

Positionspapier



Elke Hannack
Stellvertretende Vorsitzende

Berufliche Weiterentwicklung ermöglichen: Lebensunterhalt besser absichern

DGB-Eckpunkte zur Reform des Aufstiegs-BAföG

19. Februar 2024

**Deutscher Gewerkschaftsbund
Bundesvorstand**
Keithstraße 1
10787 Berlin

Zusammenfassung der Eckpunkte:

1. Die Unterhaltsförderung für Fortbildungsteilnehmende deutlich anheben
2. Unterhaltsförderung in Teilzeitmaßnahmen ermöglichen, um berufsbegleitende Fortbildung besser zu unterstützen
3. Zweitförderung auf der gleichen Fortbildungsstufe generell ermöglichen
4. Nachweispflichten vereinfachen
5. Zinsfreies Darlehen wie angekündigt einführen
6. Rechtsanspruch auf Weiterbildung endlich einführen
7. Abgrenzung zur Arbeitsförderung und Förderausschlüsse reformieren

Kontaktpersonen:

Jan Krüger
Leiter der Abteilung
Bildungspolitik und Bildungsarbeit

Jan.Krueger@dgb.de
Telefon: +49 30 24060-297

Referat:

Mario Patuzzi
Referatsleiter Grundsatzfragen
der Aus- und Weiterbildung

Mario.Patuzzi@dgb.de
Telefon: +49 30 24060-647

Die Bundesregierung hat sich im Koalitionsvertrag darauf verständigt, das Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (kurz: Aufstiegs-BAföG, AFBG) substanziell zu einem Unterstützungsinstrument für das persönlich motivierte lebensbegleitende Lernen, über die bisherigen Förderziele hinaus, auszubauen.

Das Aufstiegs-BAföG fördert die Teilnahme an Bildungsgängen der tertiären Bildung, für die keine Hochschulzugangsberechtigung erforderlich ist. Beruflich Qualifizierte erhalten über das Aufstiegs-BAföG die Möglichkeit, sich beruflich weiterzuentwickeln, sich zu spezialisieren und sich für operative (bzw. strategische) Leitungs- und Führungsfunktionen im mittleren Management von Betrieben und Verwaltungen, zum/zur Handwerksmeister*in oder zur pädagogischen Fachkraft (Staatlich geprüfte Erzieher*innen, Heilpädagog*innen und Heilerziehungspfleger*innen) zu qualifizieren. Beruflich Fortgebildete erzielen auf dem Arbeitsmarkt in der Regel deutlich höhere Einkommen als beruflich qualifizierte Fachkräfte. Die Erwerbslosigkeit von Fortgebildeten liegt generell deutlich unter dem Durchschnitt aller Beschäftigten und sogar unter der von Hochschulabsolvent*innen. Beruflich Fortgebildete sind nachhaltiger gegen das Risiko von Arbeitslosigkeit geschützt.

Das Aufstiegs-BAföG nimmt damit eine doppelte Funktion in der Landschaft der Weiterbildungsförderung wahr: Es ermöglicht selbst initiierte und selbstbestimmte berufliche Fortbildung für die Bürger*innen und leistet einen Beitrag zur Deckung des Fachkräftebedarfs für höherqualifizierte berufliche Tätigkeiten. Damit trägt das AFBG zu höherem Einkommen von Beschäftigten sowie aufgrund der qualifikatorischen Höherqualifizierung zu einer höheren Wertschöpfung der Wirtschaft bei. Das Aufstiegs-BAföG ist also insgesamt eine bedeutende Investition in Bildung, Wirtschaft und Gesellschaft.

Bereits die letzten beiden Novellierungen des Aufstiegs-BAföG (2016, 2020) haben das Fördervolumen stark ausgebaut. In seiner derzeitigen Ausgestaltung ist das AFBG aber insbesondere ein Förderinstrument zur beruflichen Weiterbildung junger Erwachsener. Der Anteil der Geförderten über 35 Jahren macht nicht einmal ein Fünftel aus. Auch nehmen der Anteil und die Anzahl der Geförderten in Teilzeitmaßnahmen deutlich ab, insbesondere in Fortbildungsmaßnahmen, die auf den Erwerb einer Fortbildungsqualifikation nach Berufsbildungsgesetz und Handwerksordnung abzielen. Hinzu kommt ein Trend zur kürzeren Dauer von Teilzeitmaßnahmen. Das hat zur Folge: Immer weniger Beschäftigte machen ihre Fort- und Weiterbildung berufsbegleitend!

Reform des Aufstiegs-BAföG: Förderung an die Bedürfnisse von Berufstätigen anpassen!

Die Unterhaltsförderung des AFBG ist für Berufstätige in ihrer derzeitigen Form nicht attraktiv. Wenn der Gesetzgeber eine ernsthafte und wirksame Novellierung schaffen will, muss die Förderung an die Bedürfnisse von Berufstätigen angepasst werden.

1. Deutliche Anhebung der Unterhaltsförderung

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften wollen, dass die Unterhaltsförderung im Aufstiegs-BAföG so ausgestaltet ist, dass Beschäftigte aus einer Erwerbstätigkeit heraus eine Fortbildung aufnehmen können, ohne dabei erhebliche Einkommensverluste hinnehmen zu müssen. Die Unterhaltsförderung muss deshalb deutlich angehoben werden. Dabei schlagen wir **zwei Erhöhungskomponenten** vor:

- Mit der ersten Komponente wird der Bedarfssatz vom Bedarf der Fachschüler*innen (Höchstsatz: 903 Euro) auf den Bedarf der Studierenden (Höchstsatz: 934 Euro) angepasst. Vor dem Hintergrund der Gleichwertigkeit von beruflicher und akademischer Bildung ist eine Benachteiligung von Fortbildungsteilnehmenden gegenüber Studierenden nicht mehr nachvollziehbar.
- Mit der zweiten Komponente wird der Erhöhungsbetrag im AFBG in der Höhe von derzeit 60 Euro auf 360 Euro erhöht. Erwachsene haben spezifische Lebenslagen und insbesondere andere Verpflichtungen, die sich auch in diesem Erhöhungsbetrag zum BAföG-Bedarfssatz widerspiegeln muss. Die Unterhaltsförderung im AFBG sollte zudem so ausgestaltet sein, dass sich Einkommensverluste aufgrund der Aufnahme einer Fortbildung auch bei schon länger im Berufsleben stehenden Beschäftigten in Grenzen halten.

Der Bedarfssatz der Unterhaltsförderung soll also über zwei Erhöhungskomponenten um 330 Euro aufgestockt werden.

Darüber hinaus sollten die **Erhöhungsbeträge je Kind** (235 Euro pro Kind) und **für (Ehe)Partner*innen** (ebenfalls 235 Euro) aufgrund der Preissteigerungen in den letzten Jahren adäquat um 25 Euro angehoben werden.

Übersicht der von uns vorgeschlagenen neuen Förderbeträge:

Förderkomponenten für den Unterhaltsbeitrag im AFBG	Aktuelle Förderung	DGB-Vorschlag
Beitrag zum Lebensunterhalt (Grundbedarf, Wohnbedarf, Kranken- und Pflegeversicherung) neu	903 €	934 €
Erhöhungsbetrag	60 €	360 €
Bedarfssatz	963 €	1294 €
Aufschlag für Verheiratete	235 €	260 €
Aufschlag je Kind	235 €	260 €
Kinderbetreuungskosten für Alleinerziehende	150 €	150 €

2. Öffnung der Unterhaltsförderung bei Teilzeitmaßnahmen

Damit wieder mehr Beschäftigte aus einer Erwerbstätigkeit heraus eine berufliche Fortbildung aufnehmen können, muss nicht nur die Unterhaltsförderung an ihre Bedürfnisse angepasst werden, sondern auch eine Unterhaltsförderung für Fortbildungsteilnehmende in berufsbegleitenden Teilzeitmaßnahmen eingeführt werden. DGB und Gewerkschaften schlagen folgende Ausgestaltung vor:

- Die Unterhaltsförderung bei Teilzeitmaßnahmen setzt eine vertraglich vereinbarte Arbeitszeitreduzierung zwischen Fortbildungsteilnehmenden und ihren Arbeitgebern voraus. Die Arbeitszeitreduzierung sollte mindestens ein Viertel und höchstens die Hälfte, der im Monat vor dem Beginn der Maßnahme geltenden Arbeitszeit umfassen. Die Mindestzahl von 15 Wochenstunden zu erbringende Arbeitszeit sollte dabei nicht unterschritten werden.
- Die Förderhöhe sollte entsprechend des Anteils der Arbeitszeitreduzierung an der möglichen Unterhaltsförderung bei Vollzeitmaßnahmen inklusive der Erhöhungsbeträge für Partner*innen und Kinder sowie der Kinderbetreuungspauschale ausfallen. So würde z.B. eine vertragliche Reduzierung der Arbeitszeit um 50 Prozent befristet für die Dauer der Maßnahme einen Anspruch von 50 Prozent der Leistungen des AFGB bewirken.
- Der Nachweis sollte durch die Vorlage der vertraglich vereinbarten Arbeitszeitreduzierung erfolgen.
- Mit der Einführung einer Unterhaltsförderung bei Teilzeitmaßnahmen sind auch andere Einkommensfreibeträge einzuführen, die den Sinn der Unterhaltsförderung nicht konterkarieren.

3. Zweitförderung auf der gleichen Fortbildungsstufe

Aus Sicht des DGB und seiner Mitgliedsgewerkschaften sollte eine Zweitförderung auf der gleichen Fortbildungsstufe (auf dem gleichen DQR-Niveau), die bisher als Ermessensentscheidung der zuständigen Behörden einen weiten Interpretationsspielraum offenlässt, eindeutig geregelt werden. Für DGB und Gewerkschaften stellt die Ermöglichung der Zweitförderung ein wichtiger Schritt dar, um die berufliche Weiterentwicklung von qualifizierten Fachkräften auf eine breite Kompetenzbasis zu stellen und zukünftig erhöhte Fachkräftebedarfe besser adressieren zu können. Mit der Einführung der ersten Fortbildungsstufe (Berufsspezialist/-in) in das Berufsbildungsgesetz sind neue Weiterbildungswege denkbar geworden. Neben dem „Aufstieg“ durch die DQR-Niveaus im Sinne eines Berufslaufbahnkonzeptes kann auch das Absolvieren mehrerer Spezialisierungen nacheinander auf gleichem DQR-Niveau für Beschäftigte interessant sein. Diese Perspektive ist auch für die Förderung von lebensbegleitendem Lernen und für die Unterstützung von Transformationsprozessen von großer Bedeutung. Die Zweitförderung sollte deshalb ermöglicht werden.

4. Nachweispflichten vereinfachen

Häufig kommt es zu Problemen in der Förderung, wenn der Nachweis der Vorqualifikation für den Bezug der Förderung nicht bereits vor Beginn der Maßnahme vorliegt. Dann besteht das Risiko, dass die Förderung für die gesamte Laufzeit der Fortbildung nicht möglich ist. Dies führt – gerade bei verzahnten Aus- und Fortbildungsgängen – entweder zu einer unnötigen Verlängerung oder gar zu einem Verzicht auf die Förderung. Um diesen Problemen zukünftig vorzubeugen, sollte festgelegt werden, dass der Nachweis der Vorqualifikation auch nachgereicht werden kann.

5. Zinsfreies Darlehen wie angekündigt einführen

Bereits für 2023 war die Prüfung eines zinsfreien Darlehens angekündigt. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften fordern, die Prüfung abzuschließen und eine einschlägige Darlehensmöglichkeit einzuräumen. Das Darlehen, das Fortbildungsteilnehmende für ihren Eigenanteil bei der KfW aufnehmen können, sollte zukünftig zinsfrei sein und das zurückzuzahlende Darlehen ab 5.000 Euro gedeckelt werden.

6. Rechtsanspruch auf Weiterbildung einführen

Es wird häufig behauptet, dass Fortbildungsteilnehmende von ihren Arbeitgebern eine Freistellung für die Fortbildung erhalten. Das ist jedoch nicht flächendeckend der Fall. Um aber verbindliche Ansprüche von Arbeitnehmer*innen gegenüber Arbeitgebern für Lernzeiten zum Zwecke der Weiterbildung zu ermöglichen, sollte mit einem gezielten Freistellungsanspruch für die Dauer der Weiterbildung ein zusätzlicher gesetzlicher Anspruch im Teilzeit- und Befristungsgesetz geschaffen werden, um – im öffentlichen Interesse – die Inanspruchnahme von beruflicher Weiterbildung besser und einfacher zu ermöglichen und zu fördern. Arbeitgeber sollen nur aus wichtigen betrieblichen Gründen ablehnen können. Die Arbeitnehmer*innen haben ein Recht auf Rückkehr zur vorherigen Arbeitszeit, auch früher als ursprünglich vereinbart, wenn eine Weiterbildung vorzeitig endet.

7. Abgrenzung zur Arbeitsförderung und Förderausschlüsse reformieren

Eine Kumulierung bzw. Kombination von Leistungen des AFBG und des SGB III ist sowohl im § 22 SGB III als auch im § 3 AFBG prinzipiell ausgeschlossen. Nichtsdestotrotz sind Kombinationen beider Leistungen möglich. So kann bei Teilzeitfortbildungsmaßnahmen für die Maßnahmekosten das AFBG und gleichzeitig Arbeitslosengeld bezogen werden. Mit der Einführung des Qualifizierungsgeldes nach § 82 a SGB III ist zudem eine befristete Öffnung für berufliche

Fortbildungsabschlüsse auf der ersten Fortbildungsstufe (geprüfte Berufsspezialist*innen) bis 2028 vorgesehen.

Die bestehenden Abgrenzungstatbestände und Förderausschlüsse im AFBG und SGB III erzeugen zunehmend Weiterbildungshürden für Beschäftigte in der Transformation, zumal sie noch unter dem politischen Vorzeichen des Vermittlungsvorrangs (Vorrang der Vermittlung in zumutbare Arbeit vor Weiterbildung) normiert wurden. In Phasen des Wandels bzw. der Transformation werden aber insbesondere Fortbildungen zu Berufsspezialist*innen eine hohe Relevanz für die berufliche Neuorientierung bekommen. Sie bieten Beschäftigten attraktive Übergänge in neue berufliche Tätigkeitsfelder, z.B. aus den M+E-Berufen in Richtung IT-Berufsspezialisten. Der generelle Ausschluss von nach AFBG förderfähigen Fortbildungen beschränkt unnötig das Handlungsfeld für Qualifizierungen im Kontext der Transformation.

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften plädieren deshalb für eine Reform der bisherigen Abgrenzung und Förderausschlüssen von Arbeitsförderung nach SGB III und dem AFBG und fordern die zuständigen Bundesministerien dazu auf, die Abgrenzungen und Förderausschlüsse auf den Prüfstand zu stellen.