auch ohne Grundlage einer bundes- oder landesrechtlichen Regelung förderfähig sein sollen, wenn die Fortbildungsabschlüsse inhaltlich im Wesentlichen den Weiterbildungsempfehlungen der Deutschen Krankenhausgesellschaft entsprechen.

### **Bewertung**

Die Curricula von Aufstiegsfortbildungsförderungen von Fachseminaren der Altenpflege sollten sich aus Sicht der Bundesarbeitsgemeinschaft der Freien Wohlfahrtspflege nicht am Referenzrahmen von Weiterbildungsempfehlungen, die dem Bereich der Krankenpflege entstammen, orientieren. Auf diese Weise können die spezifischen Anforderungen der Altenpflege nicht angemessen abgebildet werden.

### Lösungsvorschlag:

§ 2 Abs. 1 S.2 Nr. 2 Satz 2 AFBG-Entwurf wird geändert:

*„Darüber hinaus ist in der Altenpflege die Teilnahme an Fortbildungsmaßnahmen förderfähig, wenn bei Präsenzlehrgängen die fachlich zuständige Landesbehörde am Sitz des Trägers und bei Fernunterrichtslehrgängen die Staatliche Zentralstelle für Fernunterricht bestätigt, dass die Fortbildungsabschlüsse **auf der Grundlage staatlich genehmigter Prüfungsordnungen** erfolgen.“*

Berlin, 15.01.2009

---

Fragenkatalog für die öffentliche Anhörung am Montag, 26. Januar 2009, 12.00 – 15.00 Uhr  
im Deutschen Bundestag - Ausschuss für Bildung, Forschung und Technikfolgenabschätzung  
A-Drs.16(18)418

### **„Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz - Meister-BAföG“**

**Aus Praxissicht des Amtes für Ausbildungsförderung beim Schul- und Kultusreferat der  
Landeshauptstadt München ergeben sich zum Fragenkatalog folgende Anmerkungen:**

**1. Wie bewerten Sie insgesamt die Situation im Bereich der Förderung der Weiterbildung  
und der Aufstiegsqualifizierung und welchen konkreten Handlungsbedarf sehen Sie in  
welchem Umfang und an welcher Stelle?**

Die Einführung des Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetzes (AFBG) 1996 war dringend  
notwendig, da Fortbildungen nur teilweise nach dem BAföG gefördert werden können.  
Hinderungsgründe für eine Förderung mit BAföG-Mitteln sind u. a. die Altersgrenze, die Art  
der Fortbildungen, die Einkommens- und Vermögenssituation.

Das AFBG brachte hier Abhilfe. Eine wichtige Verbesserung erfolgte mit der 1. AFBG-Novelle  
(Inkrafttreten 01.01.2002), u. a. durch Einbeziehung weiterer Fortbildungen, z. B. der  
Gesundheits- und Pflegeberufe im Krankenhausbereich.

Mit dem jetzt vorliegenden Gesetzesentwurf (2. AFBG-Novelle) sollen künftig weitere  
Fortbildungen in die Förderung einbezogen werden, was wir aus Praxissicht für erforderlich  
halten. So besteht ein ständig zunehmender dringender Handlungsbedarf u. a. bei  
Fortbildungen der ambulanten und stationären Altenpflege.

Als notwendig erachten wir auch eine - im Bundesgebiet einheitliche - Einbeziehung der  
Erzieherinnen und Erzieher sowie die dem BAföG entsprechende Regelung des § 8 AFBG.

Positiv sehen wir die künftige Einbeziehung der Prüfungsphase in die Förderung und den  
geplanten Darlehensteilerlass beim Bestehen der Prüfung (Leistungskomponente).

**2. Wie bewerten Sie diesbezüglich die Novellierungsvorschläge des Regierungsentwurfs? Kann mit Hilfe der vorgeschlagenen Änderungen im AFBG das Meister-BAföG einen Beitrag leisten, noch mehr Menschen zu Aufstiegsfortbildung zu motivieren und diese auch tatsächlich erfolgreich abzuschließen?**

Die Novellierungsvorschläge des vorliegenden Regierungsentwurfs berücksichtigen insb. die sich laufend verändernden beruflichen Fortbildungsanforderungen, die sich wandelnde soziale Gesellschaft sowie familiäre Gegebenheiten:

- größerer Anwendungsbereich des AFBG durch Einbeziehung weiterer Aufstiegsfortbildungen (z. B. stationärer und ambulanter Altenpflegebereich)
- verbesserte Fördermöglichkeit für Ausländerinnen / Ausländer mit dauerhafter Bleibeperspektive
- Einbeziehung der Prüfungsphase in die Förderung
- Verbesserung der finanziellen Situation von Fortbildungswilligen mit Kindern
- Honorierung des Prüfungserfolges bei Bestehen der Prüfung durch Darlehensteilerlass u. a.

Aus unserer Sicht werden die in der 2. AFBG-Novelle vorgesehenen Verbesserungen dazu führen, dass sich mehr Fortbildungswillige für Weiterbildungen entschließen.

Entsprechend wird die Zahl der Anträge auf Förderungsleistungen nach dem AFBG steigen, wie sich bereits nach der 1. AFBG-Novelle gezeigt hat.

Beispiel: Antragszahlen beim Amt für Ausbildungsförderung der Landeshauptstadt München:

|                        |       |               |
|------------------------|-------|---------------|
| Inkrafttreten des AFBG | 1996: | 722 Anträge   |
| 1. AFBG-Novelle        | 2002: | 1.314 Anträge |

Aus Praxissicht werden durch die vorgeschlagenen Änderungen im AFBG mehr Menschen motiviert, Aufstiegsfortbildungen zu beginnen und auch erfolgreich abzuschließen.

**3. Wie bewerten Sie die vorgeschlagene Regelung zur Flexibilisierung der AFBG-Förderung, indem die Beschränkung der Förderung auf eine erste Aufstiegsfortbildung aufgegeben wird, hinsichtlich ihrer Wirkung auf die Förderzahlen?**

Derzeit fallen Fortbildungswillige, die bereits eine selbst oder mit anderweitigen Mitteln finanzierte Weiterbildung absolviert haben, aufgrund der bestehenden gesetzlichen Regelungen aus der AFBG-Förderung heraus.

Künftig können auch diese Fortbildungswilligen eine mit AFBG-Mitteln geförderte Aufstiegsfortbildung erhalten. Es wird damit gerechnet, dass dieser Personenkreis auch die Förderung in Anspruch nehmen wird und sich dadurch die Förderzahlen erhöhen, die Höhe kann noch nicht abgeschätzt werden.

**4. Wie beurteilen Sie die vorgeschlagene Regelung zur Aufnahme der Prüfungsvorbereitungszeit in die Förderung?**

Die Regelung wird positiv gesehen, da sie eine Förderungslücke zwischen Ende der Maßnahme und Ablegen der Prüfung schließt. Durch die künftige Gewährung dieses neuen Unterhaltsbeitrags (in Darlehensform) können finanzielle Engpässe gemildert werden. Damit wird ein seit Jahren in der Praxis bestehender Kritikpunkt aufgegriffen.

Die Frist von 3 Monaten wird für ausreichend erachtet, da die Maßnahme auch zügig abgeschlossen werden soll. Bei einem längeren Zeitraum besteht die Gefahr, dass Erlerntes wieder verloren geht.

**5. Was sind aus ihrer Sicht die zentralen Faktoren für die Motivation, eine Aufstiegsfortbildung aufzunehmen und auch erfolgreich abzuschließen? Welche Maßnahmen halten Sie für notwendig oder sinnvoll, um diese Fortbildungsmotivation zu erhöhen?**

Faktoren sind u. a. gestiegene Anforderungen im Berufsleben, der Wunsch nach beruflicher und persönlicher Weiterentwicklung auch mit dem Ziel finanzieller Verbesserungen, der Wunsch, den Arbeitsplatz zu behalten oder sich anderweitig orientieren zu können, Bestrebungen für Selbständigkeit, die Schaffung von Voraussetzungen für eine Betriebsübernahme.

Die Fortbildungsmotivation verstärken können finanzielle Hilfen bei der Verwirklichung dieser Wünsche, insb. höhere Zuschüsse bzw. Teilerlass von Darlehen für Fortbildungsmaßnahmen.

**6. Wie bewerten Sie in diesem Zusammenhang die vorgeschlagene Regelung zum zusätzlichen Teilerlass von 25% des Restdarlehens bei Bestehen der Prüfung hinsichtlich ihres Beitrages zur Motivation und zum erfolgreichen Abschluss? Welche weiteren Maßnahmen im AFBG sind aus Ihrer Sicht notwendig oder hilfreich, um die Fortbildungsmotivation zu steigern?**

Mit der vorgeschlagenen Regelung zum zusätzlichen Teilerlass von 25% des Restdarlehens bei Bestehen der Prüfung wurde eine neue Leistungskomponente eingeführt, die wir positiv bewerten.

Durch diesen Darlehensteilerlass wird der Eigenanteil bzw. die Darlehensbelastung der Fortbildungsteilnehmerinnen / -teilnehmer an ihren Fortbildungskosten geringer, was sicherlich zur Motivation und zum erfolgreichen Abschluss der Fortbildungsmaßnahme beiträgt.

Dazu kommt, dass durch die neue Regelung auch die Fortbildungswilligen, die sich nicht selbständig machen können, von einem Darlehensteilerlass profitieren und auch dieser Personenkreis entsprechend motiviert wird. Das dürfte u. a. für Erzieherinnen / Erzieher, Technikerinnen / Techniker oder Altenpflegerinnen / Altenpfleger zutreffen.

- 7. Wie bewerten Sie hinsichtlich der Fortbildungsmotivation die Bedeutung der Zuschussquote zur Unterhaltsförderung bei Vollzeitmaßnahmen?  
Wie bewerten Sie die unterschiedlichen Zuschussquoten etwa im Vergleich zum BAföG für Schülerinnen und Schüler sowie Studierende?  
Welche Effekte erwarten Sie von einer möglichen Erhöhung des in § 12 Abs. 2 AFBG festgelegten Unterhaltszuschusses auf 50%?**

Die Ausgangssituation von BAföG- und AFBG-Antragstellerinnen /-antragstellern ist unterschiedlich (Berufs-, Familienverhältnisse, Alter, Einkommen und Vermögen u. ä.). Damit sind andere Sachverhalte gegeben, die zu unterschiedlichen Fördervoraussetzungen führen und andere Förderkonditionen bedingen. Im AFBG gibt es z. B. keine Altersbegrenzung, Einkommen und Vermögen der Eltern wird nicht angerechnet, es gibt höhere Vermögensfreibeträge.

Außerdem werden mit AFBG-Mitteln

- auch Teilzeitmaßnahmen gefördert
- Lehrgangs- und Prüfungsgebühren bezuschusst
- fachpraktische Arbeiten für die Meisterprüfung bzw. vergleichbare Arbeiten in anderen Wirtschaftsbereichen gefördert.

Unterschiedliche Zuschussquoten bei BAföG und AFBG sind deshalb vertretbar.

Je höher die Zuschussquote desto höher sehen wir Möglichkeiten für Fortbildungswillige, eine Weiterbildungsmaßnahme auch in Vollzeitform durchführen zu können.

- 8. Wie bewerten Sie die bisherige Berücksichtigung der konkreten familiären Situation der Geförderten im AFBG?  
Welchen Handlungsbedarf sehen Sie in welchem Umfang und an welcher Stelle, um die Vereinbarkeit von Qualifizierung und Familie sowie Beschäftigung zu verbessern?**

Durch die am 01.01.2002 in Kraft getretene AFBG-Novelle wurde die Fördersituation für Fortbildungswillige mit Kindern etwas verbessert.

Eine weitere Entlastung für Alleinerziehende mit Kindern unter 10 Jahren oder mit behinderten Kindern sehen wir mit der Pauschalierung des Kinderbetreuungszuschlages (§ 10 Abs. 3 AFBG n. F.).

Um die Qualifizierung von Fortbildungswilligen mit den Bedürfnissen ihrer Familien oder mit den Anforderungen im Berufsleben vereinbaren zu können, sind aus unserer Sicht unterschiedliche Kinderbetreuungsmöglichkeiten - auch innerhalb der Familie - erforderlich.

Die Pauschalierung des Kinderbetreuungszuschlages und der Wegfall des Nachweises für die Kinderbetreuung kann dazu beitragen.

Zur Vereinbarkeit von Qualifizierung und Familie sowie Beschäftigung trägt auch die Einrichtung von mehr Kinderkrippen und Kindertagesstätten bei. Dafür sind selbstverständlich qualifizierte Fachkräfte erforderlich. Die notwendige Qualifikation dieser Fachkräfte könnte durch AFBG-Mittel wesentlich unterstützt werden.

**9. Wie bewerten Sie in diesem Zusammenhang die vorgeschlagene Regelung zur Anhebung des Erhöhungsbetrages von 179 € auf 210 € pro Kind und Monat sowie zu seiner Bezuschussung zu 50 %?**

**Kann dies mehr Menschen mit Familie und Kindern zu beruflichen Fortbildungen motivieren?**

Je höher die finanziellen Leistungen bzw. die staatlichen Zuschüsse desto höher sehen wir Möglichkeiten und Motivation für Fortbildungswillige, eine Weiterbildungsmaßnahme durchzuführen und erfolgreich abzuschließen. Die 2. AFBG-Novelle bringt eine spürbare finanzielle Verbesserung für Familien.

**10. Wie beurteilen Sie die Beteiligung von Menschen mit Migrationshintergrund an beruflichen Weiter- und Aufstiegsfortbildungsmaßnahmen?**

Am Beispiel der Einwohnerzahlen der Landeshauptstadt München 2007 \*) zeigt sich die veränderte Bevölkerungssituation:

| Jahr | Einwohnerzahlen insg. | Ausländerinnen / Ausländer |
|------|-----------------------|----------------------------|
| 1996 | 1 321.557             | 286.087                    |
| 2007 | <u>1.351.445</u>      | <u>311.321</u>             |

|          |        |        |
|----------|--------|--------|
| Erhöhung | 29.888 | 25.234 |
|----------|--------|--------|

Der überwiegende Teil der Ausländerinnen / Ausländer befindet sich in der Altersgruppe zwischen 25 und 40 Jahren.

\*) Quelle: Statistisches Jahrbuch München 2008

Die Beteiligung von Ausländerinnen / Ausländern an beruflichen Fortbildungsmaßnahmen wird aus unserer Sicht schon in Anbetracht des Fachkräftemangels immer wichtiger.

Die Änderung des § 8 AFBG wird auch deshalb begrüßt, da sie Ausländerinnen / Ausländer mit dauerhafter Bleibeperspektive die Möglichkeit gibt, sich mit AFBG-Mitteln weiterzubilden und zu qualifizieren und sich damit leichter zu integrieren.

**11. Wie bewerten Sie in diesem Zusammenhang die vorgeschlagenen Regelungen zu verbesserten Fördermöglichkeiten für Menschen mit Migrationshintergrund? Welche weiteren Maßnahmen halten Sie für notwendig oder auch sinnvoll, um die Beteiligung zu erhöhen?**

Die Neufassung des § 8 AFBG entspricht der Neuregelung im BAföG und im SBG III. Die Erweiterung des Personenkreises auf fortbildungswillige Ausländerinnen und Ausländer mit dauerhafter Bleibeperspektive in Deutschland halten wir für einen wichtigen Schritt, s. a. Frage 10.

**Unabhängig** von einer AFBG-Förderung sollten im Bedarfsfall vor Beginn einer Fortbildungsmaßnahme weitere finanzielle Hilfen für intensive Sprachförderung zur Verfügung stehen, damit spätere Fortbildungsmaßnahmen auch erfolgreich beendet werden können.

**12. Wie bewerten Sie die Beteiligung von Frauen an beruflichen Weiter- und Aufstiegsfortbildungsmaßnahmen? Welche Maßnahmen halten Sie für notwendig oder auch sinnvoll, um deren Beteiligung zu erhöhen?**

Nach den Angaben des Statistischen Bundesamtes erhielten im Berichtsjahr 2007 rund 134.000 Personen eine Förderung nach dem AFBG (36 % für Vollzeit-, 64 % Teilzeitfälle).

Von **allen** Geförderten waren **32 % weiblich**.

Der Anteil der Frauen betrug bei den Vollzeitgeförderten 26 %, bei den Teilzeitgeförderten 35 %.

Mit den Regelungen der 2. AFBG-Novelle erwarten wir eine Erhöhung des Frauenanteils. Erfahrungsgemäß müssen überwiegend Frauen die Bedürfnisse ihrer Familien / Kinder mit dem eigenen Fortbildungsbedarf vereinbaren, um den steigenden Anforderungen im Berufsleben gerecht zu werden. Deshalb halten wir den geplanten Erhöhungsbeitrag beim Unterhaltszuschuss für jedes Kind sowie die weitere Entlastung für Alleinerziehende mit Kindern unter 10 Jahren oder mit behinderten Kindern durch die Pauschalierung des Kinderbetreuungszuschlages (§ 10 Abs. 2 und 3 AFBG n. F.) für notwendig und sinnvoll.

**13. Wie bewerten Sie insgesamt den Umfang der förderfähigen Aufstiegsfortbildungen im AFBG?**

Insgesamt werden durch das AFBG vielfältige Fortbildungen abgedeckt - soweit die Fortbildungsträger die qualitativen und zeitlichen Voraussetzungen dafür bieten; §§ 2 ff. AFBG.

Der Umfang der förderfähigen Ausbildungen hat sich seit der 1. AFBG-Novelle (01.01.2002) erfreulicherweise erweitert, insb. auch durch die Einbeziehung der Gesundheits- und Pflegeberufe.

Die in der 2. AFBG-Novelle vorgesehene Erweiterung der förderfähigen Aufstiegsfortbildungen sehen wir ausgesprochen positiv. Dadurch wird sich der Umfang der Förderungen weiter erhöhen, u. a. durch den stationären und ambulanten Altenpflegebereich.

Der Fortbildungsbedarf ist nach unserer Erfahrung stark von den sich laufend ändernden Anforderungen des Arbeitsmarkts abhängig und ist damit ständig im Wandel. Wegen der Vielfältigkeit der geförderten Aufstiegsfortbildungen wird die bisher allgemein gebräuchliche Bezeichnung „Meister-BAföG“ der tatsächlichen Bedeutung nicht mehr gerecht und sollte u. E. durch einen passenderen Begriff ersetzt werden. Dies könnte bereits mit Informationen (Broschüren, Internet) zur 2. AFBG-Novelle erfolgen.

- 14. Wie beurteilen Sie in diesem Zusammenhang die Aufnahme der Fördermöglichkeit für Fortbildungen im Bereich der ambulanten und stationären Altenpflege? Wie bewerten Sie die Befristung dieser Regelung auf drei Jahre? Welche Konsequenzen erwarten Sie für den Fall, das es nicht gelingt, innerhalb der Frist die notwendigen landesrechtlichen Regelungen zu schaffen, um die Förderung in diesem wichtigen Bereich dauerhaft auf eine verbindliche Rechtsgrundlage zu stellen?**

Die Erweiterung auf Fördermöglichkeiten für Fortbildungen der ambulanten und stationären Altenpflege ist dringendst erforderlich.

Wir begrüßen ausdrücklich den § 2 Abs. 1 Satz 3 AFBG n. F.

Bislang kann in verschiedenen Bundesländern aufgrund fehlender landesrechtlicher Bestimmungen eine Förderung mit AFBG-Mitteln nicht erfolgen. Da der Bedarf für Altenpflegefortbildungen sicher auch in diesen Bundesländern besteht, sehen wir in der Befristung eine zeitliche Vorgabe zum Erlass der notwendigen Gesetze durch die jeweils zuständigen Landesgesetzgeber.

Wir gehen davon aus, dass die notwendigen landesrechtlichen Regelungen fristgerecht geschaffen werden. Andernfalls befürchten wir als Konsequenz einen Rückfall in die derzeit bestehende Situation (s. o.), in Folge würde dies wieder zu unterschiedlichen Förderentscheidungen, insb. zu Ablehnungen und zu Rechtsunsicherheit führen.

- 15. Wie bewerten Sie in diesem Zusammenhang die vorgesehenen Regelungen zur Aufstiegsfortbildung zur Erzieherin / zum Erzieher in die AFBG-Förderung? Wie bewerten Sie die Aussicht, dass die KMK die notwendigen Voraussetzungen für eine dauerhafte Förderfähigkeit schafft?**

Das Qualifikationsniveau des Erzieherberufs ist in den Bundesländern unterschiedlich geregelt, z. T. als Erstausbildung und zum Teil als Aufstiegsfortbildung. Dies führt zu einer uneinheitlichen Förderpraxis und folglich zur Ungleichbehandlung und stößt deshalb bei Fortbildungswilligen bzw. Fortbildungsträgern auf Unverständnis. Eine einheitliche Regelung wäre für den Verwaltungsvollzug wünschenswert.

Zu Satz 2 der Frage 15:

Dies kann von unserer Seite nicht eingeschätzt werden.



**16. Was sind aus Ihrer Sicht die zentralen Faktoren für die Motivation von Geförderten sich nach der Fortbildung selbständig zu machen und auch Arbeits- und Ausbildungsplätze zu schaffen? Welche Maßnahmen halten Sie für notwendig oder sinnvoll, um diese Existenzgründungsmotivation zu erhöhen?**

Faktoren können u. a. der Wunsch nach beruflicher und persönlicher Weiterentwicklung und der Wunsch nach Selbständigkeit sein, die Schaffung von Voraussetzungen für eine Betriebsübernahme, aber auch der Verlust des Arbeitsplatzes.

Aus Sicht der Förderpraxis ist diese Frage im Übrigen schwer zu beurteilen, da wir nach Abschluss der Fortbildungsmaßnahme von den Fortbildungsteilnehmerinnen / Fortbildungsteilnehmern keine diesbezügliche Informationen erhalten. Wir meinen allerdings, dass Möglichkeiten und Motivation für eine Existenzgründung steigen, wenn die Hürden für eine Existenzgründung gesenkt werden. Dass künftig ein Darlehensteilerlass z. B. bereits bei Einstellung einer Auszubildenden bzw. eines Auszubildenden möglich ist, könnte ebenfalls zur Motivation beitragen.

Ggf. könnte die Kreditanstalt für Wiederaufbau, die über Darlehensteilerlasse entscheidet, hier Auskunft geben.

**17. Wie bewerten Sie in diesem Zusammenhang die vorgeschlagene Regelung zur Erleichterung des Existenzgründungsteilerlasses, der zufolge bereits bei Beschäftigung eines / einer Auszubildenden oder eines / einer Arbeitnehmers/in ein Teilerlass möglich ist, hinsichtlich ihres Beitrages, die Zahl der Existenzgründungen zu erhöhen?**

siehe Frage 16

**18. Werden die in der Praxis etablierten neuen, auch IT-gestützten Lehr- und Lernformen durch das AFBG hinreichend abgedeckt?**

Bisher liegt unserem Amt erst ein Antrag nach § 4 a AFBG vor, der aufgrund fehlender Voraussetzungen allerdings abgelehnt werden musste. Uns fehlen deshalb Erfahrungswerte. Auch aus anderen Bereichen sind uns keine Erfahrungen bekannt.

**19. Wie bewerten Sie Bedeutung und Umsetzung der Qualitätssicherung in der Aufstiegsfortbildung?**

**Wie bewerten Sie in diesem Zusammenhang die neue Fördervoraussetzung, dass die Bildungsanbieter entweder ein Qualitätszertifikat oder zumindest die Anwendung eines anerkannten Qualitätssicherungssystems nachweisen müssen?**

**Welche weiteren Maßnahmen halten Sie für notwendig oder sinnvoll, um die Qualitätssicherung zu gewährleisten oder zu verbessern?**

Grundsätzlich halten wir die Umsetzung der Qualitätssicherung als weitere Anforderung an Fortbildungsträger für durchaus sinnvoll. Dadurch könnte es für Fortbildungsteilnehmerinnen und Fortbildungsteilnehmer leichter werden, sich bei der Auswahl des Fortbildungsträgers zu orientieren. Ein anerkanntes Qualitätszertifikat bzw. Qualitätssicherungssystem könnte ggf. zum Niveau von Aufstiegsfortbildungen und Erfolg der Maßnahme beitragen.

Aus unserer Sicht wären aufgrund der vielen unterschiedlichen Zertifizierungsstellen und Qualitätszertifikate bzw. Nachweise über Qualitätssicherungssysteme für den Verwaltungsvollzug bei den Ämtern für Ausbildungsförderung einheitliche Vollzugsregelungen erforderlich.

Eine Übergangszeit bis zur Einführung dieser Systeme sehen wir als wichtig an. Der vorgesehene Termin 01. Juli 2010 könnte allerdings für Fortbildungsträger und für den Vollzug zu knapp werden.

Welche weiteren Maßnahmen notwendig oder sinnvoll sind, kann derzeit noch nicht gesagt werden.

**20. Wie beurteilen Sie die Auswirkungen der Novelle hinsichtlich des generellen Ziels, mehr Rechtsklarheit und Rechtssicherheit zu schaffen und den Verwaltungsvollzug spürbar zu erleichtern?**

Zu mehr Rechtsklarheit und Rechtssicherheit beitragen dürfte die Aufnahme von gesetzlichen Definitionen (Unterhaltsbeitrag, Unterrichtsstunden, fachpraktische Unterweisung usw.) und die Aufnahme von gesetzlichen Klarstellungen (z. B. zum Begriff Gesamtmaßnahme oder zur Abgrenzung zum SGB III).

Eine Erleichterung im Verwaltungsvollzug wird durch die Pauschalierung beim Kinderbetreuungszuschlag und durch den wegfallenden Nachweis bei den Kinderbetreuungskosten erwartet.

Für notwendig und sinnvoll halten wir die Einführung der Nachweispflicht für Antragstellerinnen / Antragsteller (Vorlage der Teilnahmebescheinigung, des Gebührenbescheides und des Prüfungszeugnisses). Die Auswirkungen auf den Verwaltungsvollzug (bei den Ämtern für Ausbildungsförderung und bei der KfW) müssen erst abgewartet werden.

**21. Wie bewerten Sie insgesamt die AFBG-Novelle im Kontext des europäischen EQR - Prozesses (Europäischer Qualifikationsrahmen) bzw. dessen nationalen Umsetzung in einen Deutschen Qualifikationsrahmen (DQR)?**

Hierzu kann aus unserer Sicht keine Aussage getroffen werden.

**22. Welche Maßnahmen über die AFBG-Novelle hinaus halten Sie für notwendig oder sinnvoll, um die Fortqualifizierungsbeteiligung insgesamt zu erhöhen und den steigenden Fachkräftebedarf nachhaltig zu decken?**

Aus Praxissicht und unter dem Aspekt „Lebenslanges Lernen“ wäre die generelle Förderung einer zweiten und auch weiterer Fortbildungen notwendig und sinnvoll, um den sich laufend verändernden Anforderungen an die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bzw. Fortbildungswilligen zu entsprechen. Auch höhere Zuschussanteile wären wünschenswert.

Allerdings ist uns bewusst, dass dies erheblich höhere Haushaltsmittel erfordert als jetzt für die 2. AFBG-Novelle vorgesehen. Weitere Kosten dürften vom Bund und von den Bundesländern kaum finanzierbar sein.

Damit der bereits bestehende Fortbildungsbedarf aufgefangen werden kann, halten wir die Verabschiedung der vorliegenden 2. AFBG-Novelle zum vorgesehenen Zeitpunkt für dringend notwendig.

Stellungnahme  
des Deutschen Gewerkschaftsbundes  
Bundesvorstand

zum Fragenkatalog zur  
öffentlichen Anhörung des Ausschusses für Bildung,  
Forschung und Technikfolgenabschätzung

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

am 26. Januar 2009

## **Gesetzentwurf der Bundesregierung**

### **Entwurf eines zweiten Gesetzes zur Änderung des Aufstiegsfortbildungs- förderungsgesetzes – Meister BAföG**

## **DGB Stellungnahme**

**zum Fragenkatalog zur öffentlichen  
Anhörung des Ausschusses für Bildung,  
Forschung und Technikfolgenabschätzung  
am 26. Januar 2009  
im Deutschen Bundestag**



**DGB Stellungnahme zum Fragenkatalog zur öffentlichen  
Anhörung des Ausschusses für Bildung, Forschung und  
Technikfolgenabschätzung am 26. Januar 2009 im Deutschen  
Bundestag**

- 1. Wie bewerten Sie insgesamt die Situation im Bereich der Förderung der Weiterbildung und der Aufstiegsqualifizierung und welchen konkreten Handlungsbedarf sehen Sie in welchem Umfang und an welcher Stelle?*

Der DGB sieht im Bereich der Weiterbildung dringenden Handlungsbedarf. Zu wenige Angebote, verstärkte soziale Auslese, gravierende Qualitätsprobleme und hohe Intransparenz kennzeichnen die deutsche Weiterbildungslandschaft. Das Bildungssystem verstärkt die soziale Auslese. Je besser die schulische Bildung, umso ausgeprägter ist die Weiterbildungsbeteiligung. Von den Personen mit niedriger Schulbildung nehmen nur 30 % an Weiterbildung teil, mit Abitur sind es 58 %. Der Erwerbsstatus einer Person hat einen gravierenden Einfluss auf das Weiterbildungsverhalten. Teilzeitbeschäftigte nehmen seltener an Weiterbildung teil als Vollzeitbeschäftigte. Noch erheblich geringer ist die Weiterbildungsbeteiligung bei geringfügiger Beschäftigung. Personen mit Migrationshintergrund nehmen ebenfalls deutlich weniger an Weiterbildung teil. Nur jeder dritte Erwachsene in Deutschland nimmt an Weiterbildungsangeboten teil.

Im internationalen Vergleich schneidet Deutschland beschämend schlecht ab. Der Staat und die Unternehmen tun zu wenig für die Weiterbildung. Das Weiterbildungsbudget hat sich drastisch reduziert. Die Ausgaben der Bundesagentur für Arbeit (BA) für berufliche Weiterbildung gingen zwischen 1999 und 2005 um 70% zurück. Im gleichen Zeitraum sanken die Ausgaben der Unternehmen für betriebliche Weiterbildung um rund 1,5 Milliarden Euro (16%).

In der Weiterbildung fehlen gesetzlich geregelte transparente Strukturen, die flächendeckend ein für alle zugängliches Weiterbildungsangebot sichern - sowie das Recht auf Bildung auch im Erwachsenenalter absichern. Langfristiges Ziel muss ein Erwachsenenbildungsgesetz sein, das unter anderem auch die Förderung der Aufstiegsfortbildung beinhaltet. Folglich ist die Novellierung des Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetzes (AFBG) allenfalls ein Zwischenschritt auf dem Weg zu einem neuen solidarischen Weiterbildungssystem.

Grundsätzlich begrüßt der DGB die Initiative der Bundesregierung, das AFBG zielgerichteter und effizienter zu gestalten. Der DGB teilt die Auffassung, dass es notwendig ist

- die Attraktivität beruflicher Aufstiegsfortbildungen zu steigern;

- stärker als bisher dem Grundsatz der Gleichwertigkeit von allgemeiner und beruflicher Bildung Rechnung zu tragen;
- die sozial- und bildungspolitische Situation von fortbildungsinteressierten Ausländern mit dauerhafter Bleibeperspektive zu verbessern;
- Qualitätssicherung auch in der Aufstiegsfortbildung zu verbreitern.

Um diese und weitere im Gesetzentwurf genannten Ziele zu erreichen, muss das AFBG deutlich verbessert werden. Der DGB unterstützt deshalb die Novellierungsvorschläge, die diesen Zielen dienen. Es ist gemeinsame Aufgabe von Bund und Ländern, den Fachkräftebedarf durch erhöhte Anstrengungen zu sichern und durch einen Ausbau der AFBG-Förderungsmöglichkeiten zu gewährleisten.

- 2. Wie bewerten Sie diesbezüglich die Novellierungsvorschläge des Regierungsentwurfs? Kann mit Hilfe der vorgeschlagenen Änderungen im AFBG das Meister-BAföG einen Beitrag leisten, noch mehr Menschen zu Aufstiegsfortbildung zu motivieren und diese auch tatsächlich erfolgreich abzuschließen?*

Der Rückgang der Förderfälle in der Aufstiegsfortbildung im Jahr 2007 ist angesichts des drohenden Fachkräftemangels ein ernstes Alarmsignal. Die Bundesregierung muss dieser Fehlentwicklung entschieden entgegenwirken. Es ist davon auszugehen, dass durch die Erweiterung der förderfähigen Fortbildungen auf Altenpflege und Erzieherinnen und Erzieher, die Verbesserung der Förderleistungen und die Schließung von Förderlücken, den Ausbau der Familienförderung und die Ausweitung der Förderung von Migrantinnen und Migranten mehr Menschen zu Aufstiegsfortbildung motiviert werden.

Nur durch eine gezielte Höherqualifizierung über alle Altersgruppen hinweg kann dem Fachkräftemangel in Deutschland begegnet werden. Auch muss die Beschäftigungsfähigkeit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auf Dauer gesichert werden.

Ob die Maßnahmen ausreichen, die Förderfälle in einem bedeutsamen Umfang zu erhöhen, muss beobachtet werden. Vor dem Hintergrund der Auswirkungen der Finanzmarktkrise muss die Bundesregierung ein Interesse daran haben, sich verstärkt im Bereich der Weiterbildung zu engagieren. Sie muss insofern bereit sein, schnell mit weitergehenden Initiativen zu reagieren, sofern die für das AFBG vorgesehenen Änderungen nicht ausreichen, die Zahl der Geförderten nachhaltig zu steigern.

Die Ausweitung des AFBG sollte mit einer umfassenden Informations-, Kommunikations- und Beratungsstrategie verbunden werden, in die die Sozialpartner eingebunden werden.

- 3. Wie bewerten Sie die vorgeschlagene Regelung zur Flexibilisierung der AFBG Förderung, indem die Beschränkung der Förderung auf*

*eine erste Aufstiegsfortbildung aufgegeben wird, hinsichtlich ihrer Wirkung auf die Förderzahlen?*

80 % der Geförderten sind zwischen 20 und 35 Jahre alt. Dies liegt darin begründet, dass bislang nur die erste Aufstiegsfortbildung förderungsfähig war. Vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung und der gestiegenen Anforderungen eines sich dynamisch entwickelnden Arbeitsmarktes ist es allerdings erforderlich, diese Beschränkung aufzuheben.

4. *Wie beurteilen Sie die vorgeschlagene Regelung zur Aufnahme der Prüfungsvorbereitungszeit in die Förderung?*

Der DGB begrüßt die vorgesehene Überbrückung der bisher bestehenden Prüfungsförderlücken. Auf diese Weise wird eine weitere Hürde zur Beteiligung an Aufstiegsfortbildung abgebaut.

5. *Was sind aus Ihrer Sicht die zentralen Faktoren für die Motivation, eine Aufstiegsfortbildung aufzunehmen und auch erfolgreich abzuschließen? Welche Maßnahmen halten sie für notwendig oder sinnvoll, um diese Fortbildungsmotivation zu erhöhen?*

Aufstiegsfortbildung wird als Möglichkeit zur Verbesserung der Chancen am Arbeitsmarkt, des beruflichen Fortkommens und Verbesserung des Einkommens gesehen. Um dieses Interesse gezielt zu unterstützen und auszubauen, sind motivationsförderliche Rahmenbedingungen von zentraler Bedeutung.

Dazu gehören:

- Das Angebot von Lernzeiten und deren Verteilung auf die gesamte Lebenszeit;
- Ausreichend finanzielle Ressourcen für Weiterbildung;
- Ein gutes Informationssystem und individuelle Weiterbildungsberatung;
- qualitativ gute Angebote, die von qualifiziertem Personal durchgeführt und betreut werden;
- Abschlüsse und Zertifikate, die auf weiterführende Bildungsgänge anrechenbar sind und damit Entwicklungsmöglichkeiten aufzeigen.

Diese Handlungsfelder sind in einer Bundesregelung für die Weiterbildung abzusichern, um mehr Menschen die Teilnahme an Weiterbildungsangeboten zu ermöglichen.

6. *Wie bewerten Sie in diesem Zusammenhang die vorgeschlagene Regelung zum zusätzlichen Teilerlass von 25% des Restdarlehens bei Bestehen der Prüfung hinsichtlich ihres Beitrages zur Motivation und zum erfolgreichen Abschluss? Welche weiteren Maßnahmen im*



*AFBG sind aus Ihrer Sicht notwendig oder hilfreich, um die Fortbildungsmotivation zu steigern?*

Die Neuerung in Hinblick auf den erfolgsbezogenen Darlehensersatz nach abgeschlossener Aufstiegsfortbildung und anschließender Unternehmensgründung kann dazu beitragen, die Attraktivität der Aufstiegsfortbildung zu steigern und die Teilnehmerzahlen zu erhöhen.

7. *Wie bewerten Sie hinsichtlich der Fortbildungsmotivation die Bedeutung der Zuschussquote zur Unterhaltsförderung bei Vollzeitmaßnahmen? Wie bewerten Sie die unterschiedlichen Zuschussquoten etwa im Vergleich zum BAföG für Schülerinnen und Schüler sowie Studierende? Welche Effekte erwarten Sie von einer möglichen Erhöhung des in §12 Abs. 2 AFBG festgelegten Unterhaltszuschusses auf 50%?*

Während das AFBG insgesamt weiter dem BAföG angeglichen werden soll, soll die Förderung nach dem AFBG lediglich zu 30,5 % als Zuschuss geleistet werden (BAföG zu 50 %). Darüber hinaus soll nicht wie im BAföG ein zinsloses Darlehen gewährt werden. Vielmehr besteht (wie im geltenden AFBG) ein Anspruch auf ein Darlehen zu den besonderen Bedingungen der Kreditanstalt für Wiederaufbau, soweit der zu Fördernde die erforderlichen Mittel nicht anderweitig aufbringt. Diese Regelung stellt die Zielgruppe deutlich schlechter als BAföG-Empfänger. Sie sollte deshalb zumindest auf eine hälftige Förderung als Zuschuss und ein zinsloses Darlehen in gleicher Höhe umgestellt werden

8. *Wie bewerten Sie die bisherige Berücksichtigung der konkreten familiären Situation der Geförderten im AFBG? Welchen Handlungsbedarf sehen Sie in welchem Umfang und an welcher Stelle, um die Vereinbarkeit von Qualifizierung und Familie sowie Beschäftigung zu verbessern?*
9. *Wie bewerten Sie in diesem Zusammenhang die vorgeschlagene Regelung zur Anhebung des Erhöhungsbetrages von 179 € auf 210 € pro Kind und Monat sowie zu seiner Bezuschussung zu 50 %? Kann dies mehr Menschen mit Familie und Kindern zu beruflichen Fortbildungen motivieren?*

Die bisher bestehenden familienbezogenen Förderkomponenten im Rahmen des AFBG sind finanziell unzureichend, außerordentlich bürokratisch und undurchsichtig gewesen. Sie stellten alles in allem eher ein Qualifizierungshindernis für den angesprochenen Personenkreis dar.

Die durch die vorgeschlagenen Neuerungen zu erzielenden Erleichterungen für Fortbildungswillige mit Kindern sind zu begrüßen, reichen aber bei weitem nicht aus, um die Voraussetzungen für die Vereinbarkeit von Qualifizierung und Familie sowie Beschäftigung wesentlich zu verbessern. Es wird vorgeschlagen, den Kinderzuschlag beim Unterhaltsbeitrag auf deutlich mehr als 210 € pro Kind zu erhöhen und diesen zudem als Vollzuschuss zu gewähren.

Bereits in den Beratungen anlässlich der Einführung des AFBG und erneut bei dessen ersten Novellierung hat der DGB darauf hingewiesen, dass die starke Anlehnung beim Umfang der Förderung an die Regelungen im BAföG nicht der Lebenswirklichkeit der Zielgruppe entspricht. Die Sätze für den Unterhaltsbedarf der Geförderten aber auch die Sätze für den nicht dauernd getrennt lebenden Ehegatten sind eindeutig zu niedrig angesetzt.

*10. Wie beurteilen Sie die Beteiligung von Menschen mit Migrationshintergrund an beruflichen Weiter- und Aufstiegsfortbildungsmaßnahmen?*

*11. Wie bewerten Sie in diesem Zusammenhang die vorgeschlagenen Regelungen zur verbesserten Fördermöglichkeiten für Menschen mit Migrationshintergrund? Welche weiteren Maßnahmen halten Sie für notwendig oder auch sinnvoll, um die Beteiligung zu erhöhen?*

Das AFBG war bisher fest in der Hand deutscher Staatsbürger. Nach Angaben des Statistischen Bundesamtes besitzen 96,5 % der Geförderten die deutsche Staatsangehörigkeit. 2% der Geförderten mit ausländischer Staatsangehörigkeit kommen aus Nicht EU-Ländern und 1,5% aus EU-Ländern. Der Gesetzgeber tut deshalb gut daran, den Kreis der Förderberechtigten auf ausländische Fortbildungsinteressierte auszudehnen, die bereits langfristig aufenthaltsberechtigt sind oder lange in Deutschland leben und eine dauerhafte Bleibeperspektive haben. Der Verzicht auf eine Anknüpfung an eine vorherige Mindesterdwbsdauer, die das geltende AFBG verlangt, wird begrüßt.

Gleichwohl muss darauf hingewiesen werden, dass rund 1,8 Millionen ausländische Staatsangehörige auf einen befristeten Status und etwas mehr als 200.000 ohne Titel auf eine Duldung oder Gestattung angewiesen sind. In der integrationspolitischen Debatte, die vornehmlich Menschen mit dauerhaften Aufenthaltsstatus in den Blick nimmt, bleibt sowohl die Gruppe der „nur“ Geduldeten und die Gruppe der Statuslosen unberücksichtigt. Das gilt leider auch für den Gesetzesentwurf AFBG.

Der Aufenthaltsstatus beeinflusst die Teilhabemöglichkeiten in Bildung und Ausbildung sowie die Arbeitsmarktintegration. Zur Erreichung des Ziels, die Zahl der AFBG Geförderten massiv zu erhöhen, gehört auch mehr Mut im Bereich des Aufenthaltsstatus Veränderungen vorzunehmen.

Es wird vorgeschlagen, den Kreis der Förderberechtigten unabhängig vom Aufenthaltsstatus zu gestalten.

Es ist beispielsweise nicht nachvollziehbar, warum Personen, die sich nach § 18 des AufenthG in Deutschland aufhalten, nicht an Weiterbildungen teilnehmen sollten. Es sollte deshalb erwogen werden, diese Personengruppe in die Neufassung des Gesetzes aufzunehmen.

Im Hinblick auf die Kommentierung des Gesetzentwurfes, § 8 Abs. 2, halten wir die Begründung, wonach Menschen einen ständigen Wohnsitz im Inland haben müssen, um Weiterbildungsförderung erhalten zu können, nicht für angemessen. Es erscheint äußerst unwahrscheinlich, dass eine Familie nur deshalb ihren Lebensmittelpunkt ändert, um eine Weiterbildungsmaßnahme auf Kosten des deutschen Staates in Anspruch nehmen zu können. Da die Anforderung, einen Lebensmittelpunkt in Deutschland zu haben, in sich stimmig und ausreichend ist, sollten in den Erläuterungen keine Unterstellungen zur Erschleichung von Fördermitteln formuliert werden.

Der Gesetzesentwurf sieht vor, Personen mit Migrationshintergrund stärker in Weiterbildungsprogramme einzubinden. Um dieses Ziel zu unterstützen, wird eine zielgruppenorientierte Informationskampagne vorgeschlagen. Eine solche Kampagne sollte die neuen Inhalte des Gesetzes erläutern und Optionen und Vorteile von Weiterqualifizierung aufzeigen. Dies könnte zum Beispiel beinhalten, Informationen zur Weiterbildung gezielt an Unternehmer mit Migrationshintergrund zu senden und sie aufzufordern, die Informationen an die Angestellten weiterzuleiten. Weiterhin sollten Selbstvertretungsorgane der Migrantengruppen gebeten werden, Informationen zum neuen AFBG zu streuen und in ihrer Informations- und Pressearbeit aufzugreifen. Organisationen wie die Büros der Ausländerbeauftragten könnten dabei kompetente Partner sein.

*12. Wie bewerten sie die Beteiligung von Frauen an beruflichen Weiter- und Aufstiegsfortbildungsmaßnahmen? Welche Maßnahmen halten sie für notwendig oder auch sinnvoll, um deren Beteiligung zu erhöhen?*

Nach wie vor haben wir einen weitgehend geschlechtsspezifischen Arbeits-, Ausbildungs- und Weiterbildungsmarkt. Viele Menschen können dadurch ihre Potentiale nicht entfalten. 2007 waren 32 % der Geförderten Frauen. Dies bedeutete im Vergleich zum Vorjahr einen Rückgang von 3 %, während der Rückgang bei Männern lediglich bei 1 % lag.

Bei der Aufstiegsfortbildung setzt sich nur fort, was im Ausbildungsbereich beginnt. Bei den betrieblichen Ausbildungsverträgen erhalten Frauen ca. 40 % der Verträge. Über die Hälfte der Ausbildungsverträge junger Frauen entfallen immer noch auf „klassische“ Frauenberufe: Büro-, Bank-, oder Industriekauffrau, Friseurin oder Verkäuferin. In der Regel ist dies mit schlechter Entlohnung, mäßigen Aufstiegschancen und bescheidenen Zukunftsaussichten verbunden. In den industriellen Metallberufen beträgt der

Frauenanteil 2,3%, im Elektrobereich 3,6%, bei den IT Berufen sind es gerade einmal 1,5%.

Um die Gleichstellung von Frauen und Männern im Erwerbsleben zu verbessern und die Erwerbsbeteiligung von Frauen zu steigern, sind gleichstellungspolitische Initiativen notwendig. Dazu gehören:

- gleiche Löhne als eine wesentliche Voraussetzung für eine gerechte Teilhabe von Frauen am Erwerbsleben und die Steigerung der Erwerbsquote von Frauen. Auch deswegen halten wir an der Einführung flächendeckender Mindestlöhne fest, von denen Frauen in besonderem Maße profitieren würden;
- verbindliche Zielvorgaben für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen an Führungspositionen in Unternehmen, Verwaltung, Wissenschaft, Forschung und Aufsichtsratsgremien;
- ein Gleichstellungsgesetz für die Privatwirtschaft, um Frauen den Weg in Führungsfunktionen und Spitzenpositionen zu ebnen;
- Maßnahmen, um das Berufswahlspektrum von Frauen in Ausbildung und Studium zu erweitern und das Interesse von Mädchen und Frauen an einer größeren Berufsvielfalt – insbesondere auch an technischen Berufen — zu wecken und zu stärken.

13. *Wie bewerten Sie insgesamt den Umfang der förderfähigen Aufstiegsfortbildungen im AFBG?*

Der Kreis jener Menschen, die das AFBG in Anspruch nehmen können, muss erweitert werden. Eine ausgrenzende und restriktive Behandlung von Hochschulabsolventinnen und -absolventen ist unbegründet und könnte sich als ernstes Problem für das Ziel erweisen, dem prognostizierten Fachkräftemangel spürbar entgegenzuwirken.

Der DGB plädiert deshalb dafür, den § 6 Abs. 1, Satz 2 zu streichen.

14. *Wie beurteilen Sie in diesem Zusammenhang die Aufnahme der Fördermöglichkeit für Fortbildungen im Bereich der ambulanten und stationären Altenpflege? Wie bewerten Sie die Befristung dieser Regelung auf drei Jahre? Welche Konsequenzen erwarten Sie für den Fall, das es nicht gelingt, innerhalb der Frist die notwendigen landesrechtlichen Regelungen zu schaffen, um die Förderung in diesem wichtigen Bereich dauerhaft auf eine verbindliche Rechtsgrundlage zu stellen?*

Vor dem Hintergrund der sich verändernden Altersstruktur unserer Gesellschaft gehört die Pflege zu den wichtigsten Dienstleistungen der Zukunft. Der Bedarf an qualifizierten Pflegefachkräften steigt. Um diesen Bedarf langfristig zu decken, sind besondere Anstrengungen notwendig. Kranken- und Altenpflegeausbildung sollten zusammengeführt und praxisnahe Module für die Qualifizierung in der Kranken- und Altenpflege

entwickelt werden. Erforderlich ist eine Gleichstellung auch für die Leistungserbringung nach SGB V und für Lehr- und Leitungsfunktionen im Berufsfeld Pflege.

Die Erweiterung des Anwendungsbereichs des AFBG ist ein wichtiger Schritt, um die Attraktivität der Pflegeausbildung zu steigern. Damit verbunden sind die gesetzliche Ausweitung und Vereinheitlichung der Aufstiegsfortbildungen im Bereich der Altenpflege. Landesrechtliche Regelungen sind unerlässlich, um die Anrechnung und Anerkennung von Fortbildungen über die Grenzen von Bundesländern aber auch nationalen Grenzen zu verbessern. Gegebenenfalls sind bundeseinheitliche Fortbildungsordnungen nach § 53 BBiG auch für die Pflegeberufe zu erlassen. Die Orientierung an Weiterbildungsempfehlungen der Deutschen Krankenhausgesellschaft (DKG) kann nur eine Übergangslösung sein. Allgemein gültige Standards werden damit nicht gesichert.

Unverständlich bleibt die Einschränkung auf Altenpflegeberufe. Die DKG-Empfehlungen erfassen i.d.R. nur die Berufe nach dem Krankenpflegegesetz. Die Förderung von Aufstiegsfortbildung sollte aber auch auf andere Gesundheitsfachberufe ausgeweitet werden, wie die Berufe in der Physiotherapie, Ergotherapie, Logopädie, MTA-Berufe, Hebammen usw. Erfasst werden sollten mindestens die Berufe, die in Ausbildungsstätten an Krankenhäusern ausgebildet werden, die nach § 17a KHG finanziert werden. Auch Fortbildungsmaßnahmen für Heilerziehungspfleger/-innen und für Heilpädagoginnen/innen sollten förderungsfähig sein.

Um den hohen Fachkräftebedarf in der Altenpflege dauerhaft zu sichern, müssen die Finanzierungsstrukturen verbessert werden. Hierzu gehört eine bundesweit einheitliche Finanzierungsregelung bei der Altenpflegeausbildung nach dem Vorbild der Ausbildungsfonds gemäß § 17a KHG. Als Ausbildungshemmnis ist die unterschiedliche Trägerschaft in der Altenpflegeausbildung in schulische Träger einerseits und betriebliche Ausbildung andererseits anzusehen. Während genügend schulische Ausbildungsplätze vorhanden sind, mangelt es an Trägern für die praktische Ausbildung, insbesondere in der ambulanten Pflege. Eine Stärkung der betrieblichen Ausbildung bedarf einer finanziellen Regelung, die Ausbildungsbetriebe nicht benachteiligt. Solange Schulgeld und hohe Prüfungsgebühren verlangt werden dürfen, ist die Ausbildung in der Altenpflege gegenüber den anderen Pflegeberufen nicht konkurrenzfähig.

Gesundheits- und Pflegeberufe sind nicht dem BBiG zugeordnet. Im Hinblick auf einheitliche Qualitätsstandards und Zugangsregelungen, Transparenz, Gleichwertigkeit, Durchlässigkeit und Anschlussfähigkeit innerhalb des Berufsbildungssystems ist es notwendig, auch für diese Berufe einen gemeinsamen ordnungspolitischen Rahmen zu schaffen.

15. *Wie bewerten Sie in diesem Zusammenhang die vorgesehenen Regelungen zur Aufstiegsfortbildung zur Erzieherin/zum Erzieher in die AFBG-Förderung? Wie bewerten Sie die Aussicht, dass die KMK die notwendigen Voraussetzungen für eine dauerhafte Förderfähigkeit schafft?*

Bund, Länder und Kommunen haben vereinbart, dass bis 2013 schrittweise eine Betreuung für 35 Prozent der Unter-Dreijährigen aufgebaut wird. Ohne eine Stärkung der Ausbildungskapazitäten in der Erzieherinnen- und Erzieherausbildung ist dieses Ziel nicht zu erreichen. Daher müssen die Aus- und Fortbildungskapazitäten gesteigert, die Qualität der Ausbildung gestärkt und die Attraktivität des Berufsbildes aufgewertet werden. Außerdem müssen mehr Männer für den Beruf des Erziehers gewonnen werden. Eine flächendeckende Kompatibilität und Förderfähigkeit der Aufstiegsfortbildung durch das AFBG ist sicherzustellen. Hierfür müssen entsprechende landesrechtliche Regelungen geschaffen werden.

16. *Was sind aus Ihrer Sicht die zentralen Faktoren für die Motivation von Geförderten sich nach der Fortbildung selbständig zu machen und auch Arbeits- und Ausbildungsplätze zu schaffen? Welche Maßnahmen halten sie für notwendig oder sinnvoll, um diese Existenzgründungsmotivation zu erhöhen?*

17. *Wie bewerten Sie in diesem Zusammenhang die vorgeschlagene Regelung zur Erleichterung des Existenzgründungsteilerlasses, der zufolge bereits bei Beschäftigung eines/einer Auszubildenden oder eines/einer Arbeitnehmers/in ein Teilerlass möglich ist, hinsichtlich ihres Beitrages, die Zahl der Existenzgründungen zu erhöhen?*

Die vorgeschlagene Regelung zur Erleichterung des Existenzgründungsdarlehens wird sicher ein Kriterium sein, zusätzliche Auszubildende oder Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer einzustellen. Um Mitnahmeeffekte bei Auszubildenden zu vermeiden, sollte der teilweise Erlass des Darlehens nicht schon nach der Probezeit, sondern erst nach erfolgreichem Abschluss der Prüfung erfolgen.

Der DGB schlägt vor, § 13 b Abs.2, Nr. 3 a) wie folgt zu ändern: „33 Prozent für einen zusätzlichen Auszubildenden oder eine zusätzliche Auszubildende nach erfolgreichem Abschluss der Prüfung“

18. *Werden die in der Praxis etablierten neuen, auch IT-gestützten Lehr- und Lernformen durch das AFBG hinreichend abgedeckt?*

Die Präzisierung innerhalb der neuen Lernformen wird begrüßt. Allerdings sollten die zeitlichen Vorgaben der Dauer pragmatisch geregelt werden können.

19. *Wie bewerten Sie Bedeutung und Umsetzung der Qualitätssicherung in der Aufstiegsfortbildung? Wie bewerten Sie in diesem Zusammenhang die neue Fördervoraussetzung, dass die Bildungsanbieter entweder ein Qualitätszertifikat oder zumindest die Anwendung eines anerkannten Qualitätssicherungssystems nachweisen müssen? Welche weiteren Maßnahmen halten sie für notwendig oder sinnvoll, um die Qualitätssicherung zu gewährleisten oder zu verbessern?*

Die Qualitätssicherung in der Aufstiegsfortbildung ist unzureichend. Das Qualitätsgefälle zwischen den Bildungsanbietern ist groß. Die im Gesetzentwurf in § 2a festgeschriebenen Anforderungen an die Träger der Maßnahmen verbessern die Voraussetzungen für mehr Qualität in der Aufstiegsfortbildung, sie reichen allerdings nicht aus. Es ist unverständlich, warum nicht auch im AFBG dieselben Anforderungen hinsichtlich der Qualität der Maßnahmenträger zu stellen sind, die bei der Bundesagentur für Arbeit (BA) Anwendung finden. Die AZWV muss zum Maßstab für die gesamte berufliche Weiterbildung gemacht werden. Es darf keine unterschiedlichen Anforderungen an die Qualität der Aufstiegsfortbildungen und der durch die BA geförderte Weiterbildung geben. Nicht zuletzt mit Blick auf den Europäischen Qualifikationsrahmen, der im Anhang III Qualitätsanforderungen an Träger enthält, und mit Blick auf den Europäischen Qualitätsrahmen (EQARF) sind einheitliche Qualitätsstandards zu beachten. Die bisher gewählte Formulierung in § 2a) gewährleistet diese nicht.

Deshalb schlägt der DGB vor, § 2a zu ändern. Es wird vorgeschlagen, Ziffer 2. ‚ein System zur Sicherung der Qualität anwendet‘ ersatzlos zu streichen.

20. *Wie beurteilen sie die Auswirkungen der Novelle hinsichtlich des generellen Ziels, mehr Rechtsklarheit und Rechtssicherheit zu schaffen und den Verwaltungsvollzug spürbar zu erleichtern?*

Die genauere Beachtung und Bewertung einer erfolgreichen Maßnahmenteilnahme über festgeschriebene Nachweisverfahren (Zwischentestate) wird in anderen Bereichen der geförderten Bildung bereits seit längerer Zeit praktiziert. Hierzu gehört ebenso, die Bedingungen für eine Fortführung von begründet abgebrochenen Maßnahmen restriktiv zu handhaben. Die vorgeschlagenen Änderungen erscheinen geeignet, die Zielgerichtetheit und Effizienz der Aufstiegsfortbildungen zu erhöhen.

21. *Wie bewerten Sie insgesamt die AFBG-Novelle im Kontext des europäischen EQR - Prozesses (Europäischer Qualifikationsrahmen) bzw. dessen nationalen Umsetzung in einen Deutschen Qualifikationsrahmen (DQR)?*

Der Deutsche Qualifikationsrahmen (DQR) soll die Durchlässigkeit in und zwischen den Bildungsbereichen, insbesondere die Zugänge zum tertiären Bereich verbessern. Er ist darauf ausgerichtet, individuelle Qualitäts- und Kompetenzentwicklung zu ermöglichen. Dabei geht es um mehr Chancengleichheit und die Herstellung der Gleichwertigkeit von allgemeiner und beruflicher Bildung im Bildungssystem. Der DQR soll die Mobilität von Lernenden und Beschäftigten zwischen Deutschland und anderen europäischen Ländern sowie in Deutschland selbst erleichtern. Bildungseinrichtungen, Arbeitgeber und Arbeitnehmer sollen mit einem Übersetzungsinstrument Kompetenzen und Qualifikationen besser einordnen können und die Anerkennung von in Deutschland nachgewiesenen Qualifikationen und Kompetenzen in Europa verbessert werden.

Indem das AFBG das Ziel verfolgt, beruflich Qualifizierte bei der Erlangung von Weiterbildungsabschlüssen zu unterstützen, stärkt es die Attraktivität und Bedeutung von beruflicher Weiterbildung bezüglich der Zuordnung von Qualifikationen und Kompetenzen in einem DQR. Vor dem Hintergrund, dass die Qualitätssicherung und Entwicklung ein zentrales Element der europäischen Bildungs- und Berufsbildungspolitik ist, gilt dies insbesondere auch für die Qualitätssicherung in der Aufstiegsfortbildung.

22. *Welche Maßnahmen über die AFBG-Novelle hinaus halten Sie für notwendig oder sinnvoll, um die Fortqualifizierungsbeteiligung insgesamt zu erhöhen und den steigenden Fachkräftebedarf nachhaltig zu decken?*

Der Koalitionsvertrag 2005 beinhaltet eine große Bildungsoffensive. Weiterbildung sollte zur vierten Säule des Bildungssystems werden. Angekündigt wurde, mit bundeseinheitlichen Rahmenbedingungen eine Weiterbildung mit System zu etablieren. Von den im Regierungsprogramm genannten Vorhaben Bildungsberatung, Benachteiligtenförderung, Bildungssparen und Bildungszeitkonten hat die Koalition bisher nur einen Gesetzesentwurf zum Weiterbildungssparen auf den Weg gebracht. Der Effekt kann als geringfügig eingeschätzt werden. Mit dem Zweiten Gesetz zur Änderung des AFBG wird nunmehr ein weiterer Schritt zur Stärkung der Weiterbildung unternommen.

Ohne Zweifel gehen die vorgeschlagenen Änderungen des AFBG in die richtige Richtung. Es ist jedoch fraglich, ob die beabsichtigten Veränderungen dazu beitragen, die Weiterbildungsbeteiligung entscheidend zu erhöhen. Die erweiterten Förderbedingungen bleiben durch den engen finanziellen Rahmen eingeschränkt.



Diejenigen, die frühzeitig aus dem Bildungssystem ausgeschieden sind und deshalb nur eine niedrige formale Qualifikation haben, müssen als Erwachsene eine „zweite oder dritte Chance“ auf Erwerb eines formalen Abschlusses erhalten.

Einen Ansatz bietet hier das Programm „Weiterbildung gering qualifizierter und beschäftigter älterer Arbeitnehmer in Unternehmen“ der Bundesagentur für Arbeit. Damit sollen die Entstehung von Arbeitslosigkeit vermieden, Beschäftigungschancen und Beschäftigungsfähigkeit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer verbessert und dem Fachkräftemangel entgegengewirkt werden. Dieses beitragsfinanzierte Instrument der BA muss durch ein steuerfinanziertes Instrument ergänzt werden. Maßnahmekosten und Lebensunterhalt beim Nachholen schulischer und beruflicher Abschlüsse von Erwachsenen sollen durch staatliche Zuschüsse oder subventionierte Darlehen gefördert werden.

Notwendig ist ein umfassendes Konzept für „eine Weiterbildung mit System“. Dazu gehören auch Weiterbildungsmaßnahmen unterhalb der Aufstiegsfortbildung, das Erwerben von Zusatzqualifikationen sowie die Förderung von Abschlüssen an Hochschulen. Ein ganzheitliches System der Erwachsenenbildungsförderung wird vom DGB als konsequente Weiterführung des AFBG unterstützt. Es muss verbunden werden mit Bundesregelungen für die Weiterbildung, die Lernzeiten, Finanzierung, Bildungs-, Berufs- und Arbeitsberatung, Qualitätssicherung umfassen. Sie müssen auch Kriterien für die Qualifikation des Weiterbildungspersonals enthalten.

Stellungnahme

von

Dr. Dieter Dohmen

Forschungsinstitut für Bildungs- und Sozialökonomie  
(FiBS)

zum Fragenkatalog zur

öffentliche Anhörung des Ausschusses für Bildung,  
Forschung und Technikfolgenabschätzung

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

am 26. Januar 2009

**Dr. Dieter Dohmen, Forschungsinstitut für Bildungs- und Sozialökonomie (FiBS)**

**Stellungnahme zur Anhörung des Ausschusses für Bildung, Forschung und Technikfolgenabschätzung zum „Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz – Meister-BAföG“ am 26. Januar 2006**

Vorbemerkung: Die nachfolgenden Ausführungen gehen eher auf grundlegende und übergreifende Aspekte der Weiterbildungsfinanzierung ein. Zu Details des AFBG können andere Experten sicherlich besser Stellung nehmen.

Die Weiterbildungsfinanzierung hat ein grundlegendes strukturelles Defizit und Dilemma: Sowohl Individuen und Unternehmen als auch der Staat haben zwar erhebliche Vorteile von Weiterbildung, insbesondere in Zeiten eines bevorstehenden demografischen Wandels. Da sich die Erträge aber meist auf alle drei Ebenen gleichzeitig verteilen, kann keine der drei Ebenen die gesamten Erträge internalisieren, sodass vielfach kein ausreichender Ansatz für die alleinige und vollständige Übernahme der jeweiligen Ausgaben und Kosten besteht. Hieraus folgt aber zwingend, dass es zu unzureichenden Weiterbildungsaktivitäten und -investitionen kommt.

Ferner ist der jeweilige Planungshorizont bei vielen Beteiligten auch eher kurzfristig auf ein oder zwei Jahre ausgerichtet, während er im Bereich der Weiterbildung oft deutlich länger sein müsste. Auch dies führt dazu, dass erst längerfristig wirksame Weiterbildungsinvestitionen unterlassen werden. Stattdessen werden vor allem kurzfristig wirksame bzw. kurzfristig notwendige Maßnahmen durchgeführt. Bei einkommensschwachen Bevölkerungsschichten kommen fehlende Finanzmittel, bei oft eher kostenintensiven Maßnahmen (u.a. Nachholen eines fehlenden Schul- und/oder Berufsabschlusses oder Neuqualifizierung) und zum Teil eine fehlende Perspektive hinzu.

Die vorstehenden Ausführungen bedeuten nicht, dass generell nicht in Weiterbildung investiert wird, schließlich wenden sowohl Unternehmen als auch Individuen durchaus beträchtliche Beträge für Weiterbildung auf: Den höchsten Anteil an den direkten Ausgaben hatten nach Berechnungen des Deutschen Instituts für Erwachsenenbildung mit rund € 11,4 Mrd. (47,4 %) die Individuen, gefolgt von den Betrieben mit € 10,0 Mrd. (41,3 %). Die öffentlichen Haushalte trugen € 1,4 Mrd. (6,0 %) und die BA € 1,3 Mrd. (5,4 %). Werden auch die indirekten Ausgaben berücksichtigt, dann erhöht sich der Gesamtaufwand auf € 47,5 Mrd., von denen die Betriebe mit € 29,3 Mrd. (61,7 %) den höchsten Anteil tragen, gefolgt von den Individuen mit 15,5 Mrd. (32,5 %). Die Kosten der öffentlichen Hand und der BA bleiben nach dieser Darstellung unverändert, was allerdings insofern eine Unterschätzung darstellt, als sie durch Steuermindereinnahmen an die Kosten der Betriebe und der Individuen beteiligt sind. Dies bedeutet zugleich, dass die individuellen und betrieblichen Kosten überhöht ausgewiesen sind. Unter Berücksichtigung der gesetz-

lichen Veränderungen ergibt sich – angelehnt an die Methodik von Dohmen/Hoi (2004) – ungefähr folgende Finanzverteilung:

|                  | Mrd. Euro   | in Prozent    |
|------------------|-------------|---------------|
| Öffentliche Hand | 8,2         | 17,3%         |
| Betriebe         | 24,6        | 51,8%         |
| Individuen       | 13,4        | 28,2%         |
| BA               | 1,3         | 2,7%          |
| <b>Summe</b>     | <b>47,5</b> | <b>100,0%</b> |

Quelle: eigene Berechnungen nach DIE 2008

Die Unternehmen tragen danach etwas mehr als die Hälfte aller Weiterbildungskosten, die Individuen knapp 30 % und die öffentliche Hand (Staat und BA) 20 %. Von diesem € 9,5 Mrd. der öffentlichen Hand entfällt der größte Anteil auf die Steuermindereinnahmen aufgrund der Körperschaftsteuer, d.h. die indirekte Beteiligung des Staates an den Weiterbildungskosten der Unternehmen.

Bei den Individuen beteiligt sich der Staat über die progressive Einkommensteuer an den Weiterbildungskosten, wovon allerdings zwangsläufig nur die Personen „entlastet“ werden, die überhaupt Steuern zahlen. Ein Großteil der unteren und auch mittleren Einkommen zahlt jedoch keine Einkommensteuer und profitiert daher auch nicht von dieser indirekten staatlichen Kofinanzierung, zumal Weiterbildungsausgaben bei abhängig Beschäftigte nur dann zur Steuermindereinnahme führen, wenn diese und soweit diese, ggf. zusammen mit anderen Werbungskosten den Arbeitnehmer-Pauschbetrag von € 920 übersteigen. Die vor kurzem eingeführte Weiterbildungsprämie stellt zwar ebenso wie einige Länderregelungen und die Möglichkeit zur vorzeitigen Entnahme von Ansparungen im Rahmen des Vermögensbildungsgesetzes eine nennenswerte Verbesserung der Rahmenbedingungen dieser Zielgruppe dar, ist allerdings nicht geeignet, die bestehenden Finanzierungslücken bei Personen mit unteren und mittleren Einkommen oder mit geringem Bildungsniveau wirklich zu schließen. Hierfür waren die Vorgaben des Koalitionsvertrags (Haushaltsneutralität) zu restriktiv und konnten auch durch die Einbeziehung des Europäischen Sozialfonds nur teilweise „umgangen“ werden. Auch die vorgesehene Einführung eines Weiterbildungsdarlehens kann zwar einen Teil der Lücke, insbesondere bei kostenintensiven Maßnahmen, nicht jedoch die gesamte Lücke schließen. Auch die Grundfinanzierung diverser Weiterbildungsträger richtet sich nur bedingt an die unteren und mittleren Einkommen.

Da bestehenden Finanzierungsregelungen begünstigen daher einkommensstärkere und bildungsaffine Gruppen überproportional und verstärken damit die Umverteilungswirkungen der Finanzierung vorgelagerter Bildungsbereiche, wie eine kürzlich veröffentlichte Studie des FiBS (Dohmen 2008) auf der Basis aktueller Daten erneut belegt. Es besteht daher besonderer/zusätzlicher Handlungsbedarf bei den Gruppen, die von den bestehenden Finanzierungsstrukturen weniger begünstigt werden; dies sind zugleich die Gruppen, die derzeit unterproportional an Weiterbildung teilnehmen. Es ist daher von einem unmittelbaren Zusammenhang zwischen den Finanzierungs- und Teilnahmestrukturen auszugehen.

Als zentrale Gruppen für weitere Fördermaßnahmen sind daher zu benennen: **untere und mittlere Einkommen, Personen ohne Berufsausbildung und/oder Schulabschluss sowie ältere Erwerbstätige (Frage 1).** Dies erfordert **zielgerichtete zusätzliche öffentliche Ausgaben.** Eine verbesserte Förderung der genannten „Problemgruppen“ hätte auch die höchsten Erträge für die öffentlichen Haushalte und wäre auch insofern eine lohnende Investition. Schließlich ist der Verbleib oder (Neu)-Einstieg in den Arbeitsmarkt in erheblichem Maße mit dem Qualifikationsniveau der betroffenen Personen gekoppelt. **Als weitere Zielgruppe staatlicher Aktivitäten sind kleine Unternehmen zu nennen, hier sind es oft weniger die finanziellen Bedingungen bzw. Kosten, sondern strukturelle Rahmenbedingungen, die die Weiterbildung einschränken bzw. verhindern.**

Im Rahmen der Diskussionen über das Konjunkturpaket II wäre eine stärkere Berücksichtigung der Bildung und Weiterbildung wünschenswert gewesen, da dies kurzfristige und kurzfristig wirksame öffentliche Ausgaben mit zukunftsorientierten Maßnahmen für bestimmte Zielgruppen kombiniert hätte. Sollte ein weiteres Konjunkturpaket erforderlich werden, was sicherlich niemand wünscht, so wäre der Bildungsbe- reich ein geeigneter Ansatzpunkt, wie in meinem Kommentar „Bildung für die Konjunktur – Konjunktur für die Bildung“ ausführlicher dargelegt.

Hierbei ist eine subsidiäre Förderung, die die unterschiedlichen Bedürfnisse und Möglichkeiten der je- weiligen Zielgruppe berücksichtigt, einer undifferenzierten Förderung für alle auf Zuschussbasis vorzuzie- hen. Durch eine solche undifferenzierte Förderung werden in weiten Teilen nur private Mittel durch öffentli- che substituiert, sodass es zu Mitnahmeeffekten durch ohnehin weiterbildungsaktive Personen(gruppen) kommt, die zielungenau und kostenintensiv sind. Dies belegen auch internationale Erfahrungen (siehe hierzu weiter unten). Für die Zielgruppen, bei denen tatsächlich Handlungsbedarf besteht wären dann entsprechend geringere Mittel vorhanden.

Internationale Erfahrungen verweisen ferner recht deutlich darauf (Siehe Dohmen 2007), dass Ansätze des „echten“ Bildungssparens, i.S. eines längerfristigen Ansparens, nur wenig Potenzial haben. Entweder ist der Betrag zu niedrig, um dafür anzusparen, oder der Horizont zu kurz, um anzusparen. Um z.B. einen Betrag von € 4.000 zu erreichen, müssten monatlich € 100 über gut 3 Jahre angespart werden. Dies überschreitet aber den Planungshorizont der allermeisten Weiterbildungen. Nicht umsonst hat sich das echte Ansparen europaweit trotz erheblicher Diskussionen nicht durchgesetzt. Für die Banken sind solche Beträge ebenfalls zu niedrig und zudem mit hohen Verwaltungskosten verbunden.

Genutzt werden könnte allenfalls die deutsche Neigung „Steuersparmöglichkeiten“ zu erschließen. Wie von Dohmen/de Hesselle/Himpele (2007) skizziert, könnte in Analogie zur Ansparschreibung nach § 7g EStG eine Möglichkeit geschaffen werden, die explizit auf (Weiter)-Bildung abhebt und die die Steuerlast im Ansparsjahr mindert. Wird der angesparte Betrag nicht für Weiterbildung verausgabt, wird ein Strafzins fällig, sodass Individuen und/oder Unternehmen einen Anreiz hätten, dass steuerlich angesparte Geld für

Weiterbildung zu nutzen. Diese Regelung wäre intertemporal haushaltsneutral, es sei denn, die Weiterbildungsbeteiligung würde erhöht. Versuchte Mitnahmeeffekte hätten keine negativen Effekte zur Folge, da sie verzinst zurückgezahlt würden.

Von besonderer Bedeutung sind dabei auch Beratungs- und Motivationsmaßnahmen sowie zielgruppenadäquate Angebote, die das Finanzierungssystem unterstützen und ergänzen müssen (siehe hierzu ebenfalls Dohmen/de Hesselle/Himpele (2007) sowie Dohmen (2007) für den internationalen Bereich. Bei KMU sollten ebenfalls umfassendere Unterstützungsmaßnahmen hinsichtlich Personalentwicklung und Trainingsplanung hinzukommen.

Abschließend sei noch darauf hingewiesen, dass die Maßnahmen der Bundesagentur für Arbeit, die sich an die relativ eng definierte Zielgruppe der Arbeitslosen bzw. von Arbeitslosigkeit Bedrohten richten, zwar ein wichtiger Baustein, jedoch nur einen relativ kleinen Teil der hier genannten Zielgruppen erreicht. Weitergehende Maßnahmen sind seinerzeit aufgrund der Ergebnisse von sehr kurzfristig angelegten und unzureichenden ökonomischen Studien abgeschafft worden. Da neuere und methodisch ausgereifere Studien zeigen, dass solche Maßnahmen durchaus positive Effekte für die jeweiligen Teilnehmer haben, sollte eine Wiedereinführung bzw. Ausweitung entsprechender Förderprogramme geprüft werden.

#### **Zum AFBG**

Das Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (AFBG, auch Meister-BAföG) richtet sich an eine besondere spezielle Zielgruppe, sofern die Teilnehmenden nicht über ausreichendes Einkommen und Vermögen verfügen und bestimmte Voraussetzungen erfüllt sind.

Das Meister-BAföG richtet sich mit seiner Förderung von bisher max . € 10.226 (zu 30,5 % als Zuschuss und 69,5 % als Darlehen) an die Gruppe derer, die sich höher qualifizieren wollen. Sie stellt damit eine sinnvolle Ergänzung zum BAföG für Schüler und Studierende dar. Zu begrüßen sind auch die Einbeziehung weiterer Qualifizierungsbereiche in Bildungs- und Sozialberufen sowie die Erhöhung der kindbezogenen Förderung. Wenig zielführend ist hingegen der Darlehensteilerlass bei erfolgreichem Abschluss. Wer einen Qualifizierungsaufwand betreibt, wie er üblicherweise zum Durchlaufen eines beruflichen Fortbildung erforderlich ist, braucht keinen zusätzlichen Anreiz zum Bestehen der Prüfung. Die Zielsetzung wird immer sein, die Prüfung erfolgreich abzuschließen. Dies bedeutet, hier wird ein hoher finanzieller Aufwand betrieben, der weitestgehend in Mitnahmeeffekten mündet. Unter Umständen könnte sogar der negative Effekt entstehen, dass Personen mit Prüfungs- oder Versagensangst noch stärker unter Druck gesetzt werden und damit der Prüfungserfolg eher behindert als gefördert wird.

In Einzelfällen ungünstig auswirken könnte sich auch der Teilerlass bei Unternehmensgründung bzw. Einstellung von Mitarbeitern (§ 13b Abs. 2 AFBG), da ein Anreiz besteht, einen neuen Mitarbeiter oder Auszubildenden vorzeitig einzustellen bzw. die Einstellung vorzuziehen, ohne das die wirtschaftliche

Grundlage nachhaltig geschaffen ist. Unabhängig davon ist die Förderung einer Existenzgründung durchaus positiv zu bewerten; problematisch kann jedoch die Einhaltung bestimmte Stichtage sind.

Nicht ganz einsichtig ist auch der unterschiedliche Darlehensanteil zwischen dem BAföG und dem AFBG. Wenn allgemeine und berufliche Ausbildung gleichgestellt werden soll, ist dies m.E. nicht zu begründen.

Grundsätzlich positiv zu bewerten sind Maßnahmen zur Qualitätssicherung. Ob allerdings das nun eingeführte Erfordernis eines sog. „Gütesiegels“ für bereits am Markt operierende bzw. bisher AFBG-fähige Träger erforderlich ist, erscheint zweifelhaft, sofern es keine Beschwerden bzgl. der Qualität gibt. Anders ist dies bei Trägern, die neu entstehen.

### **Exkurs: Weiterbildungsfinanzierung in Europa**

Im internationalen Kontext zeigt sich, dass die Weiterbildungsbeteiligung in Deutschland vergleichsweise gering ist. Dänemark oder England haben eine Quote, die dreimal so hoch wie die deutsche ist, wobei die Bildungs- und Weiterbildungssysteme nicht immer unmittelbar vergleichbar sind, sodass es zu Verzerrungen kommen dürfte. Ferner stellt die duale Berufsausbildung durchaus ein solideres Fundament für junge Menschen dar als es bisweilen bei den schulischen Formen der Berufsausbildung in anderen Ländern der Fall ist. Dies soll allerdings nicht überdecken, dass dringender Handlungsbedarf bei der Weiterbildungsfinanzierung und der Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung in Deutschland besteht.

Länderübergreifend gering ist die Bereitschaft, hohe Summen für die eigene Weiterbildung einzusetzen, wenngleich eine vergleichsweise kleine Personengruppe auch bereit ist, Beträge von deutlich über € 1.000 und teilweise auch über € 5.000 zu verausgaben. Weiterhin zeigt sich ebenfalls länderübergreifend, dass es einen starken positiven Zusammenhang zwischen Vorbildung und Weiterbildungsbeteiligung gibt, und dass mit etwa 55 Jahren die Beteiligung an Weiterbildung signifikant abnimmt; aber auch hier sind andere Länder deutlich besser als Deutschland.

Bei den „europäischen“ Modellen der Weiterbildungsfinanzierung zeigt sich eine starke Tendenz, sogenannte „individuelle Lernkonten“ (ILAs – Individual Learning Accounts) einzuführen, wobei der Begriff etwas irreführend ist, dass es kaum Modelle gibt, bei denen tatsächlich angespart wird. Vielmehr gibt es meist einen vergleichsweise begrenzten staatlichen Förderbetrag, der durch Eigenleistungen der Individuen, teilweise auch der Unternehmen ko-finanziert werden muss. Es zeigt sich zugleich eine leichte Tendenz, die Förderung auf bestimmte Zielgruppen, wie z.B. Geringqualifizierte, zu fokussieren, allerdings fördern etliche Länder auch ein breites Spektrum an Personen mit unterschiedlichen Voraussetzungen bzw. nur mit geringen Einschränkungen hinsichtlich der Förderfähigkeit.

In den meisten Fällen zeigen sich beträchtliche, wenn auch nicht unbedingt sehr hohe Mobilisierungseffekte, die zugleich mit, teilweise erheblichen, Mitnahmeeffekten einhergehen. Hierbei ist darauf hinzu-

weisen, dass es kein Modell gibt, das völlig ohne „unerwünschte Nebenwirkungen“ ist. Entweder gibt es Mitnahmeeffekte oder wichtige Zielgruppen nehmen kaum an Weiterbildung teil.

Einige weitere Aspekte sind von zentraler, länderübergreifender Bedeutung. Informations- und Beratungs- wie auch Qualitätssicherungssysteme sind unabdingbar für ein funktionsfähiges System der Weiterbildungsfinanzierung bzw. Stimulierung der Weiterbildungsbeteiligung – und wirklich alle Länder, die in den vergangenen Jahren ILAs eingeführt haben, haben von den englischen Erfahrungen gelernt. Interessant ist auch, dass solche Lernkonten oder Gutscheine auch die Weiterbildungsfinanzierung in kleineren und mittleren Unternehmen eingeführt worden sind; mit durchaus positiven Effekten auf deren Weiterbildungsbeteiligung.

Von deutlich geringerer Bedeutung als ILAs sind einerseits echte Ansparmodelle, bei denen also Geld über einen längeren Zeitraum im klassischen Sinne angespart wird, und Darlehensangebote. Letztere sind allerdings insofern als wichtiges Komplementärangebot anzusehen, als teure Weiterbildungen oft nicht ohne Darlehen finanziert werden können; dies gilt vor allem für Individuen, zum Teil aber auch für (kleinere und mittlere) Unternehmen.

Vor diesem Hintergrund ist anzumerken, dass ein „echtes“ Bildungssparen nur wenig Potenzial hat (siehe oben).



Kiel, 22. Januar 2009

Carla-Maria Cremer  
Leiterin des Referates Weiterbildungspolitik, VII61  
Ministerium für Wissenschaft, Wirtschaft  
und Verkehr des Landes Schleswig-Holstein  
Stellvertretend für den Arbeitskreis Weiterbildung  
Der Kultusministerkonferenz

**Stellungnahme zum Fragenkatalog zur öffentlichen Anhörung  
„Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz – Meister-BAföG“  
des Ausschusses für Bildung, Forschung und Technikfolgenabschätzung  
des Deutschen Bundestages.**

- 1. Wie bewerten Sie insgesamt die Situation im Bereich der Förderung der Weiterbildung und der Aufstiegsqualifizierung und welchen konkreten Handlungsbedarf sehen sie in welchem Umfang und an welcher Stelle?**

**Antwort:**

Die Basis der Weiterbildungsförderung in Deutschland wird über die flächendeckende Förderung der Weiterbildungs- und Erwachsenenförderung durch die Länder mittels institutioneller und/oder investiver Förderung z.B. für die Volkshochschulen und Berufsbildungsstätten gewährleistet. In der Förderung der beruflichen Weiterbildung wurden in den vergangenen Jahren erhebliche Verbesserungen durch Bund und Länder vorgenommen. Arbeitslose Personen können eine Weiterbildungsförderung der Bundesagentur für Arbeit bzw. durch die Arbeitsgemeinschaften erhalten. Geringqualifizierte und ältere Beschäftigte können aus dem sog. WeGeBau Programm der Bundesagentur für Arbeit gefördert werden. Beschäftigte mit unteren und mittleren Einkommen können seit Ende 2008 die sog. Bildungs- bzw. Weiterbildungsprämie erhalten, das Weiterbildungsdarlehen ist ab 2009 vorgesehen, Aufstiegsfortbildungsmaßnahmen können über das Meister-BAföG gefördert werden, die verbesserte Qualifizierungsförderung für Menschen in Kurzarbeit ist im Rahmen des Konjunkturpaketes II kurzfristig in Aussicht gestellt. Die Länder halten darüber hinausgehende zielgruppenbezogene Programme vor. Zum Beispiel unterhalten die Länder Nordrhein-Westfalen, Hessen und Schleswig-Holstein spezielle Weiterbildungsprogramme zur Förderung der Weiterbildung von Beschäftigten in kleinen und mittleren Unternehmen. Für die Zukunft wird es darum gehen müssen, die vorhandenen Förderprogramme und –instrumente noch besser aufeinander abzustimmen und das Zusammenwirken zwischen Bund und Ländern im Bereich der Weiterbildung effizienter zu gestalten.

Ggfs. wird es notwendig sein, z.B. über Fonds oder Stiftungen oder allgemein zugängliche Programme zu schaffen, um Menschen in die Förderung beruflicher Weiterbildung einzubeziehen, die „durch alle Förderraster und Programme fallen“.

**2. Wie bewerten Sie diesbezüglich die Novellierungsvorschläge des Regierungsentwurfs?**

**Antwort:**

Der vorliegende Regierungsentwurf sieht erhebliche Verbesserungen in der Förderung der Aufstiegsfortbildung vor. Diese Verbesserungen sind nach Ansicht auch des Facharbeitskreises von Bund und Ländern (OBLAFBG) geeignet, die Aufstiegsfortbildung attraktiver zu machen und damit auch einen Beitrag zu leisten zu den Anforderungen in Bezug auf den zunehmenden Fachkräftebedarf in Deutschland.

**Kann mit Hilfe der vorgeschlagenen Änderungen im AFBG das Meister-BAföG einen Beitrag leisten, noch mehr Menschen zu Aufstiegsfortbildung zu motivieren und diese auch tatsächlich erfolgreich abzuschließen?**

**Antwort:**

Die vorgeschlagenen Änderungen im AFBG weiten einerseits die Gruppe der Anspruchsberechtigten aus und machen andererseits das Meister-BAföG deutlich attraktiver. Zum Beispiel werden zukünftig auch die Personen förderbar sein, die bereits eine andere selbstfinanzierte Aufstiegsfortbildung abgeschlossen haben. Durch die Einbeziehung der Prüfungsphasen und die Zeiten zur Anfertigung des Meister- oder Prüfungsstückes in die Unterhaltsförderung werden mehr Meister-BAföG-Kurse erfolgreich abgeschlossen werden können. Die Ländervertreter gingen in den Beratungen davon aus, dass die vorgesehenen Novellierungen durchaus mehr Menschen zur Aufstiegsfortbildung motivieren. Die Novelle bildet aber auch durchaus die begrenzten Spielräume der öffentlichen Haushalte beim Bund und den Ländern ab.

**3. Wie bewerten Sie die vorgeschlagene Regelung zur Flexibilisierung der AFBG-Förderung, indem die Beschränkung der Förderung auf eine erste Aufstiegsfortbildung aufgegeben wird, hinsichtlich ihrer Wirkung auf die Förderzahlen?**

**Antwort:**

Die Änderungen des AFBG's, wonach zukünftig ein Förderanspruch auf *eine* und nicht nur auf *die erste* Aufstiegsfortbildung besteht, wird zu einer Erhöhung der Teilnehmerzahlen führen. Bisher waren Personen, die eine Aufstiegsfortbildung z. B. selbstfinanziert hatten, von einer Förderung ausgenommen. Insofern stellt diese Gesetzesänderung nicht nur eine Attraktivitätssteigerung und eine Ausweitung der potentiellen Nutzer dar, sondern ist auch eine Maßnahme zur Gleichbehandlung. Bis dato wirkte sich bereits persönlich erfolgtes finanzielles Engagement für

eine Aufstiegsfortbildung nachteilig aus. Quantifizierbar ist die Wirkung dieser Änderung meines Wissens nicht, da die Ablehnungsfälle nicht entsprechend differenziert erhoben werden. Die Teilnehmerzahl von Personen in mittlerem Alter in der AFBG-Förderung ist in den letzten Jahren gestiegen. Es kann davon ausgegangen werden, dass insbesondere diese neue Regelung noch mehr älteren Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen eine neue Förderungsmöglichkeit eröffnet.

#### **4. Wie beurteilen Sie die vorgeschlagene Regelung zur Aufnahme der Prüfungsvorbereitungszeit in die Förderung?**

**Antwort:**

Nach der vorgesehenen Gesetzesnovelle sollen zukünftig auch die Prüfungsvorbereitungszeiten in die Förderung aufgenommen werden. Diese Maßnahme wird aus fachlicher Sicht uneingeschränkt positiv bewertet. Diese Maßnahme fördert nach Ansicht der zuständigen Fachressorts auf Bund- und Länderebene auch insbesondere den erfolgreichen Abschluss der Maßnahmen. Durch den Ausschluss der Prüfungsvorbereitungszeit entstanden in der Vergangenheit zum Teil unvermeidbare Lücken zwischen den eigentlichen Kursen mit einer Förderung und den zum Teil deutlich späteren Prüfungen, so dass Teilnehmer gezwungen waren, zwischenzeitlich oder parallel zur Prüfungsvorbereitung auch wieder ihre Berufstätigkeit aufzunehmen. Die teilweise ungesicherte Unterhaltssituation der Teilnehmer war sicherlich nicht förderlich für den erfolgreichen Abschluss der Aufstiegsfortbildung.

#### **5. Was sind aus ihrer Sicht die zentralen Faktoren für die Motivation, eine Aufstiegsfortbildung aufzunehmen und auch erfolgreich abzuschließen?**

**Antwort:**

Die zentralen Faktoren und die Motivation für eine Aufstiegsfortbildung werden maßgeblich individuell und durch die Berufssparten geprägt. Dies ergibt sich aus dem Umstand, dass die beruflichen Perspektiven, die sich durch eine Aufstiegsfortbildung ergeben, je nach Wirtschaftsbereich und Berufssparte unterschiedlich sind. Im Handwerksbereich, der klassischen Handwerksmeisterinnen- und -meisterausbildung führen sie in der Regel in eine Selbständigkeit. Im Industriebereich stellt sich dies anders dar. Z.B. Techniker oder Industriemeister arbeiten in der Regel in größeren Betrieben im Produktionsbereich. Die Aufstiegsfortbildung eröffnet ihnen i.d.R. einen Aufstieg innerhalb eines Betriebes. Zentrale Faktoren sind danach für den Bereich des Handwerks einen eigenständigen Betrieb zu eröffnen, also sich selbständig zu machen. Im Bereich der Industrie und zum Teil auch im Dienstleistungsbereich bedeutet das, innerbetrieblich einen Aufstieg zu realisieren und bessere Einkunftsöglichkeiten zu erreichen, ggf. Vorgesetzten- und Leitungsfunktionen zu übernehmen. Vergleichbares gilt auch für den Bereich der Gesundheitsberufe, wonach die Aufstiegsfortbildungen in der Regel in verantwortungsvollere Tätigkeitsbereiche münden und zu Spezialisierungen in Fachbereichen führen.

**Welche Maßnahmen halten Sie für notwendig oder sinnvoll, um diese Fortbildungsmotivation zu erhöhen?**

**Antwort:**

Um die Fortbildungsmotivation insgesamt zu erhöhen, bedarf es keiner isolierter Maßnahmen nur für die sogenannte Aufstiegsfortbildung. In den skandinavischen Ländern z.B. hat das Lebenslange Lernen, die Erwachsenenbildung, die Weiterbildung insgesamt eine deutlich höhere gesamtgesellschaftliche Akzeptanz und Anerkennung insbesondere auch innerhalb der Betriebe und unter den Beschäftigten. Eine größere gesellschaftliche Akzeptanz und Anerkennung von Weiterbildung und damit auch von Aufstiegsfortbildung ist die beste Motivationsförderung. Darüber hinaus könnten die bereits vorhandenen Instrumente und Maßnahmen, z.B. die Werbemaßnahmen für Aufstiegsfortbildung, die Information über Aufstiegsfortbildung und eine gezielte Beratung zur Umsetzung und Ermöglichung von Aufstiegsfortbildung noch deutlich verbessert werden. Eine darüber hinausgehende Maßnahme, die auch im Rahmen des Bildungsgipfels und in einigen Ländern bereits aufgegriffen wurde, ist die Eröffnung des Hochschulzugangs für Meister bzw. für vergleichbar Qualifizierte (berufliche Aufstiegsfortbildung). Die Eröffnung des Hochschulzugangs durch eine Aufstiegsfortbildung kann ein zusätzlicher Beitrag zur Motivationserhöhung sein. Sie dient aber auch zur Realisierung einer besseren Durchlässigkeit zwischen den Bildungsbereichen und einer Verbindung zwischen beruflicher Aus-, Fort- und Weiterbildung mit der hochschulischen Bildung.

**6. Wie bewerten Sie in diesem Zusammenhang die vorgeschlagene Regelung zum zusätzlichen Teilerlass von 25% des Restdarlehens bei Bestehen der Prüfung hinsichtlich ihres Beitrages zur Motivation und zum erfolgreichen Abschluss**

**Antwort:**

Weitergehende Maßnahmen wären wünschenswert. Sie sind geeignet, die Fortbildungsmotivation zu steigern. Zu dieser Frage verweise ich auf die Stellungnahme des Bundesrates, wonach bezweifelt wird, dass ein späterer Darlehensteilerlass ein entscheidender oder zumindest maßgeblicher Motivationsgrund für eine Aufstiegsfortbildung ist. Neben dem eigentlich entscheidenden Wunsch nach beruflichem Aufstieg verweist der Bundesrat insbesondere auf die mit der Gesetzesnovelle verbundenen verbesserten Fördertatbestände. Nach Ansicht des Bundesrates hängt die Teilnahme oder das Bestehen der Prüfung entscheidend von persönlichen Fähigkeiten bzw. persönlich privaten Umständen ab und weniger von einem Darlehensteilerlass. Ein in Aussicht gestellter Darlehensteilerlass wird als nicht zielführend für die dauerhafte Teilnahme an einem Kursus oder einen erfolgreichen Prüfungsabschluss angesehen. Dem gegenüber bewertet der Bundesrat einen Existenzgründungserlass im Hinblick auf arbeitsmarktpolitische Überlegungen anders als einen sog. Erfolgserlass. Dabei wird auch die kritische Lage der öffentlichen Haushalte einbezogen, da der Darlehensteilerlass erhebliche Auswirkungen auf die Mittelbereitstellungen beim Bund und den Ländern hat. Der Bundesrat kommt deswegen zu dem Schluss, dass der Darlehensteilerlass in keinem wirtschaftlich vernünftigen Verhältnis zu den zu erwartenden Effekten steht.

7. **Welche weiteren Maßnahmen im AFBG sind aus Ihrer Sicht notwendig oder hilfreich, um die Fortbildungsmotivation zu steigern?**

**Antwort:**

Die mit der Novelle vorgesehenen Verbesserungen im AFBG bilden die Diskussion zwischen den fachlich zuständigen Vertretern von Bund und Ländern und Verwaltungsbehörden ab und berücksichtigen die Möglichkeiten der Haushalte. Darüber hinausgehende Maßnahmen werden in der Regel die Bereitstellung zusätzlicher Mittel erfordern. Zu nennen wären in diesem Zusammenhang z.B. die Bewilligung von Unterhaltsleistungen unabhängig von der Vermögenssituation der Antragsteller, eine Anhebung der Unterhaltsleistung in Anlehnung an vorangegangene Einkommensverhältnisse, die Nichtberücksichtigung von Leistungsprämien, die zum Teil von entsendenden Betrieben bereitgestellt oder in Aussicht gestellt werden.

8. **Wie bewerten Sie hinsichtlich der Fortbildungsmotivation die Bedeutung der Zuschussquote zur Unterhaltsförderung bei Vollzeitmaßnahmen?**

**Antwort:**

Die Zuschussquote zur Unterhaltsförderung bei Vollzeitmaßnahmen kann hinsichtlich der Fortbildungsmotivation nicht grundsätzlich positiv bewertet werden. Sie bildet vielmehr die Spielräume der öffentlichen Haushalte ab. Grundsätzlich problematisch ist der Umstand, dass bei der Berechnung der Zuschussquote zur Unterhaltsförderung ein direkter Bezug zum Bundesausbildungsförderungsgesetz genommen wird. Das ist lebensfern. Die Situation der Menschen in Aufstiegsfortbildungen unterscheidet sich grundsätzlich von der Situation von Schülerinnen und Schülern bzw. Studierenden. In der Regel haben diese Personen eine abgeschlossene Berufsausbildung, mehrjährige Berufstätigkeit hinter sich und oftmals bereits Familien mit Kindern. Die Entscheidung, an einer Aufstiegsfortbildung teilzunehmen in Vollzeitform ist in diesem Zusammenhang nicht selten auch damit verbunden, ein gesichertes Einkommen aufzugeben. Um einerseits die Motivation der direkt betroffenen Personen aber auch die Unterstützung durch ihr Umfeld zu sichern und gleichzeitig die Mobilität zwischen gesicherter Beschäftigung und Aufstiegsfortbildung zu verbessern, wäre eine andere Berechnungsgrundlage, die sich stärker an den vorher erreichten Einkünften orientiert, eine zusätzliche Fortbildungsmotivation.

**Wie bewerten Sie die unterschiedlichen Zuschussquoten etwa im Vergleich zum BAföG für Schülerinnen und Schüler sowie Studierende?**

**Antwort:**

Die unterschiedlichen Zuschussquoten zwischen BAföG und Meister-BAföG werden als nicht ausreichend eingeschätzt. Vergleiche dazu Beantwortung des ersten Fragenkomplexes der Antwort 8.

**Welche Effekte erwarten Sie von einer möglichen Erhöhung des in §12 Abs. 2 AFBG festgelegten Unterhaltszuschusses auf 50%?**

**Antwort:**

Die Erhöhung des Unterhaltsbeitrages wird positiv bewertet, vergleiche dazu Ausführungen zum ersten Teil der Frage 8.

9. **Wie bewerten Sie die bisherige Berücksichtigung der konkreten familiären Situation der Geförderten im AFBG? Welchen Handlungsbedarf sehen Sie in welchem Umfang und an welcher Stelle, um die Vereinbarkeit von Qualifizierung und Familie sowie Beschäftigung zu verbessern?**

**Antwort:**

Vergleiche dazu Antwort zu Frage 8. Im Hinblick auf die Berücksichtigung der konkreten familiären Situation und der Vereinbarkeit von Qualifizierung, Familie und Beschäftigung, wird es positiv eingeschätzt, dass sowohl die Unterhaltsleistungen als auch die Kinderbetreuungskosten im Rahmen der Novelle erhöht werden sollen. Für die Vereinbarkeit von Qualifizierung, Familie und Beschäftigung wären insbesondere die Rahmenbedingungen für eine Aufstiegsfortbildung in Teilzeitform zu überprüfen. In diesem Zusammenhang wären gegebenenfalls auch Teilunterhaltsleistungen anzudenken. Die Kombination von Aufstiegsfortbildung in Teilzeitform, Teilbeschäftigung und Bezug von Unterhaltsleistungen könnte auch aus betrieblicher und unternehmerischer Sicht sinnvoll sein, da über diese Kombination auch im Hinblick auf den zukünftigen Fachkräftebedarf eine stärkere betriebliche Bindung realisierbar wäre.

10. **Wie bewerten Sie in diesem Zusammenhang die vorgeschlagene Regelung zur Anhebung des Erhöhungsbetrages von 179 € auf 210 € pro Kind und Monat sowie zu seiner Bezuschussung zu 50 %? Kann dies mehr Menschen mit Familie und Kindern zu beruflichen Fortbildungen motivieren?**

**Antwort:**

Die Anhebung des Unterhaltszuschusses für die Teilnehmer sowie für Kinder wird uneingeschränkt positiv bewertet. Ob diese Maßnahme in ihrer quantitativen und qualitativen Ausgestaltung mehr Menschen mit Familien und Kindern nachhaltig zu mehr beruflicher Aufstiegsfortbildung motiviert, sollte innerhalb einer Frist von zwei Jahren gezielt evaluiert werden, um ggf. insbesondere an dieser Stelle auch im Hinblick auf den zu erwartenden zunehmenden Fachkräftebedarf nachzubessern.

11. **Wie beurteilen Sie die Beteiligung von Menschen mit Migrationshintergrund an beruflichen Weiter- und Aufstiegsfortbildungsmaßnahmen?**

**Antwort:**

Die Beteiligung von Menschen mit Migrationshintergrund an der beruflichen Aufstiegsfortbildung kann bis dato nicht zufrieden stellen. Bei dieser Bewertung muss allerdings berücksichtigt werden, dass die geringe Teilnahme an beruflicher Aufstiegsfortbildung in direktem Zusammenhang steht mit den Vorbildungen von Menschen mit Migrationshintergrund und ihrem geringeren Anteil an Höherqualifizierten. Ein nachhaltig höherer Anteil von Menschen mit Migrationshintergrund an Aufstiegsfortbildung und Weiterbildung insgesamt wird nur mit einer für sie grundsätzlich verbesserten Situation bereits in Schulen und vorschulischen Einrichtungen für Menschen zu erreichen sein. Die mit der Novelle vorgesehenen Änderungen werden in diesem Zusammenhang einen kleinen Beitrag zum Abbau bestehender Hürden leisten können. Sie werden aber nicht die entscheidenden Weichen für eine Erhöhung der Teilnahmen von Menschen mit Migrationshintergrund an beruflicher Aufstiegsfortbildung stellen können.

- 12. Wie bewerten Sie in diesem Zusammenhang die vorgeschlagenen Regelungen zur verbesserten Fördermöglichkeiten für Menschen mit Migrationshintergrund? Welche weiteren Maßnahmen halten Sie für notwendig oder auch sinnvoll, um die Beteiligung zu erhöhen?**

**Antwort:**

Ausländische Fortbildungswillige, die bereits langfristig aufenthaltsberechtigt sind oder lange in Deutschland leben und eine dauerhafte Bleibeperspektive haben, sollen künftig auch ohne Anknüpfung an eine vorherige Mindestberufsdauer nach dem AFBG gefördert werden können.

Die Neufassung des § 8 entspricht der Neuregelung im BAföG und im SGB III. Damit sollen ausländische Staatsangehörige, die eine dauerhafte Bleibeperspektive in Deutschland haben und bereits gesellschaftlich integriert sind, in die Förderung einbezogen werden.

- 13. Wie bewerten Sie die Beteiligung von Frauen an beruflichen Weiter- und Aufstiegsfortbildungsmaßnahmen? Welche Maßnahmen halten sie für notwendig oder auch sinnvoll, um deren Beteiligung zu erhöhen?**

**Antwort:**

Die Beteiligung von Frauen an beruflicher Weiterbildung, insbesondere auch an betrieblicher beruflicher Weiterbildung und an Aufstiegsfortbildung ist unterproportional, während die Beteiligung von Frauen an allgemeiner und politischer Weiterbildung überproportional ist. Daraus lässt sich ablesen, dass es durchaus nicht an einer individuellen Weiterbildungsmotivation bei Frauen fehlt. In dem Umstand der geringeren Beteiligung von Frauen an beruflicher Aufstiegsfortbildung bilden sich einerseits die beruflichen Strukturen, die unterschiedlichen Strukturen in den Berufen selbst und andererseits die individuellen Möglichkeiten aufgrund anderer Belastungen, wie z.B. Familie oder beispielsweise die Pflege von Angehörigen ab. Insgesamt dominieren im Rahmen der Aufstiegsfortbildung die handwerklich,

technisch, gewerblich ausgerichteten Berufe, während die kaufmännischen Berufe und die klassisch von Frauen dominierten Berufe im Gesundheits-, Erziehungs- und Altenpflegebereich im Rahmen der Aufstiegsfortbildung immer noch eine untergeordnete Rolle spielen. Des Weiteren kann als allgemeiner Grundsatz anerkannt werden, dass jede Aufstiegsfortbildung – egal ob in Voll- oder Teilzeit – individuell für die Person eine zusätzliche erhebliche Belastung bedeutet und damit auch Familien und Kinder zusätzlichen Belastungen ausgesetzt sind. Mit der gezielten verbesserten Förderung der Aufstiegsfortbildung im Bereich der Erzieher, der Altenpfleger und der Pflegeberufe ist sicherlich ein erster Schritt getan, um Frauen stärker an beruflicher Aufstiegsfortbildung zu beteiligen. Des Weiteren wird die bessere Unterhaltsleistung insbesondere auch für Alleinerziehende mit Kindern eine bessere Ausgangssituation auch für Frauen schaffen können.

**14. Wie bewerten Sie insgesamt den Umfang der förderfähigen Aufstiegsfortbildungen im AFBG?**

**Antwort:**

Der Umfang der förderfähigen Aufstiegsfortbildung im Rahmen des AFBG wird als ausreichend erachtet. Die im Rahmen der Novelle vorgesehenen Verbesserungen für den Bereich Sozialwesen und Altenpflege sind positiv zu bewerten.

**15. Wie beurteilen Sie in diesem Zusammenhang die Aufnahme der Fördermöglichkeit für Fortbildungen im Bereich der ambulanten und stationären Altenpflege?**

**Antwort**

Aufstiegsfortbildung im Bereich der ambulanten und stationären Altenpflege waren und sind bereits unabhängig von der Novelle des AFBG förderbar, soweit entsprechende Bundes- oder landesrechtliche Regelungen vorlagen. In einigen Ländern liegen noch keine ausreichenden rechtlichen Grundlagen im Bereich der Fortbildung in der Altenpflege vor, so dass dies zu der unbefriedigenden Situation geführt hat, dass nicht bundeseinheitlich der Altenpflegebereich im Bereich AFBG gefördert werden konnte. Der zunehmende Bedarf an dieser Art der Aufstiegsfortbildung wird allerdings auch von Seiten der Länder eingeräumt. Allerdings sollte grundsätzlich nur dann gefördert werden, wenn eine entsprechende bundes- oder landesrechtliche Weiterbildungsregelung erlassen wurde oder wenn es sich um anerkannte Fernlehrgänge handelt. Die Förderfähigkeit einer Maßnahme auch übergangsweise von privaten Organisationen und Verbänden, in diesem Fall von der Deutschen Krankenhausgesellschaft, abhängig zu machen, ist auch aus ordnungspolitischer Sicht nicht zielführend. Das Fehlen landesrechtlicher Regelungen könnte übergangsweise dadurch geheilt werden, dass ersatzweise die fachlich zuständigen Landesbehörden die Gleichwertigkeit einer Aufstiegsfortbildungsförderungsmaßnahme bestätigen.

**Wie bewerten Sie die Befristung dieser Regelung auf drei Jahre?**



### **Antwort**

Im Hinblick auf die Beantwortung des ersten Teils der Frage 15 wird die Befristung der Regelung auf 3 Jahre für mehr als angemessen gehalten. In diesem Zusammenhang sind insbesondere die Länder gefordert, dem erhöhten Bedarf im Bereich der Altenpflege nachzukommen und zeitnah entsprechende landesrechtliche Regelungen zu erlassen.

**Welche Konsequenzen erwarten Sie für den Fall, dass es nicht gelingt, innerhalb der Frist die notwendigen landesrechtlichen Regelungen zu schaffen, um die Förderung in diesem wichtigen Bereich dauerhaft auf eine verbindliche Rechtsgrundlage zu stellen?**

### **Antwort:**

Sollte es nicht gelingen, innerhalb der vorgesehenen Frist von 3 Jahren die landesrechtlichen Regelungen zu schaffen, könnte auf das oben ausgeführte Verfahren ausgewichen werden, d.h. ersatzweise könnten die fachlich zuständigen Landesbehörden die Gleichwertigkeit einer Fortbildungsmaßnahme bestätigen.

**16. Wie bewerten Sie in diesem Zusammenhang die vorgesehenen Regelungen zur Aufstiegsfortbildung zur Erzieherin/zum Erzieher in die AFBG-Förderung?**

### **Antwort:**

Unabhängig von der mit der Novelle vorgesehenen Verbesserung für den Bereich der Aufstiegsfortbildung für Erzieherinnen und Erzieher ist die Erzieheraufstiegsfortbildung bereits auch jetzt förderbar. Im Hinblick auf die notwendigen entweder bundes- oder landesrechtlichen Regelungen ergab sich bis dato die Situation, dass Aufstiegsfortbildungen zum Erzieher in einigen Ländern förderbar waren und in anderen nicht. Dies ist in der Ausgestaltung der der landesrechtlichen Regelungen begründet. Zwischen Ausbildung und Aufstiegsfortbildung muss im Sinne des AFBG unterschieden werden. Zum Teil werden die Länder gefordert sein, ihre Verordnungen so zu gestalten, dass Aufstiegsfortbildungen zum Erzieher nach dem AFBG förderbar sein werden. Die Novelle des AFBG unternimmt den Versuch, hier zu einer Klarstellung der bisherigen Situation zu kommen und mehr Aufstiegsfortbildungen zum Erzieher bzw. zur Erzieherin zu ermöglichen. Bund und Länder sind sich aber in dem Ziel einig, dass zukünftig mehr Aufstiegsfortbildungen und bundeseinheitlich zum Erzieher bzw. zur Erzieherin im Rahmen des AFBG förderbar sein sollen.

**Wie bewerten Sie die Aussicht, dass die KMK die notwendigen Voraussetzungen für eine dauerhafte Förderfähigkeit schafft?**

### **Antwort:**

Vergleiche dazu Beantwortung des ersten Teiles der Frage 16. Die Voraussetzungen für eine Dauerförderfähigkeit von Erzieheraufstiegsfortbildungen werden m.E. insbesondere die Länder schaffen müssen. Hier kann die KMK in ihrer Gesamtheit keine Abhilfe schaffen, weil die Förderfähigkeit individuell geprüft wird und auf Grundlage der jeweiligen landesrechtlichen Regelungen erfolgen muss.

**17. Was sind aus Ihrer Sicht die zentralen Faktoren für die Motivation von Geförderten sich nach der Fortbildung selbständig zu machen und auch Arbeits- und Ausbildungsplätze zu schaffen?**

**Antwort:**

Bei der Bewertung von Faktoren für die Motivation von Geförderten, sich nach einer Aufstiegsfortbildung selbständig zu machen, muss unbedingt zwischen den verschiedenen Berufsfeldern unterschieden werden. Die Möglichkeiten einer Existenzgründung im Bereich der Handwerksordnung, d.h. im klassischen Handwerksbereich, sind deutlich andere und unterscheiden sich deutlich von den Abschlüssen im Rahmen des Berufsbildungsgesetzes, z.B. Techniker, Industriemeister, Kochmeister oder vergleichbare Abschlüssen. Gleiches gilt z.B. für Aufstiegsfortbildungen in Gesundheitsberufen, die in der Regel berufliche Aufstiege innerhalb z.B. von Krankenhäusern und Pflegeeinrichtungen vorsehen. Eine Ver selbständigung kommt für die zuletzt genannten Bereiche in der Regel nicht in Frage.

**Welche Maßnahmen halten Sie für notwendig oder sinnvoll, um diese Existenzgründungsmotivation zu erhöhen?**

**Antwort:**

Die Möglichkeiten, die Existenzgründungsmotivation im Rahmen des Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetzes zu erhöhen und zu verbessern, sind im Hinblick auf die oben benannte Beantwortung begrenzt. Für eine ganze Reihe von Aufstiegsfortbildungsabschlüssen sind Existenzgründungsmöglichkeiten so gut wie nicht gegeben. Damit sind ganze Berufsbereiche von einer Existenzgründung ausgenommen. Entscheidender für die Motivation einer Existenzgründung werden darüber hinaus die konkreten Rahmenbedingungen vor Ort sein. Gibt es beispielsweise einen konkreten Betrieb, der nach einer Nachfolge sucht. Lassen die individuellen Vermögens- und Einkommenssituationen eine Existenzgründung zu. Können ggfs. Banken mit einem entsprechenden Existenzgründungskonzept überzeugt werden. Im Hinblick auf derartige Fragen ist eine Förderung von Existenzgründungen im Rahmen des AFBG nur im Zusammenhang mit anderen existenzgründungsfördernden Instrumenten zu bewerten

**18. Wie bewerten Sie in diesem Zusammenhang die vorgeschlagene Regelung zur Erleichterung des Existenzgründungsteilerlasses, der zufolge bereits bei Beschäftigung eines/einer Auszubildenden oder eines/einer Arbeitnehmers/in ein Teilerlass möglich ist, hinsichtlich ihres Beitrages, die Zahl der**

## **Existenzgründungen zu erhöhen?**

### **Antwort:**

Die Erleichterung des Existenzgründungsteilerlasses wurde im Rahmen der gesetzlichen Novellierungsberatung von Seiten der Länder nicht in Frage gestellt und es wird übereinstimmend mit der Stellungnahme des Bundes davon ausgegangen, dass durch die im Rahmen der Novelle vorgesehenen Regelungen zusätzliche Anreize für eine Existenzgründung geschaffen werden.

## **19. Werden die in der Praxis etablierten neuen, auch IT-gestützten Lehr- und Lernformen durch das AFBG hinreichend abgedeckt?**

### **Antwort:**

Mit der Gesetzesnovelle werden die Entwicklungen im Bereich der IT-gestützten Lehr- und Lernformen im Rahmen des AFBG durchaus hinreichend berücksichtigt. Die Änderungen dienen sowohl der Klarstellung und Präzisierung der Anforderung an eine mediengestützte Fortbildungsmaßnahme.

## **20. Wie bewerten Sie Bedeutung und Umsetzung der Qualitätssicherung in der Aufstiegsfortbildung? Wie bewerten Sie in diesem Zusammenhang die neue Fördervoraussetzung, dass die Bildungsanbieter entweder ein Qualitätszertifikat oder zumindest die Anwendung eines anerkannten Qualitätssicherungssystems nachweisen müssen? Welche weiteren Maßnahmen halten sie für notwendig oder sinnvoll, um die Qualitätssicherung zu gewährleisten oder zu verbessern?**

### **Antwort:**

Mit der Novelle des AFBG wird erstmals im Rahmen der Aufstiegsfortbildung ein qualitätssichernder Faktor für die Anbieter der Aufstiegsfortbildungen auf Anraten Schleswig-Holsteins eingeführt. Im Hinblick auf die umfänglichen Leistungen der öffentlichen Hand für die Aufstiegsfortbildung aber auch den Einsatz der Teilnehmerinnen und Teilnehmer war es aus Sicht insbesondere der Länder notwendig, eine qualitätssichernde Komponente im AFBG vorzusehen. Dabei war im Interesse der Qualitätssicherung einerseits, aber auch im Interesse der Weiterbildungseinrichtungen andererseits vorgesehen, doppelte Prüfverfahren unbedingt zu vermeiden und den Verwaltungsaufwand auch im Rahmen des AFBG auf keinen Fall zu erhöhen. Die in der Novelle vorgesehene Änderung zielt von Seiten des Bundes und der Länder abgestimmt darauf ab, dass sich die Weiterbildungseinrichtungen nicht nach immer neuen weiteren Qualitätskriterien legitimieren müssen und/oder die Prüfverfahren im AFBG unnötig ausgeweitet werden. Diesen beiden Interessen wurde man gerecht, indem Weiterbildungseinrichtungen, die als geeignet anerkannt werden sollen im Rahmen des AFBG, die Qualität ihrer Arbeit durch bereits vorhandene etablierte Qualitätssicherungsverfahren nachweisen können, z.B. durch staatliche Anerkennung nach den Weiterbildungsgeetzen der Länder, durch die Anerkennung der sogenannten AZWV der Bundesagentur für Arbeit, die Testierung nach LQW2, eine Zertifizierung nach ISO-Norm oder einer vergleichbar anderen Testierung oder Zertifizierung. Bund und Länder

waren sich darüber hinaus auch einig, dass Einrichtungen wie Fachschulen, die direkt der Schulaufsicht oder der staatlichen Aufsicht unterstehen, grundsätzlich als geeignet und damit zugelassen gelten sollen. Im Vordergrund bei dieser Maßnahme steht aber die Sicherung und die Verbesserung des Verbraucherschutzes durch die Zulassung ausschließlich qualitätsgeprüfter Einrichtungen. Im übrigen ist darauf hinzuweisen, dass diese Version und Fassung im AFBG quasi identisch ist mit den Zulassungsvoraussetzungen, die für die Bildungsprämie vorgesehen ist. Im Rahmen der Bildungsprämie geht es um deutlich geringere öffentliche Mittel, nämlich um in der Regel 154 € pro Person und Jahr.

**21. Wie beurteilen sie die Auswirkungen der Novelle hinsichtlich des generellen Ziels, mehr Rechtsklarheit und Rechtssicherheit zu schaffen und den Verwaltungsvollzug spürbar zu erleichtern?**

**Antwort:**

Die Auswirkungen der Novelle hinsichtlich des Ziels von mehr Rechtsklarheit und mehr Rechtssicherheit werden grundsätzlich positiv eingeschätzt. Die vorgesehenen Änderungen im Rahmen der AFBG-Novelle wurden umfänglich intensiv und ausführlich mit allen an der Umsetzung des AFBG beteiligten Stellen von Bund und Ländern diskutiert. In mehreren mündlichen aber auch schriftlichen Anhörungs- und Beratungsvorgängen hat sich der Bund mit den Ländern und den ausführenden Stellen beraten, Einzelfälle diskutiert und – soweit möglich - Verbesserungen im Interesse von Rechtsklarheit und Rechtssicherheit, aber auch Vereinfachung im Verwaltungsvollzug vorgenommen. Im Bereich der Aufstiegsfortbildung wird man allerdings nie eine abschließende zukunftsweisende Regelung treffen können, da sich alleine die neu zugelassenen Aufstiegsfortbildungen stetig erhöhen und verändern. Insofern wird es immer notwendig sein, ein Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz zeitnah zu überarbeiten, anzupassen und zu verbessern.

**22. Wie bewerten Sie insgesamt die AFBG-Novelle im Kontext des europäischen EQR -Prozesses (Europäischer Qualifikationsrahmen) bzw. dessen nationalen Umsetzung in einen Deutschen Qualifikationsrahmen (DQR)?**

**Antwort:**

Die Novelle des AFBG hat keine direkten Auswirkungen auf den Prozess des Europäischen bzw. des Deutschen Qualifikationsrahmens. Vor dem Hintergrund der Entwicklung des Nationalen und Europäischen Qualifikationsrahmens bleibt bis dato abzuwarten, welchen Niveaustufen berufliche Fort- und Weiterbildungsabschlüsse zugeordnet werden. Der Deutsche Qualifikationsrahmen ist zwar weitgehend fertiggestellt. Die Frage der Einstufungen ist aber noch gänzlich offen. Z.B. sind die Grade jeweils „Bachelor“ und „Master“ staatlich geschützt und bisher den Hochschulen vorbehalten. Aus Sicht der Hochschulen und Kultusministerkonferenz wäre die Einführung z.B. eines sog. Bachelor Professional für die beruflichen Fortbildungsabschlüsse und Aufstiegsfortbildungen insofern irreführend und trüge eben nicht zur Transparenz bei. Ein solches Vorgehen würde ggfs. das mit den Bologna Prozess verfolgte Ziel, einen einheitlichen europäischen Hochschul-

raum mit vergleichbaren Abschlüssen und kompatiblen Qualitätssicherungsverfahren zu schaffen, gefährden.

**23. Welche Maßnahmen über die AFBG-Novelle hinaus halten Sie für notwendig oder sinnvoll, um die Fortqualifizierungsbeteiligung insgesamt zu erhöhen und den steigenden Fachkräftebedarf nachhaltig zu decken?**

**Antwort:**

Kontinuierliche Weiterbildung und Aufstiegsfortbildung ebenso wie berufliche Mobilität und Flexibilität sind in Deutschland trotz grundsätzlicher Wertschätzung immer noch nicht selbstverständlich. Weiterbildung wird immer noch zu häufig nur in direkten „Verwertungszusammenhang“, wenn eine berufliche oder betriebliche Notwendigkeit unmittelbar erkennbar ist, akzeptiert. Nicht selten zu spät. Weiterbildung muss sich vom „Reparaturbetrieb“ zum Instrument individueller und gesamtgesellschaftlicher Zukunftsgestaltung entwickeln. Der Image-Schiefelage in Deutschland zwischen Bedarf und Bedeutung von Weiterbildung und der tatsächlichen gesellschaftlichen, betrieblichen und individuellen Akzeptanz kann nicht mit einzelnen Projekten, sondern nur mit langfristigen, strukturbildenden, verlässlichen und zwischen dem Bund und den Ländern abgestimmten Konzepten begegnet werden. Neben der AFBG-Novelle ist insbesondere auf die im Rahmen des Bildungsgipfels am 22. Oktober 2008 vereinbarten Maßnahmen „Aufstieg durch Bildung“ zu verweisen. Das Papier „Aufstieg durch Bildung“ weist eine ganze Reihe von Maßnahmen auch zur Förderung der Weiterbildung und Aufstiegsfortbildung auf. Das übergeordnete Ziel der Weiterbildungspolitik ist es, die Nachfrage nach Weiterbildung zu unterstützen und die Teilnahme an Weiterbildung zu erhöhen. Im Rahmen des Bildungsgipfels wurde mit einer avisierten Teilnahmequote von 50 % der 19- bis 64jährigen eine ehrgeizige Teilnahmequote vereinbart. Zur Förderung des sogenannten gemischtwirtschaftlichen Systems Weiterbildung bedarf es staatlicherseits insbesondere einer Verbesserung der Rahmenbedingungen. Dazu gehört eine flächendeckende Grundversorgung. Dazu gehört der Ausbau von Transparenz, der Ausbau von Weiterbildungsinformation und Weiterbildungsberatung sowie die Modernisierung vorhandener Aus-, Fort- und Weiterbildungsstätten. Zur Förderung der Weiterbildungsnachfrage bedarf es des weiteren Ausbaus aber insbesondere der besseren Abstimmung von zielgruppenorientierten und bildungsbereichsorientierten Fördermaßnahmen, wie z.B. der verschiedenen Förderprogramme für Beschäftigte durch den Bund, die Bundesagentur für Arbeit und die Länder. Dazu zählen das Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz sowie Maßnahmen der Sprach- und Integrationsförderung für Menschen mit Migrationshintergrund. Es wird für die Zukunft noch bedeutsamer werden, Lücken in den Förderungen nachzuholen z.B. insbesondere das Nachholen von Schul- und Berufsabschlüssen. Das Arbeitskräfteangebot wird nach 2020 spürbar zurückgehen. Zugleich ist bei einem Wachstum der Wirtschaft mit einer steigenden Arbeitskräftenachfrage der Unternehmen zu rechnen. Im Ergebnis wird der Produktionsfaktor Arbeit knapper und teurer werden. Im Wettbewerb der Standorte aber auch im Wettbewerb der Betriebe untereinander werden leistungsfähige Fachkräfte immer bedeutsamer für den Unternehmenserfolg. Gleichzeitig ist von Seiten der Unternehmen bekannt, dass es einen deutlichen Trend gibt zu immer höheren Qualifikationsanforderungen. Parallel dazu werden die Beschäftigungsmöglichkeiten für ungelernete Menschen ohne Schul- oder Berufsabschluss

deutlich geringer. Weiterbildung und Aufstiegsfortbildung werden in der Zukunft also an Bedeutung gewinnen. Sie werden allerdings die Auswirkungen der demografischen Entwicklung nicht beheben können. Weiterbildung und Aufstiegsfortbildung werden lediglich ein Ansatzpunkt neben anderen sein, um die Auswirkungen der demografischen Entwicklung auf der einen Seite und dem zunehmenden Bedarf an qualifizierten Arbeitskräften andererseits zu decken. Weiterbildung ist damit eine Maßnahme im Kanon von Familienpolitik zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie, der Steigerung der Erwerbsbeteiligung von Frauen, der Veränderung und Verlängerung von Lebensarbeitszeiten, der Teilnahme am Erwerbsleben von älteren Beschäftigten aber auch dem Abbau von Mobilitäts-schranken und der Schaffung attraktiver Arbeitsgelegenheiten für Menschen mit Migrationshintergrund und für Migranten. Für die Betriebe wird es in Zukunft noch bedeutsamer werden, sich intensiv für die Aus-, Fort- und Weiterbildung ihrer Beschäftigten zu engagieren und die einzelnen Maßnahmen in eine zukunftsgerichtete Personalentwicklung einzubetten.