

Dr. Ulrike Spangenberg

e-mail: spangenberg(at) gleichstellungsinstitut.de

Dr. Ulrike Spangenberg

**Mittelbare Diskriminierungen bei der beruflichen Aufstiegs- und Weiterbildungs-
förderung**

04.06.2014

	1
Zusammenfassung		5
A. Einleitung		7
B. Rechtsgrundlagen und Prüfungsmaßstab		8
I Verbot mittelbarer Diskriminierung: Rechtliche Verankerung		8
II Rechtsgrundlagen im SGB		9
1. Sozialrechtliche Diskriminierungsverbote.....		9
2. Reichweite des Diskriminierungsschutzes.....		10
III Verfassungsrechtliche Diskriminierungsverbote		11
IV Prüfungsmaßstab unter Berücksichtigung sozialrechtlicher Besonderheiten		11
1. Benachteiligung zulasten von Frauen oder Männern.....		11
2. Rechtfertigung		12
a Sachlicher Rechtfertigungsgrund		12
b Verhältnismäßigkeit von Zweck, Mitteln und Nachteilen.....		13
C. Förderung von Weiterbildungen mit Berufsabschluss nach SGB III		14
I Rechtliche Ausgestaltung der Weiterbildungsförderung		14
II Verkürzung der Ausbildungsdauer (§ 180 Abs. 4 SGB III)		16
1. Benachteiligung von Frauen		17
a Nachteile bei vollschulischen Ausbildungen bzw. Gesundheitsberufen.....		17
(1) Verkürzungen der Ausbildungszeit.....		17
(2) Finanzierung des letzten Ausbildungsdrittels		19
Ausnahme: Altenpfleger/in.....		20
Ausnahme: Erzieher/in.....		20
b Benachteiligung von Frauen		25
c Statistischer Nachweis		27
2. Rechtfertigung		30
a Besondere oder typisierende Förderung dualer Ausbildungen.....		30
b Förderung nach Grundsätzen der Wirtschaftlichkeit und Sparsamkeit.....		30
(1) Angemessene Dauer einer Maßnahme		31
(2) Ausgleich durch zusätzliche Finanzierungsstrukturen		32

(3) Angemessenheit der Kosten	33
3. Ergebnis	33
III Zertifizierungsverfahren für die Zulassung von Trägern und Maßnahmen	
(§§ 176ff. SGB III)	33
1. Benachteiligung von Frauen	34
a Organisatorische, zeitliche und finanzielle Verbindlichkeiten	35
b Ausnahmen zugunsten von betrieblich durchgeführten Maßnahmen	37
c Nachteile zulasten von Frauen.....	38
2. Rechtfertigung	39
a Qualitätssicherung/ Verbesserung der Leistungsfähigkeit des Fördersystems	39
(1) Eignung der Ausgestaltung	39
(2) Erforderlichkeit und Angemessenheit	40
b Vermeidung von Entlassungen.....	40
3. Ergebnis	41
D. Förderung von Aufstiegsqualifizierungen nach AFBG (Meister-Bafög)	42
I Rechtliche Ausgestaltung und Verteilung der Leistungen.....	42
II Einstufung der Fortbildungsziele (§ 2 Abs. 1 Nr. 2 AFBG).....	44
1. Aufstiegsqualifizierungen in der Pflege	44
2. Qualifizierung als Erzieher/in.....	45
3. Ergebnis	45
III Vorqualifizierungserfordernis (§ 2 Abs. 1 Nr. 1 AFBG).....	46
1. Maßnahmenbezogene Interpretation.....	46
a Benachteiligung von Frauen	47
b Rechtfertigung	48
2. Vergleichbarkeit der Vorqualifikation	50
3. Ergebnis	51
IV Ausschluss von Praktika (§ 2 Abs. 3 AFBG).....	52
1. Benachteiligung von Frauen	52
2. Rechtfertigung	53
a Beschränkung der Förderung auf Unterrichtsstunden.....	53
b Finanzielle Absicherung	54
3. Ergebnis	55
V Umfang der Förderung (§§ 10ff. AFBG)	55
1. Benachteiligung zulasten von Frauen oder Männern.....	55

2. Rechtfertigung	56
3. Ergebnis	57
E. Literatur.....	58
F. Anhang.....	60
Gesetzliche Änderungen der Anforderungen an Fortbildungen mit Berufsabschluss....	60

Zusammenfassung

Inhalt und Prüfungsmaßstab. Das Gutachten prüft, ob die in den §§ 82ff SGB III geregelte Förderung der beruflichen Weiterbildung und das im Aufstiegsfortbildungsgesetz (AFBG) geregelte Meister-Bafög mit dem Verbot mittelbarer Diskriminierung vereinbar sind. Diesem u.a. in Art. 3 Abs. 2 und 3 GG verankerten Verbot folgend können Regelungenformen diskriminierend sein, die zwar geschlechtsneutral formuliert sind, aber faktisch zum Nachteil von Frauen oder Männern wirken. Der Diskriminierungsschutz geht hier über eine rein formale Gleichheit hinaus und zielt auf die Gewährleistung substantieller Chancengleichheit. Im Ausbildungssystem beinhaltet eine solche Chancengleichheit, einen gesetzlichen bzw. institutionellen Rahmen zu gewährleisten, der Männern und Frauen in gleicher Weise berufliche Entscheidungs- und Auswahlprozesse ermöglicht.

Die Förderung der beruflichen Weiterbildung in den §§ 82ff SGB III und im AFBG wird diesen Anforderungen nicht gerecht. Die Ausgestaltung der Leistungen orientiert sich an dualen Ausbildungsstrukturen. Die geschlechtsbezogene Segregation im Ausbildungsbereich und die abweichenden Strukturen der von Frauen dominierten vollschulischen Aus- und Weiterbildungen vor allem bei Gesundheits- und Sozialberufen werden dabei nicht ausreichend berücksichtigt.

Förderung von Weiterbildungen mit Berufsabschluss im SGB III. Nach § 180 Abs. 4 SGB III können die Kosten einer Weiterbildung mit Berufsabschluss nur dann durch die Bundesagentur für Arbeit übernommen, wenn die Dauer der Ausbildung um mindestens ein Drittel der regulären Ausbildungszeit verkürzt ist oder ein Drittel der Maßnahme durch institutionalisierte Dritte finanziert wird. Diese Regelung schränkt vor allem die Weiterbildungsoptionen von Frauen ein, weil die von Frauen dominierten schulischen Ausbildungen im Sozial- und Gesundheitswesen – anders als die von Männern dominierten dualen Ausbildungen - in der Regel nicht zu verkürzen sind.

Die Förderung im SGB III ist rechtlich legitim an Grundsätzen der Wirtschaftlichkeit und Sparsamkeit orientiert. Infolgedessen werden nur die Maßnahmen gefördert, deren Dauer „angemessen“ ist. Für die im Regelfall Erwachsene betreffende Weiterbildungsförderung wird dabei unterstellt, dass der Berufsabschluss aufgrund der höheren Lebens- und Berufserfahrung in einem kürzeren Zeitraum erreicht werden kann. Diese Annahme vernachlässigt, dass eine Verkürzung bei vollschulischen Umschulungen nicht möglich ist. Die Dauer einer Maßnahme kann aber nur dann „angemessen“ sein, wenn das Erreichen des Bildungsziels, also der Berufsabschluss möglich bleibt. Die Nachteile, die durch die vorausgesetzte Verkürzung der Ausbildungsdauer entstehen, werden auch nur sehr begrenzt durch eine zusätzliche institutionelle Förderung kompensiert. Eine besondere Förderung besteht in der Regel nur für Ausbildungen, für die ein gesamtgesellschaftlicher Fachkräftebedarf angenommen wird, etwa Altenpfleger/innen oder Er-

zieher/innen. Damit wird die Konzentration von Frauen auf wenige Ausbildungsberufe weiter verstärkt. Die Finanzierung wird auch nicht in allen Bundesländern gleich gewährleistet. Zudem wird für andere Berufe der konkrete Arbeitsmarktbedarf vor Ort vernachlässigt.

Auch die für die Förderung vorausgesetzte Zertifizierung der Bildungsträger ist geeignet, Weiterbildungsoptionen zum Nachteil von Frauen zu verringern. Während Arbeitgeber von einer Träger-Zertifizierung befreit sind, müssen sich schulische Bildungsträger trotz der bereits bestehenden staatlichen Aufsicht zertifizieren lassen. Die damit einhergehende organisatorische und finanzielle Belastung kann dazu führen, dass diese Bildungsträger keine förderfähigen Umschulungen anbieten. Allerdings fehlt es an belastbaren Daten zum Zusammenhang zwischen Zertifizierungsaufwand und Bildungsangebot, um hier zu einer abschließenden Beurteilung zu kommen.

Förderung von Aufstiegsqualifizierungen im AFBG. Beim Meister-Bafög können vollschulische Qualifizierungen nur dann gefördert werden, wenn das Fortbildungsziel, die geforderte Vorqualifikation oder die Ausgestaltung der Fortbildung (§ 2 AFBG) mit den jeweiligen Anforderungen des dualen Ausbildungssystems (BBiG/ HwO) vergleichbar ist. Aufgrund der abweichenden Rahmenbedingungen und Ausgestaltung schulischer Qualifikationen kann dies mittelbar diskriminierend sein. Beispielsweise ist es rechtswidrig, die bei Erzieher/innen typischen integrierten Praktika auch dann nicht zu fördern, wenn es sich um zwingende Ausbildungsinhalte handelt und nicht von einer Bezahlung auszugehen ist. Ebenso unzulässig ist es, die Förderung auf Qualifikationen zu beschränken, die – wie ein Meister – eine Ausbilderbefähigung vermitteln. Es sollte zudem vertieft geprüft werden, inwieweit die vorausgesetzte „berufliche“ Vorqualifikation den Anforderungen schulischer Qualifizierungen entspricht und welche Konsequenzen die Ausgestaltung der Förderung - auch für Männer - als Darlehensoption hat.

Für Qualifikationen in der Altenpflege scheint es in einigen Bundesländern noch an den für die Förderung notwendigen öffentlich-rechtlichen Prüfungsvorschriften zu fehlen. Weiterhin wird die Förderung z.B. bei Erzieher/innen durch das Verständnis der Vorqualifikation (§ 2 Nr. Abs. 1 Nr. 1 AFBG) erschwert. Die Vorqualifikation wird nicht anhand der individuellen Vorbildung der antragstellenden Person, sondern anhand des Niveaus der Fördermaßnahme bestimmt. Soweit 14 Prozent der Teilnehmenden keine Erstausbildung haben, gilt das Niveau der Fortbildung nicht mehr als förderungsadäquat. Die daraus resultierenden Zugangshürden treffen vermutlich Bereiche, in denen - wie im Sozial- und Gesundheitsbereich - eine Aufwertung angestrebt wird sowie Qualifizierungen, die (anders als Qualifizierungen nach dem BBiG und der HwO) rechtlich nicht einheitlich geregelt sind. Die Einschränkungen lassen sich beheben, wenn das Vorqualifikationserfordernis als individuelle Fördervoraussetzung formuliert wird.

A. Einleitung¹

Das Gutachten befasst sich mit der Förderung der beruflichen Weiterbildung in den §§ 81 ff. Sozialgesetzbuch III (SGB III) und mit dem sog. Meister-Bafög (Leistungen nach dem Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz -AFBG)². Schwerpunkt der Untersuchung ist die Frage, ob die rechtlichen Anforderungen der Förderung, das heißt Kriterien und Verfahren, den Ausbildungs- und Weiterbildungsrealitäten von Frauen und Männern in gleicher Weise gerecht werden. Die Regelungen sind zwar ausnahmslos geschlechtsneutral formuliert, Voraussetzungen, wie die in § 180 Abs. 4 SGB III geforderte Verkürzung der Ausbildungsdauer oder der Ausschluss von Praktika beim Meister-Bafög können sich aufgrund der Segregation im Ausbildungsbereich – die Konzentration von Frauen und Männern auf unterschiedliche Ausbildungsberufe und Ausbildungssysteme – jedoch sehr unterschiedlich auf die Weiterbildungschancen von Frauen und Männern auswirken.

Prüfungsmaßstab ist das Verbot mittelbarer Diskriminierung, das sowohl im Sozialrecht als auch im Verfassungsrecht verankert ist. Mit der Rechtsfigur der mittelbaren Diskriminierung werden die tatsächlichen Auswirkungen geschlechtsneutral formulierter Rechtsnormen auf Frauen und Männer in den Blick genommen. Der Diskriminierungsschutz geht dabei über eine rein formale Gleichheit hinaus und zielt auf die Gewährleistung substantieller Chancengleichheit. Eine solche Chancengleichheit im Ausbildungssystem beinhaltet, einen gesetzlichen bzw. institutionellen Rahmen zu gewährleisten, der Männern und Frauen in gleicher Weise berufliche Entscheidungs- und Auswahlprozesse ermöglicht.

In Teil B wird zunächst das Verbot mittelbarer Diskriminierung erläutert und der Prüfungsmaßstab erklärt. Auf dieser Grundlage werden in Teil C die im SGB III normierten Anforderungen für die Übernahme der Kosten einer beruflichen Weiterbildung mit Abschluss geprüft. Dabei werden die in § 180 Abs. 4 SGB III vorausgesetzte Verkürzung der Ausbildungsdauer sowie das in den §§ 176ff SGB III geregelte Zertifizierungsverfahren untersucht. Im Anschluss geht es in Teil D um das im AFBG geregelte Meister-Bafög. Dabei wird vertieft auf die Einstufung der Fortbildungsziele, das sog. Vorqualifizierungserfordernis, den Ausschluss von Praktika sowie den Umfang der Förderung eingegangen.

¹ Die Erarbeitung des Gutachtens wurde von Prof. Dr. Susanne Dern unterstützend begleitet.

² Rehabilitationsmaßnahmen werden im Rahmen dieser Studie nicht untersucht.

Der Regelungs- und Prüfungsbedarf wird in den Ergebnissen aufgezeigt.

B. Rechtsgrundlagen und Prüfungsmaßstab

I Verbot mittelbarer Diskriminierung: Rechtliche Verankerung

Eine geschlechtsbezogene mittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn

- dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren,
- Personen, die einem Geschlecht angehören, in besonderer Weise gegenüber Personen des anderen Geschlechts benachteiligen können,
- es sei denn, die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel sind zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich.³

Demnach sind nicht nur die Regelungen diskriminierend, die etwa zum Nachteil von Frauen ausdrücklich an das Geschlecht anknüpfen (sog. unmittelbare Diskriminierung). Vielmehr können auch Regelungsformen diskriminierend sein, die geschlechtsneutral formuliert sind, aber faktisch zum Nachteil von Frauen oder Männern wirken. Mit der Rechtsfigur der mittelbaren Diskriminierung werden die tatsächlichen Auswirkungen geschlechtsneutral formulierter Rechtsnormen auf Frauen und Männer in den Blick genommen. Resultieren daraus Nachteile zulasten von Frauen oder Männern wird eine besondere Rechtfertigung verlangt. Der Diskriminierungsschutz zielt damit nicht nur auf eine formale, sondern eine materielle, substantielle Gleichheit.⁴ Dahinter steht die Erkenntnis, dass in die Ziele und die Ausgestaltung von Rechtsnormen vermeintlich neutrale Annahmen über gesellschaftliche Lebensrealitäten und Strukturen eingeschrieben sind. Ein Diskriminierungsschutz, der sich auf eine rein formale Gleichbehandlung beschränkt, läuft Gefahr Benachteiligungen zulasten von Frauen oder Männern zu perpetuieren oder sogar zu verstärken, weil die im Recht vorausgesetzten Normalitätsannahmen, etwa in Bezug auf Erwerbs- oder Ausbildungsmuster, Geschlechterdifferenzen ausblenden und damit bestehende Geschlechterhierarchien reproduzieren können.⁵

³ Diese Definition folgt dem Begriffsverständnis der europäischen Richtlinien, die sich auch in § 3 Abs. 2 AGG wiederfindet. Im AGG wird die Bezeichnung ‚mittelbare Benachteiligung‘ verwendet, was der Rechtsfigur der mittelbaren Diskriminierung entspricht.

⁴ Vgl. Bieback, 2007, S. 23.

⁵ Ausführlich zum Konzept: Spangenberg 2013, S. 83ff.; Dern 2012, S. 131; Bieback, 2007.

II Rechtsgrundlagen im SGB

Das Verbot mittelbarer geschlechtsbezogener Diskriminierung ist ausdrücklich im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) normiert, das verschiedene auf den Schutz vor Diskriminierung zielende europäische Richtlinien im deutschen Recht umsetzt.

1. Sozialrechtliche Diskriminierungsverbote

Leistungen nach dem SGB III bzw. nach dem AFBG fallen nicht in den unmittelbaren Anwendungsbereich des AGG. § 2 Abs. 2 Satz 1 AGG verweist für sozialrechtliche Leistungen auf die besonderen Benachteiligungsverbote in § 33c SGB I (allgemeine Vorschriften für das gesamte Sozialrecht) und § 19a SGB IV (allgemeine Vorschriften für die Sozialversicherung).

§ 33c SGB I Benachteiligungsverbot

Bei der Inanspruchnahme sozialer Rechte darf niemand aus Gründen der Rasse, wegen der ethnischen Herkunft oder einer Behinderung benachteiligt werden. (...)

§ 19a SGB IV Benachteiligungsverbot

Bei der Inanspruchnahme von Leistungen, die den Zugang zu allen Formen und allen Ebenen der Berufsberatung, der Berufsbildung, der beruflichen Weiterbildung, der Umschulung einschließlich der praktischen Berufserfahrung betreffen, darf niemand aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität benachteiligt werden. (...)

Die im SGB normierten Diskriminierungsverbote sind allerdings nur auf bestimmte Sozialleistungsarten und Diskriminierungskategorien anwendbar. Die bereichsspezifischen Diskriminierungsverbote betreffen nur die im SGB II bis XII geregelten Leistungen sowie die über § 68 SGB I einbezogenen Sozialgesetze. Demzufolge erfassen die §§ 33c SGB I und 19a SGB IV zwar die im SGB III geregelte Förderung beruflicher Weiterbildung. Das im AFBG geregelte Meister-Bafög gehört jedoch nicht zu den Leistungen im SGB und wird - anders als das BAföG - in § 68 SGB I auch nicht genannt.⁶ Die Anwendbarkeit von § 33c SGB I ergibt sich ausnahmsweise aus § 27a AFBG. § 19a SGB IV ist demgegenüber auf Sozialversicherungsträger beschränkt und bezieht die kommunalen Ämter für Ausbildungsförderung, die für Leistungen nach dem AFBG zuständig sind, nicht ein.⁷

Außerdem nennt § 33 c SGB I Geschlecht nicht als schutzrelevante Kategorie, sondern beschränkt sich auf rassistische Diskriminierung und Benachteiligungen wegen einer Behinderung. Wegen der bereits 1978 verabschiedeten Richtlinie 79/7/EWG zur Ver-

⁶ Mroczynski, SGB I, 4. Auflage 2010, § 3 Rn. 3.

⁷Kritisch dazu Dern, 2012, S. 186f.

wirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen im Bereich der sozialen Sicherheit kommt die Einbeziehung der Kategorie Geschlecht allerdings im Wege der richtlinienkonformen Auslegung in Betracht.⁸ § 19a SGB IV erfasst geschlechtsbezogene Diskriminierungen hingegen ausdrücklich.⁹

2. Reichweite des Diskriminierungsschutzes

Die Diskriminierungsverbote im SGB definieren nicht, was als Diskriminierung zu verstehen ist. Da die Regelungen aber keine expliziten Beschränkungen enthalten, ist von einem umfassenden Benachteiligungsverbot auszugehen, das mittelbare Diskriminierungen einschließt.¹⁰ Für die konkrete Ausgestaltung der Rechtsfigur kann auf die Definition von Diskriminierung in den europäischen Richtlinien zurückgegriffen werden (2000/43/EG; 2000/78/EG).¹¹

Weiterhin sind die Rechtsfolgen eines Verstoßes gegen die sozialrechtlichen Diskriminierungsverbote nicht explizit normiert. In § 33c Satz 2 SGB I und § 19a Satz 2 SGB IV heißt es lediglich: Ansprüche können nur insoweit geltend gemacht oder hergeleitet werden, als deren Voraussetzungen und Inhalt durch die Vorschriften der besonderen Teile dieses Gesetzbuchs im Einzelnen bestimmt sind. Demzufolge können über die sozialrechtlichen Diskriminierungsverbote keine neuen Leistungsansprüche generiert werden. Der Schutz der Regelungen beschränkt sich daher weitgehend auf diskriminierungsfreie Ermessensentscheidungen und Beratungen der für Sozialleistungen zuständigen Stellen.¹² Offen bleibt, inwieweit die Benachteiligungsverbote strukturimmanente Korrekturen erlauben, etwa wenn die Anforderungen für die Leistungsgewährung mittelbar diskriminierend wirken und ein Wegfall der Anforderungen den Kreis der Anspruchsberechtigten erweitert.¹³ Letztlich greift bei sozialrechtlich normierten Leistungen aber auch der weitergehende Schutz aus Art. 3 Abs. 2 und 3 GG. Dabei wird geprüft, ob die Ausgestaltung staatlicher Leistungen mit verfassungsrechtlichen Anforderungen vereinbar oder rechtswidrig bzw. nichtig ist.

⁸ Vgl. Dern 2012, S. 237f.

⁹ Das AGG selbst ist nicht auf öffentliche Leistungen anwendbar. Der Anwendungsbereich beschränkt sich auf Beschäftigungsverhältnisse und zivilrechtliche Angelegenheiten.

¹⁰ Timm in: LPK-SGB I, 2014, § 33c Rn. 7; Lilge, 2012, SGB I, § 33c, Rn. 4.

¹¹ so wohl Mrozynski, 2010, SGB I, § 33c, Rn. 10f.

¹² Ggf. lassen sich Schadensersatzansprüche über Amtshaftung oder den sozialrechtlichen Herstellungsanspruch geltend machen.

¹³ vgl. Dern 2012, S. 224ff.

III Verfassungsrechtliche Diskriminierungsverbote

Das Verbot mittelbarer Diskriminierung wird entweder in Art. 3 Abs. 2 oder in Art. 3 Abs. 3 Grundgesetz (GG) verortet. Zum Teil werden beide Absätze angeführt.¹⁴

Diskriminierungsverbote im Grundgesetz

Art. 3 Abs. 2 GG: Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Männern und Frauen und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.

Art. 3 Abs. 3 Satz 1 GG: Niemand darf wegen seines Geschlechts (...) bevorzugt oder benachteiligt werden.

Dieser Auslegung der besonderen Gleichheitssätze folgt seit einiger Zeit auch das Bundesverfassungsgericht (BVerfG). In dessen Rechtsprechung wird das Verbot mittelbarer Diskriminierung sowohl aus Art. 3 Abs. 2 als auch Art. 3 Abs. 3 Satz 1 GG hergeleitet.¹⁵ Demnach ist es nicht entscheidend, ob eine Ungleichbehandlung unmittelbar und ausdrücklich an das Geschlecht anknüpft. Vielmehr sind darüber hinaus die unterschiedlichen Auswirkungen einer Regelung von Bedeutung.¹⁶

IV Prüfungsmaßstab unter Berücksichtigung sozialrechtlicher Besonderheiten

Im Folgenden wird vertieft auf den verfassungsrechtlichen Prüfungsmaßstab eingegangen, da Art. 3 Abs. 2 und 3 GG über die im Sozialrecht verankerten Diskriminierungsverbote hinausgehen.¹⁷ Gleichzeitig werden sozialrechtliche Besonderheiten berücksichtigt.

1. Benachteiligung zulasten von Frauen oder Männern

Die Annahme einer mittelbaren Diskriminierung setzt voraus, dass die mit einer vermeintlich geschlechtsneutralen Regelung einhergehenden faktischen Nachteile entweder Frauen oder Männer besonders treffen. Der Nachweis der besonderen Betroffenheit kann dabei über Statistiken oder plausible Vermutungen geführt werden.¹⁸ Typischerweise werden für einen solchen Nachweis Vergleichsgruppen gebildet.¹⁹ Das Bundesverfassungsgericht hat bislang offengelassen, in welchem Ausmaß Frauen oder Männer besonders betroffen sein müssen. In den Entscheidungen heißt es lediglich, dass die ge-

¹⁴ u.a. Heun in: Dreier, GG, 2013, Art. 3, Rn. 109; Osterloh in: Sachs, GG, 2011, Art. 3, Rn. 155, 260; Kannengießer in: Schmidt-Bleibtreu, 2011, GG, Art. 3 Rn. 54; ebenso Dern, 2012, S. 113ff.; Zinsmeister, 2007, S. 108, die das Verbot mittelbarer Diskriminierung aus Art. 3 Abs. 2 und Abs. 3 Satz 1 GG entnimmt; krit. u.a. Boysen in: v. Münch/Kunig, 2012, GG, Art. 3, Rn. 143ff. Überblick zur Diskussion Spangenberg 2013, S. 86ff.

¹⁵ u.a. BVerfGE 121, 241 (257); 113, 1 (20), BVerfGE v. 07.11.2008 – 2 BvR 1870/07, Absatz-Nr. 24.

¹⁶ Vgl. BVerfGE 113, 1 (16) unter Bezug auf Art. 3 Abs. 2 GG.

¹⁷ Die Prüfung der mittelbaren Diskriminierung folgt aber ohnehin weitgehend identischen Maßstäben. Unterschiede betreffen vor allem Anforderungen an das Gewicht der Rechtfertigungsgründe.

¹⁸ Ausführlicher Spangenberg, 2013, S. 131.

¹⁹ Zum Problem der richtigen Vergleichsgruppe siehe Bieback, 2007.

schlechtsneutral formulierte Regelung „überwiegend“, „weitgehend“, in „weitaus überwiegendem“ Maße oder „einer erkennbar höheren Zahl“ die Angehörigen eines Geschlechts betreffen müsse, um als Benachteiligung qualifiziert zu werden.²⁰ Richtigerweise muss die unterschiedliche Betroffenheit erheblich genug sein, um eine Diskriminierungsvermutung zu begründen²¹ und statistische Zufälle auszuschließen.²² Häufig lässt sich der Nachweis der besonderen Betroffenheit mangels entsprechender Statistiken aber ohnehin nur mit plausiblen Vermutungen führen.

2. Rechtfertigung

Nicht jede Benachteiligung gilt als mittelbare Diskriminierung. Um eine rechtlich unzulässige Diskriminierung handelt es sich nur dann, wenn es keinen sachlichen Grund gibt, der die Benachteiligung rechtfertigen kann, ohne auf geschlechtsbezogene Gründe Bezug zu nehmen.

a Sachlicher Rechtfertigungsgrund

Demzufolge können Benachteiligungen gerechtfertigt sein, wenn mit der benachteiligenden Regelung rechtlich legitime Zwecke verfolgt werden. Im Sozialrecht zählen dazu etwa sozial- und beschäftigungspolitische Ziele sowie Systemziele bzw. Strukturprinzipien. Außerdem ist die Gesetzgebung in Rechtsbereichen wie dem Sozialrecht, das eine Vielzahl von Fällen erfassen muss, zu Pauschalisierungen und Typisierungen ermächtigt.²³ Gerade bei der gewährenden Leistungsverwaltung wird der Gesetzgebung hinsichtlich der angestrebten Zwecke ein sehr weitreichender Gestaltungsspielraum zugestanden. Damit ist die Reichweite des Verbots mittelbarer Diskriminierung bei ‚geschlechtlich vorstrukturierten‘ Zwecken, das heißt Zwecken, die implizit an geschlechtsbezogene Strukturen anknüpfen und diese reproduzieren, sehr beschränkt. Beispielsweise ist die Gesetzgebung nicht gehindert, duale Ausbildungsformen besonders zu fördern, selbst wenn damit Ausbildungsberufe privilegiert werden, in denen Männer überrepräsentiert sind.²⁴ Die Folgen geschlechtlich vorstrukturierter Zwecke können allenfalls im Rahmen der Verhältnismäßigkeitsprüfung im engeren Sinne berücksichtigt

²⁰ Vgl. BVerfGE 121, 241 (255); 113, 1 (16); 104, 373 (393), 97, 35 (43).

²¹ Schiek in: Schiek, AGG, 2007, § 3, Rn. 40.

²² U.a. Fuchsloch, 1995, S. 179f.; Bieback, 1997, S. 87.

²³ vgl. Bieback, 2007, S. 33f; Heun in: Dreier, 2013, GG, Art. 3, Rn. 83

²⁴ vgl. Spangenberg, 2013, S. 138f., Bieback 2007, S. 34.

werden, wenn es um die Abwägung zwischen dem Gewicht der Benachteiligung und dem Gewicht des verfolgten Ziels geht.²⁵

b Verhältnismäßigkeit von Zweck, Mitteln und Nachteilen

Das Verbot mittelbarer Diskriminierung greift insbesondere bei der Auswahl der Mittel, mit denen der angestrebte Zweck erreicht werden soll. Aufgrund von Art. 3 Abs. 2 und 3 GG darf die Gleichstellung von Frauen und Männern bei den Mitteln, das heißt der Ausgestaltung einer Regelung, nicht in unverhältnismäßiger Weise vernachlässigt werden. Durch die Einbeziehung der Geschlechterperspektive soll soweit wie möglich gewährleistet werden, dass die Regelungsalternative gewählt wird, die sowohl das angestrebte Ziel als auch Gleichstellungsziele verwirklichen kann. Daher werden bei geschlechtsbezogenen Benachteiligungen im Vergleich zu einer allgemeinen gleichheitsrechtlichen Prüfung (Art. 3 Abs. 1 GG) höhere Anforderungen an die Rechtfertigung gestellt.²⁶ Die Regelung und die daraus entstehenden Nachteile müssen nicht nur sachlich begründbar sein. Vielmehr müssen der Zweck, die eingesetzten Mittel und die aus der Regelung resultierenden Nachteile auch verhältnismäßig sein. Dazu wird geprüft, ob die gewählte Ausgestaltung geeignet und erforderlich ist, den angestrebten Zweck zu verwirklichen. Gerade die Eignung und Erforderlichkeit werden im Rahmen der Verhältnismäßigkeitsprüfung häufig sehr pauschal geprüft. Der verfassungsrechtlich verankerte Diskriminierungsschutz erfordert jedoch eine genaue Prüfung, die Geschlechterdifferenzen berücksichtigt.

Bei der Beurteilung der Eignung einer Regelung, wird der Gesetzgebung generell ein sehr großer Einschätzungs- und Prognosespielraum eingeräumt. Die Regelung muss nicht optimal sein, sondern lediglich die Wahrscheinlichkeit erhöhen, dass der angestrebte Erfolg eintritt.²⁷ Aus Art. 3 Abs. 2 und 3 GG folgt jedoch, dass die Annahmen oder Prognosen über die Auswirkungen einer Norm zumindest nicht auf stereotypen Geschlechterbildern basieren dürfen und unterschiedliche Lebensrealitäten von Frauen und Männern einbeziehen müssen. Die Einschätzung der Eignung einer Norm muss also auf fundierte geschlechtersensible Hypothesen über Wirklichkeitszusammenhänge ge-

²⁵ Spangenberg, 2013, S. 144.

²⁶ Nach Art. 3 Abs. 1 GG kann eine unterschiedliche Behandlung gleich gelagerter Sachverhalte bereits durch einen einfachen sachlichen Grund gerechtfertigt sein (sog. Willkürprinzip). Nur wenn es um den Eingriff in Freiheitsrechte geht oder Personengruppen betroffen sind muss auch im Rahmen von Art. 3 Abs. 1 GG die Verhältnismäßigkeit der Regelung geprüft werden, Überblick bei Dreier in: Dreier, GG, 2013, Art. 3 Rn. 20ff.

²⁷ Vgl. u.a. Dreier in: Dreier, GG, 2013, Vorb., Rn. 145ff.; Sachs in: Sachs, GG, 2011, Art. 20, Rn. 150, jeweils m.w.N.

stützt sein.²⁸ Dazu gehört etwa die Berücksichtigung von geschlechtsbezogenen Ausbildungs- und Erwerbsmustern.

Auch bei der Beurteilung dessen, was als erforderlich gilt, hat die Gesetzgebung einen großen Einschätzungs- und Prognosespielraum.²⁹ Wegen Art. 3 Abs. 2 und 3 ist eine Regelung aber nur dann erforderlich, wenn es keine gleich geeignete und weniger benachteiligende Regelungsoption gibt, die es erlaubt den Zweck der Regelung in einer gleichstellungsadäquaten Art und Weise zu erfüllen.³⁰

Soweit eine Regelung geeignet und erforderlich ist, den angestrebten Zweck zu erfüllen, ist abschließend zu klären, ob sie in Anbetracht des Ausmaßes der benachteiligenden Wirkung einerseits und der Relevanz des zu erreichenden Ziels andererseits wirklich gebilligt werden kann.³¹ Diese Angemessenheit bzw. Verhältnismäßigkeit im engeren Sinne bedeutet allgemein, dass die (grund)rechtliche Beeinträchtigung nicht außer Verhältnis zur Bedeutung des mit einer Maßnahme verfolgten Zwecks stehen darf.³² Für eine solche Gesamtabwägung existieren allerdings keine festen Maßstäbe. Aus dem Abwägungsgebot selbst ergeben sich keine inhaltlichen Aussagen darüber, anhand welcher Kriterien Beeinträchtigung und Zweck abzuwägen sind und wann eine Regelung als unverhältnismäßig zu bewerten ist.³³ Grundsätzlich können in eine solche Prüfung aber gleichstellungspolitische Zielvorgaben einfließen. Allerdings sind derartige Vorgaben in der Regel sehr weit formuliert. Die in Art. 3 Abs. 2 Satz 2 GG enthaltene Staatszielbestimmung überlässt es dem Staat, Handlungsfelder und Maßnahmen zu bestimmen, in denen die Gleichberechtigung zu fördern ist.³⁴ Letztlich verpflichtet auch Art. 3 Abs. 2 Satz GG den Staat nur zu Schritten in die richtige Richtung.³⁵

C. Förderung von Weiterbildungen mit Berufsabschluss nach SGB III

I Rechtliche Ausgestaltung der Weiterbildungsförderung

Den §§ 81ff SGB III zufolge können die Kosten einer Weiterbildung als Leistung der Arbeitsförderung übernommen werden. Die Förderung kann sowohl Arbeitslosen als auch

²⁸ Ähnlich Sacksofsky, 1996, S. 369.

²⁹ BVerfGE 110, 141 (157f.); 117, 163 (189).

³⁰ Bezogen auf den Anwendungsbereich des AGG Schiek in: Schiek, AGG, 2007, § 3, Rn. 52.

³¹ Schiek in: Schiek, AGG, 2007, § 3, Rn. 53: allgemein zum Verhältnismäßigkeitsprinzip u.a. Dreier in: Dreier, GG, 2013, Vorb., Rn. 147; Sachs in: Sachs, GG, 2011, Art. 20, Rn. 149ff.

³² Vgl. u.a. Sachs in: Sachs, GG, 2011, Art. 20, Rn. 154; Dreier in: Dreier, GG, 2013, Vorb., Rn. 149.

³³ Sachs in: Sachs, GG, 2011, Art. 20, Rn. 155; BVerfGE 92, 277 (327).

³⁴ Allerdings lassen sich aus dieser Staatszielbestimmung Beobachtungs- und Prüfungspflichten herleiten.

³⁵ Vgl. Sacksofsky, 2010, S. 14 in Bezug auf die Anerkennung der elterlichen Erziehungszeit durch ein Betreuungsgeld.

von Arbeitslosigkeit bedrohten Beschäftigten gewährt werden, wenn die Weiterbildung notwendig ist, um entweder überhaupt einen Berufsabschluss zu haben oder um einen Abschluss zu erlangen, der die berufliche Eingliederung fördert bzw. Arbeitslosigkeit abwendet (vgl. § 81 SGB III).

Ebenso wie bei anderen Ermessensleistungen der aktiven Arbeitsmarktförderung hängt die Entscheidung zugunsten einer Förderung von der Aufnahmefähigkeit des Arbeitsmarktes sowie dem im Einzelfall ermittelten arbeitsmarktpolitischen Handlungsbedarf ab (§ 7 SGB III).³⁶ Diese arbeitsmarktpolitischen Erwägungen werden jedoch nur dann relevant, wenn die in den §§ 176 ff SGB III normierten Voraussetzungen für die Zulassung von Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung erfüllt sind. Demzufolge müssen der Träger der Maßnahme und die Maßnahme selbst durch eine fachkundige Stelle zugelassen sein (§§ 176ff SGB III). § 180 SGB III enthält zudem ergänzende Anforderungen in Bezug auf die Angemessenheit von Weiterbildungsmaßnahmen, die auf einen Berufsabschluss zielen. Diese Anforderungen sind im Hinblick auf die Chancengleichheit von Frauen und Männern problematisch, weil mit dem Verständnis der Angemessenheit von Weiterbildungsmaßnahmen (II) und dem für die Zulassung von Maßnahmen vorausgesetzten Zertifizierungsverfahren (III) der Zugang zur Förderung von Weiterbildungsmaßnahmen zulasten von Frauen faktisch erschwert und eingeschränkt wird.

Die Statistik zur Förderung der auf einen Berufsabschluss zielenden Weiterbildungen weisen zwar darauf hin, dass sich die Leistungen im Zeitraum von 2011 bis 2013 zunehmend gleichmäßiger auf Frauen und Männer verteilen (Tab. 1).

³⁶ Im Fall einer positiven Entscheidung wird ein Bildungsgutschein erteilt (§ 81 Abs. 2 SGB III), der Lehrgangskosten, Fahrtkosten, die bei einer auswärtigen Unterbringung und Verpflegung anfallenden Kosten sowie Kinderbetreuungskosten umfasst (§ 82 SGB III). Während der Teilnahme der Maßnahme können zusätzlich Arbeitslosengeld (§ 144 SGB III) bzw. Arbeitslosengeld II (SGB II) anfallen.

	2010		2011		2012		2013 - Dez. 2012 - Nov. 2013	
	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen
Insgesamt	28.144	24.145	18.439	16.406	20.085	19.361	25.218	24.611
Erzieher/in (Berufe in der Kinderbetr. u.- erziehung)	155	583	114	495	139	693	250	1.289
Altenpflege (Fachkraft o.S.)	1.686	5.465	753	2.418	837	3.089	1.614	5.659
Altenpflege (insges.)	2.161	7.342	1.193	4.413	1.247	5.083	1.855	6.766

Tab. 1: Eintritte in Fördermaßnahmen der beruflichen Weiterbildung (FbW) mit Abschluss nach Geschlecht und Schulungsziel (ohne Maßnahmen zur Weiterbildung Reha/ohne FbW 20 – Nachholen der Abschlussprüfung), Quelle: BA – Förderstatistik – Auswertung vom 13.3.2014

Dennoch ist eine Benachteiligung zulasten von Frauen aus verschiedenen Gründen nicht auszuschließen.³⁷ Tab. 1 zeigt bereits, dass die zunehmende Zahl der Leistungen zugunsten von Frauen in hohem Maße auf ausgewählte Ausbildungsberufe - Altenpfleger/in und Erzieher/in - zurückzuführen ist. Beide Berufsgruppen sind frauentypische Ausbildungen. Infolgedessen steigen in diesen Bereichen die Förderzahlen und damit die Zahlen zugunsten von Frauen. Die in dem dargestellten Zeitraum erheblich variierenden Leistungszahlen weisen außerdem darauf hin, dass die Zahlen jeweils nur einen zeitlichen Ausschnitt beschreiben, in dem die rechtlichen bzw. tatsächlichen Voraussetzungen der Förderung und damit Zahl und Relation von Maßnahmen für Frauen und Männer variieren.

II Verkürzung der Ausbildungsdauer (§ 180 Abs. 4 SGB III)

Nach § 180 Abs. 4 SGB III können Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung, die auf den Abschluss einer Ausbildung zielen (§§ 80, 81 SGB III) nur dann von der Bundesagentur für Arbeit gefördert werden, wenn die Dauer der Ausbildung um mindestens ein Drittel der regulären Ausbildungszeit verkürzt ist. Soweit eine solche Verkürzung der Ausbildungszeit auf Grund bundes- oder landesgesetzlicher Regelungen ausgeschlossen ist, können bis zu zwei Dritteln der Maßnahme gefördert werden, wenn das verbleibende Ausbildungsdrittel durch Dritte finanziert wird. Diese externe Finanzierung muss bereits zu Beginn der Maßnahme gesichert sein. Zudem muss es sich um eine institutionelle bundes- oder landesrechtlich geregelte Finanzierung handeln. Private Finanzierungsmodelle sind ausgeschlossen.

³⁷ Ausführlich dazu unter C.II.1.

1. Benachteiligung von Frauen

Diese Regelung erschwert bzw. beschränkt die Weiterbildungsförderung insbesondere bei vollschulischen Ausbildungsberufen bzw. Berufen im Sozial- und Gesundheitswesen

(a). Aufgrund der horizontalen Segregation im Ausbildungsbereich ist davon auszugehen, dass diese Einschränkungen Frauen häufiger treffen als Männer (b).

a Nachteile bei vollschulischen Ausbildungen bzw. Gesundheitsberufen

(1) Verkürzungen der Ausbildungszeit

Bei einer betrieblichen bzw. dualen Ausbildung ist eine Verkürzung der Ausbildungszeit grundsätzlich zulässig, wenn zu erwarten ist, dass das Ausbildungsziel innerhalb des gekürzten Zeitraums erreicht werden kann (§§ 8 BBiG, 27b HwO). Die Entscheidung über die Verkürzung trifft die jeweils zuständige Industrie- und Handelskammer bzw. die Handwerkskammer im Einzelfall. Die individuellen Entscheidungen werden auf der Grundlage der Empfehlungen des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung getroffen.³⁸ In den Empfehlungen sind u.a. Gründe für eine Abkürzung der Ausbildungszeit sowie Anforderungen an die Mindestdauer einer Ausbildung genannt. Demzufolge kann die Ausbildungszeit u.a. schon bei einem Lebensalter von mehr als 21 Jahren um 12 Monate verkürzt werden. Die Anforderungen an die Mindestdauer einer Ausbildung lassen zudem eine Verkürzung um mehr als ein Drittel der regulären Ausbildungszeit zu.³⁹

Bei Ausbildungsberufen im Sozial- und Gesundheitswesen, die nicht nur, aber häufig als vollschulische Ausbildungen konzipiert sind, ist eine solche Verkürzung in der Regel nicht möglich.

- Die Ausbildung zur medizinischen Fachangestellten zählt zwar zu den Ausbildungsberufen des BBiG. Aufgrund der Anforderungen an die Ausbildung ist eine Verkürzung jedoch oft nicht möglich bzw. auf ein halbes Jahr beschränkt.⁴⁰ Die nach Bundesländern differenzierten Zahlen zur Anzahl der geförderten Weiter-

³⁸ Richtlinie zur Abkürzung und Verlängerung der Ausbildungszeit/der Teilzeitberufsausbildung (§ 8 BBiG/§ 27 HwO) sowie vorzeitige Zulassung zur Abschlussprüfung (§ 45 Abs. 1 BBiG/§ 37 Abs. 1 HwO).

³⁹ Siehe Abschnitt B 2 sowie D der Empfehlungen.

⁴⁰ Auskunft Verband medizinischer Fachangestellter, Stand März 2014. Die Einschränkungen bei der Umschulung von Arzt- und Praxishilfen (seit 2006: medizinische Fachangestellte) waren auch Gegenstand einer Entscheidung des LSG Sachsen (Entscheidung v. 07.05.2009; L 3 AL 167/06) in der es um die Förderung einer Umschulung ging. Das Gericht hielt den ablehnenden Bescheid für gerechtfertigt, weil eine Verkürzung der Ausbildungsdauer (im Jahr 2003) nur aufgrund einer Verordnung ausgeschlossen war. Nach den Vorschriften im SGB III muss die Verkürzung aber aufgrund von landes- oder bundesgesetzlichen Regelungen ausgeschlossen sein.

bildungsleistungen lassen vermuten, dass die Entscheidung über eine Verkürzung der Ausbildungsdauer von den zuständigen Landesärztekammern unterschiedlich gehandhabt wird bzw. Vorqualifikationen in verschiedener Weise angerechnet werden. Während beispielsweise in Thüringen, Berlin und Sachsen-Anhalt regelmäßig Umschulungen gefördert werden, ist dies im Saarland, in Bremen oder Sachsen nicht oder nur selten der Fall. (unten: Tab. 2) ⁴¹

- Die Dauer von Ausbildungen, die nicht zu den nach BBiG und der HwO anerkannten Ausbildungsberufen zählen, wird entweder durch Gesetze bzw. Verordnungen des Bundes oder der Bundesländer bestimmt. Zu den bundesrechtlich geregelten Berufen zählen z.B. Altenpfleger/innen (Altenpflegegesetz – AltPflG), Ergotherapeut/innen (Ergotherapeutengesetz – ErgThG) sowie Gesundheits- und Kinderkrankenpfleger/innen (Krankenpflegegesetz – KrPflG).⁴² Eine Verkürzung der Ausbildungsdauer ist nach diesen Regelungen bzw. den dazu gehörenden Rechtsverordnungen nur dann möglich, wenn fachspezifische Berufserfahrungen oder Vorqualifikationen angerechnet werden können. Beispielsweise ist die Ausbildungszeit bei einer Weiterbildung im Bereich der Altenpflege auf Antrag zu verkürzen, wenn bereits Kompetenzen im Bereich der Pflege vorhanden sind (§ 7 Abs. 3 und 4 AltPflG). Bei der Ausbildung in der Krankenpflege können gleichwertige Ausbildungen auf die Ausbildungsdauer angerechnet werden (§ 6 KrPflG).⁴³
- Die landesrechtlich geregelten Ausbildungsberufe (z.B. Erzieher/in; Kinderpfleger/in) orientieren sich an den Rahmenvereinbarungen der Konferenz der Kultusminister/innen (KMK), die für Berufe an Berufsfachschulen und Fachschulen bestimmte Mindestausbildungszeiten vorsehen.⁴⁴ Eine Verkürzung der Ausbildungsdauer zum Zweck einer Weiterbildung ist demzufolge nur dann möglich,

⁴¹ In Thüringen wird in den Hinweisen der Landesärztekammer zur Ausbildungsordnung auf eine mögliche Verkürzung um ein Jahr hingewiesen, wenn bereits berufliche Kompetenzen vorhanden sind. Die unterschiedliche Anzahl der Fördermaßnahmen kann zudem auf einen unterschiedlichen Fachkräftebedarf oder das Angebot an Ausbildungsstätten zurückzuführen sein.

⁴² Für weitere bundesrechtlich geregelte Berufe im Gesundheitswesen siehe Anlage 1 der KMK-Rahmenvereinbarung über die Berufe im Gesundheitswesen.

⁴³ Der Deutsche Berufsverband für Pflegeberufe hat auch die Änderungen im AltPflG kritisiert, weil die praktischen Tätigkeiten keineswegs eine qualifizierte Ausbildung ersetzen könnten und es damit zu einer Kompetenzverdünnung komme.

⁴⁴ Rahmenvereinbarung über die Berufsfachschulen (Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 17.10.2013); Rahmenvereinbarung über Fachschulen (Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 07.11.2002 i.d.F. vom 12.12.2013)

wenn die reguläre Ausbildungszeit über die von der KMK empfohlene Mindestdauer hinausgeht, was jedoch selten der Fall ist.⁴⁵

Bund und Ländern wurde bereits 1997 - beim Wechsel vom Arbeitsförderungsgesetz (AFG) zum SGB III - eine Frist eingeräumt, um die Dauer der Ausbildung in den jeweiligen Berufsgesetzen an die Förderungsanforderungen anzupassen.⁴⁶ Eine solche Anpassung der Umschulungszeiten ist jedoch nicht erfolgt. Gegen eine pauschale Verkürzung der Ausbildungszeit wenden sich auch Berufsverbände, die angesichts der besonderen Anforderungen der Berufe um die Qualität der Ausbildung fürchten. Letztlich bestünde damit auch die Gefahr, dass Berufswwechsler/innen aufgrund einer qualitativ geringeren Ausbildung schlechtere Arbeitsmarktchancen hätten.⁴⁷

(2) Finanzierung des letzten Ausbildungsdrittels

Die Einschränkungen für nicht zu verkürzende Ausbildungen werden durch § 180 Abs. 4 Satz 2 SGB III nicht ausreichend kompensiert. Der 2001 eingeführten Regelung zufolge bleibt die Förderung einer Weiterbildung in einer Höhe von bis zu zwei Dritteln der Maßnahme nur unter der Voraussetzung möglich, dass die Finanzierung für das letzte Drittel gesichert ist. Nach § 434d SGB III a.F. war es zunächst möglich, gesetzlich nicht zu verkürzende Ausbildungen in vollem Umfang zu fördern, um Bund und Ländern Zeit zu geben, die notwendigen Voraussetzungen für die Finanzierung durch Dritte zu schaffen⁴⁸. Obwohl diese Übergangsregelung zweimal verlängert wurde, zuletzt bis zum 31. 12. 2005, fehlt es an Strukturen, die eine Finanzierung des letzten Weiterbildungsdrittels dauerhaft garantieren können. Seit 2011 genügt es auch nicht mehr, das letzte Drittel der Weiterbildung individuell zu finanzieren (z.B. eigenes Vermögen, Bürgschaft von Angehörigen, privater Bankkredit). Die Finanzierung muss vielmehr auf bundes- oder landesrechtlichen Regelungen beruhen (§ 180 Abs. 4 Satz 2 SGB III).

⁴⁵ Dokumentation der Kultusministerkonferenz über landesrechtlich geregelte Berufsabschlüsse an Berufsfachschulen (Beschluss des Unterausschusses für Berufliche Bildung vom 26.01.2012).

⁴⁶ Nach § 417 SGB III a.F. galten Maßnahmen, die bis Ende 2001 begonnen wurden, übergangsweise als angemessen, wenn bundes- oder landesgesetzlichen Regelungen eine längere Ausbildungsdauer vorschreiben. Damit sollte Bund und Ländern Zeit gegeben werden, die Anforderungen in den Berufsgesetzen zu ändern, vgl. BT- Drs. 13/4941 zu § 417.

⁴⁷ Bei der Ausbildung zu Krankenpfleger/innen und Hebammen sind zudem europarechtliche Anforderungen an Inhalte und Mindestdauer der Ausbildung zu beachten, die eine Anerkennung verschiedener Berufe innerhalb der Mitgliedstaaten erleichtern soll, vgl. Art. 31, 40 der Europäischen Berufsankennungsrichtlinie 2005/36/EG (neu 2013/55/EU).

⁴⁸ Gesetzentwurf von SPD und Bündnis 90/ Die Grünen v. 24.09.2001 für ein Gesetz zur Reform der arbeitsmarktpolitischen Instrumente (Job – AQTIV – Gesetz), BT-Drs. 14/6944, S. 35.

Für die Aus- und Weiterbildung gibt es zwar eine Vielzahl von Förderprogrammen und Finanzhilfen aus Mitteln von Bund, Ländern und Europäischer Union. Die Förderung ist aber entweder zeitlich begrenzt, auf jüngere Personengruppen und/oder bestimmte Ausbildungsbereiche beschränkt.⁴⁹

Förderprogramm/Finanzhilfe	Bedingungen
•BAföG	•Altersgrenze bei 30 Jahren, Ausnahme nur bei unverzüglicher Aufnahme der Ausbildung sowie besonderen Voraussetzungen (§ 10 BAföG)
•Aktionsprogramm Kindertagespflege	•Auf Grund- und Nachqualifizierung von Kindertagespflegepersonen beschränkt
•Begabtenförderung berufliche Bildung	•Begabtenförderung/ bis zum 25. Lebensjahr
•Meister-Bafög	•Aufstiegsqualifizierung (besondere Voraussetzung an den Kreis der Teilnehmenden, bislang keine Finanzierung von Praxisphasen der Ausbildung)

Beispiele für Förderprogramme und Finanzhilfen (www.foerderdatenbank.de).

Ausnahmen sind nur die Bereiche, für die ein Fachkräftebedarf angenommen wird.

Ausnahme: Altenpfleger/in

2009 und 2010 wurde aus beschäftigungspolitischen Gründen beispielsweise die vollständige Finanzierung für Umschulungen von Alten- und Krankenpfleger/innen durch das Konjunkturpaket II gewährleistet (§ 421t Abs. 6 SGB III a.F.).⁵⁰ Die Ausbildung zum/zur Altenpfleger/in wird auch zwischen April 2013 und März 2016 wieder in vollem Umfang von der Bundesagentur für Arbeit finanziert (§ 131b SGB III), um einen Beitrag zur Fachkräftesicherung zu leisten.⁵¹

Ausnahme: Erzieher/in

Eine Ausnahme ist auch die Ausbildung von Erzieher/innen. Um Umschulungen über landesseitige Regelungen finanziell abzusichern, wird bei modular organisierten Ausbildungen, die aus einem Theorieteil und einem daran anschließenden separaten Praxisteil bestehen, auf Basis von (zeitlich begrenzten) Absprachen zwischen Landesstellen und

⁴⁹ Eine umfassende Dokumentation über Bundes- und Landesprogramme zur Förderung von Weiterbildungen scheint es nicht zu geben.

⁵⁰ Gesetzentwurf der Fraktionen der CDU/CSU und SPD Entwurf eines Gesetzes zur Sicherung von Beschäftigung und Stabilität in Deutschland vom 27.01. 2009, BT-Drs. 16/11740, S. 22.

⁵¹ Vgl. Gesetzesentwurf von CDU/ CSU und FDP v. 29.01. 2013 für ein Gesetz zur Stärkung der beruflichen Aus- und Weiterbildung in der Altenpflege, BT-Drs. 17/12179, S. 6, 10.

der Bundesagentur für Arbeit⁵² der zweijährige theoretische Teil der Ausbildung durch die Bundesagentur für Arbeit gefördert. Der anschließende praktische Teil der Ausbildung wird dann mittels tariflich geregelter Vergütung des Anerkennungspraktikums durch die Praxisstelle finanziert. Diese Regelung passt jedoch nicht zu der von der KMK empfohlenen praxisintegrierten Ausbildungsstruktur⁵³, in der sich Theorie- und Praxiszeiten im Laufe der Ausbildung abwechseln. Die Hälfte der Bundesländer hat bereits auf eine solche praxisintegrierte Ausbildung umgestellt.⁵⁴ Außerdem zählen Beschäftigungszeiten, die einer beruflichen Weiterbildung folgen, nach § 180 Abs. 5 SGB III nicht zur beruflichen Weiterbildung i.S. des SGB III, selbst wenn sie der Erlangung der staatlichen Anerkennung oder der staatlichen Erlaubnis zur Ausübung des Berufes dienen. In der Rechtsprechung wurde diese Regelung bislang so verstanden, dass Praktika, die an eine Ausbildung anschließen, grundsätzlich nicht gefördert werden.⁵⁵ Diese Argumentation kann zwar hinterfragt werden, wenn das Praktikum nach den Ausbildungs- und Prüfungsbestimmungen zur Ausbildung selbst gehört und nicht nur der staatlichen Anerkennung dient.⁵⁶ Das Bundesverfassungsgericht hat den Anspruch auf die Finanzierung von Praxiszeiten allerdings auch mit dem Argument abgelehnt, dass bei einem Nachpraktikum typischerweise von einer Bezahlung ausgegangen werden kann.⁵⁷ Demzufolge ist die Berücksichtigung der praktischen Ausbildungszeit für die Berechnung der gesamten Ausbildungszeit problematisch, so dass hier erhebliche Rechtsunsicherheiten verbleiben. Außerdem muss die Finanzierung der Ausbildung für die gesamte Dauer bereits im Zeitpunkt des Ausbildungsbeginns gesichert sein, um zu gewährleisten, dass die Weiterbildung nicht nach Auslaufen der SGB III-Förderung aus finanziellen Erwä-

⁵² Siehe z.B. die Hamburger Vereinbarung über die Ausgestaltung und Finanzierung der Maßnahme zur Ausbildung von Erzieherinnen im Rahmen der Förderung der beruflichen Weiterbildung nach §§ 80, 180 SGB III zwischen der Agentur für Arbeit, dem Jobcenter, dem Hamburger Institut für berufliche Bildung und der Behörde für Arbeit, Familie, Soziales und Integration.

⁵³ Weiterentwicklung der Aus-, Fort- und Weiterbildung von Erzieherinnen und Erziehern - Gemeinsamer Orientierungsrahmen „Bildung und Erziehung in der Kindheit“ - (Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 16.09.2010, Beschluss der Jugend- und Familienministerkonferenz vom 14.12.2010), S. 10.

⁵⁴ In Baden-Württemberg, Bayern, Berlin, Hessen, NRW, Rheinland Pfalz, Sachsen-Anhalt und im Saarland (= 68% aller durchgeführten Ausbildungen) wird bislang dem modularen Ausbildungsmodell gefolgt. In den anderen BL findet eine praxisintegrierte Ausbildung statt. In MV und NI wurde die Ausbildung reformiert und verkürzt, dort kommen fast ausschließlich Bewerber/innen zum Zuge, die die grundständige Ausbildung zur Sozialassistentin absolviert haben. Auch diese zweijährige Ausbildung müsste als Umschulung noch um ein Drittel verkürzt werden oder eben das letzte Drittel über Landes/Bundesmittel finanziert werden. In Schleswig-Holstein und Mecklenburg Vorpommern soll ab 2014/15 versucht werden, eine 2/3 Förderung trotz der integrierten Ausbildung zu sichern und das fehlende Drittel über die Anrechnung der Umzuschulenden auf den Personalschlüssel der Kinderbetreuungseinrichtungen zu finanzieren. (Auskunft BMFSFJ, Sachstand März 2014)

⁵⁵ U.a. LSG BaWü v. 21.06.2001 - L 12 AL 4181/00; BSG v. 17.03.1988 - 11 RAr 10/87.

⁵⁶ Brand, 2012, SGB II, § 180, Rn. 15, zustimmend Baar in: Mutschler et al., 2013, SGB III, § 180, Rn. 25.

⁵⁷ BVerfG v. 19.10.1982- 1 BvL 39/80 - 61, 138, 147f.

gungen abgebrochen werden muss.⁵⁸ Die Zustimmung der Praxisstelle hängt jedoch in der Regel von der aktuellen Belegsituation und dem dafür notwendigen Personalumfang ab und wird daher eher kurzfristig erteilt.⁵⁹

Aufgrund der unterschiedlichen Förderpraxis fallen die Zahlen zur Förderung der beruflichen Weiterbildung in den Bundesländern sehr unterschiedlich aus. In den Bundesländern mit modular organisierten Ausbildungen werden Weiterbildungen zur Erzieher/in sehr viel häufiger gefördert, als in Bundesländern mit anderen Ausbildungsmodellen. Die einzige Ausnahme ist das Saarland. Dort wurde in den letzten vier Jahren keine Weiterbildung im Bereich Erziehung finanziert. Anders als bei Altenpfleger/innen, bei denen die Finanzierung über die Ausnahmeregelung im SGB III abgesichert wird, ist eine flächendeckende Finanzierung keineswegs gewährleistet. (Tab. 2)

⁵⁸ Gesetzentwurf von SPD und Bündnis 90/ Die Grünen v. 24.09.2001 für ein Gesetz zur Reform der arbeitsmarktpolitischen Instrumente (Job – AQTIV – Gesetz), BT-Drs. 14/6944, S. 51.

⁵⁹ In Schleswig-Holstein wird versucht, diese Voraussetzung über allgemeine Vereinbarungen mit künftigen Praxisstellen zu gewährleisten.

	S-H			HH			Nds			BE			NRW			He			Rh-Pf			Ba-Wü		
	Ins	M	F	Ins	M	F	Ins	M	F	Ins	M	F	Ins	M	F	Ins	M	F	Ins	M	F	Ins	M	F
Berufe in der Kinderbetreuung/-erziehung																								
2013	*	*	*	39	*	*	24	5	19	99	19	80	165	36	129	377	60	317	199	*	*	179	8	171
2012	*	*	*	-	-	-	16	*	*	31	4	27	16	*	*	274	52	222	61	*	*	49	*	*
2011	5	*	*	-	-	-	*	4	*	77	20	57	*	*	*	176	*	*	*	-	*	9	*	*
2010	*	14	*	-	-	-	7	*	*	*	*	6	*	*	*	247	55	192	10	*	*	21	*	*
Medizinische Fachangestellte (o.S.)																								
2013	*	-	*	-	-	-	38	-	38	*	-	*	27	*	*	9	-	9	15	-	15	8	-	8
2012	*	-	*	-	-	-	30	*	*	*	-	*	21	-	21	5	-	5	10	-	10	12	-	12
2011	-	-	-	-	-	-	39	8	31	3	-	3	17	-	17	*	-	*	*	*	8	13	-	13
2010	*	-	*	*	*	-	39	*	*	3	-	3	19	-	19	*	-	*	9	-	9	13	-	13
Altenpflege																								
2013	275	*	*	40	16	24	801	145	656	87	25	62	1.712	445	1.267	578	*	*	189	*	*	349	53	296
2012	216	53	163	36	*	*	531	103	428	68	16	52	1.724	369	1.355	412	*	*	138	27	111	240	30	210
2011	*	45	*	34	7	27	458	110	348	48	13	35	1.539	384	1.155	348	71	277	71	15	56	320	60	260
2010	255	76	179	72	25	47	646	155	491	101	24	77	2.630	714	1.916	523	116	407	67	*	*	389	86	303

	By			Saar			B			Brb			MV			Sa			SaAn			Th		
	Ins	M	F	Ins	M	F	Ins	M	F	Ins	M	F	Ins	M	F	Ins	M	F	Ins	M	F	Ins	M	v
Berufe in der Kinderbetreuung/-erziehung																								
2013	133	10	123	*	*	27	108	*	*	41	7	34	25	6	19	40	*	*	61	10	51	15	4	11
2012	45	3	42	*	-	*	115	*	*	50	9	41	*	*	27	*	-	*	76	5	71	49	14	35
2011	21	*	*	*	*	*	91	26	65	36	*	*	*	4	*	13	*	*	99	*	*	13	*	*
2010	18	*	*	*	-	*	74	18	56	95	16	79	*	20	*	28	*	*	41	4	37	34	*	*
Medizinische Fachangestellte (o.S.)																								
2013	31	-	31	*	-	*	*	5	*	46	*	*	78	*	*	5	*	*	84	-	84	108	*	*
2012	29	*	*	3	-	3	70	*	*	*	*	22	37	*	*	6	-	6	53	*	*	82	-	82
2011	24	*	*	-	-	-	42	3	39	*	-	*	16	-	16	*	-	*	87	10	77	*	*	52
2010	19	-	19	4	-	4	32	*	*	*	*	11	*	*	*	6	-	6	*	11	*	77	-	77
Altenpflege																								
2013	934	169	765	65	13	52	486	156	330	506	*	*	489	101	388	838	179	659	791	135	656	481	*	*
2012	781	146	635	22	3	19	263	80	183	357	58	299	350	75	275	455	78	377	583	97	486	154	26	128
2011	659	101	558	*	*	24	267	75	192	286	61	225	433	100	333	307	54	253	443	69	374	177	*	*
2010	759	141	618	52	7	45	524	139	385	497	100	397	685	144	541	858	162	696	965	153	812	480	*	*

Tab. 2: Eintritte in Fördermaßnahmen der beruflichen Weiterbildung (FbW) mit Abschluss nach Geschlecht, Schulungsziel und Bundesländern (ohne Maßnahmen zur Weiterbildung Reha/ohne FbW 20 – Nachholen der Abschlussprüfung/Auswertung nach Förderleistungen nicht Personen), Quelle: BA – Förderstatistik – Auswertung vom 19.3.2014

Zudem genügt es nicht, eine Finanzierung des letzten Ausbildungsdrittels nur für die Ausbildungsberufe zu gewährleisten, für die ein Fachkräftebedarf angenommen wird. Nach § 179 Abs. 3 SGB III ist für die Zulassung einer Maßnahme zwar zu prüfen, ob die Maßnahme nach Lage und Entwicklung des Arbeitsmarktes zweckmäßig ist (siehe auch § 3 Nr. 2 AZAV). Die Anforderungen sind jedoch ortsbezogen zu prüfen (§ 3 Abs. 2 AZAV). Die Finanzierung von ausgewählten Berufsgruppen, wie Altenpfleger/innen, für die ein gesamtgesellschaftlicher Fachkräftebedarf angenommen wird, setzt demgegenüber an einem allgemeinen Fachkräftebedarf an. Der arbeitsmarktpolitische Handlungsbedarf vor Ort wird nicht berücksichtigt.⁶⁰

Die Anforderungen an die Verkürzung von Ausbildungen führen nicht notwendig dazu, dass Weiterbildungen überhaupt nicht gefördert werden. Soweit gesetzliche Ausbildungsregelungen bzw. Prüfungs- und Ausbildungsordnungen die Verkürzung aufgrund bereits vorhandener berufsbezogener Kompetenzen oder Bildungsgrad vorsehen, kann eine Übernahme der Weiterbildungskosten möglich sein. Im Vergleich zu dualen Ausbildungsberufen und deren Anforderungen an die Mindestdauer bzw. die Möglichkeit der altersbedingten Verkürzung wird der Zugang zu einer Weiterbildungsförderung jedoch vor allem für Berufswechsler/innen erheblich erschwert bzw. eingeschränkt. Mangels Ausbildungsvergütung in schulischen Ausbildungsberufen bestehen für ältere Berufswechsler/innen auch kaum Möglichkeiten, den Ausbildungsabschluss ohne gesonderte Finanzierung zu erlangen.

b Benachteiligung von Frauen

Zu vermuten ist, dass sich die Regelung in § 180 Abs. 4 SGB III zulasten von Frauen auswirkt, denn bei den nicht zu verkürzenden Ausbildungen handelt es sich in der Regel um „frauentypische“ Ausbildungen. Der Anteil der weiblichen Ausbildungsanfängerinnen im schulischen Ausbildungssystem unter Jugendlichen lag im Jahr 2010 bei ca. 72%. Der hohe Frauenanteil ist unter anderem auf die dort verbreiteten Ausbildungen in den Bereichen Soziales, Gesundheit und Pflege zurückzuführen, die immer noch häufiger von weiblichen Schulabgängerinnen gewählt werden.⁶¹ Demzufolge ist bei den Ausbildungen

⁶⁰ Die Aufnahmefähigkeit des Arbeitsmarktes und der arbeitsmarktpolitischen Handlungsbedarf sind auch Kriterien, die im Rahmen der Ermessensentscheidung nach § 7 SGB III zu beachten sind. Diese Ermessensentscheidung wird jedoch anhand des Einzelfalls getroffen. Dabei werden die Erfolgsaussichten auf dem Arbeitsmarkt anhand der individuellen Fähigkeiten der zu fördernden Person und anhand des arbeitsmarktpolitischen Handlungsbedarfs vor Ort bestimmt.

⁶¹ ADS, 2013, S. 208, siehe auch Auswertungen nach Bundesland, Schularten und Geschlecht, Statistisches Bundesamt, 2014, S. 19ff.

in den Gesundheits- und Sozialberufen ebenfalls eine hohe Konzentration von Frauen nachzuweisen.⁶²

Der hohe Anteil von Frauen an Ausbildungen in den Gesundheits- und Sozialberufen lässt sich mit den Daten der Bundesagentur für Arbeit auch für die Förderung von beruflichen Weiterbildungen mit Abschluss belegen. Bei Frauen entfallen mehr als 40% der Maßnahmen auf Gesundheits- und Sozialberufe. Bei Männern ist der Anteil mit ca. 10 % erheblich geringer. (Tab. 3).

	Insgesamt		Männer		Frauen	
	Anzahl	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	
2013 (Dez. 2012 – Nov. 2013)						
Insgesamt (Anteil: Männer/Frauen)	49.829	25.218	51%	24.611	49%	
Davon im Gesundheits- und Sozialbereich*	13.209	2.720	11%	10.489	43%	
Davon im Bereich Altenpflege und Erziehung**	10.160	2.105	77%	8.055	77%	
2012						
Insgesamt	39.446	20.085	51%	19.361	49%	
Davon im Gesundheits- und Sozialbereich*	9.643	1.898	9%	7.745	40%	
Davon im Bereich Altenpflege und Erziehung**	7.152	1.376	73%	5.776	75%	

Tab. 3: Eintritte in Fördermaßnahmen der beruflichen Weiterbildung (FbW) mit Abschluss nach Geschlecht und Schulungsziel (ohne Maßnahmen zur Weiterbildung Reha/ohne FbW 20 – Nachholen der Abschlussprüfung), Quelle: BA – Förderstatistik – Auswertung vom 13.3.2014, *Anteil: Frauen bzw. Männer an Frauen bzw. Männern insgesamt
**Anteil: Frauen bzw. Männer an Frauen bzw. Männern in Gesundheit und Pflege

Die mit den besonderen Förderanforderungen einhergehenden Nachteile bei nicht zu verkürzenden Ausbildungen erübrigen sich auch nicht, weil Frauen andere, zu verkürzende und damit förderfähige Ausbildungen in Anspruch nehmen können. Zum einen werden die Erfolgsaussichten einer Eingliederung in den Arbeitsmarkt entscheidend vom Ausbildungswunsch und der damit verknüpften Motivation der zu fördernden Person beeinflusst. Zum anderen vernachlässigt eine solche Schlussfolgerung, dass die Segregation im Ausbildungs- und Arbeitsmarkt nicht allein durch individuelle bzw. gesellschaftlich geprägte und verinnerlichte Präferenzen bedingt ist, sondern auch mit Zugangsbarrieren zu tun hat. Bei jungen Frauen sind die Chancen einen dualen Ausbildungsplatz zu erhalten trotz besserer Schulabschlüsse erheblich schlechter als bei jun-

⁶² BiBB, 2014, S. 226 unter Bezug auf Statistisches Bundesamt, 2014.

gen Männern.⁶³ Es ist anzunehmen, dass dies ebenso für Umschulungen gilt. Frauen stehen durch die Einschränkungen bei den Weiterbildungen in schulischen Ausbildungsberufen bzw. Gesundheits- und Sozialberufen weniger Weiterbildungsoptionen zu Verfügung als Männern. Im Sozial- und Gesundheitsbereich konzentriert sich die Förderung bei Frauen derzeit zu 77% auf Weiterbildungen zur Altenpflegerin oder Erzieherin (Tab. 3). Frauen konzentrieren sich ohnehin auf weniger Ausbildungsberufe als Männer.⁶⁴ Diese Tendenz wird durch die eingeschränkte Förderung von Weiterbildungen weiter verstärkt. Der Schutz vor Diskriminierung zielt nicht nur auf gleiche Förderzahlen, sondern auf eine benachteiligungsfreie Leistungsgewährung. Dazu gehört, einen gesetzlichen bzw. institutionellen Rahmen zu gewährleisten, der Männern und Frauen in gleicher Weise berufliche Entscheidungs- und Auswahlprozesse ermöglicht (oder beschränkt). Dieses Verständnis entspricht dem im Ersten Gleichstellungsbericht formulierten Leitbild und dem dahinter stehenden Ansatz der Verwirklichungschancen, wonach Frauen und Männern auch im Bereich der Weiterbildung nicht nur formale, sondern tatsächliche Wahlmöglichkeiten zur Verfügung stehen müssen.⁶⁵ Der Staat kann zwar Anreize setzen, um geschlechterstereotypen Ausbildungsentscheidungen und damit der Segregation im Ausbildungsmarkt entgegenzuwirken. Derartige Anreize dürfen aber nicht zu Nachteilen derjenigen führen, die ohnehin schlechtere Ausbildungs- und Arbeitsmarktchancen haben.

c Statistischer Nachweis

Der Zusammenhang zwischen der gesetzlich vorausgesetzten Verkürzung der Ausbildungszeit und der dadurch bewirkten Einschränkung der Weiterbildungsoptionen zu Lasten von Frauen ist statistisch schwer nachweisbar.

- In den verfügbaren Statistiken fehlt eine Differenzierung zwischen dualen und vollschulischen Ausbildungsberufen.⁶⁶ Zum Teil fehlen Angaben (siehe z.B. Tab. 4).

⁶³ ADS, 2013, S. 208. Bei Jugendlichen sinken die Chancen einen dualen Ausbildungsplatz zu erhalten zudem aufgrund von niedriger sozialer Herkunft, spezifischem Migrationshintergrund, sichtbarer Religionszugehörigkeit, Behinderung und Alter, ebd. S. 206.

⁶⁴ BBiG, 2014, S. 25.

⁶⁵ BT-Drs. 17/6240 v. 16.6.2011, S. 47ff.

⁶⁶ Die Unterscheidung zwischen dualen und vollschulischen Weiterbildungen scheint bislang nicht relevant gewesen zu sein. Eine eindeutige Zuordnung ist derzeit nicht möglich, weil die Umschulungen in einigen Berufen unterschiedliche Zugänge haben, das heißt als duale und als vollschulische Ausbildung bzw. Studium angeboten werden. Dieses Problem lässt sich beheben, indem die Art der Ausbildung (dual/vollschulisch/Studium) im konkreten Förderfall erfasst wird.

- Der direkte Vergleich der Leistungszahlen zwischen schulischen und dualen Ausbildungsberufen ist aber ohnehin schwierig, weil die Förderung von weiteren Faktoren abhängt, insbesondere dem Arbeitsmarktbedarf, der Einschätzung der diesbezüglich zuständigen Stellen und dem Angebot an förderfähigen Maßnahmen
- Die vorausgesetzte Verkürzung der Ausbildungszeit schließt eine Förderung zudem nicht in jedem Fall aus. Vielmehr kann eine Ausbildung zu verkürzen sein, wenn der oder die Antragsteller/in bereits über einschlägige Berufserfahrungen oder einen höhere Bildungsabschluss verfügt. Bei Gesundheitsberufen im dualen Ausbildungssystem entscheiden die jeweils zuständigen Kammern auf der Grundlage von landesspezifischen Empfehlungen anhand des Einzelfalls. Zum Teil existieren aber auch Regelungen, die (zeitlich und regional beschränkt) eine institutionelle Finanzierung des letzten Ausbildungsdrittels ermöglichen.

Die Auswertungen zur Förderung von Weiterbildungen mit Berufsabschluss (Tab. 4) weisen jedoch zum einen nach, dass die Umschulungen im Sozial- und Gesundheitswesen von Frauen dominiert sind. Zum anderen belegen die Daten, dass Umschulungen in vielen der bundes- oder landesrechtlich geregelten Ausbildungsberufe im Sozial- und Gesundheitswesen nur sehr selten oder gar nicht gefördert werden. Ausnahmen sind Umschulungen zum Altenpfleger/zur Altenpflegerin, weil diese Umschulungen in dem abgebildeten Zeitraum in vollem Umfang gefördert wurden.⁶⁷ Die Ausbildung zum Erzieher/zur Erzieherin wurde zwar gefördert. Aufgrund der unterschiedlichen Landespraktiken fällt diese Förderung in den einzelnen Bundesländern jedoch sehr unterschiedlich aus (vgl. Tab. 2). Das trifft ebenso auf Weiterbildungen im Bereich Gesundheits- und Krankenpflege zu, die überwiegend nur in Hamburg und NRW gefördert wurden. Etwas anderes gilt nur für das Jahr 2010, weil in 2010 diese Ausbildungen durch das Konjunkturpaket II finanziert wurden. Demzufolge wurden auch in anderen Bundesländern, insbesondere in Brandenburg, Sachsen-Anhalt, Mecklenburg-Vorpommern und Sachsen, mehr Weiterbildungen übernommen.⁶⁸ Medizinische Fachangestellte werden regional ebenfalls sehr unterschiedlich gefördert (vgl. Tab. 2).

⁶⁷ Im Jahr 2011 sind weniger Leistungen zu verzeichnen, weil in dem Jahr nur noch in den Vorjahren begonnene Ausbildungen gefördert wurden.

⁶⁸ BA – Förderstatistik – Auswertung vom 19.3.2014: Eintritte in Fördermaßnahmen der beruflichen Weiterbildung (FbW) mit Abschluss nach Geschlecht, Schulungsziel und Bundesländern (ohne Maßnahmen zur Weiterbildung Reha/ohne FbW 20 – Nachholen der Abschlussprüfung/Auswertung nach Förderleistungen nicht Personen) – hier nicht aufgeführt.

	2010		2011		2012		2013	
Schulungsziel	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen
Bundesrechtlich geregelte Berufe im Gesundheitswesen								
Altenpflege	2.161	7.342	1.193	4.413	1.247	5.083	1.855	6.766
Diätassistent/in	0	k.A.	0	k.A.	0	0	0	k.A.
Ergotherapeut/in	12	59	7	22	6	13	0	10
Entbindungspfleger/ Hebamme	0	0	0	0	0	0	0	0
Gesundheits- und Kinderkrankenpfleger/in	0	0	0	0	0	0	0	0
Gesundheits- und Krankenpfleger/in	307	771	144	488	117	426	108	425
Logopäd/in	7	22	5	21	0	k.A.	0	k.A.
MTA Funktionsdiagnostik	0	k.A.	0	0	k.A.	0	0	k.A.
MTA Laboratoriumsassistent/in	0	k.A.	0	4	0	k.A.	0	5
MTA Radiologieassistent/in	4 - oD.		0	13	0	k.A.	k.A.	0
Notfallsanitäter/in	164 - oD.		104 - oD.		k.A.	21	122	45
Orthopist/in	16	18	10	20	20	32	20	25
Pharmazeutisch-technische/r Assistent/in	8	k.A.	23 - oD.		23 - oD.		6	k.A.
Physiotherapeut/in	82	118	52	96	52	114	72	126
Podolog/in	29 - oD.		20 - oD.		15 - oD			22
Veterinärmedizin.-technische/r Assistent/in	12 - oD.		13 - oD.		16 - oD		0	10
Ausbildungsberuf im Gesundheitswesen nach BBiG (Bund/ Entscheidung über Verkürzung bei zuständiger Landesärztekammer) (Auswahl)								
Zahnmedizinische/r Fachangestellte/r	41 - oD.		0	36	0	74	119 - oD.	
Medizinische/r Fachangestellte/r	20	346	336 - oD.		11	375	24	551
Landesrechtlich geregelte schulische Ausbildungsberufe im Sozial- und Gesundheitswesen (Auswahl)								
Berufe in der Haus- und Familienpflege ⁶⁹	80	317	187 - oD.		179 - oD.		33	176
Heilerziehungspflege und Sonderpädagogik	62	79	39	65	48	77	42	112
Erzieher/in	155	583	114	495	139	693	250	1.289

Tab. 4: Eintritte in Fördermaßnahmen der beruflichen Weiterbildung (FbW) mit Abschluss nach Geschlecht, Schulungsziel (ohne Maßnahmen zur Weiterbildung Reha/ohne FbW 20 – Nachholen der Abschlussprüfung), Quelle: BA – Förderstatistik – Auswertung vom 13.3.2014/ k.A. = keine Angaben; o.D. = ohne Differenzierung nach Geschlecht

⁶⁹ Die hohen Zahlen in 2010 sind vor allem auf die Förderung in NRW, Bayern und Berlin zurückzuführen.

2. Rechtfertigung

Die aus der geforderten Verkürzung der Ausbildungszeit resultierende Beschneidung der Weiterbildungschancen von Frauen ist nicht zu rechtfertigen. § 180 Abs. 4 zielt nicht allein auf die Förderung dualer Ausbildungen (a). Die wirtschaftliche und sparsame Verwendung finanzieller Ressourcen ist zwar grundsätzlich ein legitimes Ziel (b). Bei der Umsetzung dieses Ziels wurden jedoch die verschiedenen Rahmenbedingungen dualer und schulischer Ausbildungen vernachlässigt.

a Besondere oder typisierende Förderung dualer Ausbildungen

Die Entstehungsgeschichte der Regelung gibt keine Hinweise darauf, dass es der Gesetzgebung ausschließlich um eine Förderung der dualen Ausbildung ging. Vielmehr wurden immer wieder Übergangsregelungen zur Finanzierung von Ausbildungen im Sozial- und Gesundheitswesen geschaffen, um es der Gesetzgebung zu ermöglichen, Ausbildungszeiten anzupassen bzw. Finanzierungsstrukturen zu schaffen. In der Gesetzesbegründung zur Einführung von § 92 SGB III a.F. wird ausdrücklich auf die Förderung von Weiterbildungen im Sozial- und Gesundheitsbereich Bezug genommen.⁷⁰

Ebenso wenig ist § 180 Abs. 4 SGB III als Typisierung zu rechtfertigen. Die duale Ausbildung hat in Deutschland zwar mehr Gewicht als die vollschulische Ausbildung.⁷¹ In den Gesetzesbegründungen ist jedoch weder ein entsprechender Wille der Gesetzgebung erkennbar, noch erscheint eine Vereinfachung der Förderung notwendig. Zudem endet die Typisierungsbefugnis der Gesetzgebung dort, wo sie sich in unverhältnismäßiger Weise zum Nachteil von Frauen auswirkt.⁷² Demzufolge müsste eine Typisierung nicht nur sachlich begründet sein, sondern die Art der Typisierung müsste geeignet, erforderlich und angemessen sein.

b Förderung nach Grundsätzen der Wirtschaftlichkeit und Sparsamkeit

Die Förderung nicht zu verkürzender Ausbildungen kann je nach Dauer der Ausbildungszeit bei der Bundesagentur für Arbeit zu erhöhten Kosten bzw. zur Einschränkung der Anzahl der geförderten Maßnahmen führen.⁷³ Mittelbare Benachteiligungen sind

⁷⁰ Gesetzesentwurf von SPD und Bündnis 90/ Die Grünen v. 24.09.2001 für ein Gesetz zur Reform der arbeitsmarktpolitischen Instrumente (Job – AQTIV – Gesetz), BT-Drs. 14/6944, S. 35.

⁷¹ ADS 2013, S. 208.

⁷² BVerfGE 121, 241 (261f.). Die Entscheidung betrifft die Beamtenversorgung. Demnach kann das typisierte Leitbild des Vollzeitbeamten eine Benachteiligung der weit überwiegend weiblichen teilzeitbeschäftigten Beamten sachlich nicht rechtfertigen.

⁷³ Inwieweit die Kosten einer schulischen Weiterbildung tatsächlich höher ausfallen, ist nicht belegt. Schulische Ausbildungen können im Vergleich zu dualen Weiterbildungen kürzer sein (viele duale Ausbildungen

mit finanziellen Erwägungen allein jedoch nicht zu rechtfertigen. Die Schutzfunktion der Diskriminierungsverbote liefe ins Leere, wenn Benachteiligungen bereits mit finanziellen Engpässen bzw. Einsparmaßnahmen zu rechtfertigen wären.⁷⁴ Allerdings kann begrenzten Ressourcen durch andere Ziele, etwa dem sparsamen und effizienten Einsatz finanzieller Mittel Rechnung getragen werden. Diesem Ziel folgt auch § 180 Abs. 4 SGB III. Die Regelung ergänzt die in § 179 Abs. 1 Nr. 3 SGB III aufgestellten Anforderungen an die Förderungsfähigkeit von Maßnahmen.⁷⁵ Demnach sind Maßnahmen nur dann zuzulassen, wenn sie – rechtlich legitim – nach den Grundsätzen der Wirtschaftlichkeit und Sparsamkeit geplant und durchgeführt werden. Dabei müssen insbesondere Kosten und Dauer der Maßnahme angemessen sein.

(1) Angemessene Dauer einer Maßnahme

Für die Dauer einer Maßnahme bestimmt § 179 Abs. 1 Nr. 3 2. HS SGB III, dass die Dauer dann angemessen ist, wenn sie sich auf den Umfang beschränkt, der notwendig ist, um das Maßnahmenziel zu erreichen. Diese Definition setzt implizit voraus, dass das Ziel der Maßnahme – bei § 180 Abs. 4 SGB III der Abschluss der Ausbildung - nicht gefährdet werden darf. Die Dauer einer Maßnahme kann nur dann „angemessen“ sein, wenn das Erreichen des Bildungsziels möglich bleibt.

Der Verkürzung der Ausbildung liegt die bereits im AFG angelegte Annahme zu Grunde, dass die Weiterbildungsförderung im Regelfall Erwachsene betrifft, die eine Ausbildung aufgrund der höheren Lebens- und Berufserfahrung im Allgemeinen schneller abschließen können.⁷⁶ In den Empfehlungen des Berufsbildungsinstituts wird dieser Gedanke aufgegriffen. Ab einem Alter von 21 Jahren wird eine Verkürzung im Einzelfall für zulässig gehalten, solange das Ausbildungsziel in der gekürzten Zeit zu erreichen ist. Bei dualen Ausbildungsberufen nach dem BBiG und der HwO wird dieser Annahme in der Regel gefolgt. Bei Ausbildungen, die es aufgrund der Anforderungen an die Ausbildung jedoch nicht zulassen, die Ausbildungszeit zu verkürzen, greift die Annahme nicht. Die verkürzte Ausbildungszeit ist bei diesen Ausbildungen demzufolge kein Kriterium, das unter Berücksichtigung des Maßnahmenziels geeignet ist, die angemessene Dauer einer Maß-

gen dauern im Regelfall 3,5 Jahre). Außerdem kann bei schulischen Ausbildungen zwar Schulgeld anfallen, dafür entstehen aber keine Lohnkosten.

⁷⁴ BVerfGE 121, 241 (258). Auch in der Rechtsprechung des EuGH können allgemeine Haushaltserwägungen nicht zur Rechtfertigung geschlechtsbezogener Nachteile herangezogen werden, da Haushaltserwägungen als solche keine sozialpolitischen Ziele verfolgen, vgl. EuGH v. 06.04.2000 – C-226/98, Slg. I-2447, Rn. 39.

⁷⁵ Vgl. Brand, 2012, SGB III, § 180, Rn. 16.

⁷⁶ Baar in: Mutschler et al., 2013, SGB III, § 180 Rn. 21.

nahme zu bestimmen. Wie oben ausgeführt, wird der Gesetzgebung bei der Frage, ob eine Regelung geeignet ist, den angestrebten Zweck zu erfüllen, generell ein sehr weiter Einschätzungs- und Prognosespielraum zugestanden.⁷⁷ Aufgrund des besonderen Diskriminierungsschutzes müssen derartige Prognosen aber zumindest Annahmen zu Grunde legen, die mögliche Geschlechterdifferenzen einbeziehen. Dazu gehört die Segregation im Ausbildungsbereich unter Berücksichtigung der unterschiedlichen Anforderungen an die Ausgestaltung der Ausbildungen. Die Konkretisierung der angemessenen Dauer einer Maßnahme in § 180 Abs. 4 SGB III ist demgegenüber an vermeintlich allgemeingültigen Annahmen über Ausbildungsstrukturen orientiert, die im Hinblick auf die Inhalte von Ausbildungen und die daran anknüpfende Verkürzung von Ausbildungszeiten implizit duale Ausbildungsberufe voraussetzen und Geschlechterdifferenzen ausblenden. Das Kriterium der verkürzten Ausbildung ist damit nicht geeignet, die Angemessenheit einer Maßnahme zu konkretisieren und die dahinterstehenden Grundsätze der Wirtschaftlichkeit und Sparsamkeit gleichstellungsgerecht zu verwirklichen.⁷⁸

(2) Ausgleich durch zusätzliche Finanzierungsstrukturen

Die Gesetzgebung hat mit der Option, ein Drittel der Ausbildungszeit durch Dritte finanzieren zu lassen, versucht, die Einschränkungen für nicht zu verkürzende Ausbildungen zu kompensieren. Zum einen greift die Ausnahmeregelung dem Wortlaut von § 180 Abs. 4 Satz 2 SGB III folgend aber nicht, wenn die Anforderungen an die Ausbildungsdauer nicht in einem Gesetz, sondern z.B. nur in einer Rechtsverordnung geregelt sind.⁷⁹ Zum anderen setzt eine solche Kompensation ein Mindestmaß an Übereinstimmung zwischen Nachteilen und Ausgleichswirkungen voraus.⁸⁰ Die bestehenden Finanzierungsmöglichkeiten (z.B. spezielle Förderprogramme, ESF, BAföG, Sonderregelungen für Erzieher/innen) sind jedoch auf ausgewählte Ausbildungsberufe bzw. Alters- oder Bildungsgruppen beschränkt. Die Ausgleichsmaßnahmen können die Nachteile damit nur

⁷⁷ Siehe B IV 2b.

⁷⁸ Diese Argumentation wird auch durch die Gleichstellungsvorgaben in § 1 Abs. 1 und Abs. 2 Nr. 4 SGB III unterstützt. Aus den Regelungen lassen sich zwar keine individuellen Ansprüche herleiten, es sei denn es geht um Ermessensentscheidungen, bei denen die Vorgaben als Orientierungs- und Handlungsrichtlinie dienen. Die Vorgaben gelten jedoch als ein Prinzip, das in der gesamten Arbeitsmarktförderung zu beachten ist (Gesetzesbegründung, BT-Drs. 16/10810: 26). Außerdem können sich die Gleichstellungsvorgaben auf die Interpretation und Anwendung unbestimmter Rechtsbegriffe im Leistungsrecht auswirken. Zu den unbestimmten Rechtsbegriffen zählt auch die „Angemessenheit“ der Dauer einer Maßnahme. Zum Normzweck von § 1 Abs. 1 und 2, vgl. Schmidt-De Caluwe in: Mutschler et al., 2013, SGB III, § 1, Rn. 25.

⁷⁹ vgl. LSG Sachsen, Entscheidung v. 07.05.2009; L 3 AL 167/06, Baar in: Mutschler et al., 2013, SGB III, § 180, Rn. 23.

⁸⁰ BVerfGE 105, 73 (113f.).

teilweise ausgleichen, zumal es sich um zeitlich begrenzte und zum Teil nur auf bestimmte Bundesländer beschränkte Finanzierungsoptionen handelt.

(3) Angemessenheit der Kosten

Die Beschränkung der Förderung auf verkürzbare Ausbildungen lässt sich ebenso wenig damit rechtfertigen, dass die Kosten einer Maßnahme angemessen sein müssen. Die Angemessenheit der Kosten bestimmt sich nach den von der Bundesagentur vorgegebenen durchschnittlichen Kostensätzen. Die Berechnung derartiger Kostensätze muss sich – ebenso wie die angemessene Dauer einer Ausbildung – auf Annahmen stützen, die männlich und weiblich dominierte Weiterbildungsstrukturen berücksichtigen.

3. Ergebnis

Soweit für nicht zu verkürzende Ausbildungen keine Finanzierungsmöglichkeiten zur Verfügung stehen, die auch einem ortsbezogenen Arbeitsmarktbedarf gerecht werden können, ist die in § 180 Abs. 4 SGB III vorausgesetzte Verkürzung der Ausbildungszeit mittelbar diskriminierend und nicht mit Art. 3 Abs. 2 und 3 GG vereinbar. Wie die Nachteile beseitigt werden, ist Sache der Gesetzgebung. Die im Vergleich zur Altenpflege regional sehr unterschiedlichen Förderzahlen bei den Ausbildungen zum Erzieher/zur Erzieherin und anderen bundes- oder landesrechtlich geregelten vollschulischen Umschulungen zeigen jedoch, dass eine flächendeckende Finanzierung am besten über das SGB III selbst zu erreichen ist.

III Zertifizierungsverfahren für die Zulassung von Trägern und Maßnahmen (§§ 176ff. SGB III)

Um Maßnahmen der Arbeitsförderung selbst oder durch Dritte anbieten und durchzuführen zu können, bedürfen sowohl Träger als auch Maßnahmen der Zulassung durch eine fachkundige Stelle (§§ 176 ff. SGB III). Die fachkundigen Stellen müssen zudem selbst als Zertifizierungsstellen anerkannt sein (vgl. § 177 SGB III). Die diesbezügliche Zuständigkeit der Bundesagentur für Arbeit wurde auf die Deutsche Akkreditierungsstelle GmbH (DAkkS) übertragen. Ausgestaltung und Anforderungen der Zertifizierung sind in der Akkreditierungs- und Zulassungsverordnung Arbeitsförderung (AZAV) konkretisiert.

Zertifizierungsanforderungen lassen sich als Eingriff in die Berufsausübungsfreiheit nach Art. 12 Abs. 1 GG diskutieren.⁸¹ Der Schutz von Art. 12 Abs. 1 GG ist wohl zumindest auf juristische Personen des Privatrechts anwendbar, soweit diese eine auf Gewinnerzielung angelegte Tätigkeit ausüben.⁸² Staatliche Schulen können sich als Teil der staatlichen Verwaltung nicht auf den Schutz der Grundrechte berufen. Allerdings kommt ein Eingriff in die Rechte der Lehrenden in Betracht, wenn sie ihr Lehrangebot an den Zertifizierungsanforderungen orientieren müssen.⁸³ Soweit ein Eingriff in Art. 12 Abs. 1 GG angenommen wird, wäre zu prüfen, ob die durch das Zertifizierungsverfahren bewirkte Beeinträchtigung unter Berücksichtigung des Verhältnismäßigkeitsprinzips gerechtfertigt ist.⁸⁴

Die Anforderung an die Zertifizierung von Trägern und Maßnahmen kann aber auch unter Bezug auf Art. 3 Abs. 2 GG gleichstellungsrechtlich problematisch sein, wenn das Zulassungsverfahren in besonderer Weise die Zertifizierung von Bildungsträgern im Bereich schulischer Ausbildungsberufe behindert und es demzufolge an Bildungsangeboten in einem Bereich fehlt, in dem Frauen häufiger umgeschult werden (würden) als Männer. Nach Art. 3 Abs. 2 GG muss die Gesetzgebung faktische Diskriminierungen, die sich als Folge einer Regelung ergeben, so weit wie möglich vermeiden.⁸⁵ Der BVerfG hat mit dieser Argumentation beispielsweise den von Arbeitgebern zu zahlenden Zuschuss zum Mutterschaftsgeld kritisiert, weil eine solche Leistung geeignet ist, die Einstellungschancen von Frauen im gebärfähigen Alter zu beeinträchtigen. Nach der ständigen Rechtsprechung des BVerfG müssen Frauen die gleichen Erwerbchancen haben wie Männer.⁸⁶ Eine solche Chancengleichheit muss auch im Ausbildungs- und Weiterbildungsbereich gewahrt bleiben.

1. Benachteiligung von Frauen

Die Zertifizierung wird grundsätzlich bei allen Trägern und allen Maßnahmen der Weiterbildungsförderung nach dem SGB III vorausgesetzt. Dennoch ist nicht auszuschließen, dass das Verfahren dazu beiträgt, dass es gerade bei schulischen Ausbildungsabschlüssen an qualifizierten Umschulungsangeboten fehlt: aufgrund der besonderen Anforder-

⁸¹ Vgl. Bieback, 2008, S 406 ff.

⁸² Wieland in: Dreier, 2013, GG, Art. 12, Rn. 56 unter Bezug auf Rspr. des BVerfG Art.12; Hofman in: Schmidt-Bleibtreu, 2011, GG, Art. 12, Rn. 7, kritisch dazu Mann in Sachs, 2011, Art. 12, Rn. 40.

⁸³ vgl. Bieback, 2008, S. 407.

⁸⁴ Ausführlich dazu am Beispiel verschiedener Genehmigungsverfahren, Bieback, 2008, S. 406ff.

⁸⁵ BVerfGE 109, 64 (90).

⁸⁶ BVerfGE 109, 64 (89).

rungen für die Träger, die schulische Ausbildungen anbieten (a) sowie den gesetzlich normierten Ausnahmeregelungen zugunsten von Arbeitgebern (b).

a Organisatorische, zeitliche und finanzielle Verbindlichkeiten

Im Rahmen der Zertifizierung müssen Bildungsanbieter u.a. ihre finanzielle und fachliche Leistungsfähigkeit, die notwendige Qualifikation der Lehr- und Fachkräfte sowie zielgerichtete und systematische Verfahren und Maßnahmen zur Qualitätssicherung nachweisen. Außerdem muss der Bildungsträger in der Lage sein, durch eigene Bemühungen die berufliche Eingliederung von Teilnehmenden in den Arbeitsmarkt zu unterstützen. (§ 178 SGB III; § 2 AZAV) Staatliche und staatlich anerkannte berufsbildende Schulen unterliegen demnach nicht nur der staatlichen Aufsicht und den damit verbundenen Anforderungen und Nachweispflichten, sondern müssen zusätzlich durch eine fachkundige Stelle zertifiziert werden und dabei die im SGB III und in der AZAV spezifizierten Anforderungen erfüllen.

Neben den organisatorischen und zeitlichen Belastungen sind mit der Zertifizierung zusätzliche Kosten verbunden. Die Akkreditierung der fachkundigen Stellen als auch die Zertifizierung der Träger und Maßnahmen sind gebührenpflichtig und diese Verfahrenskosten werden letztlich von den Bildungsanbietern getragen. Bei staatlichen Schulen und Schulen in privater Trägerschaft, die landesrechtlich kein Schulgeld nehmen dürfen oder bei denen das Schulgeld aufgrund der öffentlichen Bezuschussung sehr moderat ausfällt, ist fraglich, ob die mit dem Zulassungsverfahren verbundenen Kosten refinanziert werden können. In Rheinland-Pfalz kann aufgrund der dort geltenden schulischen Regelungen beispielsweise kein Schulgeld erhoben werden (§ 68 SchulG RhPf). Demzufolge können die Lehrgangskosten für die Umschülerinnen und –schüler nicht über die Bildungsgutscheine der Arbeitsverwaltung in Rechnung gestellt werden. Dies führt dazu, dass diese Kosten bei den Arbeitsagenturen nicht abgerechnet werden können.⁸⁷ Niedersachsen hat dieses Problem durch eine Ausnahmeregel im Schulgesetz behoben, wonach berufsbildende Schulen ein Lehrgangsentgelt erheben können, wenn diese Kosten im Rahmen einer beruflichen Fördermaßnahme erstattet werden (§ 54 Abs. 3 NdsSchulG).

Einige Länder haben die Zertifizierungskosten der schulischen Bildungsträger zwar übernommen. In Hessen wurde die Zertifizierung beispielsweise zeitweise vom Land

⁸⁷Auskunft BMFSFJ, Stand April 2014.

finanziert, allerdings beschränkt auf Fachschulen für Sozialpädagogik, um die berufliche Weiterbildung von Erziehenden zu fördern.⁸⁸ Derartige Vereinbarungen gibt es zudem nicht in allen Ländern. Außerdem ist die Zertifizierung auf einen Zulassungszeitraum von ehemals 3 und aktuell 5 Jahren beschränkt. Unklar bleibt, inwieweit die Kosten für den nachfolgende Zulassungszeitraum übernommen werden. Damit wird der Aufbau nachhaltiger Bildungsstrukturen behindert.

Bei schulischen Ausbildungsabschlüssen kommt erschwerend hinzu, dass die Zahl von Umschüler/innen für Bildungsträger aufgrund der besonderen Anforderungen an die Verkürzung der Ausbildungsdauer schwer einschätzbar ist.

Das Angebot an schulisch organisierten Ausbildungen ist je nach Bundesland sehr unterschiedlich. Den Agenturen für Arbeit und den Jobcentern stehen aber keinesfalls flächendeckend qualifizierte Ausbildungsstätten für die Durchführung der schulisch organisierten Ausbildungen zur Verfügung.⁸⁹ Soweit es an einer regionalen Umschulungsmöglichkeit fehlt, kann ein Bildungsgutschein zwar auch für Maßnahmen bei weiter entfernten Bildungsträgern erteilt werden. Dies setzt jedoch eine Mobilität voraus, die über den als zumutbar geltenden Tagespendelbereich von 50 bis 60 km hinausgeht.⁹⁰ Eine solche zeitliche Flexibilität kann vor allem bei Frauen und Männern mit Betreuungspflichten nicht vorausgesetzt werden. Es widerspricht zudem den Anforderungen in § 8 Abs. 3 SGB III. Demnach sollen Leistungen der Arbeitsförderung in ihrer zeitlichen, inhaltlichen und organisatorischen Ausgestaltung die Lebensverhältnisse von Frauen und Männern berücksichtigen, die aufsichtspflichtige Kinder erziehen bzw. pflegebedürftige Angehörige betreuen. Nach den Empfehlungen des Beirats der Bundesagentur für Arbeit soll diese Vorgabe auch bei der Zulassung von Maßnahmen nach § 176 Abs. 2 SGB III Berücksichtigung finden.⁹¹

⁸⁸ Pressemitteilung vom 2.5.2013: Hessen bundesweit bei Maßnahmen zur Förderung der beruflichen Weiterbildung zur Erzieherin/ zum Erzieher an der Spitze

⁸⁹ Auskunft BMFSFJ, Stand. November 2011. Genauere Informationen zur regionalen Verteilung fehlen.

⁹⁰ Der Bildungsgutschein gilt im Normalfall im so genannten Tagespendelbereich (TPB) des Teilnehmenden. Der TPB wird abgeleitet aus dem Leistungsrecht (Zumutbarkeit von täglichen Pendelzeiten gem. § 140 Abs. 4 SGB III). Das bedeutet in der Regel so ein Umkreis von 50 bis 60 km, wobei dies natürlich durch regionale Besonderheiten (insb. Verkehrsanbindung) beeinflusst wird, Auskunft BMFSFJ, Stand Februar 2014.

⁹¹ Empfehlungen des Beirats nach § 182 SGB III, Bekanntmachung vom 28.2.2014.

Bei einer Ausbildung in einem anderen Bundesland kann es außerdem zu Problemen bei der Anerkennung des Abschlusses kommen und damit die Eingliederung in den Arbeitsmarkt vor Ort erschweren⁹².

b Ausnahmen zugunsten von betrieblich durchgeführten Maßnahmen

Grundsätzlich gelten zwar auch Ausbildungsbetriebe, die Weiterbildungen für duale Ausbildungsabschlüsse anbieten, zu den zulassungspflichtigen Trägern.⁹³ Nach § 176 Abs. 1 Satz 1 SGB III müssen sich Arbeitgeber jedoch nicht als Träger zulassen, soweit sie ausschließlich betriebliche Maßnahmen oder betriebliche Teile von Maßnahmen durchführen. Bei einem besonderen arbeitsmarktpolitischen Interesse kann die Bundesagentur für Arbeit außerdem im Einzelfall die Zulassung von Trägern und Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung übernehmen (§ 177 Abs. 5 SGB III). Dieses vereinfachte Verfahren betrifft in der Regel jedoch nur Umschulungen, die analog einer dualen beruflichen Erstausbildung nach dem BBiG oder der HwO in einem Betrieb stattfinden. Träger der Umschulung ist in diesem Fall der Ausbildungsbetrieb, der über eine Ausbildungsberechtigung verfügen muss.⁹⁴ Die Einzelfallzulassung schließt den schulischen Teil der Umschulung in der Berufsschule ein. Die Einzelfallentscheidung gilt jeweils nur einmalig für einen/eine Teilnehmende/n und ist nicht auf weitere Förderfälle übertragbar. Auf Umschulungen im schulischen Ausbildungsbereich, die von Berufsfachschulen bzw. Fachschulen angeboten werden, ist das Einzelfallverfahren daher eigentlich nicht anwendbar, weil diese Bildungsträger Ausbildungen bzw. Umschulungen anbieten, die sich an mehr als eine/n Teilnehmende/n richten. Angesichts der Engpässe im Bereich der Ausbildung zu Erzieher/innen hat die Bundesagentur für Arbeit im Jahr 2013 nur ausnahmsweise schulische Maßnahmen genehmigt, wenn die Durchführung der Maßnahme aufgrund der Dauer des externen Zulassungsverfahrens der Fachschulen gefährdet war. Diese Ausnahmeregelung war jedoch auf die Erzieherumschulungen, also auf Lehr-

⁹² Auskunft BMFSFJ, Stand Februar 2014

⁹³ Mit dem Gesetz zur Verbesserung der Eingliederungschancen am Arbeitsmarkt wurde die Zuordnung der Instrumente der aktiven Arbeitsförderung nach Arbeitnehmenden, Arbeitgebern und Trägern aufgegeben, so dass auch Arbeitgeber zu den zulassungspflichtigen Bildungsträgern gehören, a.A. Hauck/Noftz/Kühl, SGB III, Bd. 2, § 176 Rn. 6, wonach Arbeitgeber bereits nach dem Wortlaut keine Träger sind, zur Diskussion siehe Banafsche in: Gagel, 2013, SGB III, § 176, Rn. 10.

⁹⁴ Die Umschülerin, der Umschüler schließt mit dem Betrieb einen „Umschulungsvertrag“ ab. Der fachpraktische Teil der Umschulung erfolgt im Betrieb, die erforderliche schulische Unterrichtung findet in der Berufsschule statt. Auskunft BMFSFJ, Stand Februar 2014

gangsangebote beschränkt, für die ein besonderes arbeitsmarktpolitisches Interesse besteht.⁹⁵

Den Empfehlungen des Beirats der Bundesagentur für Arbeit zufolge soll es nach der AZAV zudem weiter möglich sein, berufsbildende Schulen, die den Schulgesetzen des Bundes bzw. der Bundesländer unterliegen, in einem vereinfachten Verfahren als Träger zuzulassen. Demnach kann eine gesonderte Trägerzulassung berufsbildender Schulen entfallen, wenn eine zuständige Stelle des Bundes bzw. der Länder die Zulassung für die ihnen unterstellten Schulen beantragt.⁹⁶ Auf kommunale Schulen und private Ersatzschulen ist das vereinfachte Verfahren nicht anwendbar. Allerdings sollen gleichlautende Anforderungen aus anderen staatlichen Genehmigungsverfahren verfahrenserleichternd berücksichtigt werden.⁹⁷ Inwieweit derartige vereinfachte Verfahren in allen Bundesländern etabliert werden und diese Verfahren tatsächlich zu Entlastungen für berufsbildende Schulen führen, ist derzeit nicht zu sagen.⁹⁸ Auch bei einer Zulassung durch staatliche Stellen müssen die in den §§ 176ff i.V. mit der AZAV gestellten Anforderungen der Zertifizierung erfüllt sein.

c Nachteile zulasten von Frauen

Eine Einschränkung der Umschulungsangebote seitens schulischer Bildungsträger würde aufgrund der Segregation des Ausbildungsmarktes besonders Frauen treffen.

Dennoch genügen die angeführten Anhaltspunkte vermutlich nicht, um die Nachteile des Zertifizierungsverfahrens für schulische Bildungsträger plausibel zu begründen. Es fehlt an konkreteren Informationen zu bestehenden Angeboten bzw. fehlenden Angeboten an förderfähigen Bildungsmaßnahmen. Außerdem sollten die durch das Zertifizierungsverfahren entstehenden Belastungen spezifiziert und deren Einfluss auf das Bildungsangebot aufgezeigt werden. Dazu gehört es, die Kosten und den Aufwand der Zertifizierung

⁹⁵ Antwort der Bundesregierung auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten Stefan Schwartze, Willi Brase, Gabriele Hiller-Ohm, weiterer Abgeordneter und der Fraktion der SPD – Drucksache 17/12758 – Mehr Erzieherinnen und Erzieher sowie mehr Tagespflegepersonen für die frühkindliche Bildung und Betreuung gewinnen, BT-Drs. 17/12692 v. 2.4.2013, S. 5f.

⁹⁶ Die zuständige Stelle muss gegenüber den berufsbildenden Schulen weisungs- und kontrollberechtigt sein, sowie ein Durchgriffsrecht haben. Hier können sich Probleme für die Bundesländer ergeben, in denen die berufsbildenden Schulen kommunal getragen werden und die Schulaufsicht den kreisfreien Städten bzw. Landkreisen obliegt.

⁹⁷ Empfehlungen des Beirats nach § 182 SGB III, Bekanntmachung vom 28.2.2014.

⁹⁸ Ein vereinfachtes Verfahren ist u.a. in Baden-Württemberg möglich und in Sachsen-Anhalt geplant.

konkreter darzulegen.⁹⁹ Weiterhin müssen Inhalt und Anforderungen der staatlichen Schulaufsicht, Möglichkeiten der Refinanzierung, die Übernahme von Kosten durch die Länder sowie die Institutionalisierung und Auswirkung des vereinfachten Verfahrens berücksichtigt werden. Zudem ist nicht ausreichend klar, inwieweit die Durchführung der Zertifizierung selbst, die damit verbundenen Belastungen und/oder die Wechselwirkung mit den Anforderungen an die Kostenübernahme für nicht zu verkürzende Weiterbildungen dazu führen, dass es an förderfähigen Bildungsmaßnahmen fehlt.

2. Rechtfertigung

Bei der Rechtfertigung stellt sich ebenfalls das Problem, dass der Zusammenhang zwischen den Anforderungen des Zertifizierungsverfahrens und dem Angebot der Bildungsträger nicht ausreichend nachgewiesen ist.

a Qualitätssicherung/ Verbesserung der Leistungsfähigkeit des Fördersystems

Das 2002 eingeführte (§§ 84, 85 SGB III a.F.) und 2011 mit dem Gesetz zur Verbesserung der Eingliederungschancen am Arbeitsmarkt auf alle Träger und Arbeitsförderungsmaßnahmen ausgeweitete Zertifizierungsverfahren zielt auf eine Verbesserung der Qualität der durch die Bundesagentur für Arbeit geförderten Dienstleitungen und damit der Leistungsfähigkeit und Effizienz des arbeitsmarktpolitischen Fördersystems.¹⁰⁰ Die externe Durchführung des Zulassungsverfahrens soll zudem die Arbeitsämter entlasten, objektivere Entscheidungen sowie mehr Wettbewerb gewährleisten.¹⁰¹ Mit diesen Zielen werden legitime gesetzgeberische Zwecke verfolgt.

(1) Eignung der Ausgestaltung

Inwieweit das Zulassungsverfahren tatsächlich geeignet ist, die Leistungsfähigkeit und Effizienz des arbeitsmarktpolitischen Fördersystems auch für Frauen zu verbessern, ist angesichts der oben beschriebenen Probleme für schulische Bildungsanbieter zumindest fraglich. Dennoch gilt eine Regelung bereits dann als geeignet, wenn sie die Wahrscheinlichkeit erhöht, das angestrebte Ziel zu realisieren.¹⁰² Aufgrund dieses sehr weit gefassten Einschätzungsspielraums ist es derzeit unwahrscheinlich, dass eine Rechtfertigung

⁹⁹ Thüringen hat angesichts des zeitlichen, finanziellen und administrativen Aufwands einen Antrag zur Änderung der AZAV in den Bundesrat eingebracht, der darauf zielt, die Zertifizierungspflicht für die unter staatlicher Aufsicht stehenden Schulen abzuschaffen, soweit es sich um inhaltsgleiche Umschulungen und Weiterbildungen handelt, vgl. BR-Drs. 172/14 v. 22.4.2014.

¹⁰⁰ vgl. Gesetzesentwurf der Bundesregierung zur Verbesserung der Eingliederungschancen am Arbeitsmarkt v. 24.6.2011, BT-Drs. 17/6277, S. 105f.

¹⁰¹ so bereits BT-Drs. 15/25, S. 30.

¹⁰² Siehe oben unter B IV 2b.

tigung scheitert, weil das Genehmigungsverfahren für schulische Bildungsträger nicht geeignet erscheint, Qualität und Leistungsfähigkeit arbeitsmarktpolitischer Leistungen zu verbessern.

(2) Erforderlichkeit und Angemessenheit

Über weniger benachteiligende Regelungsoptionen, mit denen die Ziele - Qualitätssicherung, Leistungsfähigkeit und Effizienz – in gleich geeigneter Weise erreicht werden können, kann ohne konkretere Informationen ebenfalls nicht entschieden werden. Bei einer Zertifizierung durch die Bundesagentur für Arbeit selbst, handelt es sich beispielsweise nicht automatisch um ein milderes Mittel. Vielmehr hängt dies von der konkreten Ausgestaltung der behördlichen und der privaten Zertifizierungsverfahren ab.¹⁰³ Auch eine Ausnahmeregelung zugunsten von schulischen Bildungsträgern, die bereits der staatlichen Schulaufsicht unterliegen, wäre nur dann ein gleich geeignetes Mittel, wenn Inhalte und Ziele der Genehmigungsverfahren übereinstimmen. Soweit die Kontrollen auf gleiche Inhalte gerichtet sind, kann eine Doppelkontrolle durch staatliche Aufsichtsbehörden und Zertifizierungsstellen auch zu unangemessenen und damit unzumutbaren Belastungen führen. Um dies beurteilen zu können, müssten die konkreten Ziele, Inhalte und Ausgestaltung der staatlichen Aufsicht und des externen Zertifizierungsverfahrens geprüft werden.¹⁰⁴

b Vermeidung von Entlassungen

Die Ausnahmeregelung in § 176 Abs. 1 Satz 2 SGB III, die zumindest für den betrieblichen Teil einer Weiterbildung die Zulassungsbedingungen im Bereich dualer Ausbildungsberufe erleichtert, ist im Gesetzesentwurf nicht begründet. In der Literatur wird vermutet, dass die Ausnahmeregelung Anreize für Arbeitgeber setzen soll, Leistungen der Arbeitsförderung in Anspruch zu nehmen, um Entlassungen zu vermeiden (§ 2 Abs. 2 Nr. 2 SGB III).¹⁰⁵ Grundsätzlich müssen Rechtfertigungsgründe zwar auf erkennbaren gesetzgeberischen Erwägungen beruhen.¹⁰⁶ Dennoch wäre das Ziel, Erwerbslosigkeit zu vermeiden, geeignet, die Ausnahmeregelung zugunsten betrieblicher Maßnahmen und damit dualer Ausbildungsberufe zu rechtfertigen.

¹⁰³ vgl. Bieback, 2008, S. 431.

¹⁰⁴ vgl. Bieback, 2008, S. 436.

¹⁰⁵ Vgl. Scholz in: Gagel, 2013, SGB III, § 176, Rn. 30.

¹⁰⁶ U.a. BVErfGE 122, 210 (232).

3. Ergebnis

Der mit Zertifizierungsverfahren verbundenen Aufwand und die dabei entstehenden Kosten der Zertifizierung können gerade im Bereich schulischer Weiterbildungsangebote zu Einschränkungen beim Bildungsangebot führen. Allerdings sind die Nachteile und auch der Ursachen-Zusammenhang zwischen der Ausgestaltung des Zertifizierungsverfahrens und dem Bildungsangebot nicht ausreichend plausibel nachgewiesen. Fehlende Informationen betreffen insbesondere:

- Daten zu bestehenden Angeboten bzw. fehlenden Angeboten an förderfähigen Bildungsmaßnahmen bei schulischen und dualen Ausbildungsberufen
- Kosten und Aufwand der Zertifizierung; Möglichkeiten der Refinanzierung, Übernahme von Kosten durch die Länder; Institutionalisierung und Auswirkung des vereinfachten Verfahrens
- Ziele, Inhalte und Ausgestaltung der staatlichen Aufsicht im Vergleich zu den externen Zertifizierungsverfahren
- Einfluss der Förderungsanforderungen in § 180 Abs. 4 SGB III

Angesichts der dargelegten Probleme erscheint es zumindest geboten, die Auswirkungen des Verfahrens vertieft zu prüfen bzw. zu beobachten und die Regelung gegebenenfalls nachzubessern. Derartige Beobachtungs-, Kontroll- und Nachbesserungspflichten der Gesetzgebung sind insbesondere bei komplexen Sachverhalten anerkannt, wenn es zum Zeitpunkt des Erlasses einer Regelung an verlässlichen Erkenntnissen über die Auswirkungen fehlt.¹⁰⁷

¹⁰⁷ Vgl. BVerfGE 110, 141 (157f.); 113, 167 (234); ebenso Sacksofsky in: Hoffmann-Riem et al., 2008, S. 1506.

D. Förderung von Aufstiegsqualifizierungen nach AFBG (Meister-Bafög)

I Rechtliche Ausgestaltung und Verteilung der Leistungen

Das Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (AFBG) – sog. „Meister-Bafög“ – begründet einen individuellen Rechtsanspruch auf die Förderung von beruflichen Aufstiegsfortbildungen. Die Förderung umfasst Beiträge zu den Kosten der Maßnahme (Maßnahmenbeitrag)¹⁰⁸ und bei Vollzeitmaßnahmen Beiträge zum Lebensunterhalt (Unterhaltsbeitrag).¹⁰⁹ Die Leistungen werden als Zuschuss und als Darlehensoption gewährt.

Als Aufstiegsfortbildungen gelten Fortbildungsmaßnahmen öffentlicher und privater Träger, die einen Berufsabschluss voraussetzen und auf einen weitergehenden Fortbildungsabschluss vorbereiten. Die konkreten Anforderungen für die Förderfähigkeit von Maßnahmen sind in § 2 AFBG normiert.

Frauen profitieren mit einem Anteil von ca. 32% im Jahr 2012 (Männer 68%) sehr viel seltener von den Leistungen als Männer.¹¹⁰

¹⁰⁸ Unter den Maßnahmenbeitrag fallen Lehrgangs- und Prüfungskosten sowie Kosten, die im Rahmen der Anfertigung des Meisterstücks entstehen (§ 10 Abs. 1 AFBG)

¹⁰⁹ Der Unterhaltsbeitrag orientiert sich am Bafög. Der Unterhaltsbedarf erhöht sich für den Teilnehmenden um 52 Euro, um 215 Euro für ein/e Ehe- oder Lebenspartner/in, sowie 210 Euro für jedes kindergeldberechtigte Kind. Einkommen und Vermögen der Teilnehmenden und der Ehe-/Lebenspartner/innen werden angerechnet, soweit es eine bestimmte Höhe übersteigt (§§ 10 Abs. 2, 17f. AFBG).

¹¹⁰ BBiG (2014), S. 337 (Achtung Vorversion).

		Insgesamt	Davon Frauen	Frauenanteil in %
Vorausgesetzter Abschluss § 2 Abs. 1 Nr. 1 AFBG	§ 25 BBiG	98.751	36.187	37%
	§ 25 HwO	52.609	8.434	16%
	Sonstiges Bundesrecht	2.612	1.132	43%
	Sonstiges Landesrecht	10.434	6.266	60%
	Sonstiger Nachweis	3.878	2.140	55%
Fortbildungsziel § 2 Abs. 1 Nr. 2 AFBG	BBiG	83.327	31.185	37%
	HwO	48.146	9.066	19%
	Vergleichbares Bundesrecht	4.292	1.519	35%
	Vergleichbares Landesrecht	29.228	7.892	27%
	Ergänzungsschulen	1.337	643	48%
	Gesundheits- und Pflegeberufe	1.954	1.530	78%

Tab. 5 Statistisches Bundesamt, 2013, AFBG Statistik – Eckdaten 2012, Auswertung v. 10.12. 2013, Tab. 24 und 25.

Die unterschiedliche Inanspruchnahme der Förderung hängt mit der horizontalen Segregation des Ausbildungsmarktes zusammen. Aufstiegsfortbildungen wie z.B. die Qualifizierung als Meister/in, sind vor allem in Berufen des dualen Ausbildungszweigs verbreitet. Die Leistungen des AFBG entfallen zu 90% auf Abschlüsse und zu 78% auf Fortbildungsziele im Anwendungsbereich des BBiG und der HwO (Berechnungen Tab. 5). In diesen eher „männertypischen“ dualen Ausbildungsberufen ist der Anteil der weiblichen Auszubildenden in der Regel geringer als der Anteil der männlichen Auszubildenden.¹¹¹ Demzufolge ist in diesen Berufsgruppen die Anzahl der Frauen auch bei Aufstiegsqualifizierungen geringer. Die durch die unterschiedlichen Ausbildungs- bzw. Qualifikationsstrukturen bedingten Förderzahlen begründen allerdings noch keinen Verstoß gegen das Verbot mittelbarer Diskriminierung. Mit dem Meister-Bafög sollen berufliche Aufstiegsfortbildungen finanziell unterstützt werden. Die Benachteiligung von Frauen folgt in diesem Fall aus dem mit der Förderung verfolgten Zweck. Die Entscheidung über die Zweckmäßigkeit einer solchen Förderung ist Sache der Gesetzgebung und rechtlich nicht überprüfbar, es sei denn die Benachteiligung ist in Relation zum angestrebten Zweck unverhältnismäßig.

Allerdings kann die Ausgestaltung des Meister-Bafög mittelbar diskriminierend sein, wenn die unterschiedlichen Förderzahlen mit den rechtlichen Anforderungen zusam-

¹¹¹ ADS 2013, S. 208.

menhängen, die an die Förderungsfähigkeit von Aufstiegsfortbildungen gestellt werden. In Betracht kommen die Einstufung der Fortbildungsziele (II), das Vorqualifizierungserfordernis (III), der Ausschluss von Praktika (IV) sowie der Umfang der Förderung (V).

II Einstufung der Fortbildungsziele (§ 2 Abs. 1 Nr. 2 AFBG)

Eine Maßnahme ist nur dann förderfähig, wenn damit ein Abschluss erlangt wird, der den Fortbildungszielen in § 2 Abs. 1 Nr. 2 AFBG entspricht. Die förderfähigen Fortbildungsziele sind weit gefasst und gehen über Fortbildungsabschlüsse im dualen Ausbildungsbereich hinaus. Allerdings setzt die Anerkennung voraus, dass es sich um Fortbildungsabschlüsse handelt, die den Fortbildungsabschlüssen zu öffentlichen Prüfungen auf der Grundlage des BBiG (§§ 53,54 BBiG) oder der HwO (§§ 42, 42a, 51a, 122 HwO) „gleichwertig“ sind.

1. Aufstiegsqualifizierungen in der Pflege

Bundes- und landesrechtlich nicht geregelte Qualifizierungen im Gesundheits- und Krankenpflegebereich¹¹² werden als Fortbildungsziele anerkannt, wenn sie auf gleichwertige Fortbildungsabschlüsse nach den Weiterbildungsempfehlungen der Deutschen Krankenhausgesellschaft vorbereiten.¹¹³ Aufstiegsqualifizierungen im Bereich der ambulanten und stationären Altenpflege werden von dieser Regelung allerdings nicht erfasst. Zwischen 2009 und 2012 wurden derartige Fortbildungen unter bestimmten Voraussetzungen übergangsweise ohne landesrechtliche Prüfungsvorschriften gefördert,¹¹⁴ um den Ländern Zeit einzuräumen, die Voraussetzungen für öffentlich-rechtlich geregelte Prüfungen zu schaffen.¹¹⁵ Diese Voraussetzungen scheinen jedoch trotz Ablauf der Übergangsregelung nicht in allen Bundesländern gegeben zu sein. In Sachsen-Anhalt können Qualifizierungen in der Altenpflege mangels öffentlich-rechtlicher Prüfungsbestimmungen beispielsweise derzeit nicht gefördert werden.¹¹⁶

¹¹² Gesundheits- und Krankenpfleger/innen, Gesundheits- und Kinderkrankenpfleger/innen für die pflegerischen Fachgebiete Intensivpflege und Anästhesie, Pädiatrische Intensivpflege, Operationsdienst, Endoskopiedienst, Pflege in der Onkologie, Nephrologie und Psychiatrie

¹¹³ Ob mit der Regelung tatsächlich alle relevanten Fortbildungsmöglichkeiten erfasst sind, kann hier nicht beurteilt werden.

¹¹⁴ § 2 Abs. 1 Satz 3 a.F. Darüber hinaus ist im Bereich der ambulanten und stationären 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 Fortbildung inhaltlich im Wesentlichen einer Fortbildungsregelung eines anderen Landes in diesem Bereich entspricht.

¹¹⁵ Gesetzesentwurf eines Zweiten Gesetzes zur Änderung des Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetzes v. 2.11. 2008, BT-Drs. 16/10996, S. 21.

¹¹⁶ Stand Mai 2014.

Einige Bildungsträger haben außerdem die Erfahrung gemacht, dass die Finanzierung von Aufstiegsqualifizierungen im Bereich der Pflege auch dann abgelehnt wird, wenn die Weiterbildungen keine einem „Meister“ gleichwertige Ausbildungsbefähigung vermitteln.¹¹⁷ Eine solche (berufsbedingt zu lasten von Frauen wirkende) Praxis wäre schon deshalb nicht begründbar und damit rechtswidrig, weil das Meister-Bafög generell auf die Förderung beruflicher Qualifikationen zielt und nicht ausschließlich auf die Förderung von Qualifizierungen, die zur Ausbildung befähigen.¹¹⁸

2. Qualifizierung als Erzieher/in

Dem Gesetzesentwurf zufolge sollen auch Aufstiegsfortbildungen zum Erzieher bzw. zur Erzieherin in den Anwendungsbereich fallen. Allerdings muss der angestrebte Fortbildungsabschluss den Fortbildungsabschlüssen nach dem BBiG und der HwO „gleichwertig“ sein (§ 2 Abs. 1 Nr. 2 b, c).¹¹⁹ Demzufolge werden Fortbildungsabschlüsse, die über der Meisterebene liegen nicht gefördert. Infolgedessen wird auch die Ausbildung zum Erzieher/ zur Erzieherin nicht finanziert, wenn es sich um die im Rahmen der Professionalisierung des Berufs an Hochschulen angebotenen Bachelor-Studiengänge oder Master-Programme handelt.¹²⁰ Eine Ausnahme sind Weiterbildungsangebote, deren erfolgreiches Absolvieren durch ein Zertifikat beglaubigt wird. Die Beschränkung auf berufsbildende nichtakademische Abschlüsse ist jedoch durch den Zweck des Gesetzes – die Förderung beruflicher Bildung – gedeckt.¹²¹

3. Ergebnis

Die Förderung beruflicher Qualifizierungen über das Meister-Bafög ist auf Fortbildungsziele beschränkt, die den nach dem BBiG und der HwO anerkannten Fortbildungszielen entsprechen. Dies kann gleichstellungsrechtlich problematisch sein, wenn die besondere Ausgestaltung schulischer Qualifizierungen nicht berücksichtigt wird, etwa wenn die einem Meister entsprechende Befähigung zur Ausbildung vorausgesetzt sein sollte. Die Beschränkung der Meister-Bafög Förderung auf berufliche Qualifizierungen, die über der Meisterebene liegen, ist durch den Zweck der Förderung legitimiert. Für Qualifikati-

¹¹⁷ Diese Praxis konnte auf Nachfrage bei verschiedenen Ämtern für Ausbildungsförderung nicht offiziell bestätigt werden. Dort wurde allein auf die Voraussetzungen in den öffentlich-rechtlichen Prüfungsvorschriften bzw. die Anforderungen der jeweiligen Fortbildung verwiesen.

¹¹⁸ Vgl. Entwurf eines Gesetzes zur Förderung der beruflichen Aufstiegsfortbildung (Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz - AFBG) v. 6.2. 1996, BT-Drs. 13/3698.

¹¹⁹ Ausführlich dazu VG Ansbach, Urteil vom 02.07.2009 - AN 2 K 08.01933.

¹²⁰ Diese Entwicklung wird inzwischen auch vom Wissenschaftsrat unterstützt, vgl. Wissenschaftsrat 2012 – Empfehlungen zu hochschulischen Qualifikationen im Gesundheitswesen, WR-Drs. 2411-12 Berlin.

¹²¹ Vgl. Entwurf eines Gesetzes zur Förderung der beruflichen Aufstiegsfortbildung (Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz - AFBG) v. 6.2.1996, BT-Drs. 13/3698.

onen in der Altenpflege scheint es in einigen Bundesländern noch an den für die Förderung notwendigen öffentlich-rechtlichen Prüfungsvorschriften zu fehlen.

III Vorqualifizierungserfordernis (§ 2 Abs. 1 Nr. 1 AFBG)

Fortbildungsmaßnahmen sind weiterhin nur dann förderungsfähig, wenn sie eine Vorqualifikation voraussetzen. Dazu zählen nach § 2 Abs. 1 Nr. 1 AFBG der Abschluss in einem nach dem BBiG bzw. der HwO anerkannten Ausbildungsberuf, vergleichbare bundes- und landesrechtlich geregelte Berufsabschlüsse, sowie eine vergleichbare berufliche Qualifikation. Durch die Regelungen sind grundsätzlich duale und schulische Berufsabschlüsse erfasst. Allerdings soll es für die Förderung zusätzlich auf den Anteil von Teilnehmenden mit und ohne Erstausbildung ankommen (1.). Außerdem muss die Vorqualifikation mit Abschlüssen der im BBiG und der HwO geregelten dualen Ausbildung vergleichbar sein (2.).

1. Maßnahmenbezogene Interpretation

Nach der Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts (BVerwG) ist die Förderung auf Fortbildungsmaßnahmen beschränkt, in denen mindestens 87% der Teilnehmenden über eine berufliche Vorqualifikation verfügen. Demzufolge soll es für die Förderungsfähigkeit einer Maßnahme auf die Zulassungsanforderungen der Bildungsmaßnahme ankommen, wie sie z.B. in einer Schulordnung geregelt sind, nicht auf die individuelle Vorqualifikation der/des Antragstellenden. Die Förderungsfähigkeit einer Maßnahme entfällt noch nicht, wenn (theoretisch) auch Personen ohne Vorqualifikation zugelassen werden können. Vielmehr muss ausgeschlossen sein, dass die Maßnahme den Charakter einer Aufstiegsqualifizierung verliert. Das sei dann der Fall, wenn die besondere Zulassungsmöglichkeit praktisch nicht in Anspruch genommen werde oder wenn der Anteil der Teilnehmenden ohne Vorqualifikation im Verhältnis zur Gesamtzahl der Teilnehmenden auf Ausnahmefälle beschränkt sei.¹²² In dem 2011 zu entscheidenden Fall hat das BVerwG diesen Anteil mit weniger als 14 % quantifiziert. Bei einem Siebtel (ca. 14 %) nicht hinreichend qualifizierter Fortbildungsbewerber und –bewerberinnen, ist der Anteil an der Gesamtzahl der Teilnehmenden nach Auffassung des Gerichts so groß, dass

¹²² BVerwG, Urteil v. 3.3.2011 – 5 C 6/10, Rn. 14ff.; ebenso bereits BVerwG, Urteil v. 11.12.2008 – 5 C 10/08, Rn. 16.

ein nennenswerter Einfluss auf das Konzept, das Niveau oder die praktische Durchführung der Fortbildungsmaßnahme nicht auszuschließen sei.¹²³

a Benachteiligung von Frauen

Durch die Anknüpfung an den Anteil der Teilnehmenden mit Vorqualifikation kann die Förderung einer Maßnahme selbst dann ausgeschlossen sein, wenn die antragsstellende Person die für die Aufstiegsfortbildung notwendige Vorqualifikation besitzt. Soweit Bildungsträger ihre Zulassungsvoraussetzungen nicht auf Teilnehmende mit Vorqualifikation beschränken wollen, kann die Entscheidung über die Förderung daher erst getroffen werden, wenn die Zulassung abgeschlossen ist. Diese Praxis ist nicht nur mit erheblichen Planungsunsicherheiten für die Antragstellenden, schlechteren Zugangschancen und ggf. dem Ausschluss aus der Bildungsmaßnahme verbunden. Sie kann ebenso zu Einschränkungen der förderungsfähigen Bildungsangebote führen.

Diese Nachteile betreffen grundsätzlich alle unter das AFBG fallenden Fortbildungsmaßnahmen. Dazu gehören sowohl Weiterbildungen im dualen als auch im schulischen Berufsbildungsbereich. In der 2011 gefallenen Entscheidung des Bundesverwaltungsgerichts geht es um eine Fortbildung zum Fachberater für Finanzdienstleistungen, die unter das BBiG fällt.¹²⁴ In einer früheren Entscheidung aus dem Jahr 2008 wurde demgegenüber über die Förderungsfähigkeit einer Fortbildungsmaßnahme zur staatlich anerkannten Erzieherin entschieden, die zu den landesrechtlich geregelten Weiterbildungen im schulischen Bereich zählt.¹²⁵

Dennoch ist nicht auszuschließen, dass diese Beschränkung gerade schulische bzw. Ausbildungen im Sozial- und Gesundheitswesen – und damit Frauen – häufiger trifft. Dieser Ausbildungsbereich ist – anders als das duale Ausbildungssystem – nicht einheitlich geregelt und sehr viel stärker von unterschiedlichen Zugängen geprägt, in denen sich Weiterbildung und Erstausbildung mischen können. Die Ausbildung zum Erzieher/ zur Erzieherin ist beispielsweise an Fachschulen bzw. Berufskollegs sowie – im Zug der Aufwertung und Professionalisierung dieser Berufsgruppe – an Hochschulen angesiedelt.¹²⁶

¹²³ BVerwG, Urteil v. 3.3.2011 – 5 C 6/10, Leitsatz/ R. 25. Dementsprechend hat Schleswig-Holstein in der in der Landesverordnung über die Fachschulen (Fachschulverordnung – FSVO) den Zugang zum Bereich Heilerziehungspflege bzw. Sozialpädagogik so geregelt, dass nur ausnahmsweise Personen ohne Erstausbildung zugelassen werden können (§ 3 Abs. 6 i.V.m. Abs. 3 Satz 2 und 3 FSVO).

¹²⁴ BVerwG, Urteil v. 3.3.2011 – 5 C 6/10.

¹²⁵ BVerwG, Urteil v. 11.12.2008 – 5 C 10/08.

¹²⁶ Vgl die entsprechende Empfehlung der KMK: Weiterentwicklung der Aus-, Fort- und Weiterbildung von Erzieherinnen und Erziehern - Gemeinsamer Orientierungsrahmen „Bildung und Erziehung in der Kindheit“ - (Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 16.09.2010, Beschluss der Jugend- und Famili-

Dabei kann es sich um eine Weiterbildung oder eine Erstausbildung handeln. Hochschulabschlüsse fallen zwar grundsätzlich nicht unter das AFBG. In verschiedenen Hochschulen finden jedoch Weiterbildungen statt, die nicht mit einem Bachelor oder Master, sondern mit einem Zertifikat abschließen.

Der Ausschluss aus der Förderung nach dem AFBG wird zudem nicht zwingend durch andere Finanzierungsmöglichkeiten kompensiert. Die Förderung nach dem SGB III ist zum einem vom Arbeitsmarktbedarf abhängig. Zum anderen ist eine Förderung aufgrund der Verkürzung der Ausbildungsdauer gerade bei schulischen Ausbildungen problematisch. Selbst bei der Ausbildung zum Erzieher/zur Erzieherin ist die Förderung nicht in allen Bundesländern gewährleistet.¹²⁷ Eine Förderung über das Bundesausbildungsförderungsgesetz (BAföG) wird bei Zusatzausbildungen zwar nicht durch die Altersgrenze von 30 bzw. 35 Jahren beschränkt (§ 10 BAföG).¹²⁸ Die Leistungen nach dem AFBG gehen jedoch über das BAföG hinaus. Das AFBG umfasst nicht nur die am BAföG orientierten Kosten für den Lebensunterhalt, sondern finanziert insbesondere die Kosten der Maßnahme. Beim BAföG sind die Kosten der Ausbildung demgegenüber nur pauschal (Lern- und Arbeitsmittel, Wegekosten, Heimfahrten) mitberücksichtigt.¹²⁹ Außerdem werden beim AFBG - zumindest bei den Maßnahmekosten - Einkommen und Vermögen nicht angerechnet.

b Rechtfertigung

Das AFBG zielt rechtlich legitim auf die Förderung von Aufstiegsqualifikationen im Rahmen der beruflichen Bildung. Das Vorqualifikationserfordernis soll gewährleisten, dass es sich tatsächlich um eine Aufstiegsqualifikation handelt. Das Bundesverwaltungsgericht interpretiert die in § 2 Abs.1 Nr. 1 AFBG normierte Anforderung dabei als abstrakte Anforderung an die Förderungsfähigkeit einer Fortbildungsmaßnahme, die sich nicht anhand der individuellen Vorqualifikation der Person bestimmt, die einen Antrag auf Leistungen nach dem AFBG stellt, sondern am Niveau der Fortbildungsmaßnahme. Das Vorqualifikationserfordernis bezeichne eine Zugangsvoraussetzung, die der öffentliche oder private Träger generell und abstrakt für die Teilnahme an der Maßnahme

enministerkonferenz vom 14.12.2010), S. 5, 9. Überblick zu Angeboten Elementar- und Frühpädagogik an Hochschulen, siehe Pasternack, Stand 8/2008.

¹²⁷ siehe oben C II 1a (2).

¹²⁸ Einschränkungen können sich allerdings dadurch ergeben, dass die Ausbildung unverzüglich aufgenommen werden muss.

¹²⁹ Ramsauer/Stallbaum/Sternal, 2005, BAföG, § 11, Rn. 3.

vorzusehen habe, und konkretisiere damit den Rang bzw. das Niveau der jeweiligen Maßnahme.¹³⁰

Diese maßnahmenbezogene Interpretation des Vorqualifikationserfordernisses mag zwar geeignet sein, zu gewährleisten, dass es sich tatsächlich um eine Aufstiegsqualifikation handelt. Ein solches Verständnis ist jedoch weder zwingend noch erforderlich. Das Bundesverwaltungsgericht begründet seine Auffassung sachlich nachvollziehbar damit, dass § 2 Abs. 1 AFBG dem Wortlaut nach Anforderungen für die Teilnahme an Fortbildungsmaßnahmen regelt. Zudem spricht die Zuordnung unter die in § 2 AFBG geregelten „Anforderungen an Maßnahmen beruflicher Aufstiegsfortbildungen“ systematisch für eine maßnahmenbezogene Auslegung. § 2 Abs. 2 und 3 enthalten mit der Regelung der Dauer und den Inhalten ebenfalls Kriterien für die Ausgestaltung der Fortbildungsmaßnahme. Die individuellen Anforderungen an die Antragstellenden sind demgegenüber in § 8 und § 9 AFBG geregelt.¹³¹

Aus der Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts folgt, dass eine solche Forderung der Gesetzgebung „vertretbar“ sei.¹³² Daraus ergibt sich jedoch nicht, dass eine Aufstiegsqualifikation zwingend danach zu beurteilen ist, ob die Maßnahme (nach Inhalt, Methodik und Didaktik) auf den zu fördernden Personenkreis zugeschnitten ist.

Zudem trifft das Bundesverwaltungsgericht mit dem Anteil von 14 % der Teilnehmenden ohne berufliche Vorqualifikation lediglich die kaum begründete Annahme, dass sich bei einer solchen Verteilung der Teilnehmenden mit und ohne Erstausbildung, Niveau, Inhalt und Durchführung der Fortbildung verändern. Diese Annahme klingt logisch, ist aber weder belegt, noch pauschal auf alle Fortbildungen übertragbar. Die 14%-Regel ist ein Automatismus, bei dem unterstellt wird, dass sich in einer heterogenen Grundgesamtheit ein quantitatives Maß abweichender Elemente bestimmen lässt, bei dessen Überschreitung sich die Eigenschaften der Grundgesamtheit ändern. Das Bundesverwaltungsgericht selbst formuliert sehr vorsichtig, dass sich ein nennenswerter Einfluss „zumindest nicht ausschließen“ ließe. Besonderheiten seien im konkreten Fall nicht festgestellt oder sonst ersichtlich.¹³³ Das Niveau einer Fortbildung wird jedoch von einer

¹³⁰ BVerwG, Urteil v. 11.12.2008 – 5 C 10/08, Rn. 14.

¹³¹ Vgl. BVerwG, Urteil v. 11.12.2008 – 5 C 10/08, Rn. 14. Die Entscheidung v. 3.3.2011 – 5 C 6/10 bezieht sich auf diese Rechtsprechung (Rn. 19).

¹³² BVerwG, Urteil v. 3.3.2011 – 5 C 6/10, Rn. 19.

¹³³ BVerwG, Urteil v. 3.3.2011 – 5 C 6/10, Rn. 25.

Vielzahl unterschiedlicher Faktoren beeinflusst. Zudem muss eine solche typisierende Annahme zumindest auf einer Mehrzahl von Fällen beruhen.¹³⁴

Unter Berücksichtigung der besonderen Anforderungen von Art. 3 Abs. 2 und 3 GG ist die maßnahmenbezogene Ausgestaltung aber ohnehin problematisch, weil das Vorqualifikationserfordernis ebenso gut als individuelle Fördervoraussetzung und damit gleichstellungsorientierter ausgestaltet werden kann. Das Niveau der Fortbildungsmaßnahme lässt sich in diesem Fall über den angestrebten Prüfungsabschluss, die Inhalte der Fortbildung bzw. die Zulassung als Fortbildung nach anerkannten berufsspezifischen Fortbildungsrichtlinien bestimmen. Die Anknüpfung an den angestrebten Prüfungsabschluss bzw. die Inhalte des Bildungsangebotes würde den Bildungsträgern zudem eine größere Flexibilität im Hinblick auf die Ausgestaltung der Fortbildung erlauben, die durch unterschiedliche Module an die Voraussetzungen der Teilnehmenden angepasst werden kann.

2. Vergleichbarkeit der Vorqualifikation

Nach § 2 Abs. 1 Nr. 1 AFBG ist das Vorqualifikationserfordernis erfüllt, wenn es sich um eine „berufliche Qualifikation“ handelt, die den Ausbildungsabschlüssen nach dem BBiG, der HwO bzw. vergleichbaren Ausbildungsabschlüssen „entspricht“. Diese Regelung ist gleichstellungsrechtlich problematisch, wenn mit diesem Kriterium Unterschiede in den von Frauen dominierten schulischen Ausbildungsberufen bzw. Fortbildungen im Sozial- und Gesundheitswesen vernachlässigt werden.

Mit der Anknüpfung an eine berufliche Qualifikation, die einem Abschluss nach § 3 BBiG bzw. § 25 HwO entspricht, wird pauschal auf eine berufsbezogene Qualifikation abgestellt. Um (entsprechende) berufliche Qualifikationen handelt es sich nach der Rechtsprechung des BVerwG nur dann, wenn sie berufliche Fertigkeiten umfassen, die von ihrem Gewicht und ihrem Umfang her mit den Fertigkeiten, Kenntnissen und Erfahrungen vergleichbar sind, die im Rahmen einer Berufsausbildung in einem nach dem BBiG oder HwO anerkannten Ausbildungsberuf bzw. vergleichbaren bundes- oder landesrechtlich geregelten Berufsabschluss vermittelt bzw. erworben werden. Tätigkeiten, die wie die Betreuung von Kindern oder die Pflege von Angehörigen im privaten Bereich

¹³⁴ Die Argumentation erinnert an die Pareto-Verteilung. Diese Verteilung beschreibt ein statistisches Phänomen und geht davon aus, dass Zustände in einer Grundgesamtheit durch eine Teilmenge von 20 % bestimmt werden. Diese Annahme findet sich häufig in der Ratgeberliteratur und wird beispielsweise bei Ursache-Wirkungs-Beziehungen in der Organisationsberatung bzw. im Qualitätsmanagement genutzt. Demnach sollen 20 % der Ursachen für 80 % der Ergebnisse verantwortlich sein. Pareto selbst hat darauf hingewiesen, dass Anwendungen des Pareto-Prinzips auf großen Mengen statistischer Daten beruhen müssen, vgl. z.B. Koch (2004).

ausgeübt werden, vermitteln demnach keine „berufliche“ Qualifikation.¹³⁵ Die allgemeine Hochschulreife oder der Besuch einer Fachoberschule der Ausbildungsrichtung Sozialwesen sollen ebenfalls keinen hinreichenden Bezug zu einer beruflichen Vorqualifikation für eine Ausbildung als Erzieherin haben.¹³⁶ Selbst Hochschulabschlüsse gelten zumindest als problematisch, weil es sich nicht um einen Abschluss handelt, der den in § 2 Abs. 1 Nr. 1 AFBG genannten Berufsabschlüssen entspricht.¹³⁷

Durch den Bezug auf die „berufliche“ Qualifikation, wie sie beruflich anerkannte Berufsausbildungen vermitteln, werden die für die Ausbildung tatsächlich notwendigen Vorqualifikationen vernachlässigt. Die Inhalte und die Ausgestaltung von Fortbildungen und demzufolge auch die dafür notwendige Vorqualifikation können sich jedoch erheblich unterscheiden. Beispielsweise werden im schulischen Ausbildungssystem im Vergleich zum dualen Ausbildungssystem sehr viel stärker theoretische Kenntnisse vermittelt. Daher kann die allgemeine Hochschulreife unter Umständen vorausgesetzte Vorqualifikationen ersetzen. In Gesundheits- und Sozialberufen können zudem (private) Betreuungs- und Pflegeerfahrungen relevant sein. Auch nach § 9 Bundesgleichstellungsgesetz sind bei der Bewertung der Qualifikation die durch Betreuungs- und Pflegeaufgaben erworbenen Erfahrungen und Fähigkeiten zu berücksichtigen, soweit sie für die Ausübung der jeweiligen Tätigkeit von Bedeutung sind. Diese Bewertung ist auf Qualifikationsanforderungen für Fortbildungen im Gesundheits- und Pflegebereich übertragbar.¹³⁸

3. Ergebnis

Das BVerwG interpretiert die in § 2 Abs. 1 Nr. 1 AFBG vorausgesetzte Vorqualifikation rechtlich nachvollziehbar als eine Voraussetzung, die sich auf den Charakter der Fortbildungsmaßnahme bezieht. Bildungsträger können die Finanzierung über das AFBG gewährleisten, wenn sie ihre Zulassungsvoraussetzungen so ausgestalten, dass Teilnehmende ohne Vorqualifikation nur noch ausnahmsweise zugelassen werden.

Die in § 2 Abs. 1 Nr. 1 AFBG vorausgesetzte Orientierung an der Fortbildungsmaßnahme ist nach Auffassung des Gerichts rechtlich vertretbar, aber nicht notwendig zwingend. Außerdem ist die Ausgestaltung nicht erforderlich und verstößt damit gegen Art. 3 Abs. 3 GG. Das Vorqualifikationserfordernis kann ebenso als persönliche Fördervorausset-

¹³⁵ BVerwG, Urteil v. 11.12.2008 – 5 C 10/08, Rn. 21.

¹³⁶ BVerwG, Urteil v. 11.12.2008 – 5 C 10/08, Rn. 25.

¹³⁷ BVerwG, Urteil v. 3.3.2011 – 5 C 6/10, Rn. 24.

¹³⁸ Das BVerwG hat eine ähnliche Regelung im bayrischen Landesrecht gesehen, für die Auslegung von Bundesrecht aber nicht für relevant gehalten, BVerwG, Urteil v. 11.12.2008 – 5 C 10/08, Rn. 23.

zung ausgestaltet werden. In diesem Fall bedarf es einer Änderung der Regelung durch die Gesetzgebung. Mit einer solchen Änderung würde auch die vom BVerwG eingeführte 14%-Regel obsolet.

Nach Auffassung des BVerwG schließt die „entsprechende berufliche Qualifikation“ in § 2 Abs. 1 Nr. 1 AFBG dem Wortlaut folgend zudem eine Reihe von Qualifikationen aus, die im Rahmen von schulischen Ausbildungen bzw. Ausbildungen im Sozial- und Gesundheitswesen sehr wohl als Vorqualifikationen in Betracht kommen können. Hier sollte geprüft werden auf welche Vorqualifikationen es im Rahmen von (schulischen) Aufstiegsfortbildungen tatsächlich ankommt. Gegebenenfalls ist die Formulierung in § 2 Abs. 1 Nr. 1 AFBG zu ändern.

IV Ausschluss von Praktika (§ 2 Abs. 3 AFBG)

Nach § 2 Abs. 3 Satz 1 und 2 AFBG beschränkt sich die Förderung auf Unterrichtsstunden, in denen die in Fortbildungsregelungen und Lehrplänen vorgesehenen Ausbildungsinhalte vermittelt werden. Stunden einer fachpraktischen Unterweisung sind nur dann als Unterrichtsstunden anerkannt, wenn ihre Inhalte in der Prüfungsordnung verbindlich vorgegeben sind, wenn sie unter Anleitung einer Lehrkraft in der Regel in der Fortbildungsstätte durchgeführt und durch theoretischen Unterricht in nennenswertem Umfang begleitet werden. Demgegenüber sollen Praktika anders als etwa beim BAföG nicht förderfähig sein.¹³⁹

1. Benachteiligung von Frauen

Der Ausschluss von Praktika betrifft zwar grundsätzlich duale und schulische Fortbildungsabschlüsse, führt aber vor allem im schulischen frauendominierten Fortbildungssystem zu Nachteilen. Bei Qualifizierungen im dualen Ausbildungssystem werden praktische Erfahrungen typischerweise durch die Beschäftigung im Betrieb vermittelt, während schulische Fortbildungen, etwa die Fortbildung zur Erzieherin/zum Erzieher praktische Erfahrungen über Praxiszeiten in die Ausbildung integrieren. Diese Praxiszeiten werden vermutlich selten bezahlt, insbesondere wenn es sich um kurze Praxiszeiten handelt, die nicht im Anschluss an die theoretische Ausbildung stattfinden, sondern in die Ausbildungszeit integriert sind.

¹³⁹ Gesetzesentwurf eines Zweiten Gesetzes zur Änderung des Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetzes v. 2.11. 2008, BT-Drs. 16/10996, S. 21f.

2. Rechtfertigung

a Beschränkung der Förderung auf Unterrichtsstunden

Die Beschränkung der Förderung auf Unterrichtsstunden ist in den Gesetzesentwürfen nicht explizit begründet. Die 2009 in Kraft getretenen Ergänzungen in § 2 Abs. 3 Satz 2 und 3 AFBG sollen den in der Praxis oft unterschiedlich ausgelegten Begriff der Unterrichtsstunden lediglich eindeutig definieren.¹⁴⁰ Die Beschränkung auf Unterrichtsstunden soll aber vermutlich gewährleisten, dass nur die mit der Ausbildung unmittelbar zusammenhängenden und notwendigen Ausbildungsinhalte finanziert werden. Dieser Zweck ist rechtlich legitim.

Eine Definition von Unterrichtsstunden bzw. fachpraktischem Unterricht, die Praktika grundsätzlich ausschließt, ist jedoch nicht geeignet, diesen Zweck zu verwirklichen. Das wird besonders deutlich bei der Ausbildung zum Erzieher/zur Erzieherin, die mit dem Meister-Bafög explizit gefördert werden soll.¹⁴¹

Die im Gesetzesentwurf angeführten nicht als Unterrichtsstunden anerkannten Maßnahmen (reine vom Träger als solche angewiesene Wiederholungsstunden, Repetitorien, unbetreute Chatroomstunden, Selbstlernphasen, Praktika und fakultative Zusatzmodule, die häusliche Vor- und Nachbereitung des Unterrichtsstoffes)¹⁴² beziehen sich auf zusätzliche bzw. wiederholende Inhalte, die für die Ausbildung nicht zwingend sind. In dualen Ausbildungen gehören dazu typischerweise auch Praktika. Bei der Ausbildung zur Erzieherin/zum Erzieher sind Praxiszeiten demgegenüber in die Ausbildung integrierte zwingende Ausbildungsinhalte.¹⁴³

Die in die Ausbildung integrierten Praxiszeiten lassen sich zudem unter den Begriff „fachpraktischer Unterricht“ fassen, wenn die besonderen schulischen Ausbildungsstrukturen berücksichtigt werden. Die Anerkennung als fachpraktischer Unterricht setzt voraus, dass die Inhalte in der Prüfungsordnung verbindlich vorgegeben sind, unter Anleitung einer Lehrkraft in der Regel in der Fortbildungsstätte durchgeführt und durch theoretischen Unterricht in nennenswertem Umfang begleitet werden (§ 2 Abs. 3 Satz 3

¹⁴⁰ Gesetzesentwurf eines Zweiten Gesetzes zur Änderung des Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetzes v. 2.11. 2008, BT-Drs. 16/10996, S. 21.

¹⁴¹ Gesetzesentwurf eines Zweiten Gesetzes zur Änderung des Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetzes v. 2.11. 2008, BT-Drs. 16/10996, S.1.

¹⁴² Gesetzesentwurf eines Zweiten Gesetzes zur Änderung des Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetzes v. 2.11. 2008, BT-Drs. 16/10996, S. 21.

¹⁴³ Weiterentwicklung der Aus-, Fort- und Weiterbildung von Erzieherinnen und Erziehern - Gemeinsamer Orientierungsrahmen „Bildung und Erziehung in der Kindheit“ - (Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 16.09.2010, Beschluss der Jugend- und Familienministerkonferenz vom 14.12.2010), S. 10.

AFBG). Die durch den Lehrplan vorgegebenen Praxiszeiten¹⁴⁴ werden zwar außerhalb der eigentlichen Fortbildungsstätte in einer Praxisstelle durchgeführt. Nach der Gesetzesbegründung können fachpraktische Unterweisungen in Ausnahmefällen jedoch bei Kooperationspartnern durchgeführt werden, soweit eine Durchführung innerhalb der Fortbildungsstätte nicht möglich ist.¹⁴⁵ Zudem muss gewährleistet sein, dass die Praxiszeit durch eine qualifizierte Praxisanleitung begleitet wird. Dabei muss ggf. vertiefter geprüft werden, ob die in der Praxisstelle angestellten Beschäftigten bzw. die Leitungsebene den Anforderungen an eine Lehrkraft genügen. Möglicherweise werden die Fortbildungsstätten (Fachschulen, Fachakademien), die für alle mit der praktischen Ausbildung zusammenhängenden Fragen verantwortlich sind, diesen Anforderungen bereits im Rahmen ihrer Aufsicht gerecht.¹⁴⁶ Die Praxiszeiten werden weiterhin durch „theoretischen Unterricht begleitet“, wenn die Vor- und Nachbereitung der Praxiszeiten sowie die fachliche und methodische Begleitung durch die Ausbilder/innen der Fortbildungsstätte gewährleistet ist.¹⁴⁷

b Finanzielle Absicherung

Das Bayrische Verwaltungsgericht argumentiert, dass die Gesetzgebung bei Fortbildungen, die durch das AFBG gefördert werden, stillschweigend davon ausgeht, dass bei einer Erstausbildung die Möglichkeit besteht, sich zu finanzieren. Demzufolge sei es gerechtfertigt, Praxiszeiten nicht zu finanzieren.¹⁴⁸ Diese Begründung ist jedoch fragwürdig, weil zu den Leistungen des AFBG neben den Maßnahmenkosten, ggf. auch Unterhaltskosten gehören. Zumindest bei einer Vollzeitausbildung wird also keine Finanzierung unterstellt. Das BVerfG hat bei Arbeitsförderungsmaßnahmen lediglich den Anspruch auf die Finanzierung von Nachpraktika abgelehnt, weil hier typischerweise von einer Bezahlung ausgegangen werden kann.¹⁴⁹ Diese Argumentation ist auf integrierte Praktika jedoch nicht übertragbar, weil eine Bezahlung hier nicht üblich ist.

¹⁴⁴ Vgl. z.B. den entsprechenden Lehrplan für die Fachschulen in Schleswig-Holstein, Ministerium für Bildung und Wissenschaft des Landes Schleswig Holstein (2013b), Abschnitt 4.

¹⁴⁵ BT-Drs. 16/ 10966, S. 22. Als Beispiel wird die Fortbildung zum Hufbeschlagschmied und die fachpraktische Unterweisung am Pferd im kooperierenden Reitstall angeführt.

¹⁴⁶ Vgl. Ministerium für Bildung und Wissenschaft des Landes Schleswig Holstein (2013a), S. 23.

¹⁴⁷ Ministerium für Bildung und Wissenschaft des Landes Schleswig Holstein (2013a), S. 21.

¹⁴⁸ BayVerwG, Beschluss v. 24.09.2013 - 12 ZB 13.1450. Der zu entscheidende Sachverhalt betraf die Fortbildung eines Fahrlehrers, der mit der Fahrschule einen entgeltlichen Vertrag abgeschlossen hatte.

¹⁴⁹ BVerfG v. 19.10.1982- 1 BvL 39/80 - 61, 138, 147f.

3. Ergebnis

Der generelle Ausschluss von integrierten Praktika ist rechtswidrig, wenn es sich um zwingende Ausbildungsinhalte handelt und typischerweise nicht von einer Bezahlung auszugehen ist. Derartige Praktika könnten unter den Begriff des fachpraktischen Unterrichts gefasst werden. In diesem Fall ist eine klarstellende Regelung zu empfehlen.

V Umfang der Förderung (§§ 10ff. AFBG)

Während der Teilnahme an einer Maßnahme wird ein Beitrag zu den Kosten der Lehrveranstaltung (Maßnahmebeitrag) geleistet. Bei Maßnahmen in Vollzeit wird darüber hinaus ein Beitrag zum Unterhaltsbedarf (Unterhaltsbeitrag) finanziert. Auf den Unterhaltsbedarf sind Einkommen und Vermögen der antragstellenden Person sowie Einkommen des Ehe- oder Lebenspartners bzw. der Ehe- oder Lebenspartnerin anzurechnen (§ 10 AFBG). Die Förderung wird allerdings nur zum Teil als Zuschuss geleistet und besteht im Übrigen aus einem Anspruch auf Abschluss eines Darlehensvertrags mit der Kreditanstalt für Wiederaufbau (KfW). Der Zuschussanteil am Maßnahmebeitrag beträgt 30,5 Prozent, am Unterhaltsbeitrag 44 Prozent.¹⁵⁰

1. Benachteiligung zulasten von Frauen oder Männern

Angesichts des unterschiedlichen Einkommensniveaus zwischen Berufen im Sozial- und Gesundheitsbereich und dualen Ausbildungsberufen stellt sich die Frage, inwieweit die Ausgestaltung als rückzahlbares Darlehen dazu führt, dass das Meister-Bafög in frauentypischen, oft geringer bezahlten Berufsgruppen seltener in Anspruch genommen wird, weil der erwartete Lohn für die Rückzahlung des Darlehens nicht ausreicht.

Die Ausgestaltung kann sich aufgrund der Konzentration von Frauen in Sozial- und Gesundheitsberufen negativ auf Qualifizierungschancen von Frauen auswirken. Die Ausgestaltung kann wegen der Berechnung des Unterhaltsbedarfs aber auch zum Nachteil von Männern wirken, die sich für frauentypische Qualifizierungen entscheiden und beispielsweise als Erzieher arbeiten wollen. Zu vermuten ist, dass der Unterhaltsbeitrag zumindest bei Frauen in Partnerschaft aufgrund des anzurechnenden Partnereinkommens regelmäßig geringer ausfällt als bei Männern, die in einer (heterosexuellen) Partnerschaft leben. Demzufolge kann bei Männern die Darlehensbelastung höher sein.

¹⁵⁰ § 10ff AFBG enthalten weitere Regelungen zur Erhöhung des Unterhaltsbeitrags für Ehegatten oder Lebenspartner/innen bzw. Kinder und deren Zuschussanteil. Weiterhin haben Alleinerziehende einen Anspruch auf einen Kinderbetreuungszuschlag, der in voller Höhe als Zuschuss geleistet wird.

Dazu kommt, dass § 13b Abs. 2 AFBG einen teilweisen Erlass der Maßnahmekosten vorsieht, wenn der oder die Darlehensnehmer/in innerhalb von drei Jahren nach Beendigung der Maßnahme ein Unternehmen oder eine freiberufliche Existenz gründet oder übernimmt bzw. einen bestehenden Gewerbebetrieb erweitert. Auch hier ist nicht auszuschließen, dass diese Möglichkeiten typischerweise für Qualifizierungen im dualen Ausbildungsbereich und männertypischen Berufsbereichen in Anspruch genommen werden. Erzieher/innen arbeiten beispielsweise selten freiberuflich oder eröffnen ihren eigenen Gewerbebetrieb. § 13a AFBG sieht zwar eine einkommensabhängige Rückzahlung vor, mit der die Rückzahlung allerdings nur aufgeschoben, aber nicht aufgehoben wird.

Um eine tatsächliche Benachteiligung von Frauen oder ggf. Männern zu belegen, müssten die durch ein Darlehen entstehenden Belastungen in Relation zum erwartbaren Einkommen geprüft werden.¹⁵¹

2. Rechtfertigung

Der Staat ist nicht verpflichtet, staatliche Leistung in vollem Umfang als Zuschuss zu finanzieren. Allerdings muss die Ausgestaltung der Förderung unterschiedlichen Ausgangsbedingungen und damit auch geschlechtsbezogenen Einkommensunterschieden Rechnung tragen.

Mit dem teilweisen Erlass der Maßnahmekosten soll ein Anreiz zur Existenzgründung geschaffen werden. Ein solcher Zweck ist rechtlich legitim. Allerdings ist fraglich, ob die für einen teilweisen Erlass gewählten Indikatoren, nämlich die Anknüpfung an Auszubildende oder zusätzliche Angestellte den Existenzgründungen im schulischen Bildungsbereich gerecht werden.

¹⁵¹ Die Anwendbarkeit von Art. 3 Abs. 2 GG und das darin verankerte Verbot mittelbarer Diskriminierung wird zum Teil auf Frauen beschränkt, weil die besonderen Gleichheitsrechte gerade dem Schutz strukturell benachteiligter Gruppen dienen sollen (vgl. z.B. Sacksofsky 2007, S. 45). Strukturelle Benachteiligungen treffen aber nicht ausschließlich Frauen. Männer können ebenso wie Frauen strukturell benachteiligt sein, wenn sie gegen herrschende Geschlechternormen verstoßen (vgl. Zinsmeister 2007, S. 87ff.; Spangenberg 2013, S. 102f).

3. Ergebnis

Der Umfang der Förderung erscheint im Hinblick auf die durch das Darlehen entstehenden finanziellen Belastungen problematisch, weil bei frauentypischen Berufen das Einkommen geringer ausfällt und die Rückzahlung des Darlehens erschwert. Daraus resultierende Nachteile zu Lasten von Frauen oder Männern und deren Rechtfertigung sollten vertieft geprüft werden.

E. Literatur

- ADS – Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2013): Diskriminierung im Bildungsbe-
reich und im Erwerbsleben. Zweiter Gemeinsamer Bericht der Antidiskriminie-
rungsstelle des Bundes und der in ihrem Zuständigkeitsbereich betroffenen Be-
auftragten der Bundesregierung und des Deutschen Bundestages, Berlin.
- BiBB - Bundesinstitut für Berufsbildung (2014), Datenreport zum Berufsbildungsbericht
2014 (Vorversion),
http://datenreport.bibb.de/media2014/BIBB_Datenreport_2014_Vorversion.pdf
- Bieback, K.-J. (1997), Die mittelbare Diskriminierung wegen des Geschlechts: ihre Grund-
lagen im Recht der EU und ihre Auswirkungen auf das Sozialrecht der Mitglied-
staaten, Baden-Baden. Nomos.
- Bieback, K. (2008), Zertifizierung und Akkreditierung: Das Zusammenwirken staatlicher
und nichtstaatlicher Akteure in gestuften Prüfungssystemen, Baden-Baden. Nomos.
- Bieback, K.-J. (2007), Das Verbot der mittelbaren Diskriminierung aufgrund des Ge-
schlechts. Potential und Grenzen aus Gender-Perspektive, in: Scheiwe (Hg.), Sozi-
ale Sicherungsmodelle revisited: Existenzsicherung durch Sozial- und Familien-
recht und ihre Geschlechterdimensionen, Baden-Baden. Nomos, S. 19 - 37.
- Brand, J., (Hg.) (2012), Sozialgesetzbuch Arbeitsförderung: SGB III. Kommentar. 6. Aufl.,
München. C.H.Beck.
- Dern, S. (2012), Sozialrechtliche Gleichstellungs- und Antidiskriminierungskonzeptio-
nen : Begründung, Systematik und Implementierung, Frankfurt am Main. New
York. P. Lang.
- Dreier, H./Bauer, H. (Hg.) (2013), Präambel, Artikel 1 - 19. Grundgesetz, 3. Aufl., Tübin-
gen. Mohr Siebeck.
- Fuchsloch, C. (1995), Das Verbot der mittelbaren Geschlechtsdiskriminierung Ableitung,
Analyse und exemplarische Anwendung auf staatliche Berufsausbildungsförde-
rung, Baden-Baden. Nomos.
- Gagel, A. (2013). SGB II / SGB III: Grundsicherung und Arbeitsförderung. Kommentar.
Loseblatt-Sammlung, München. C.H. Beck.
- Hauck, K. et al. (Ifd.) Sozialgesetzbuch. SGB III. Kommentar. Band 2, Berlin. Schmidt.
- Koch, Richard (2004). Das 80/20 Prinzip. Mehr Erfolg mit weniger Aufwand, Frank-
furt/M.. Campus.
- Krahmer, U./ Trenk-Hinterberger P. (2014), Sozialgesetzbuch I, Allgemeiner Teil: Lehr-
und Praxiskommentar, 3. Aufl., Baden-Baden. Nomos.
- Lilge, W. (2012), SGB I. Sozialgesetzbuch Allgemeiner Teil. Kommentar. 3. Aufl., Berlin.
Schmidt.
- Ministerium für Bildung und Wissenschaft des Landes Schleswig-Holstein (2013a),
Lehrplan für die Fachschule Fachrichtung Sozialpädagogik Ausbildungsgang Er-
zieherin/Erzieher, August 2013,
<http://lehrplan.lernnetz.de/index.php?DownloadID=683>

- Ministerium für Bildung und Wissenschaft des Landes Schleswig-Holstein (2013b), Handreichung zum Ausbildungsgang Erzieherin/Erzieher an der Fachschule Fachrichtung Sozialpädagogik, August 2013, <http://lehrplan.lernnetz.de/index.php?DownloadID=684>
- Mrozynski, P. (2010), Sozialgesetzbuch - Allgemeiner Teil (SGB I). Kommentar, 4. Aufl., München. C. H. Beck.
- Münch v. I./ Kunig, P. (Hg.) (2012): Grundgesetz. Kommentar. Band 1: Präambel bis Art. 69, 6. Aufl., München. C.H.Beck.
- Mutschler, B., et al. (2013). Sozialgesetzbuch III, Arbeitsförderung. 5. Aufl., Baden-Baden. Nomos.
- Pasternack, Peer, 2008, Elementar- bzw. Frühpädagogik an deutschen Hochschulen, Stand: 8/2008, Institut für Hochschulforschung (HoF) an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg, http://www.erzieherin-online.de/beruf/ausbildung/pasternack_fruehpaed.pdf
- Ramsauer, U./Stallbaum, M./Sternal, S. (2005), Bundesausbildungsförderungsgesetz (BAföG). 4. Aufl., München. C.H. Beck.
- Sachs M./Battis U.(Hg.)(2011), Grundgesetz. Kommentar. 6. Aufl. ,München. C.H. Beck.
- Sacksofsky, U. (2007), Diskriminierung und Gleichheit – aus verfassungsrechtlicher Perspektive, in: Opfermann, S. (Hg.), Geschlechtergerechtigkeit in Gesellschaft, Recht und Literatur, Frankfurt/M., S. 31 – 51.
- Sacksofsky, U. (2008), § 40 Anreize, in: W. Hoffmann-Riem, Schmidt-Aßmann E. & Voßkuhle A. (Hg.) Grundlagen des Verwaltungsrechts, Band 2, München. C. H. Beck, S. 1459 - 1517.
- Sacksofsky, U. (1996), Das Grundrecht auf Gleichberechtigung. Eine rechtsdogmatische Untersuchung zu Artikel 3 Absatz 2 des Grundgesetzes. 2. Aufl., Baden-Baden. Nomos.
- Sacksofsky, U. (2010), Rechtsgutachten zur Frage "Vereinbarkeit des geplanten Betreuungsgeldes nach § 16 Abs. 4 SGB VIII mit Art. 3 und Art. 6 GG", www.gruenebundestag.de/.../363617.rechtsgutachten_betreuungsgeld.pdf
- Schiek, D. (Hg.) (2007), Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG). Ein Kommentar aus europäischer Perspektive. European Law Publishers.
- Schmidt-Bleibtreu - Hofmann, H./Hopfauf A. (Hg.) (2011), GG. Kommentar zum Grundgesetz, 12. Aufl. , Köln. Carl Heymanns Verlag.
- Spangenberg, U. (2013), Mittelbare Diskriminierung im Einkommensteuerrecht eine verfassungsrechtliche Untersuchung am Beispiel der Besteuerung der zusätzlichen Alterssicherung, Baden-Baden. Nomos.
- Statistisches Bundesamt (2014), Bildung und Kultur. Berufliche Schulen, Fachserie 11, Reihe 2, Schuljahr 2012/13, Wiesbaden.
- Zinsmeister, J. (2007), Mehrdimensionale Diskriminierung, Baden-Baden. Nomos.

F.Anhang

Gesetzliche Änderungen der Anforderungen an Fortbildungen mit Berufsabschluss

- 1997	§ 47 Abs. 3 Satz 2 AFG a.F.: Die Teilnahme an einer Umschulungsmaßnahme soll in der Regel nur gefördert werden, wenn diese nicht länger als zwei Jahre dauert.
1997	<p>§ 92 SGB III a.F. : (1) Die Dauer der Maßnahme ist angemessen, wenn sie sich auf den für das Erreichen des Bildungsziels erforderlichen Umfang beschränkt. (2) Die Dauer einer Vollzeitmaßnahme, die zu einem Abschluß in einem allgemein anerkannten Ausbildungsberuf führt, ist angemessen, wenn sie gegenüber einer entsprechenden Berufsausbildung um mindestens ein Drittel der Ausbildungszeit verkürzt ist. (...)</p> <p>§ 417 SGB III a. F.: Die Dauer einer Vollzeitmaßnahme der beruflichen Weiterbildung, die zu einem Abschluß in einem allgemein anerkannten Ausbildungsberuf führt und gegenüber einer entsprechenden Berufsausbildung nicht um mindestens ein Drittel der Ausbildungszeit verkürzt ist, ist angemessen, wenn</p> <ol style="list-style-type: none">1. in bundes- oder landesgesetzlichen Regelungen über die Dauer von Weiterbildungen eine längere Dauer vorgeschrieben ist und2. die Maßnahme bis zum 31. Dezember 1999 begonnen hat.
2002	<p>85 Abs. 2 SGB III a. F. Die Dauer der Maßnahme ist angemessen, wenn sie sich auf den für das Erreichen des Bildungsziels erforderlichen Umfang beschränkt. Die Dauer einer Vollzeitmaßnahme, die zu einem Abschluss in einem allgemein anerkannten Ausbildungsberuf führt, ist angemessen, wenn sie gegenüber einer entsprechenden Berufsausbildung um mindestens ein Drittel der Ausbildungszeit verkürzt ist. Ist eine Verkürzung um mindestens ein Drittel der Ausbildungszeit auf Grund bundes- oder landesgesetzlicher Regelungen ausgeschlossen, so ist die Förderung eines Maßnahmeteils von bis zu zwei Dritteln der Maßnahme nicht ausgeschlossen, wenn bereits zu Beginn der Maßnahme die Finanzierung für die gesamte Dauer der Maßnahme gesichert ist.</p> <p>§ 434d SGB III a.F.: Die Dauer einer Vollzeitmaßnahme der beruflichen Weiterbildung, die bis zum 31. Dezember 2004 (2005) beginnt, ist auch dann angemessen, wenn sie auf Grund bundes- oder landesgesetzlicher Regelungen nicht um mindestens ein Drittel der Ausbildungszeit verkürzt ist.</p>
2011-	§ 180 Abs. 4 SGB III: Die Dauer einer Vollzeitmaßnahme, die zu einem Abschluss in einem allgemein anerkannten Ausbildungsberuf führt, ist angemessen im Sinne des § 179 Absatz 1 Satz 1 Nummer 3, wenn sie gegenüber einer entsprechenden Berufsausbildung um mindestens ein Drittel der Ausbildungszeit verkürzt ist. Ist eine Verkürzung um mindestens ein Drittel der Ausbildungszeit auf Grund bundes- oder landesgesetzlicher Regelungen ausgeschlossen, so ist ein Maßnahmeteil von bis zu zwei Dritteln nur förderungsfähig, wenn bereits zu Beginn der Maßnahme die Finanzierung für die gesamte Dauer der Maßnahme auf Grund bundes- oder landesrechtlicher Regelungen gesichert ist.