

Beschluss



Beschluss des 22. Ordentlichen Bundeskongresses
des Deutschen Gewerkschaftsbundes zu Antrag B005

Bildung neu gestalten – Forderungen für eine Bildungsoffensive

10.05.2022

Deutscher Gewerkschaftsbund
Bundesvorstand

Jan Krüger
Abteilungsleiter Bildungspolitik und
Bildungsarbeit

jan.krueger@dgb.de

Telefon: 030 24060-297
Telefax: 030 24060-410

Henriette-Herz-Platz 2
10178 Berlin



Für den DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften ist Bildung ein Grundpfeiler der Demokratie. Gleiche Bildungschancen sind die Grundlage, um kulturelle, ökonomische, demokratische und soziale Teilhabe für alle zu ermöglichen. Das Menschenrecht auf Bildung erfordert ein inklusives und gebührenfreies Bildungssystem, von der Kindertagesstätte bis zur Hochschule.

Unser Bildungssystem wird den Anforderungen einer modernen Gesellschaft – trotz einiger Fortschritte in der jüngeren Vergangenheit – noch immer nicht gerecht. Mangelhafte technische und bauliche Ausstattung, unzureichende digitale Infrastruktur, fehlende Fachkräfte an Kitas, Schulen, Hochschulen und in der Weiterbildung, verschärfte soziale Auslese – die Corona-Krise hat die Schwachstellen unseres Bildungssystems schonungslos offengelegt.

Deutschland ist weit davon entfernt, gleiche Bildungschancen für alle Menschen zu ermöglichen. Der uneingeschränkte Zugang zu guter Bildung für alle Menschen ist unabdingbar – unabhängig von sozialer und ethnischer Herkunft, dem Geschlecht, der Religion oder Weltanschauung, dem Leben unter den Bedingungen einer Behinderung, dem Alter, der sexuellen Identität oder dem Aufenthaltsrechtlichen Status. Die soziale Auslese bleibt DIE Schwachstelle des deutschen Bildungssystems und die Corona-Pandemie verschärft diese zusätzlich.

Die Transformation als grundlegender Wandel von Arbeit, Wirtschaft und Gesellschaft führt zu tiefgreifenden Umstrukturierungen von Produktion und Beschäftigung. Es besteht die Gefahr, dass der technologische Wandel zu einer stärkeren Polarisierung in den Belegschaften und auf dem Arbeitsmarkt führt, weil insbesondere Beschäftigte, deren Arbeit leicht ersetzt werden kann, wenige Zugangsmöglichkeiten zu Umschulungs- und Weiterbildungsangeboten bekommen. Zudem stellt sich gerade in Branchen, in denen es durch den digitalen Wandel und den notwendigen Umbau in Richtung Klimaneutralität zu Verschiebungen kommt und neue Qualifikationen benötigt werden, die Herausforderung, Beschäftigten Brücken in neue Beschäftigung und Tätigkeiten zu bauen. Betriebliche Qualifizierung und berufliche Weiterbildung sind eine wesentliche Voraussetzung, damit sich Beschäftigte in der digitalen und sozial-ökologischen Transformation beruflich anpassen und weiterentwickeln können. Es zeichnet sich bereits jetzt eine Lücke im Bereich des digitalen Wissens und bei der Teilhabe an digitalen Veränderungen zwischen den Geschlechtern ab, die zu Ungunsten von Frauen und Mädchen ausfällt. Nicht zuletzt stellt es für viele Beschäftigte eine erhebliche Hürde dar, mit einer Weiterbildung Lohninbußen in Kauf nehmen zu müssen.

Die Beschäftigten müssen diesen gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Wandel aktiv mitgestalten, statt ihm hilflos ausgesetzt zu sein. Ziel ist es, allen Menschen die Teilhabe an guter Erwerbsarbeit und zur persönlichen und beruflichen Entwicklung zu eröffnen bzw. zu bewahren. Hierzu bedarf es auf betrieblicher Ebene starker Initiativ- und Mitbestimmungsrechte der betrieblichen Interessensvertretung im Bereich der Weiterbildung. Auf bildungspolitischer Ebene bedarf es einer koordinierten Politik der verschiedenen staatlichen Ebenen und Akteur*innen der Sozialpartnerschaft. Eine zukunftsorientierte Qualifizierungs- und Weiterbildungspolitik ist eine wichtige Basis für gute Arbeit.



Bund und Länder investieren insgesamt zu wenig ins Bildungssystem. Nimmt man allein das Versprechen des Dresdner Bildungsgipfels 2008, rund 7 Prozent der Wirtschaftskraft in Bildung zu investieren, fehlen Jahr für Jahr noch immer mindestens 23 Milliarden Euro. Es ist höchste Zeit für eine Bildungsstrategie, die konkret auf Chancengleichheit abzielt und für gute und attraktive Arbeit im Bildungswesen sorgt.

Die Bundesregierung hat im Koalitionsvertrag eine Reihe von Vorhaben im Bildungsbereich festgelegt. Das Potenzial für einen Bildungsaufbruch ist vorhanden, muss aber auch in den Details mit Leben gefüllt werden. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften werden bei der Begleitung der Vorhaben darauf achten, dass sie zu mehr Chancengleichheit, besserer Bildung und mehr Teilhabe beitragen.

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften stellen dazu folgende Anforderungen:

1. Für eine Stärkung der frühkindlichen Bildung

Frühkindliche Bildung legt den Grundstein für den späteren Bildungserfolg. Gute Kindertageseinrichtungen und gut qualifizierte Fachkräfte fördern die Entwicklung und Bildung von Kindern und tragen damit zu mehr Chancengleichheit bei. Ausreichend verfügbare Bildungs- und Betreuungsangebote erleichtern Eltern die Vereinbarkeit von Familie und Beruf und fördern eine egalitäre Aufgabenteilung bei der privaten und unbezahlten Sorgearbeit.

Wie wichtig gute Bildungs- und Betreuungsangebote für Kinder und Familien sind, hat sich während der Corona-Pandemie täglich gezeigt. Doch schon vor der Krise war der Bedarf an Betreuungsplätzen weit größer als die Angebote. Seit Jahren wird ein eklatanter Fachkräftemangel in der Frühen Bildung beklagt. So fehlen derzeit etwa 100.000 Erzieher*innen in Vollzeit, bis 2025 werden es bis zu 300.000 Erzieher*innen sein. Gleichzeitig wachsen die Anforderungen an die Kindertageseinrichtungen. Neben dem quantitativen Ausbau muss daher dringend in die Qualität der Einrichtungen investiert werden.

Deshalb fordern der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften:

- **Platzangebot in der Frühen Bildung ausbauen**
Bund und Länder müssen den Ausbau der Bildungs- und Betreuungsangebote weiter voranbringen und gleichzeitig auf ein höheres Engagement der Arbeitgeber*innen für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf hinwirken.
- **System der Bildung, Erziehung und Betreuung von Kindern verbessern**
Bund und Länder müssen ihre Investitionen in die Strukturqualität aller Ebenen des Systems der Bildung, Erziehung und Betreuung von Kindern steigern. Dazu wird das Gesetz zur Weiterentwicklung der Qualität und zur Teilhabe in der Kindertagesbetreuung (KiQuTG) mit Fokus auf Maßnahmen zur strukturellen Qualitätsentwicklung weiterentwickelt. Evaluation und Monitoring des KiQuTG werden ausgewertet. Auf dieser Basis wird der gemeinsame Dialog zwischen Bund, Ländern, Trägern, Wissenschaft



und Gewerkschaften fortgeführt, um die Qualitätsentwicklung weiterzuführen und nachsteuern zu können.

- **Bund-Länder-Fachkräfteoffensive für die Sozial- und Erziehungsberufe starten**

Um das stark wachsende gesamte System der frühkindlichen Bildung, Betreuung und Erziehung quantitativ und qualitativ voranzubringen und als Arbeitsfeld attraktiv zu machen, müssen Maßnahmen zur Gewinnung von Erzieher*innen und sozialpädagogischen Fachkräften, zur Verbesserung der Rahmen- und Arbeitsbedingungen sowie zur Aufwertung des Berufes auf unterschiedlichen Ebenen getroffen werden. Dazu gehören mindestens eine kostenfreie, vergütete Ausbildung bzw. ein Anspruch auf eine elternunabhängige bedarfsdeckende Ausbildungsförderung, eine attraktive Tarifgestaltung mit guter Bezahlung und attraktive Entwicklungsperspektiven. Das Bundesprogramm „Fachkräfteoffensive Erzieher*innen“ muss wieder aufgenommen und weiterentwickelt werden. Um den gesteigerten Ausbildungsbedarfen nachkommen zu können, müssen Lehrende für die sozialpädagogische Ausbildung an Fachschulen gewonnen und entsprechend Studiengänge vorgehalten werden. Die Kapazitäten der Studiengänge der Kindheitspädagogik sind ebenso bundesweit auszubauen. Weiter ist eine systematische Weiterbildung mit attraktiven Entwicklungsperspektiven notwendig.

- **Ausbildung zum/zur Erzieher*in und Beruf aufwerten und attraktiver machen**

Um mehr Menschen für den Erzieher*in-Beruf zu gewinnen und gleichzeitig Berufsausstiege zu verhindern, müssen Ausbildung, Tätigkeit, Arbeitsbedingungen und berufliche Entwicklungsmöglichkeiten attraktiv sein. Dafür müssen bestimmte Qualitätsmerkmale eingehalten bzw. eingeführt werden, wie die Zahlung einer Ausbildungsvergütung und die Befreiung vom Schulgeld, die Renten- und Sozialversicherungspflicht in der Ausbildung und eine Ausbildung auf Niveau 6 des Deutschen Qualifikationsrahmens (DQR). Hinzu kommen qualifizierte Praxislernorte und qualifizierte Praxisanleitung sowie eine Verbesserung der Rahmen- und Arbeitsbedingungen in den Bereichen der Kinder- und Jugendhilfe sowie Sozialen Arbeit. Ebenso müssen Bund und Länder für mehr Vereinheitlichung und Vergleichbarkeit ihrer länderspezifischen Erzieher*in-Ausbildung sorgen.

- **Erzieher*in-Ausbildung weiterentwickeln**

Bund und Länder müssen für mehr Vereinheitlichung und Verbesserung der Erzieher*in-Ausbildung sorgen. Verbindliche Qualitätsstandards, bundeseinheitliche Rahmencurricula und die Schutzparagraphen des BBiG sind in neuen Vereinbarungen festzulegen. Für die inhaltliche und strukturelle Weiterentwicklung der Ausbildung sind Projekte zur Beteiligung der Sozialpartner zu erproben, zu evaluieren und ggf. zu etablieren. Dazu gehören Überlegungen zur Schaffung eines einheitlichen Rahmens für die Ausbildung, in dem eine korporatistische Steuerung im Sinne des Konsensprinzips der Beteiligten (Bund, Länder, Arbeitgeber*innen, Arbeitnehmer*innen), bundeseinheitliche



Rahmencurricula und Ausbildungsrahmenpläne und zentrale Elemente und Schutzparagraphen, wie sie im Berufsbildungsgesetz verankert sind, festgeschrieben werden.

- **Strukturierte Weiterbildung in Erziehungs- und Sozialberufen entwickeln**
Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften treten ein für die Entwicklung eines konsistenten Weiterbildungssystems (z. B. Kita-Leiter*in, Ausbilder*in, Fachberater*in), welches Karrierewege öffnet, bundesweit einheitlich ist und finanziert wird und in dem auch Beschäftigte in Teilzeit aktiv berücksichtigt werden.

2. Für Chancengleichheit an den Schulen

Schulen sollen Bildungsbenachteiligungen ausgleichen und alle Schüler*innen zu einem guten Schulabschluss führen. Kinder und Jugendliche aus sozialökonomisch schwierigen Verhältnissen, mit Migrationshintergrund oder Behinderung sind dafür auf zusätzliche Unterstützung angewiesen. Doch statt inklusiv zu arbeiten und alle Schüler*innen unabhängig von ihren individuellen Merkmalen zu fördern, verschärft das gegliederte und selektive Schulsystem die soziale Spaltung. Nicht alle Schüler*innen erreichen die notwendigen Kompetenzen, um ihr Leben eigenverantwortlich zu gestalten und in einer sich schnell wandelnden, hochtechnisierten Arbeitswelt bestehen zu können, in der es neben Fachwissen auf Kreativität, Teamfähigkeit und Problemlösungskompetenz ankommt.

Auch die politische Bildung an Schulen findet zu kurz und zu spät statt und wird zugunsten von mehr ökonomischer Bildung weiter heruntergekürzt. In Zeiten von zunehmenden rechts-extremen, demokratiefeindlichen, rassistischen, antisemitischen und antifeministischen Bewegungen, die die Ungleichwertigkeit von Menschen propagieren und andersdenkende und -lebende Menschen anfeinden, muss die politische Bildung an Schulen ausgebaut werden. Dazu gehören auch Themen der Arbeitswelt, Mitbestimmung und Sozialpartnerschaft.

Deshalb fordern der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften:

- **Qualifizierte Ganztagsangebote ausbauen**
Mit dem Ganztagsförderungsgesetz haben sich Bund und Länder auf den Ausbau der Ganztagsbetreuung für Kinder im Grundschulalter verständigt. Die Umsetzung des Rechtsanspruchs auf ganztägige Betreuung muss mit einer Qualitätsoffensive verbunden werden. Dazu gehören bundesweit verbindliche Qualitätsstandards sowie ausreichend qualifizierte Fachkräfte.
- **Maßnahmenpaket zur Lehrkräftegewinnung**
Für gute Bildung benötigen Schulen ausreichend qualifizierte Lehrkräfte. Bundesweit muss daher mehr in die Lehrkräftegewinnung investiert werden. Dazu zählen der Ausbau der Studienplätze und bessere Studienbedingungen für das Lehramt, eine verbesserte Studienberatung und Unterstützung während des Studiums oder der Ausbau der Vertretungsreserven zur Entlastung der tätigen Lehrkräfte. Zielgruppenspezifische



Ansprache und Angebote zur Nachqualifizierung (Quer- und Seiteneinsteiger*innen) müssen ausgebaut werden.

- **Neuen Schwung für Inklusion und Ressourcensteuerung nach Schulsozialindex**

Um der steigenden Heterogenität an Schulen zu begegnen, inklusiv arbeiten und individuell fördern zu können, benötigen Schulen gute, multiprofessionelle Teams sowie verlässliche und auskömmliche Ressourcen. Schulen mit anspruchsvollen Aufgaben in sozialökonomisch schwierigen Lagen brauchen mehr Ressourcen, damit Klassen verkleinert, Personal verstärkt, Förderangebote ausgebaut oder die digitale Ausstattung verbessert werden können. Die Ressourcensteuerung muss generell nach dem Sozialindex der Schule berechnet werden.

- **Digital-Pakt Schule verstetigen und weiterentwickeln**

Die Digitalisierung von Schulen ist eine Mammutaufgabe. Der Ausbau der digitalen Infrastruktur und der digitalen Ausstattung der an Schulen Beschäftigten, die professionelle Administration, die Entwicklung von Bildungs- und Lernplattformen und die Qualifizierung der Lehrkräfte müssen abgesichert und stetig weiterentwickelt werden, damit Lehren und Lernen in der digitalen Welt funktionieren kann. Digitalisierung, Medienpädagogik und die Förderung der Medienkompetenz werden eine Daueraufgabe für allgemeinbildende und berufliche Schulen bleiben. Dauerhafte Aufgaben benötigen aber auch dauerhafte Zuwendungen – auch über die im Koalitionsvertrag vereinbarte Verlängerung bis 2030 hinaus. Daher müssen Bund und Länder den Digital-Pakt verstetigen und weiterentwickeln.

- **Schulsozialarbeit im SGB VIII verankern**

Es braucht eine gesetzliche Verankerung der Schulsozialarbeit im SGB VIII. Je 150 Schüler*innen muss mindestens eine Fachkraft garantiert werden. Durch Unabhängigkeit gegenüber der Schulleitung muss sichergestellt werden, dass Fachkräfte der Schulsozialarbeit nicht zweckentfremdet eingesetzt werden.

- **Ökonomisierung von Bildung beenden**

Unsere Welt verändert sich rasant. Klimawandel, Migrationsbewegung, soziale Spaltung, zunehmende Armut, neue Arbeitsformen. All diese Veränderungen müssen im Unterricht behandelt werden. Die Verschiebung des Bildungsverständnisses, weg vom aufgeklärten, kritisch-reflektierten und solidarisch handelnden Individuum, hin zum unternehmerischen Selbst, das rational und nach eigenem Nutzen agieren soll, fördert die Spaltung unserer Gesellschaft. Wir wollen einen Diskurs darüber anstoßen, welche Bildung junge Menschen benötigen, um ihr Leben zu gestalten, aber auch um Politik, Gesellschaft und Wirtschaft aktiv mitgestalten zu wollen und zu können. Dazu gehört, die schulische und außerschulische politische Bildung deutlich auszubauen. Demokratische Prinzipien sind frühzeitig zu vermitteln. Deshalb sollen bereits Schüler*innen die Rechte von Arbeitnehmer*innen kennenlernen, erfahren, wie wichtig Mitbestimmung



ist und welche Rolle Gewerkschaften vor allem bei der Aushandlung von Tarifverträgen spielen. Diese Bildungsinhalte müssen, so wie in den Ausbildungsberufen nach Berufsbildungsgesetz und Handwerksordnung, auch in Schule und Studium vermittelt werden.

3. Für eine moderne und gute berufliche Ausbildung

Die Corona-Pandemie hat den Ausbildungsmarkt hart getroffen. Erstmals seit der Deutschen Einheit hat die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge im Jahr 2020 die 500.000er-Marke deutlich unterschritten. Mit einem weiteren Rückgang ist zu rechnen. Dabei trifft die Krise auf einen ohnehin angespannten Ausbildungsmarkt. Es stellt das duale System vor eine Zerreißprobe, wenn Betriebe lautstark einen Fachkräftemangel beklagen, aber vielen Jugendlichen der Einstieg in Ausbildung und Arbeit nicht ermöglicht wird. Betriebe dürfen sich nicht allein auf die Ausbildung von jungen Menschen mit höheren Abschlüssen wie Abitur oder Studienabbrecher*innen konzentrieren.

Die Ausbildungschancen von Jugendlichen hängen stark von ihrem Schulabschluss, dem Pass ihrer Eltern und ihrem Wohnort ab. Junge Männer und junge Frauen ohne Ausbildung werden es auf dem Arbeitsmarkt schwer haben. Ihnen drohen Kurzfrist-Jobs mit schlechter Bezahlung und prekären Arbeitsbedingungen sowie immer wieder lange Zeiten der Arbeitslosigkeit. Es ist deshalb wichtig, dass wieder mehr Betriebe ausbilden und alle Jugendlichen wirklich die Chance auf einen qualifizierten Ausbildungsplatz bekommen. Bei schulischen Ausbildungen ist das Schulgeld abzuschaftern.

Deshalb fordern der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften:

- **Ausbildungsgarantie einführen**

Wir fordern eine umlagefinanzierte Ausbildungsgarantie, die jedem Jugendlichen den Weg zu einem Berufsabschluss öffnet. Diese Garantie muss im SGB III verankert werden und für alle Jugendlichen unter 27 Jahren gelten, die zum 30. September des Jahres noch einen Ausbildungsplatz suchen. Diese Garantie sollte den Einstieg in das erste Ausbildungsjahr eines anerkannten Ausbildungsberufs (Berufsschulen, Bildungseinrichtungen) mit Übergang in betriebliche Ausbildung regeln. Wenn ein Übergang nach dem ersten Ausbildungsjahr nicht gelingt, wird die Ausbildung bis zum Berufsabschluss garantiert. Die betriebliche Ausbildung hat dabei Vorrang. Die Finanzierung soll bedarfsbezogen durch einen bundesweiten Zukunftsfonds erfolgen, in den die Betriebe einzahlen. Damit sollen Mitnahmeeffekte minimiert und eine wirksame Ausbildungsgarantie geschaffen werden. Bewährte tarifvertragliche Regelungen zu Umlagefinanzierungen, wie in der Bauwirtschaft, sollen weiter ausgebaut und dabei gefördert werden. Sie dürfen nicht in Konkurrenz mit dem Ausbildungsfonds gesetzt werden.



- **Berufswahlkompetenz einführen, Kriterienkatalog Ausbildungsreife abschaffen**

Die Zahlen des Nationalen Bildungspanels zeigen: Ob Jugendliche einen Ausbildungsplatz erhalten oder eine Maßnahme im Übergangsbereich machen müssen, hängt nicht von den fachlichen oder sozialen Kompetenzen ab. Der „Kriterienkatalog Ausbildungsreife“, der seit 2005 wesentlich den Übergang regelt, hat sich nicht zuletzt deshalb als untauglich erwiesen. Er sollte durch das Konzept der Berufswahlkompetenz abgelöst werden, deren Erwerb mit der Berufsorientierung beginnt und sich zunächst auf eine Entscheidung für die Wahl eines Berufs bezieht, und zwar in Passung zwischen eigenen Fähigkeiten/Interessen und bestehenden Anforderungen. Geschlechtersensible Angebote zur Berufsorientierung sind dabei unabdingbar, um der Segregation am Arbeitsmarkt langfristig entgegen zu wirken und jungen Männern und Frauen die klischeefreie Berufswahl zu erleichtern.

- **Inklusion in der beruflichen Bildung fördern**

Es wird ein gezielter Ausbau der Förderung für alle Jugendlichen mit Teilhabeerschwernissen in der dualen Berufsausbildung benötigt. Hierzu gehört die Stärkung von Instrumenten wie der Assistenten Ausbildung, ausbildungsbegleitenden Hilfen, der Teilzeitberufsausbildung, einer Bildungswegbegleitung und Coaching, der Verlängerung oder Verkürzung der Ausbildungszeit und geänderten Prüfungsgestaltungen sowie eine Erleichterung der Antragsstellung solcher Unterstützungsmaßnahmen (Entbürokratisierung). Darüber hinaus ist in den Ländern die Sprachförderung und das sozial- und inklusionspädagogische Angebot an beruflichen Schulen zu stärken, um insbesondere auch Geflüchtete und Zugewanderte gezielt zu fördern. Inklusive Bildung erfordert auch neue Konzepte und zusätzliche Ressourcen für pädagogische Professionalität (multiprofessionelle Teamarbeit).

- **Politische Bildung in den berufsbildenden Schulen stärken**

Der Anteil politischer Bildung im Stundenplan verringert sich teilweise um mehr als die Hälfte im Vergleich zu allgemeinbildenden Schulen. Die berufsbildenden Schulen haben einen demokratisch legitimierten ganzheitlichen Bildungsauftrag, der mit einer Stunde Politikunterricht in der Woche nicht abgedeckt wird. Daher fordern wir politische Bildung systematisch und gleichwertig mit einem entsprechenden Stundendeputat curricular in den beruflichen Lernfeldern, Lernsituationen und auch in den Kammerprüfungen zu verankern.

- **Kontinuierliche Modernisierung von Berufen**

Auf Basis eines kontinuierlichen Kompetenz-Monitorings vom Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) und dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) zu sich ändernden Anforderungen in Berufsfeldern beraten die zuständigen Sozialpartner in Berufsfeldkommissionen ordnungspolitische Handlungsbedarfe. Das Konsensprinzip muss rechtlich verbindlich verankert werden.



- **Die Abschlussprüfungen weiterentwickeln**

Die berufliche Abschlussprüfung ist weiterzuentwickeln. Die Abschlussprüfung soll auf das Feststellen von beruflicher Handlungskompetenz in authentischen beruflichen Aufgabenstellungen neu fokussiert werden. Kompetenzen, die bereits festgestellt wurden, sollten nicht erneut geprüft werden. In digitale Prüfungsformate können perspektivisch praxisübliche und berufstypische digitale Medien und Arbeitsmittel, aber auch virtuelle Simulationen unmittelbar eingebunden werden. Dabei sollten digitale Prüfungsformen kein Selbstzweck sein, sondern vor allem dann zur Anwendung kommen, wenn digitale Arbeits- und Geschäftsprozesse sowie der Umgang mit digitalen Medien auch zum beruflichen Alltag gehören.

- **Das Ausbildungspersonal stärken**

Es ist von besonderer Bedeutung, dass das betriebliche Ausbildungspersonal, von den Ausbilder*innen über Ausbildungsbeauftragte und Ausbildungsleiter*innen bis hin zu den ausbildenden Fachkräften für die neuen Herausforderungen in der Transformation der Arbeitswelt qualifiziert werden. Die Ausbildereignungsverordnung (AEVO) muss dringend qualitativ gestärkt werden. Gender- und Diversity-Kompetenz sollte dabei konsequent einbezogen werden, um Ausbilder*innen für geschlechtsspezifische Unterschiede sowie gesellschaftliche Vielfalt zu sensibilisieren und zu einer geschlechtersensiblen und diskriminierungsfreien Ausbildungspraxis zu befähigen. Auch muss das Ausbildungspersonal den Anspruch und die bezahlte Freistellung bekommen, um sich über die Ausbildereignungsverordnung hinaus kontinuierlich weiterzubilden. Zusätzlich sollte ein verbindlicher Betreuungsschlüssel für das Verhältnis von Ausbilder*innen zu Auszubildenden eingeführt werden. Gerade für die sozialpädagogischen Ausbildungen ist das Ausbildungspersonal auch für die praktische Ausbildung zu qualifizieren. Entsprechende Rahmenbedingungen sind zu schaffen, damit sie die Auszubildenden in der Praxis gut begleiten können. Für ausbildende Fachkräfte und Ausbilder*innen sollten Qualifikationsetappen etabliert werden, die stufenweise an die AEVO und die bestehenden Aufstiegsqualifizierungen anknüpfen und zu einem ganzheitlichen Konzept der Berufslaufbahn für Ausbilder*innen weiterentwickelt werden.

- **Qualitätsoffensive in der dualen Berufsausbildung starten**

Wir brauchen einen Kickoff für eine breite Qualitätsentwicklung. Der digitale Ausbildungsnachweis sollte als innovatives Instrument zur Lernprozesskontrolle und für die Qualitätsentwicklung weiterentwickelt werden. Auch bedürfen die rudimentäre Qualitätssicherung und Qualitätsentwicklung der zuständigen Stellen einer grundlegenden Überarbeitung, um zeitgemäßen Ansprüchen von Betrieben und Auszubildenden entsprechen zu können.

4. Für eine demokratische und soziale Hochschule

Die Corona-Pandemie hat an den Hochschulen erhebliche Schwächen offengelegt. Viele Studierende leiden unter der Vereinzelung. Die psychologischen Beratungsstellen der



Hochschulen berichten, dass der Beratungsbedarf stark gestiegen ist. Aber auch die finanziellen Folgen sind für viele Studierende erheblich. Etwa zwei von drei Studierenden jobben, um ihren Lebensunterhalt zu finanzieren. Viele dieser Jobs sind pandemiebedingt weggefallen.

Trotzdem erreicht die staatliche Studienfinanzierung, das BAföG, viele Förderungsbedürftige nicht aufgrund von Altersgrenzen, eines zu späten Studienfachwechsels oder eines nicht zuletzt jobbedingten Überschreitens der Regelstudienzeit. Ohnehin erreicht das BAföG längst nur noch Familien mit einem Einkommen an oder knapp über der Armutsgrenze.

Befristete Beschäftigung in der Wissenschaft ist fast die Regel. Sie betrifft 92 Prozent des hauptberuflichen wissenschaftlichen und künstlerischen Personals an Hochschulen unter 45 Jahren (ohne Professor*innen). Aber auch rund 20 Prozent der Beschäftigten in Technik und Verwaltung an Hochschulen sind befristet beschäftigt, wie die beiden Studien des DGB Hochschulreports gezeigt haben. Hinzu kommt, dass die Studentischen Beschäftigten an Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen außerhalb Berlins von einer Tarifierung und vielerorts auch von betrieblicher Mitbestimmung ausgeschlossen sind. Eine Vergütung auf Mindestlohniveau, kurze Vertragslaufzeiten und Kettenbefristungen verstärken strukturell die soziale Selektion in der hochschulischen Ausbildung und Berufslaufbahn.

Deshalb fordern der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften:

- **BAföG reformieren**

Insbesondere braucht es eine deutliche Anhebung der Freibeträge und Bedarfssätze, die Abschaffung der Altersgrenzen sowie eine an der Studienrealität orientierte Förderungshöchstdauer, die Förderfähigkeit des berufs begleitenden und, unter bestimmten Voraussetzungen, eines Zweitstudiums sowie eine regelmäßige Anpassung der Freibeträge und Bedarfssätze. Um Chancengleichheit im Zugang zur Hochschulreife zu fördern und berufliche und hochschulische Bildung gleichwertig zu behandeln, muss das Schüler*innen-BAföG dringend ausgebaut und insbesondere davon unabhängig gemacht werden, ob die Schüler*innen bei ihren Eltern wohnen oder nicht. Außerdem soll ein Einstieg in eine eigenständige Förderung vollzogen werden. Alle jungen Menschen in einer schulischen oder beruflichen Ausbildung oder einem Studium sollen bis zum vollendeten 25. Lebensjahr eine Grundförderung bekommen. Sie soll ihnen elternunabhängig direkt ausbezahlt werden. Die Grundförderung finanziert sich bis zur Vollendung des 25. Lebensjahres aus dem Kindergeld und den steuerlichen Vergünstigungen des Familienleistungsausgleichs. Mit Vollendung des 25. Lebensjahres soll sie für alle BAföG-Geförderten im BAföG kompensiert werden. Das reformierte BAföG soll in der Regel eltern- und bedarfsabhängig als Vollzuschuss auf die Grundförderung aufsetzen. Die Ausweitung einer darlehensbasierten Förderung lehnen wir ab.

- **Hochschulen für beruflich Qualifizierte öffnen**

Der Hochschulzugang muss für Menschen mit mindestens dreijähriger, abgeschlossener Berufsausbildung ohne Einschränkung geöffnet werden. Berufliche Qualifikationen



und beruflich erworbene formale und informell erworbene Kompetenzen sind auf ein Studium anzurechnen. Zudem muss der Zugang zu einem fachlich affinen Masterstudium für Personen mit abgeschlossener Aufstiegsfortbildung auf der zweiten Fortbildungsstufe (z. B. Bachelor professional) in allen Bundesländern ermöglicht werden. Flankierend müssen berufsgruppenspezifische und standortübergreifende Unterstützungsangebote, wie z. B. Vorbereitungskurse, für beruflich Qualifizierte entwickelt und angeboten werden.

- **Master öffnen**

Die große Mehrzahl der Studierenden möchte nach dem Bachelor- auch ein Masterstudium absolvieren. Nötig ist eine uneingeschränkte Durchlässigkeit zwischen Bachelor- und Masterstudiengängen – unabhängig von der Frage, an welcher Hochschule der Abschluss gemacht wurde. Dafür muss der Bund den Zugang zum Master gesetzlich garantieren.

- **Hochschulen gut ausstatten**

Es ist ein zentrales Problem, dass die Pakt- und Programmfinanzierung Milliardensummen von Bund und Ländern bindet. Zusätzlich sorgen Wettbewerbe wie die Exzellenzstrategie dafür, dass die Kluft zwischen den Hochschulen weiter vertieft wird. Die Grundfinanzierung der Hochschulen muss deutlich ausgebaut werden, u. a. durch die Aufstockung des „Zukunftsvertrags Studium und Lehre stärken“. Weitere Mittel sind für den Ausbau der sozialen Infrastruktur (studentisches Wohnen, Mensen, Beratung), den Hochschulbau sowie die Qualitätsentwicklung von Studium und Lehre erforderlich. Die Digitalisierung in Forschung und Lehre kann nur gelingen, wenn zusätzliches Personal für die technische sowie pädagogische Unterstützung eingestellt wird und flächendeckend hochwertige Angebote für Qualifizierung und Support gemacht werden.

- **Gute Arbeit in der Wissenschaft durchsetzen**

Die Reform des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes hat die durchschnittlichen Vertragslaufzeiten von Wissenschaftler*innen nur in geringem Umfang steigen und die Befristungsquoten nicht nennenswert sinken lassen. Hier muss dringend nachgebessert und das Wissenschaftszeitvertragsgesetz grundlegend mit dem Ziel novelliert werden, die Planbarkeit wissenschaftlicher Karrieren zu verbessern und den Rahmen für mehr Dauerstellen mit Daueraufgaben zu setzen. Die Tarifsperre im Wissenschaftszeitvertragsgesetz muss gestrichen werden. Das Grundrecht, die eigenen Arbeitsbedingungen im Rahmen von Tarifverhandlungen zu verbessern, darf wissenschaftlichen Beschäftigten nicht länger verwehrt werden. Dies gilt auch für die Studentischen Beschäftigten. Die Blockadehaltung gegenüber einer Tarifierung muss beendet und eine demokratische Teilhabe ermöglicht werden. Die Ländervereinbarungen zu den Mitteln des Zukunftsvertrags müssen um verbindliche Kriterien zur Erhöhung des Dauerstellenanteils ergänzt werden. Der Bund hat deren Einhaltung zu kontrollieren. Die sachgrundlose Befristung gehört abgeschafft. Denn die Hochschulen nutzen die Möglichkeit der sachgrundlosen



Befristung nach Teilzeit- und Befristungsgesetz für Personal in Technik und Verwaltung in ausuferndem Maße.

- **Duales Studium besser machen**

Für das duale Studium braucht es Mindestanforderungen für die Vertragsgestaltung inklusive Vergütung, die systematische Verzahnung der Lernorte, die curriculare Abstimmung sowie die Ausgestaltung des betrieblichen Teils bzw. der Praxisphasen des dualen Studiums. Praxisintegrierend dual Studierende sind während ihrer Praxisphasen im Betrieb von vielen Schutzbestimmungen des Berufsbildungsgesetzes ausgeschlossen. Das gilt auch für ausbildungsintegriert duale Studierende nach Abschluss ihrer dualen Ausbildung. Die Praxisphasen des dualen Studiums sollen künftig im Berufsbildungsgesetz verankert werden, um gleiche rechtliche Rahmenbedingungen für Auszubildende bzw. Studierende zu schaffen.

5. Für eine Weiterbildung mit System

Betriebliche Qualifizierung und berufliche und allgemeine Weiterbildung sind eine wichtige Voraussetzung zur Bewältigung des Strukturwandels und der Transformation der Arbeitswelt. Grundsätzlich liegt die Verantwortung für die betriebliche Weiterbildung der Beschäftigten primär bei den Arbeitgeber*innen. Seit Jahren wird die Notwendigkeit lebensbegleitenden Lernens betont, aber bis heute gibt es kaum Veränderungen bei der Inanspruchnahme von Weiterbildungsangeboten. Der Länderbericht der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) zur beruflichen Weiterbildung bestätigt, dass Deutschland sich zu wenig um die Bedürfnisse von Geringqualifizierten kümmert und ein zu komplexes Weiterbildungssystem aufweist.

In den Transformationsprozessen kommt es vor allem darauf an, die Kompetenzen aller Beschäftigten als zentrale Ressource für die Bewältigung der Herausforderungen durch den digitalen Wandel und die Klimaschutzpolitik anzuerkennen und einzubringen. Deutschland hat mit seinem System der beruflichen Bildung und dessen sozialpartnerschaftlicher Steuerung gute Voraussetzungen, weil es auf hohe formale Qualifikationen seiner Beschäftigten aufbauen kann. Diese Stärke gilt es auszubauen und eine Architektur lebensbegleitenden Lernens zu schaffen.

Deshalb fordern der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften:

- **Einen Rechtsanspruch auf Weiterbildung gesetzlich verankern**

Um gesellschaftlichen Wandel aktiv zu gestalten braucht es ein Recht auf Weiterbildung für alle Menschen. Es garantiert, dass eine Weiterbildung unabhängig von der Zustimmung von Arbeitgeber*innen oder staatlichen Institutionen in Angriff genommen und die konkreten Ausgestaltungsmöglichkeiten genutzt werden können.



- **Einen gemeinsamen Rahmen für die Weiterbildung in Deutschland entwickeln**

Die herausgehobene Bedeutung der Weiterbildung erfordert neue Wege, die zu einer Architektur lebensbegleitenden Lernens führen müssen. Weiterbildung darf nicht daran scheitern, dass der Lebensunterhalt während der Weiterbildungsphase nicht gesichert ist. So sollen in einem gesetzlichen Rahmen das Recht auf Weiterbildungsfreistellung mit Entgeltfortzahlung und Beratung, eine sichere Finanzierung, eine bessere Qualität der Weiterbildungsangebote und Mindeststandards für Beschäftigte in der Weiterbildung verankert werden. Dafür muss prioritär eine Finanzarchitektur für lebensbegleitendes Lernen geschaffen werden, die das Modell einer staatlichen Förderung für eine Weiterbildungsteilzeit beinhaltet, die die Möglichkeiten von sozial abgesicherten Arbeitszeitreduzierungen für Bildungszeiten verbessert und fördert. Das Vorhaben der Bildungs(teil)zeit aus dem Koalitionsvertrag kann dafür zu einem bedeutenden Instrument werden. Das Aufstiegs-BAföG und auch die Weiterbildungsförderung nach SGB III und SGB II müssen zudem erweitert werden. Für Beschäftigte ist ein Transformationskurzarbeitsgeld einzuführen. Ebenso muss die Transferkurzarbeit weiterentwickelt werden, insbesondere gilt es Förderung der Qualifizierung in Transfergesellschaften zu verbessern und die Bezugsdauer des Transfer-Kurzarbeitsgelds zu verlängern – so wie dies im Koalitionsvertrag mit der Absichtserklärung bereits anklingt, das Transfer-Kurzarbeitsgeld auszuweiten. Verbesserungsbedarf besteht ferner bei der Qualifizierungsförderung für Arbeitslose. Es ist kontraproduktiv, dass für Arbeitslose die Aufnahme geringfügiger Beschäftigung allzu oft aus finanziellen Gründen attraktiver ist als die Teilnahme an einer Weiterbildung. Für Menschen, deren Lebensunterhalt während einer Weiterbildung anderweitig nicht gesichert ist oder deren finanzielle Situation sich durch die Weiterbildung unzumutbar verschlechtern würde, brauchen wir daher Instrumente, die eine ausreichende Sicherung des Lebensunterhaltes erreichen. Geförderte Weiterbildung darf in Zukunft nicht vom guten Willen der Arbeitgeber*innen abhängen, sondern muss individuelle Weiterbildungsmöglichkeiten für die berufliche und persönliche Entwicklung absichern. Weiterbildungsangebote sind so zu gestalten, dass sie alle Beschäftigten unabhängig von der Art des Beschäftigungsverhältnisses wahrnehmen können. Langfristig sollte die Studienfinanzierung, das Zweitstudium, das Nachholen schulischer und beruflicher Abschlüsse und die höherqualifizierende berufliche Fortbildung in einem Bildungsförderungsgesetz zusammengeführt werden. Je nach Ausbildungsgang und persönlicher Ausgangslage sind hier unterschiedliche Förder- und Finanzierungsansätze möglich. Das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) und das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) sind aufgefordert, einen Prozess unter Beteiligung der Sozialpartner und weiterer relevanten Stakeholder*innen aufzusetzen, um in der aktuellen Förderlandschaft lebenslangen Lernens Lücken zu identifizieren und konzeptionell zu schließen.

- **Berufserfahrung anerkennen**

Aufgrund einer zunehmend flexiblen Produktion und kurzen Innovationszyklen werden in immer höherem Tempo berufliche Kompetenzen erneuert, ergänzt und ersetzt.



Beschäftigte erwerben hierbei viele Kompetenzen direkt im Prozess der Arbeit. Es ist deshalb wichtig, die Anerkennung von Berufserfahrung zu verbessern und Validierungsverfahren von non-formal und informell erworbenen Kompetenzen gesetzlich in das bestehende Bildungs- und Qualifizierungssystem einzufügen. Dabei sind auch die Anerkennungsverfahren für ausländische Qualifikationen bundesweit einheitlicher und transparenter zu gestalten.

- **Infrastruktur für Weiterbildung stärken**

Um Bildungsarmut besser bekämpfen zu können und Weiterbildung für breitere Beschäftigtengruppen gangbarer und zugänglicher zu machen, brauchen wir eine bessere Infrastruktur in der Weiterbildung. Hierfür muss für Menschen ohne (verwertbaren) formalen Berufs- oder Schulabschluss eine bundeseinheitliche Systematik etabliert werden, die aufbauend auf einer individuellen Beratung und der Möglichkeit eines Validierungsverfahrens den Weg zu aufbauenden Qualifizierungsangeboten und zum nachträglichen Berufsabschluss ebnet. Die Berufsberatung im Erwerbsleben (BBiE) muss zügig weiterentwickelt und unter Vernetzung mit den regionalen Arbeitsmarktakteur*innen in die Fläche gebracht werden. Die Vorhaben der Alphabetisierungsdekade sind ebenfalls zu verstetigen. Für Menschen ohne formale Abschlüsse müssen die Unterstützungsinstrumente für die abschlussorientierte Nachqualifizierung ausgebaut und die Lernzeit flexibel erweitert werden. Weiterbildungsnetzwerke und -cluster müssen gezielt unter Beteiligung der Sozialpartner aufgebaut und gefördert werden, um die Angebote und Beratungsstrukturen regional abzusichern und für Teilnahme zu motivieren und zu öffnen. Die Weiterentwicklung regionaler Netzwerke von Berufsschulen, Bildungsanbieter*innen und überbetrieblichen Bildungsstätten zu Kompetenzzentren für Weiterbildung (z. B. unter dem Label „Campus Handwerk“) schafft Synergien und stärkt die Rahmenbedingungen für berufliche Weiterbildung und außerbetriebliche Qualifizierung. In diesem Zusammenhang ist eine engere Zusammenarbeit von Arbeitsagenturen und Jobcentern (Rechtskreise SGB III und SGB II) anzustreben und ggf. in Modellprojekten von Weiterbildungsagenturen zu erproben.

- **Weiterbildung mit Qualität etablieren**

Grundsätzlich müssen Qualifizierung, tarifliche Bezahlung im Sinne von Tariftreue und abgesicherte Beschäftigungsbedingungen für alle Beschäftigten in der Weiterbildung Standard werden. Deshalb brauchen wir neue Qualitätsstandards, bei denen Qualität statt Preis maßgeblich ist. Neben den Organisations- und Managementpraktiken, der materiellen Ausstattung von Einrichtungen wie auch der Durchführung und dem Erfolg von Weiterbildungsangeboten muss zukünftig das Weiterbildungspersonal stärker in den Vordergrund gestellt werden. Dazu gehören bessere Bezahlung, Abbau von atypischen und prekären Beschäftigungsverhältnissen sowie die bezahlte Vor- und Nachbereitung von Unterrichtseinheiten. Des Weiteren müssen Kriterien und Prüfverfahren für die Qualität neuer digitaler Lehr-Lern-Angebote, digitaler Plattformen und weiterer digitaler Anwendungen (inkl. KI-Anwendungen) entwickelt und dabei auch die Anforderungen eines zeitgemäßen Daten- und Verbraucherschutzes integriert werden. Die



Vorschläge der EU Kommission zur KI-Regulierung sind aufzugreifen und in eine bundesweite und effektive Gesetzgebung und Governance-Struktur unter Beteiligung der Sozialpartner zu überführen.

- **Betriebliche und branchenbezogene Weiterbildung stärken**

Betriebsräte brauchen in Fragen der Weiterbildung und Qualifizierung nach §§ 97 und 98 Betriebsverfassungsgesetz eine Stärkung durch ein generelles Initiativ- und Mitbestimmungsrecht bei der Ein- und Durchführung der beruflichen Bildung. Die Rechte der Personalräte sind gleichwertig zu stärken. Auch branchenbezogene Weiterbildung muss strukturell befördert werden: indem Weiterbildungsfonds für die Branchen eingerichtet, Tarifverträge und Sozialpartnervereinbarungen zur Weiterbildung gestärkt und Zugänge zur Weiterbildung geschlechtergerecht gestaltet werden, aber auch indem u. a. durch die Fortsetzung des Programms des Europäischen Sozialfonds (ESF) „Fachkräfte sichern: weiterbilden und Gleichstellung fördern“ eine betriebliche Weiterbildungskultur gefördert wird. Mit betrieblichen Weiterbildungsmentoren*innen sollen Beschäftigte in ihren Arbeitsbereichen direkt erreicht und dabei unterstützt werden, sich für verändernde Aufgaben zu qualifizieren. Dafür müssen gesetzliche Freistellungsmöglichkeiten für ihre Qualifizierung und Beratungstätigkeit geschaffen werden.

- **Zivilgesellschaft stärken, Entdemokratisierung entgegenwirken, politische Bildung ausbauen**

Auch im Rahmen des Weiterbildungssystems muss mehr in politische Bildung investiert werden. Die Mittel für den Kinder- und Jugendplan (KJP) und die Regelförderung der Bundeszentrale für politische Bildung sind zu erhöhen. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften bekräftigen ihre Forderung nach Einführung eines Demokratiefördergesetzes, das die politische Bildung allgemein stärkt. Darüber hinaus ist der Ausbau digitaler Lern- und Informationsformate in der politischen Bildungsarbeit erforderlich. Grundsätzlich braucht es ein attraktives System an politischer Erwachsenenbildung zur Bedeutung und Stärkung demokratischer Prozesse und Institutionen, inklusive ausreichender Finanzierungsgrundlagen und besser funktionierender Anreizsystemen für die Teilnahme. Deshalb sind Bildungszeitgesetze eine Voraussetzung demokratischer Bildung, die gestärkt und ausgebaut werden müssen.

6. Kooperation statt Wettbewerb: Für einen leistungsfähigen Bildungsföderalismus

Gerade in der Pandemie hat sich gezeigt, dass Bildung keinesfalls einem föderalen Neben- oder gar Gegeneinander überlassen werden darf. Der Wettbewerbsföderalismus ist gescheitert. Notwendig ist eine gemeinsame Bildungsstrategie von Bund, Ländern und Kommunen mit klaren Entwicklungszielen. Ebenso braucht es eine Reform der Bildungsfinanzierung von Bund und Ländern. Die Verteilung der Bundesmittel für Bildungsinvestitionen an die Länder über Umsatzsteuerpunkte oder nach dem Prinzip des Königsteiner Schlüssels vernachlässigt die Zweckbindung und den sozialen Bezug. Bei der Mittelvergabe durch die



Länder an die Bildungseinrichtungen müssen Sozialindizes der Einrichtung und des Wohnumfeldes berücksichtigt werden.

Deshalb fordern der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften:

- **Eine gesellschaftliche Bildungsstrategie einführen**
Bund, Länder und Sozialpartner entwerfen gemeinsam in einem Bildungsrat die Grundzüge einer gesellschaftlichen Bildungsstrategie. Ein einmaliger Bildungsgipfel, wie er im Koalitionsvertrag anklingt, ist dafür nicht ausreichend.
- **Mehr Geld in Bildung investieren**
Die Bildungshaushalte von Bund, Ländern und Kommunen müssen deutlich ausgeweitet werden.
- **Das Kooperationsverbot abschaffen**
Um mehr Zusammenarbeit zwischen Bund und Ländern über die Finanzhilfen hinaus zu ermöglichen, muss Art. 91 b Abs. 2 Grundgesetz erweitert werden, damit Bund und Länder zur Sicherstellung – und nicht wie im derzeit gültigen Verfassungstext zur Feststellung – der Leistungsfähigkeit des Bildungswesens zusammenwirken können.
- **Deutschen Qualifikationsrahmen (DQR) rechtlich verankern**
Um die Transparenz und Vergleichbarkeit der Bildungsabschlüsse in Deutschland zu verbessern und nicht-formale, aber hochwertige Bildungsangebote in ihrer qualitativen Bedeutung und Relevanz für den Arbeitsmarkt anzuerkennen, ist der Deutsche Qualifikationsrahmen (DQR) auf eine rechtliche Grundlage zu stellen. Die Tarifautonomie wird dadurch nicht berührt.
- **Zusammenarbeit verbessern**
Als unabdingbar betrachten der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften schließlich die Wiedereinführung einer verbindlichen gemeinsamen Bildungsplanung zwischen Bund und Ländern durch eine Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung (BLK).