

Antrag B005: Bildung neu gestalten - Forderungen für eine Bildungsoffensive

| | |
|----------------------------|--|
| Antragsteller*in: | DGB-Bundesvorstand |
| Status: | angenommen in geänderter Fassung |
| Empfehlung der ABK: | Annahme in geänderter Fassung |
| Sachgebiet: | B - Arbeit der Zukunft gestalten - Sozialstaat stärken |

- 1 Für den DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften ist Bildung ein Grundpfeiler der
- 2 Demokratie. Gleiche Bildungschancen sind die Grundlage, um kulturelle, ökonomische,
- 3 demokratische und soziale Teilhabe für alle zu ermöglichen. Das Menschenrecht auf
- 4 Bildung erfordert ein inklusives und gebührenfreies Bildungssystem, von der
- 5 Kindertagesstätte bis zur Hochschule.
- 6 Unser Bildungssystem wird den Anforderungen einer modernen Gesellschaft – trotz
- 7 einiger Fortschritte in der jüngeren Vergangenheit – noch immer nicht gerecht.
- 8 Mangelhafte technische und bauliche Ausstattung, unzureichende digitale
- 9 Infrastruktur, fehlende Fachkräfte an Kitas, Schulen, Hochschulen und in der
- 10 Weiterbildung, verschärfte soziale Auslese – die Corona-Krise hat die Schwachstellen
- 11 unseres Bildungssystems schonungslos offengelegt.
- 12 Deutschland ist weit davon entfernt, gleiche Bildungschancen für alle Menschen zu
- 13 ermöglichen. Der uneingeschränkte Zugang zu guter Bildung für alle Menschen ist
- 14 unabdingbar – unabhängig von sozialer und ethnischer Herkunft, dem Geschlecht, der
- 15 Religion oder Weltanschauung, dem Leben unter den Bedingungen einer Behinderung, dem
- 16 Alter, der sexuellen Identität oder dem aufenthaltsrechtlichen Status. Die soziale
- 17 Auslese bleibt DIE Schwachstelle des deutschen Bildungssystems und die Corona-
- 18 Pandemie verschärft diese zusätzlich.
- 19 Die Transformation als grundlegender Wandel von Arbeit, Wirtschaft und Gesellschaft
- 20 führt zu tiefgreifenden Umstrukturierungen von Produktion und Beschäftigung. Es
- 21 besteht die Gefahr, dass der technologische Wandel zu einer stärkeren Polarisierung
- 22 in den Belegschaften und auf dem Arbeitsmarkt führt, weil insbesondere Beschäftigte,
- 23 deren Arbeit leicht ersetzt werden kann, wenige Zugangsmöglichkeiten zu Umschulungs-
- 24 und Weiterbildungsangeboten bekommen. Zudem stellt sich gerade in Branchen, in denen
- 25 es durch den digitalen Wandel und den notwendigen Umbau in Richtung Klimaneutralität
- 26 zu Verschiebungen kommt und neue Qualifikationen benötigt werden, die
- 27 Herausforderung, Beschäftigten Brücken in neue Beschäftigung und Tätigkeiten zu
- 28 bauen. Betriebliche Qualifizierung und berufliche Weiterbildung sind eine wesentliche
- 29 Voraussetzung, damit sich Beschäftigte in der digitalen und sozial-ökologischen
- 30 Transformation beruflich anpassen und weiterentwickeln können. Es zeichnet sich
- 31 bereits jetzt eine Lücke im Bereich des digitalen Wissens und bei der Teilhabe an
- 32 digitalen Veränderungen zwischen den Geschlechtern ab, die zu Ungunsten von Frauen

33 und Mädchen ausfällt. Nicht zuletzt stellt es für viele Beschäftigte eine erhebliche
34 Hürde dar, mit einer Weiterbildung Lohneinbußen in Kauf nehmen zu müssen.
35 Die Beschäftigten müssen diesen gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Wandel aktiv
36 mitgestalten, statt ihm hilflos ausgesetzt zu sein. Ziel ist es, allen Menschen die
37 Teilhabe an guter Erwerbsarbeit und zur persönlichen und beruflichen Entwicklung zu
38 eröffnen bzw. zu bewahren. Hierzu bedarf es auf betrieblicher Ebene starker
39 Initiativ- und Mitbestimmungsrechte der betrieblichen Interessensvertretung im
40 Bereich der Weiterbildung. Auf bildungspolitischer Ebene bedarf es einer
41 koordinierten Politik der verschiedenen staatlichen Ebenen und Akteur*innen der
42 Sozialpartnerschaft. Eine zukunftsorientierte Qualifizierungs- und
43 Weiterbildungspolitik ist eine wichtige Basis für gute Arbeit.
44 Bund und Länder investieren insgesamt zu wenig ins Bildungssystem. Nimmt man allein
45 das Versprechen des Dresdner Bildungsgipfels 2008, rund 7 Prozent der
46 Wirtschaftskraft in Bildung zu investieren, fehlen Jahr für Jahr noch immer
47 mindestens 23 Milliarden Euro. Es ist höchste Zeit für eine Bildungsstrategie, die
48 konkret auf Chancengleichheit abzielt und für gute und attraktive Arbeit im
49 Bildungswesen sorgt.
50 Die Bundesregierung hat im Koalitionsvertrag eine Reihe von Vorhaben im
51 Bildungsbereich festgelegt. Das Potenzial für einen Bildungsaufbruch ist vorhanden,
52 muss aber auch in den Details mit Leben gefüllt werden. Der DGB und seine
53 Mitgliedsgewerkschaften werden bei der Begleitung der Vorhaben darauf achten, dass
54 sie zu mehr Chancengleichheit, besserer Bildung und mehr Teilhabe beitragen.
55 Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften stellen dazu folgende Anforderungen:

56

57 **1. Für eine Stärkung der frühkindlichen Bildung**

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

64 Wie wichtig gute Bildungs- und Betreuungsangebote für Kinder und Familien sind, hat
65 sich während der Corona-Pandemie täglich gezeigt. Doch schon vor der Krise war der
66 Bedarf an Betreuungsplätzen weit größer als die Angebote. Seit Jahren wird ein
67 eklatanter Fachkräftemangel in der Frühen Bildung beklagt. So fehlen derzeit etwa
68 100.000 Erzieher*innen in Vollzeit, bis 2025 werden es bis zu 300.000 Erzieher*innen
69 sein. Gleichzeitig wachsen die Anforderungen an die Kindertageseinrichtungen. Neben
70 dem quantitativen Ausbau muss daher dringend in die Qualität der Einrichtungen
71 investiert werden.

72 Deshalb fordern der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften:

- 73 • **Platzangebot in der Frühen Bildung ausbauen**
74 Bund und Länder müssen den Ausbau der Bildungs- und Betreuungsangebote weiter
75 voranbringen und gleichzeitig auf ein höheres Engagement der Arbeitgeber*innen
76 für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf hinwirken.
- 77 • **System der Bildung, Erziehung und Betreuung von Kindern verbessern**
78 Bund und Länder müssen ihre Investitionen in die Strukturqualität aller Ebenen
79 des Systems der Bildung, Erziehung und Betreuung von Kindern steigern. Dazu wird
80 das Gesetz zur Weiterentwicklung der Qualität und zur Teilhabe in der
81 Kindertagesbetreuung (KiQuTG) mit Fokus auf Maßnahmen zur strukturellen
82 Qualitätsentwicklung weiterentwickelt. Evaluation und Monitoring des KiQuTG
83 werden ausgewertet. Auf dieser Basis wird der gemeinsame Dialog zwischen Bund,
84 Ländern, Trägern, Wissenschaft und Gewerkschaften fortgeführt, um die
85 Qualitätsentwicklung weiterzuführen und nachsteuern zu können.
- 86 • **Bund-Länder-Fachkräfteoffensive für die Sozial- und Erziehungsberufe starten**
87 Um das stark wachsende gesamte System der frühkindlichen Bildung, Betreuung und
88 Erziehung quantitativ und qualitativ voranzubringen und als Arbeitsfeld
89 attraktiv zu machen, müssen Maßnahmen zur Gewinnung von Erzieher*innen und
90 sozialpädagogischen Fachkräften, zur Verbesserung der Rahmen- und
91 Arbeitsbedingungen sowie zur Aufwertung des Berufes auf unterschiedlichen Ebenen
92 getroffen werden. Dazu gehören mindestens eine kostenfreie, vergütete Ausbildung
93 bzw. ein Anspruch auf eine elternunabhängige bedarfsdeckende
94 Ausbildungsförderung, eine attraktive Tarifgestaltung mit guter Bezahlung und
95 attraktive Entwicklungsperspektiven. Das Bundesprogramm „Fachkräfteoffensive
96 Erzieher*innen“ muss wieder aufgenommen und weiterentwickelt werden. Um den
97 gesteigerten Ausbildungsbedarfen nachkommen zu können, müssen Lehrende für die
98 sozialpädagogische Ausbildung an Fachschulen gewonnen und entsprechend
99 Studiengänge vorgehalten werden. Die Kapazitäten der Studiengänge der
100 Kindheitspädagogik sind ebenso bundesweit auszubauen. Weiter ist eine
101 systematische Weiterbildung mit attraktiven Entwicklungsperspektiven notwendig.
- 102 • **Ausbildung zum/zur Erzieher*in und Beruf aufwerten und attraktiver machen**
103 Um mehr Menschen für den Erzieher*in-Beruf zu gewinnen und gleichzeitig
104 Berufsausstiege zu verhindern, müssen Ausbildung, Tätigkeit, Arbeitsbedingungen
105 und berufliche Entwicklungsmöglichkeiten attraktiv sein. Dafür müssen bestimmte
106 Qualitätsmerkmale eingehalten bzw. eingeführt werden, wie die Zahlung einer
107 Ausbildungsvergütung und die Befreiung vom Schulgeld, die Renten- und
108 Sozialversicherungspflicht in der Ausbildung und eine Ausbildung auf Niveau 6
109 des Deutschen Qualifikationsrahmens (DQR). Hinzu kommen qualifizierte
110 Praxislernorte und qualifizierte Praxisanleitung sowie eine Verbesserung der
111 Rahmen- und Arbeitsbedingungen in den Bereichen der Kinder- und Jugendhilfe
112 sowie Sozialen Arbeit. Ebenso müssen Bund und Länder für mehr Vereinheitlichung
113 und Vergleichbarkeit ihrer länderspezifischen Erzieher*in-Ausbildung sorgen.
- 114 • **Erzieher*in-Ausbildung weiterentwickeln**

115 Bund und Länder müssen für mehr Vereinheitlichung und Verbesserung der
116 Erzieher*in-Ausbildung sorgen. Verbindliche Qualitätsstandards,
117 bundeseinheitliche Rahmencurricula und die Schutzparagraphen des BBiG sind in
118 neuen Vereinbarungen festzulegen. Für die inhaltliche und strukturelle
119 Weiterentwicklung der Ausbildung sind Projekte zur Beteiligung der Sozialpartner
120 zu erproben, zu evaluieren und ggf. zu etablieren. Dazu gehören Überlegungen zur
121 Schaffung eines einheitlichen Rahmens für die Ausbildung, in dem eine
122 korporatistische Steuerung im Sinne des Konsensprinzips der Beteiligten (Bund,
123 Länder, Arbeitgeber*innen, Arbeitnehmer*innen), bundeseinheitliche
124 Rahmencurricula und Ausbildungsrahmenpläne und zentrale Elemente und
125 Schutzparagraphen, wie sie im Berufsbildungsgesetz verankert sind,
126 festgeschrieben werden.

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

133

134 2. Für Chancengleichheit an den Schulen

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

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

152 Deshalb fordern der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften:

- 153 • **Qualifizierte Ganztagsangebote ausbauen**
154 Mit dem Ganztagsförderungsgesetz haben sich Bund und Länder auf den Ausbau der
155 Ganztagsbetreuung für Kinder im Grundschulalter verständigt. Die Umsetzung des

156 Rechtsanspruchs auf ganztägige Betreuung muss mit einer Qualitätsoffensive
157 verbunden werden. Dazu gehören bundesweit verbindliche Qualitätsstandards sowie
158 ausreichend qualifizierte Fachkräfte.

159 • **Maßnahmenpaket zur Lehrkräftegewinnung**

160 Für gute Bildung benötigen Schulen ausreichend qualifizierte Lehrkräfte.
161 Bundesweit muss daher mehr in die Lehrkräftegewinnung investiert werden. Dazu
162 zählen der Ausbau der Studienplätze und bessere Studienbedingungen für das
163 Lehramt, eine verbesserte Studienberatung und Unterstützung während des Studiums
164 oder der Ausbau der Vertretungsreserven zur Entlastung der tätigen Lehrkräfte.
165 Zielgruppenspezifische Ansprache und Angebote zur Nachqualifizierung (Quer- und
166 Seiteneinsteiger*innen) müssen ausgebaut werden.

167 • **Neuen Schwung für Inklusion und Ressourcensteuerung nach Schulsozialindex**

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

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

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

186 • **Schulsozialarbeit im SGB VIII verankern**

187 Es braucht eine gesetzliche Verankerung der Schulsozialarbeit im SGB VIII. Je
188 150 Schüler*innen muss mindestens eine Fachkraft garantiert werden. Durch
189 Unabhängigkeit gegenüber der Schulleitung muss sichergestellt werden, dass
190 Fachkräfte der Schulsozialarbeit nicht zweckentfremdet eingesetzt werden.

191 • **Ökonomisierung von Bildung beenden**

192 Unsere Welt verändert sich rasant. Klimawandel, Migrationsbewegung, soziale
193 Spaltung, zunehmende Armut, neue Arbeitsformen. All diese Veränderungen müssen
194 im Unterricht behandelt werden. Die Verschiebung des Bildungsverständnisses, weg
195 vom aufgeklärten, kritisch-reflektierten und solidarisch handelnden Individuum,
196 hin zum unternehmerischen Selbst, das rational und nach eigenem Nutzen agieren

197 soll, fördert die Spaltung unserer Gesellschaft. Wir wollen einen Diskurs
198 darüber anstoßen, welche Bildung junge Menschen benötigen, um ihr Leben zu
199 gestalten, aber auch um Politik, Gesellschaft und Wirtschaft aktiv mitgestalten
200 zu wollen und zu können. Dazu gehört, die schulische und außerschulische
201 politische Bildung deutlich auszubauen. Demokratische Prinzipien sind frühzeitig
202 zu vermitteln. Deshalb sollen bereits Schüler*innen die Rechte von
203 Arbeitnehmer*innen kennenlernen, erfahren, wie wichtig Mitbestimmung ist und
204 welche Rolle Gewerkschaften vor allem bei der Aushandlung von Tarifverträgen
205 spielen. Diese Bildungsinhalte müssen, so wie in den Ausbildungsberufen nach
206 Berufsbildungsgesetz und Handwerksordnung, auch in Schule und Studium vermittelt
207 werden.

208

209 **3. Für eine moderne und gute berufliche Ausbildung**

210 Die Corona-Pandemie hat den Ausbildungsmarkt hart getroffen. Erstmals seit der
211 Deutschen Einheit hat die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge im Jahr
212 2020 die 500.000er-Marke deutlich unterschritten. Mit einem weiteren Rückgang ist zu
213 rechnen. Dabei trifft die Krise auf einen ohnehin angespannten Ausbildungsmarkt. Es
214 stellt das duale System vor eine Zerreißprobe, wenn Betriebe lautstark einen
215 Fachkräftemangel beklagen, aber vielen Jugendlichen der Einstieg in Ausbildung und
216 Arbeit nicht ermöglicht wird. Betriebe dürfen sich nicht allein auf die Ausbildung
217 von jungen Menschen mit höheren Abschlüssen wie Abitur oder Studienabbrecher*innen
218 konzentrieren.

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

226 Deshalb fordern der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften:

227 • **Ausbildungsgarantie einführen**

228 Wir fordern eine umlagefinanzierte Ausbildungsgarantie, die jedem Jugendlichen
229 den Weg zu einem Berufsabschluss öffnet. Diese Garantie muss im SGB III
230 verankert werden und für alle Jugendlichen unter 27 Jahren gelten, die zum 30.
231 September des Jahres noch einen Ausbildungsplatz suchen. Diese Garantie sollte
232 den Einstieg in das erste Ausbildungsjahr eines anerkannten Ausbildungsberufs
233 (Berufsschulen, Bildungseinrichtungen) mit Übergang in betriebliche Ausbildung
234 regeln. Wenn ein Übergang nach dem ersten Ausbildungsjahr nicht gelingt, wird
235 die Ausbildung bis zum Berufsabschluss garantiert. Die betriebliche Ausbildung
236 hat dabei Vorrang. Die Finanzierung soll bedarfsbezogen durch einen bundesweiten
237 Zukunftsfonds erfolgen, in den die Betriebe einzahlen. Damit sollen

238 Mitnahmeeffekte minimiert und eine wirksame Ausbildungsgarantie geschaffen
239 werden. Bewährte tarifvertragliche Regelungen zu Umlagefinanzierungen, wie in
240 der Bauwirtschaft, sollen weiter ausgebaut und dabei gefördert werden. Sie
241 dürfen nicht in Konkurrenz mit dem Ausbildungsfonds gesetzt werden.

242 • **Berufswahlkompetenz einführen, Kriterienkatalog Ausbildungsreife abschaffen**

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

255 • **Inklusion in der beruflichen Bildung fördern**

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

268 • **Politische Bildung in den berufsbildenden Schulen stärken**

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

276 • **Kontinuierliche Modernisierung von Berufen**

277 Auf Basis eines kontinuierlichen Kompetenz-Monitorings vom Bundesinstitut für
278 Berufsbildung (BIBB) und dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung
279 (IAB) zu sich ändernden Anforderungen in Berufsfeldern beraten die zuständigen

280 Sozialpartner in Berufsfeldkommissionen ordnungspolitische Handlungsbedarfe. Das
281 Konsensprinzip muss rechtlich verbindlich verankert werden.

282 • **Die Abschlussprüfungen weiterentwickeln**

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

293 • **Das Ausbildungspersonal stärken**

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

314 • **Qualitätsoffensive in der dualen Berufsausbildung starten**

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

321

322 **4. Für eine demokratische und soziale Hochschule**

323 Die Corona-Pandemie hat an den Hochschulen erhebliche Schwächen offengelegt. Viele
324 Studierende leiden unter der Vereinzelung. Die psychologischen Beratungsstellen der
325 Hochschulen berichten, dass der Beratungsbedarf stark gestiegen ist. Aber auch die
326 finanziellen Folgen sind für viele Studierende erheblich. Etwa zwei von drei
327 Studierenden jobben, um ihren Lebensunterhalt zu finanzieren. Viele dieser Jobs sind
328 pandemiebedingt weggefallen.

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

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

345 Deshalb fordern der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften:

346 • **BAföG reformieren**

347 Insbesondere braucht es eine deutliche Anhebung der Freibeträge und
348 Bedarfssätze, die Abschaffung der Altersgrenzen sowie eine an der
349 Studienrealität orientierte Förderungshöchstdauer, die Förderfähigkeit des
350 berufsbegleitenden und, unter bestimmten Voraussetzungen, eines Zweitstudiums
351 sowie eine regelmäßige Anpassung der Freibeträge und Bedarfssätze. Um
352 Chancengleichheit im Zugang zur Hochschulreife zu fördern und berufliche und
353 hochschulische Bildung gleichwertig zu behandeln, muss das Schüler*innen-BAföG
354 dringend ausgebaut und insbesondere davon unabhängig gemacht werden, ob die
355 Schüler*innen bei ihren Eltern wohnen oder nicht. Außerdem soll ein Einstieg in
356 eine eigenständige Förderung vollzogen werden. Alle jungen Menschen in einer
357 schulischen oder beruflichen Ausbildung oder einem Studium sollen bis zum
358 vollendeten 25. Lebensjahr eine Grundförderung bekommen. Sie soll ihnen
359 elternunabhängig direkt ausbezahlt werden. Die Grundförderung finanziert sich
360 bis zur Vollendung des 25. Lebensjahres aus dem Kindergeld und den steuerlichen
361 Vergünstigungen des Familienleistungsausgleichs. Mit Vollendung des 25.
362 Lebensjahres soll sie für alle BAföG-Geförderten im BAföG kompensiert werden.

363 Das reformierte BAföG soll in der Regel eltern- und bedarfsabhängig als
364 Vollzuschuss auf die Grundförderung aufsetzen. Die Ausweitung einer
365 darlehensbasierten Förderung lehnen wir ab.

366 • **Hochschulen für beruflich Qualifizierte öffnen**

367 Der Hochschulzugang muss für Menschen mit mindestens dreijähriger,
368 abgeschlossener Berufsausbildung ohne Einschränkung geöffnet werden. Berufliche
369 Qualifikationen und beruflich erworbene formale und informell erworbene
370 Kompetenzen sind auf ein Studium anzurechnen. Zudem muss der Zugang zu einem
371 fachlich affinen Masterstudium für Personen mit abgeschlossener
372 Aufstiegsfortbildung auf der zweiten Fortbildungsstufe (z. B. Bachelor
373 professional) in allen Bundesländern ermöglicht werden. Flankierend müssen
374 berufsgruppenspezifische und standortübergreifende Unterstützungsangebote, wie
375 z. B. Vorbereitungskurse, für beruflich Qualifizierte entwickelt und angeboten
376 werden.

377 • **Master öffnen**

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

383 • **Hochschulen gut ausstatten**

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

395 • **Gute Arbeit in der Wissenschaft durchsetzen**

396 Die Reform des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes hat die durchschnittlichen
397 Vertragslaufzeiten von Wissenschaftler*innen nur in geringem Umfang steigen und
398 die Befristungsquoten nicht nennenswert sinken lassen. Hier muss dringend
399 nachgebessert und das Wissenschaftszeitvertragsgesetz grundlegend mit dem Ziel
400 novelliert werden, die Planbarkeit wissenschaftlicher Karrieren zu verbessern
401 und den Rahmen für mehr Dauerstellen mit Daueraufgaben zu setzen. Die
402 Tarifsperre im Wissenschaftszeitvertragsgesetz muss gestrichen werden. Das
403 Grundrecht, die eigenen Arbeitsbedingungen im Rahmen von Tarifverhandlungen zu
404 verbessern, darf wissenschaftlichen Beschäftigten nicht länger verwehrt werden.

405 *Dies gilt auch für die Studentischen Beschäftigten. Die Blockadehaltung*
406 *gegenüber einer Tarifierung muss beendet und eine demokratische Teilhabe*
407 *ermöglicht werden. Die Ländervereinbarungen zu den Mitteln des Zukunftsvertrags*
408 *müssen um verbindliche Kriterien zur Erhöhung des Dauerstellenanteils ergänzt*
409 *werden. Der Bund hat deren Einhaltung zu kontrollieren. Die sachgrundlose*
410 *Befristung gehört abgeschafft. Denn die Hochschulen nutzen die Möglichkeit der*
411 *sachgrundlosen Befristung nach Teilzeit- und Befristungsgesetz für Personal in*
412 *Technik und Verwaltung in ausuferndem Maße.*

413 • **Duales Studium besser machen**

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

423

424 **5. Für eine Weiterbildung mit System**

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

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

442 Deshalb fordern der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften:

443 • **Einen Rechtsanspruch auf Weiterbildung gesetzlich verankern**

444 Um gesellschaftlichen Wandel aktiv zu gestalten braucht es ein Recht auf
445 Weiterbildung für alle Menschen. Es garantiert, dass eine Weiterbildung

446 unabhängig von der Zustimmung von Arbeitgeber*innen oder staatlichen
447 Institutionen in Angriff genommen und die konkreten Ausgestaltungsmöglichkeiten
448 genutzt werden können.

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

488 relevanten Stakeholder*innen aufzusetzen, um in der aktuellen Förderlandschaft
489 lebenslangen Lernens Lücken zu identifizieren und konzeptionell zu schließen.

490 • **Berufserfahrung anerkennen**

491 Aufgrund einer zunehmend flexiblen Produktion und kurzen Innovationszyklen
492 werden in immer höherem Tempo berufliche Kompetenzen erneuert, ergänzt und
493 ersetzt. Beschäftigte erwerben hierbei viele Kompetenzen direkt im Prozess der
494 Arbeit. Es ist deshalb wichtig, die Anerkennung von Berufserfahrung zu
495 verbessern und Validierungsverfahren von non-formal und informell erworbenen
496 Kompetenzen gesetzlich in das bestehende Bildungs- und Qualifizierungssystem
497 einzufügen. Dabei sind auch die Anerkennungsverfahren für ausländische
498 Qualifikationen bundesweit einheitlicher und transparenter zu gestalten.

499 • **Infrastruktur für Weiterbildung stärken**

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

522 • **Weiterbildung mit Qualität etablieren**

523 Grundsätzlich müssen Qualifizierung, tarifliche Bezahlung im Sinne von
524 Tariftreue und abgesicherte Beschäftigungsbedingungen für alle Beschäftigten in
525 der Weiterbildung Standard werden. Deshalb brauchen wir neue Qualitätsstandards,
526 bei denen Qualität statt Preis maßgeblich ist. Neben den Organisations- und
527 Managementpraktiken, der materiellen Ausstattung von Einrichtungen wie auch der
528 Durchführung und dem Erfolg von Weiterbildungsangeboten muss zukünftig das
529 Weiterbildungspersonal stärker in den Vordergrund gestellt werden. Dazu gehören

530 bessere Bezahlung, Abbau von atypischen und prekären Beschäftigungsverhältnissen
531 sowie die bezahlte Vor- und Nachbereitung von Unterrichtseinheiten. Des Weiteren
532 müssen Kriterien und Prüfverfahren für die Qualität neuer digitaler Lehr-Lern-
533 Angebote, digitaler Plattformen und weiterer digitaler Anwendungen (inkl. KI-
534 Anwendungen) entwickelt und dabei auch die Anforderungen eines zeitgemäßen
535 Daten- und Verbraucherschutzes integriert werden. Die Vorschläge der EU-
536 Kommission zur KI-Regulierung sind aufzugreifen und in eine bundesweite und
537 effektive Gesetzgebung und Governance-Struktur unter Beteiligung der
538 Sozialpartner zu überführen.

539 • **Betriebliche und branchenbezogene Weiterbildung stärken**

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

555 • **Zivilgesellschaft stärken, Entdemokratisierung entgegenwirken, politische
556 Bildung ausbauen**

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

569

570 **6. Kooperation statt Wettbewerb: Für einen leistungsfähigen Bildungsföderalismus**

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

580 Deshalb fordern der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften:

581 • **Eine gesellschaftliche Bildungsstrategie einführen**

582 Bund, Länder und Sozialpartner entwerfen gemeinsam in einem Bildungsrat die
583 Grundzüge einer gesellschaftlichen Bildungsstrategie. Ein einmaliger
584 Bildungsgipfel, wie er im Koalitionsvertrag anklingt, ist dafür nicht
585 ausreichend.

586 • **Mehr Geld in Bildung investieren**

587 Die Bildungshaushalte von Bund, Ländern und Kommunen müssen deutlich ausgeweitet
588 werden.

589 • **Das Kooperationsverbot abschaffen**

590 Um mehr Zusammenarbeit zwischen Bund und Ländern über die Finanzhilfen hinaus zu
591 ermöglichen, muss Art. 91 b Abs. 2 Grundgesetz erweitert werden, damit Bund und
592 Länder zur Sicherstellung – und nicht wie im derzeit gültigen Verfassungstext
593 zur Feststellung – der Leistungsfähigkeit des Bildungswesens zusammenwirken
594 können.

595 • **Deutschen Qualifikationsrahmen (DQR) rechtlich verankern**

596 Um die Transparenz und Vergleichbarkeit der Bildungsabschlüsse in Deutschland zu
597 verbessern und nicht-formale, aber hochwertige Bildungsangebote in ihrer
598 qualitativen Bedeutung und Relevanz für den Arbeitsmarkt anzuerkennen, ist der
599 Deutsche Qualifikationsrahmen (DQR) auf eine rechtliche Grundlage zu stellen.
600 Die Tarifautonomie wird dadurch nicht berührt.

601 • **Zusammenarbeit verbessern**

602 Als unabdingbar betrachten der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften schließlich
603 die Wiedereinführung einer verbindlichen gemeinsamen Bildungsplanung zwischen
604 Bund und Ländern durch eine Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und
605 Forschungsförderung (BLK).