

position



Ausbildung 4.0

Positionspapier der DGB-Jugend
zur Zukunft der dualen Berufsausbildung und
den Herausforderungen der Digitalisierung

Inhalt

Präambel	3
Handlungsfelder	6
1.1 Struktur und Rahmenbedingungen der dualen Berufsausbildung	6
1.1.1 Zugang zu Ausbildung	6
1.1.2 Attraktive Rahmenbedingungen	8
1.1.3 Lernort Berufsschule	9
1.1.4 Eignung von Ausbildungspersonal & Ausbildungsbetrieben	11
1.1.5 Entwicklung von Berufsbildern und Neuordnungsverfahren	12
1.1.6 Internationalisierung der Ausbildung	12
1.1.7 Bedürfnisgerechte Ausbildung	13
1.1.8 Mehr Zeit für (Aus)Bildung	14
1.1.9 Durchlässigkeit	14
1.1.10 Prüfung und Prüfungswesen	14
1.1.11 E-Learning	16
1.1.12 Gesetzliche Regelungsnotwendigkeiten	17
1.2 Ausbildungsinhalte und -methoden	18
1.2.1 Neues Lehr- und Lernkonzept	19
1.2.2 Neue Kompetenzen und Inhalte	20
1.3 Duales Studium	21
1.4 Fort- und Weiterbildung	24
1.5 Arbeits- und Gesundheitsschutz	26

Präambel

Digitalisierung

Digitalisierung kann als das »Erfassen und Abbilden unserer Welt in maschinenlesbarer Form, bei gleichzeitiger Steigerung der (intelligenten) Vernetzungsdichte von Menschen, Dingen und Informationen«¹ beschrieben werden. Demnach ist Digitalisierung auch in der Arbeitswelt kein neues Phänomen. Seit Einführung der EDV in den sechziger Jahren gab es immer wieder größere oder kleinere digitale Technologiesprünge, die bei Einführung in die Arbeitswelt auch immer Auswirkungen auf die Beschäftigten hatten. Das Neue an der aktuellen Form der Digitalisierung ist die Möglichkeit der fast unbegrenzten (universellen) Vernetzung und Kontrolle von Maschinen und Menschen. Dadurch entstehen sogenannte intelligente selbstlernende Systeme, die bis zu gewissen Grenzen völlig autonom handeln können. Immer größere Datenmengen werden bei gleichzeitig immer geringeren Kosten handhabbar. Immer schnellere und leistungsfähigere IT-Systeme ermöglichen neue hochentwickelte Robotik und Sensorik. Insbesondere das Tempo, mit dem Digitalisierung in den letzten Jahren stattfindet, ist eine gesellschaftliche Herausforderung.

Neu sind also vor allem die Verbindung von künstlicher Intelligenz und Maschinen, die Vernetzung von smarten Maschinen untereinander sowie die Interaktion von Maschinen und Menschen. Die digitale Vernetzung der Welt löst die Grenzen zwischen Märkten, Regionen, Unternehmen, Maschinen und Menschen auf. Es entstehen neue Netzwerke. Digitale Plattformen werden zu Drehscheiben der Ökonomie. Es entsteht ein neues Betriebssystem für die Arbeit der Zukunft.

Arbeitswelt im Wandel

Die technologischen Entwicklungen der Digitalisierung sorgen für einen Wandel in der Arbeitswelt. Unter maßgeblicher Nutzung informations- und kommunikationstechnischer Arbeitsmittel wird in weiten Teilen der Arbeitswelt digitale Arbeit verrichtet bzw. ist diese auf dem Vormarsch. Bereits 83 Prozent der Beschäftigten in Deutschland nutzen computer- oder gar internetbasierte Technologien im Beruf.² Damit verbunden ist ein Wandel in den Arbeitsanforderungen und auch -belastungen.

Digitalisierung ist gestaltbar

Vorhandene Technologien können sehr unterschiedlich genutzt werden. Ob und wie sie tatsächlich verwendet werden, ist ein gesellschaftlicher Aushandlungsprozess, der vor allem in den Betrieben stattfindet. Nur weil eine bestimmte Technologie existiert heißt das noch lange nicht, dass diese auf eine bestimmte Art und Weise genutzt werden muss. Letztlich entscheidet immer der Mensch über Arbeitsorganisation und Technikeinsatz. Dies bedeutet: Die Arbeitswelt ist gestaltbar. Wir als Gewerkschaftsjugend bringen uns in diesen Gestaltungsprozess ein. Gemeinsam mit Jugend- und Auszubildendenvertretungen sowie Betriebs- und Personalräten wollen wir die Digitalisierung als eine Chance nutzen, die Arbeitswelt humaner zu gestalten. Der technologische Fortschritt bietet Möglichkeiten für neue, hochwertige Arbeitsplätze, für bessere Arbeitsbedingungen und letztlich für eine höhere Arbeits- und Ausbildungsqualität und mehr Wohlstand. Dies kann aber nur gelingen, wenn betriebliche Mitbestimmungsstrukturen rechtzeitig beteiligt werden und Mitbestimmungsrechte und -möglichkeiten vor allem für junge Beschäftigte insgesamt deutlich ausgeweitet werden.

¹ Vgl. Markus Sommer

² Quelle: Bundesministerium für Arbeit und Soziales 2016, Monitor Digitalisierung am Arbeitsplatz – Aktuelle Ergebnisse einer Betriebs- und Beschäftigtenbefragung.

Wollen Unternehmen im Zeitalter der Digitalisierung zukunftsfähig bleiben, müssen sie die Interessen und Erwartungen der jungen Beschäftigten ernst nehmen und stärker berücksichtigen. Digitalisierung darf von Arbeitgeber_innen nicht dazu benutzt werden, um bestehende Rechte der Beschäftigten zu unterlaufen oder die Berufsausbildung herabzustufen. Teilqualifikationen oder Modularisierung der Ausbildung lehnen wir ab.

Ausbildung 4.0 ist notwendig

Für uns als Gewerkschaftsjugend ist Bildung und Qualifizierung der entscheidende Schlüssel in der digitalisierten Arbeitswelt. Die berufliche Bildung sorgt dafür, dass Beschäftigte in einer sich wandelnden Arbeitswelt nicht abgehängt werden.

Für die DGB-Jugend steht fest: Eine gute Ausbildung – eine Ausbildung 4.0 - ist ein maßgeblicher Teil der Antwort auf die Herausforderungen der Digitalisierung. Eine gute Ausbildung muss sicherstellen, dass die Menschen auf die digitale (Arbeits-)Welt gut vorbereitet werden. Sie muss für einen kritischen Umgang mit neuen Medien, Technologien sowie digital verfügbaren Informationen qualifizieren. Sie muss Menschen ermöglichen neue Medien, Techniken und Formen der Informationsverarbeitung zu nutzen und zu gestalten. Dies setzt wiederum voraus, dass Menschen dazu befähigt werden, neue Technologien nicht nur anwenden zu können, sondern diese auch zu verstehen.

Unter Ausbildung 4.0 verstehen wir eine moderne, umfassende Ausbildung, die allen jungen Menschen offen steht. Dafür sind zum einen Rahmenbedingungen zu schaffen, die allen jungen Menschen den Zugang zu Ausbildung ermöglichen und zum anderen moderne Inhalte und moderne Methoden zu verankern, die bestmöglich auf eine qualifizierte Arbeit im erlernten Beruf vorbereiten.

Die duale Berufsausbildung ist auch und gerade in Zeiten der Digitalisierung Kernstück der Qualifizierung der Beschäftigten. Das Berufsprinzip sowie das Konsensprinzip im Ordnungssystem der Berufsausbildung bieten hierfür die Grundlage. Daran halten wir ausdrücklich fest. Damit das duale System der Berufsausbildung auch in der Zukunft erfolgreich bleibt, sind jetzt klare Weichenstellungen in Richtung einer guten Ausbildung – einer Ausbildung 4.0 – nötig. Denn nur eine moderne Ausbildung kann Preview auf die Arbeitswelt von morgen sein und ein Garant für den erfolgreichen Einstieg junger Menschen in das Berufsleben. Über die Ausbildung hinaus spielt die berufliche Fort- und Weiterbildung im Arbeitsleben eine entscheidende Rolle. Hier müssen die Bemühungen intensiviert werden, um die Beschäftigungsfähigkeit der Menschen dauerhaft zu sichern.

Wir gestalten Ausbildung

An vielen Stellen zeigt sich, dass Ausbildung sowohl im Betrieb und in den beruflichen Schulen als auch an der Hochschule auf die Herausforderungen der Zukunft angepasst werden muss.

Mit dem vorliegenden Positionspapier möchten wir als DGB-Jugend unsere Vorstellungen und Anforderungen für eine Ausbildung 4.0 beschreiben. Wir wollen mit unseren Positionen die berufliche Aus- und Weiterbildung aktiv mitgestalten. Wir als DGB-Jugend treten dafür ein, dass im Zentrum der fortschreitenden Digitalisierung der Mensch und eine gute Ausbildung stehen.

Unter Ausbildung 4.0 verstehen wir mehr als Digitalisierung. Eine moderne Ausbildung muss Bildungsgerechtigkeit bieten. Junge Menschen müssen unabhängig von ihrer Herkunft und ihren sozialen und familiären Voraussetzungen einen gleichberechtigten Zugang zu Bildungs- und Ausbildungsangeboten haben. Auch eine Ausbildung 4.0 muss ganzheitliche berufliche Handlungskompetenz vermitteln, denn auch in Zukunft werden Erfahrung, Kompetenz und Professionalität die Basis für eine erfolgreiche berufliche Entwicklung sein. Zu einem ganzheitlichen Verständnis beruflicher Handlungskompetenz gehört die Förderung einer eigenständigen und selbstbewussten Persönlichkeitsentwicklung ebenso wie die Befähigung zur kritischen Reflexion sowie einer beteiligungsorientierten Arbeits- und Technikgestaltung. Das Verständnis für neue Technologien und der Umgang mit Daten muss bereits während der Ausbildung unter Nutzung neuer Lehr- und Lernformen vermittelt werden.

Handlungsfelder

Die duale Berufsausbildung ist international viel beachtet und nimmt im deutschen Bildungssystem einen hohen Stellenwert ein. Sie sichert der Wirtschaft den benötigten Fachkräftenachwuchs und ermöglicht gleichzeitig jedes Jahr über einer halbe Millionen Jugendlichen den Einstieg in das Berufs- und Arbeitsleben. Der Abschluss einer dualen Ausbildung ermöglicht die Chance auf ein gutes Einkommen und ein gutes Leben. Die duale Berufsausbildung sichert damit den sozialen Zusammenhalt und kann vor Niedriglohn und prekärer Arbeit schützen. Im gegenseitig ergänzenden Zusammenwirken der beiden Lernorte Betrieb und Berufsschule sind beste Voraussetzungen gegeben, gut qualifizierte Fachkräfte auszubilden. Durch die bundesweit einheitlichen Standards des Berufsbildungsgesetz und der Ausbildungsordnungen erhalten junge Menschen überbetrieblich vergleichbare Abschlüsse und gewinnen dadurch berufliche Flexibilität und Mobilität. Nicht zuletzt trägt die duale Berufsausbildung wesentlich zur im europäischen Vergleich geringen Jugendarbeitslosigkeit in Deutschland bei.

Damit die duale Berufsausbildung zukunftsfähig bleibt, sind jetzt wichtige Veränderungen notwendig. Wir haben zentrale Handlungsfelder identifiziert, in denen wir Veränderungsbedarf sehen. Diese werden in den folgenden Unterkapiteln beschrieben.

1.1 Struktur und Rahmenbedingungen der dualen Berufsausbildung

Die Struktur und die Rahmenbedingungen der dualen Berufsausbildung müssen an die Anforderungen einer Ausbildung 4.0 angepasst werden. Dies bedeutet für uns als Gewerkschaftsjugend aber mehr als technologische Entwicklung und Digitalisierung. Es geht um Bildungsgerechtigkeit, Ausbildungsqualität, Abbau von Hürden in den Qualifizierungswegen und die Steigerung der Attraktivität der Berufsausbildung insgesamt.

1.1.1 Zugang zu Ausbildung

Der Zugang zum System der dualen Berufsausbildung ist selektiv. Er hängt stark von Herkunft, Wohnort, Geschlecht und dem Bildungsstatus ab. Immer mehr junge Menschen, die die Schule verlassen, landen unausgebildet auf dem prekären Arbeitsmarkt, obwohl sie eigentlich eine Ausbildung machen wollen oder verbringen viel Zeit in Maßnahmen, die zwar auf eine Ausbildung vorbereiten sollen, aber nur im seltensten Fall auch in eine (betriebliche) Ausbildung münden.

Wir stehen für **Chancengerechtigkeit beim Zugang zu Ausbildung** für alle Menschen. Ein erster Schritt um Chancengerechtigkeit zu verwirklichen, ist die Einführung einer gesetzlichen **Ausbildungsgarantie**, die jedem Jugendlichen den Weg zu einem Berufsabschluss öffnet. Das bedeutet einen gesetzlich garantierten Anspruch auf einen Ausbildungsplatz. Um die Ausbildungsgarantie umzusetzen, bedarf es eines auswahlfähigen betrieblichen Ausbildungsplatzangebotes. Ebenso sind die Betriebe in der Verantwortung ihre Bestenauslese zu beenden und die Zugangsvoraussetzungen zu ihren Ausbildungsplätzen zu senken. Bewerbungsprozesse müssen unter Einbindung der betrieblichen Interessenvertretungen gestaltet werden.

Zudem benötigt es den gezielten **Ausbau der Förderung für alle Jugendlichen mit Teilhabeschwierigkeiten** in der dualen Berufsausbildung. Hierzu gehört die Stärkung von Instrumenten wie die **Assistierte Ausbildung und ausbildungsbegleitende Hilfen** und eine Erleichterung der Antragsstellung solcher Unterstützungsmaßnahmen (Entbürokratisierung).

Zur Überwindung von Sprachbarrieren ist die **Einführung von Mehrsprachigkeit in der Ausbildung** notwendig.

Den flächendeckenden Ausbau von **Jugendberufsagenturen** als zentrale, rechtskreisübergreifende Anlauf- und Beratungsstelle für alle Schüler_innen. Diese müssen umfangreich evaluiert und weiterentwickelt werden.

Im Übergangsbereich zwischen Schule und Ausbildung muss aus dem Überangebot an verschiedensten Maßnahmen ein auf die betriebliche Ausbildung zielgerichtet hinführendes Unterstützungssystem für junge Menschen ausgebaut werden. Eine Fokussierung auf ausbildungsintegrierte Unterstützungsinstrumente wie die Assistierte Ausbildung (AsA) und die ausbildungsbegleitenden Hilfen (abH) hilft sowohl jungen Menschen, als auch Betrieben bei der Orientierung.

Das Konzept der Ausbildungsreife der Agentur für Arbeit lehnen wir ab. Es sorgt für eine ungerechtfertigte Vorauswahl der Bewerber_innen. Eine amtliche Auslese darf nicht stattfinden.

Eine **Ausbildung 4.0 muss inklusiv wirken** und die Teilhabe aller Menschen an Ausbildung entsprechend ihrer Bedürfnisse ermöglichen. Die Chancen digitaler Bildung sollen genutzt werden, um positiven Einfluss auf das Inklusionspotential der dualen Berufsausbildung zu nehmen.

Inklusion³ meint in diesem Zusammenhang den Abbau von sozialen Konstruktionen, welche dazu führen, dass verschiedenen Gruppen von der dualen Berufsausbildung ausgeschlossen werden. So werden junge Menschen daran gehindert, selbstbestimmt eine Berufsausbildung zu beginnen um in Anschluss daran ein selbstbestimmtes Leben mit gleichen Teilhabechancen in der Gesellschaft führen zu können. Dabei geht es um Ausschlussmechanismen, welche sowohl den Zugang zu Bildung verwehren als auch solche, die dazu führen, dass Auszubildende in Betrieb und beruflicher Schule Ausschluss und Diskriminierung erfahren. Diskriminierung führt zu Isolation und verhindert damit Lernprozesse sowie die menschliche Entwicklung überhaupt.

Notwendig ist daher eine **bedürfnisgerechte Ausbildung** für alle Menschen. Dabei müssen Aspekte wie ein positiver Blick auf Vielfalt, Mechanismen des Ausschlusses und der Diskriminierung über gängige Zuschreibungslinien hinaus und eine mehrdimensionale bzw. intersektionale Perspektive einbezogen werden. Konzepte von und Studien zu Intersektionalität zeigen, dass Diskriminierung nicht eindimensional, also nicht exklusiv auf einen »Grund« bezogen geschieht, sondern in komplexen Formen existiert und erlebt wird.⁴ Daher greift ein Verständnis von Diskriminierung, das sich nur auf eine Kategorisierung bezieht, zu kurz.

³ Inklusion meint mehr als den Einbezug von Menschen mit Behinderung. Inklusion ist ein gesamtgesellschaftlicher, interaktiver Transformationsprozess, der darauf abzielt diskriminierende soziale Konstruktionen aufzulösen und für alle Menschen Teilhabe zu ermöglichen.

⁴ Quelle: Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2010, Mehrdimensionale Diskriminierung – Begriffe, Theorien und juristische Analyse.

Das bedeutet, dass soziale Herkunft, Vermögen, Sprache, Behinderung, Geschlecht oder sexuelle Orientierung keine Hürde beim Zugang zu Ausbildung und den Teilnahmebedingungen innerhalb von Ausbildung sein dürfen. Letzteres meint, – beeinflusst durch den Kontext und die Situation – dass eine Person aufgrund verschiedener zusammenwirkender Persönlichkeitsmerkmale Opfer von Diskriminierung wird.

Dies bezieht einen geschlechterunabhängigen Zugang zu Ausbildung ein. Geschlechtergerecht, das heißt:

- eine geschlechterunabhängige Berufsorientierung nach individuellen Fähigkeiten und Interessen frei von Rollenstereotype,
- eine gezielte und sachkundige Ansprache zur Gewinnung von Frauen in typischen Männerberufen und Männern in typischen Frauenberufen,
- den Ablauf von Bewerbungsverfahren vom ersten Motivationsschreiben bis zur Einstellung geschlechtergerecht zu gestalten,
- und einen diskriminierungsfreien Umgang innerhalb der Ausbildung sicherzustellen.

1.1.2 Attraktive Rahmenbedingungen

Ausbildungsvergütung

Die Ausbildungsvergütung ist ein Wesensmerkmal der dualen Berufsausbildung. Sie muss in ihrer Höhe dazu geeignet sein, Auszubildenden ein eigenständiges Leben und die Teilhabe am gesellschaftlichen Leben in allen seinen Facetten zu ermöglichen. Wir fordern die Arbeitgeber_innen auf, ihrer Verantwortung nachzukommen und existenzsichernde tarifvertraglich geregelte Ausbildungsvergütung mit den Gewerkschaften zu vereinbaren.

Wohnen / Mobilität⁵

Die Lebenssituation von Auszubildenden hat sich in den vergangenen Jahren verändert. So sind Auszubildende heute im Schnitt älter und ihre Lebensentwürfe vielfältiger. Auch werden Lebensräume zunehmend flexibler, der Arbeitsort überschneidet sich immer weniger mit dem Wohnort. Dies stellt neue Anforderungen an Mobilität und Wohnen. Die Ausdifferenzierung der Ausbildungslandschaft hat zudem in manchen Ausbildungsberufen zu einer räumlichen Konzentration auf einige wenige Lernorte geführt, andere Ausbildungsformen, wie das duale Studium, erfordern durch immer neu dazugekommene Lernorte, wie den zusätzlichen Lernort Hochschule, ein neues Maß an Mobilität. Damit diese Entwicklung nicht zu einer einseitigen Belastung der Auszubildenden führt, braucht es aus Sicht der Gewerkschaftsjugend umfangreiche Investitionen in Mobilität und Infrastruktur.

Auszubildende sowie Dual Studierende benötigen **bezahlbaren Wohnraum**. Der **soziale Wohnungsbau** und die **Einrichtung von Azubi-Wohnheimen** muss gefördert werden. So werden selbstbestimmte Wohnformen, sowohl für Auszubildende mit Familie oder anderen Formen des Zusammenlebens, als auch in einem sozialen Wohnverbund, möglich. Gerade in Wohnheimen kann zudem eine pädagogische Betreuung von minderjährigen Auszubildenden gewährleistet werden.

⁵ BJK 2017, Beschluss A001.

Die Finanzierung muss im Bereich des sozialen Wohnungsbaus durch die öffentliche Hand erfolgen. Bei der Einrichtung von Azubi-Wohnheimen sprechen wir uns für ein sozialpartnerschaftliches Trägermodell aus, um einen einseitigen Einfluss der Unternehmen in diesen Einrichtungen zu mindern. Darüber hinaus fordern wir einen Wohnkostenzuschuss durch die Arbeitgeber.

Die zunehmende räumliche Trennung von Ausbildungs-, Berufsschul- und Wohnorten führt für Auszubildende zu langen Arbeitswegen, teilweise über verschiedene Landkreise oder gar Bundesländer hinweg. Dies betrifft häufig auch Auszubildende im Blockunterricht. Unabhängig der vorherrschenden urbanen oder ländlichen Strukturen müssen hierzu differenzierte Lösungsansätze gefunden werden. Grundsätzlich fordern wir als Gewerkschaftsjugend den wohnortnahen Besuch der Berufsschule. Sollte dies nicht möglich sein, dürfen Auszubildenden keine zusätzlichen Reise- und Unterbringungskosten für den Besuch der Berufsschule entstehen.

Die Gewerkschaftsjugend fordert ein kostenloses Azubiticket. Um den Auszubildenden und dual Studierenden eine ökologische und bezahlbare Möglichkeit zu geben die Ausbildungsstätten (Ausbildungsbetrieb, Berufsschule, Hochschule, Lernwerkstatt) zu besuchen. Zusätzlich ermöglicht das Ticket eine Teilnahme an Freizeitaktivitäten, damit sich junge Menschen kulturell und gesellschaftlich weiterentwickeln können. Zurzeit ist eine deutschlandweite – flächendeckende Abdeckung des ÖPNVs nicht gegeben. Daher müssen entstehenden Fahrtkosten sowie Kosten für den Erwerb des Führerscheins übernommen werden. Mittel- und langfristig ist eine Lösung der Mobilitätsproblematik nur durch einen massiven Ausbau des ÖPNV, gerade in ländlichen Regionen, machbar.

Kostenfreiheit in der Ausbildung

Die Möglichkeit der Absolvierung einer Berufsausbildung darf nicht an finanziellen Hürden scheitern. Die kostenfreie Bereitstellung aller erforderlichen Lehr- und Lernmittel und die Übernahme der durch die Ausbildung verursachten Kosten ist ein unverzichtbares Recht zur Sicherstellung gesellschaftlicher Teilhabe. Alle Kosten die durch den Besuch der Berufsschule entstehen (Unterbringungskosten, Fahrtkosten) sind durch den Ausbildungsbetrieb zu übernehmen.

Das Prinzip der Kostenfreiheit muss auch für notwendige digitale Endgeräte und eingesetzte Software oder Apps bspw. für E-Learning gelten, die im Berufsschulunterricht Verwendung finden oder im Ausbildungsbetrieb eingesetzt werden. Sie müssen kostenfrei zur Verfügung gestellt werden. Ein verpflichtender Privatkauf beispielsweise von Laptops, Tablets oder sonstigen mobilen Endgeräten muss ausgeschlossen werden. BYOD (Bring your own device) lehnen wir ab.

Gesicherte Übernahmeperspektiven

Planungssicherheit und Perspektiven nach der Ausbildung sind wichtige Voraussetzungen für gesellschaftliche Teilhabe und ein gutes Leben. Die Gewerkschaftsjugend macht sich stark für eine unbefristete Weiterbeschäftigung ausgebildeter Fachkräfte. Ausbildung und Übernahme gehören aus unserer Sicht zusammen. Bei einer Übernahme ist eine erneute Probezeit gesetzlich auszuschließen.

1.1.3 Lernort Berufsschule

Stärkung der Lernortkooperation

Eine Ausbildung 4.0 verlangt nach einer (besseren) Vernetzung der beiden Lernorte Betrieb und berufliche Schule. Dies ist eine wichtige Voraussetzung für eine moderne Ausbildung. Dies bedeutet die Gewährleistung eines intensiven Austauschs zwischen dem Lehrpersonal an beruflichen Schulen und dem Ausbildungspersonal der Betriebe. Dies umfasst

vor allem eine kontinuierliche Abstimmung von Lerninhalten. Die beruflichen Schulen sind in die Lage zu versetzen, Konzepte der Lernortkooperationen mit den Betrieben anzupassen und fortzuschreiben. In diesem Zusammenhang erachten wir die Einführung von betrieblichen Hospitationen für das Lehrpersonal an beruflichen Schulen als sinnvoll. Diese müssen durch entsprechende Freistellungsmöglichkeiten für die Berufsschullehrer_innen sichergestellt werden. Eine Stärkung der Lernortkooperation bedeutet auch, **Unterschiede in der technischen Ausstattung zwischen den Lernorten abzubauen** und so gering wie möglich zu halten.

Gute Bedingungen an den beruflichen Schulen

An beruflichen Schulen herrscht ein enormer Modernisierungstau. Umfangreiche Investitionen in die Gebäudesanierung, -neubau und -ausstattung sind dringend erforderlich. Lehr- und Lernmitteln müssen auf den neusten technischen Stand gebracht werden, um mit den betrieblichen Entwicklungen Schritt halten zu können. Die Gleichwertigkeit beider Lernorte muss auch vor dem Hintergrund der Digitalisierung erhalten bleiben. Hierzu bedarf es an den beruflichen Schulen massiver Investitionen in die Ausstattung mit digitaler Infrastruktur, um neue Ausbildungsinhalte abbilden zu können.

Der Einsatz digitaler Medien und Technologien im Kontext von Lernen und Unterricht ist zum Teil mit erheblichen technischen und zeitlichen Belastungen verbunden, zum Beispiel durch Ausstattungs- und Wartungsprobleme, die Einarbeitung in neue Unterrichtstechnologien (z. B. Tablets, Kommunikations- und Lernplattformen, Social Media, Whiteboards), das Erschließen von digitalen Bildungsmedien (z. B. Digitale Schulbücher, »Open Educational Resources«) oder auch die Verlagerung von Verantwortlichkeiten im Zuge der digitalen Dokumentation von Leistungen (z. B. Leistungsbewertung, Tests, Vergleichsarbeiten).

Aus diesen Gründen ist eine **erhebliche Verbesserung der personellen Ausstattung an beruflichen Schulen** notwendig, um die Beschäftigten zu entlasten und eine Arbeitsteilung zu ermöglichen. Fachlehrer_innen übernehmen die Fachvermittlung- und Betreuung. Die soziale Betreuung wird von Sozialpädagogen gewährleistet. Informatiker und Medienfachkräfte übernehmen die technische Betreuung und Hilfestellung für Lehrkräfte und Auszubildende/Berufsschüler_innen.

Der Beruf der Berufsschullehrer_innen muss zudem aufgewertet werden. Wir fordern **mehr Sicherheit, gleiche Vergütung für gleiche Arbeit, den Abbau von Befristungen sowie prekärer Arbeitsverhältnisse an beruflichen Schulen**. Dies gilt auch für das pädagogische Personal sowie für Sprachlehrer_innen die an beruflichen Schulen eingesetzt werden. Zur Verbesserung der personellen Situation ist der Quereinstieg von Berufsschullehrer_innen zu stärken.

Die Finanzierung der Berufsschulen muss endlich verbessert werden. Es ist Aufgabe des Bundes und der Länder den enormen Finanzierungsstau abzubauen und dringende Investitionen zu tätigen. Private Berufsschulen und Investitionen bzw. Sponsoring von Arbeitgebern, Unternehmen oder Konzernen lehnen wir dagegen entschieden ab.

1.1.4 Eignung von Ausbildungspersonal & Ausbildungsbetrieben

Ausbildungspersonal

Gute Qualität in der Ausbildung benötigt gut qualifiziertes Ausbildungspersonal. Dieses muss gestärkt werden: Aus unserer Sicht ist die Modernisierung und **Aufwertung der Ausbildereignungsverordnung (AEVO)** notwendig, die für alle Ausbildungsbetriebe verbindlich werden soll und somit auch eine ständige Weiterbildung des Ausbildungspersonals ermöglicht. Um die persönliche Eignung des Ausbildungspersonals zu stärken, sollen Anforderungen an methodisch-didaktische und jugendpädagogische Kompetenzen in der AEVO ergänzt werden. Die Eignung des Ausbildungspersonals soll zudem regelmäßig aktualisiert werden. Ohne einen Nachweis für entsprechende Weiterbildungen und Eignung »verfällt« der Ausbilderschein.

Zu einer guten Ausbildung gehört auch, dass es **ausreichend Ausbildungspersonal** für eine angemessene Anzahl von Auszubildenden gibt. Die Anzahl kann, je nach Betreuungsaufwand, variieren. Als sinnvollen Standard sehen wir einen Betreuungsschlüssel von 1:8 an. Für eine adäquate Anleitung der Auszubildenden soll dem Ausbildungspersonal ein monatliches zeitliches Kontingent zur Verfügung stehen.

Die Rolle der Ausbildungsbeauftragten in den Betrieben ist zu stärken. Notwendig ist die Förderung einer engen Kooperation aller Ausbildungsakteure im Betrieb.

Digitales Lernen darf nicht zu einem Abbau von Ausbildungspersonal in den Betrieben sowie Lehrkräften an beruflichen Schulen führen. Ausbildung muss auch in Zukunft sowohl im Betrieb als auch der Berufsschule stattfinden.

Eignung der Ausbildungsbetriebe

Die Eignung der Ausbildungsbetriebe sollte verbindlich in einer **Verordnung für Ausbildungsstätten** geregelt werden. Damit würde auch die Überwachung und Beratung der Ausbildungsbetriebe durch die zuständigen Stellen handhabbarer.

Wir sehen großen Nachholbedarf in der Überprüfung der Ausbildungsbedingungen, Einhaltung von gesetzlichen Vorschriften und Ausbildungsqualität betrifft. Verstöße und die Nichteinhaltung gesetzlicher Regelungen und Verordnungen sind keine Kavaliersdelikte. Wenn die zuständigen Stellen und die Kammern ihrer Kontrollfunktion nicht nachkommen können, müssen **unabhängige Stellen / Kontrollinstanzen** geschaffen werden, die für die Qualitätssicherung und -entwicklung zuständig sind.

In gravierenden Fällen darf dabei auch vor **Sanktionen** – bis hin zum Entzug der Ausbildungsberechtigung – nicht zurückgeschreckt werden.

Gute Ausbildung und Qualifizierung für Lehrkräfte und Ausbildungspersonal

Die Umsetzung neuer Lehr- und Lernkonzepte setzt gut ausgebildetes sowie qualifiziertes Ausbildungspersonal und Lehrkräfte voraus. Ausbildungspersonal, Ausbildungsbeauftragte und Lehrkräfte brauchen ein Recht auf Weiterbildung.

Um zügig agieren zu können ist eine **Weiterbildungsoffensive für Ausbildungspersonal und Lehrkräfte** in den Betrieben und beruflichen Schulen notwendig. Hierfür ist eine ausreichende Freistellung sicherzustellen.

Erforderlich ist eine **medienpädagogische Grundqualifizierung** bereits in der Ausbildung des Personals und stetige, intensive Weiterbildung. Für die Erprobung und Implementierung neuer Unterrichtsformen sind entsprechende zeitliche Freiräume zu schaffen.

In der universitären Ausbildung von Lehrkräften ist es neben der Vermittlung inklusiver Lehr- und Lernmethoden ebenfalls notwendig, dass angehende Lehrer_innen darauf vorbereitet werden, mit den verschiedenen und heterogenen Herausforderungen und Aufgaben an beruflichen Schulen umgehen zu können.

1.1.5 Entwicklung von Berufsbildern und Neuordnungsverfahren

Die Neugestaltung von Aus- und Fortbildungsberufen, im Fachjargon »Ordnungsarbeit« genannt, wird von Staat, Wirtschaftsverbänden und Gewerkschaften gemeinsam im Konsens durchgeführt. Dadurch wird der Ausgleich zwischen den Anforderungen der Arbeitswelt und den Bedürfnissen der Auszubildenden und späteren Fachkräfte garantiert. Auch wenn dieses Konsensprinzip zwischen Sozialpartnern und Staat immer betont wird, findet sich im zentralen Gesetz der Berufsbildung, dem BBiG, bislang nichts dazu. Wir schlagen deshalb vor, die Beteiligung der Sozialpartner an der Ordnungsarbeit nach dem Konsensprinzip im BBiG verbindlich festzuschreiben.

Gerade mit Blick auf die Auswirkung Digitalisierung und dem Wandel der Arbeitswelt ist eine **stärkere Mitbestimmung der Arbeitnehmendenvertretungen** bei der Neuordnung von Ausbildungsberufen notwendig. Wenn es im Zuge der Digitalisierung zu einer Anpassung der Rahmenlehrpläne an beruflichen Schulen kommt, muss dies mitbestimmt erfolgen.

Die rasanten technologischen Veränderungen machen eine ständige Überprüfung und Aktualisierung der Ausbildungsrahmenpläne notwendig, damit Ausbildungsinhalte auf dem neusten Stand bleiben. Hier gilt es die **Verfahren zu beschleunigen und Anpassungsprozesse zu verkürzen**. Die Möglichkeit der Teilnovellierung von Berufsbildern soll in diesem Zusammenhang nur zur Überprüfung der Veränderungsbedarfe genutzt werden. Eine Teilnovellierung ersetzt keine vollwertige Novellierung von Berufen. Mit der Einführung von Zusatzqualifikationen in den Ausbildungsordnungen kann zeitlich begrenzt dem unterschiedlichen technologischen Stand der Ausbildungsbetriebe rechnung getragen werden. Dauerhaft müssen diese zusätzlichen Qualifikationsmöglichkeiten jedoch als regulärer Bestandteil in die Ausbildungsordnungen eingearbeitet werden.

Unter den Berufsbildern herrscht derzeit eine starke Ausdifferenzierung vor. Es existieren stark spezialisierte Berufe oder werden neu geschaffen. Dies kann letztlich dazu führen, dass Ausbildungen zu speziell werden und eine notwendige inhaltliche Breite verloren geht. Diese ist aber notwendig, um die berufliche Handlungskompetenz zu erhalten und eine Mobilität auf dem Arbeitsmarkt zu gewährleisten. Als Gewerkschaftsjugend setzen wir uns dafür ein, dass dort, wo es sinnvoll ist, Berufe zusammengefasst werden und dadurch auch eine bessere Übersicht bei den Berufsbildern erreicht wird.

1.1.6 Internationalisierung der Ausbildung

Die unbegrenzte Vernetzung Produktions- und Dienstleistungsstandorte weltweit verlangt eine stärkere Internationalisierung der Ausbildung. Junge Menschen müssen offen für andere Kulturen, Mentalitäten und Arbeitsweisen sein. Der Erwerb dieser Kompetenzen im Ausland muss gefördert und innerhalb der Berufsausbildung anerkannt werden. Der Zugang zu vorhandenen Angeboten des **internationalen Austauschs von Auszubildenden** (z. B. Auslandspraktika) muss erleichtert und Hürden gesenkt werden. Deshalb fordern wir, dass zukünftig auch stärker Auszubildende bei europäischen Austauschprogrammen berücksichtigt werden und diese strukturell deutlich ausgebaut werden. Insbesondere das Erasmusprogramm der EU muss einen stärkeren Fokus auf Auszubildende haben. Wichtig ist zu betonen, dass hierbei Auszubildende und Studierende nicht in Konkurrenz um die Mittel stehen dürfen. Bei allen Austauschprogrammen ist ein **betrieblicher Freistellungsanspruch** für Auszubildende notwendig.

Um internationalen Austausch zu fördern und Auszubildende in diesem Vorhaben zu stärken, sind Kurse zur Vermittlung der dafür notwendigen Kompetenzen im Qualifizierungsangebot in den Ausbildungsberufen zu ergänzen. Insbesondere ist die **Förderung von Sprachkompetenz** in der dualen Berufsausbildung notwendig.

Voraussetzungen zur **Anrechnung von im Ausland erworbenen Qualifikationen** müssen erleichtert und die Transparenz beruflicher Qualifikation und Abschlüsse im europäischen Kontext verbessert werden.

Wir sehen zudem die Notwendigkeit der Entwicklung von **europäischen Standards für Inhalt und Qualität der Berufsausbildung**. Ein erster Schritt war hierbei die Empfehlung⁶ des Rats der europäischen Union zu einem Europäischen Rahmen für eine hochwertige und nachhaltige Berufsausbildung⁷. Die DGB-Jugend fordert, dass dieser Rahmen im Rahmen der Europäischen Säule sozialer Rechte auch als Mindeststandards für eine Europäische Ausbildung festgelegt wird. Als verpflichtende Mindeststandards sind unter anderem vorgesehen: das Vorliegen eines Ausbildungsvertrags, die Festschreibung von Lernzielen, die Bezahlung von Auszubildenden, das Anrecht auf Sozialschutz, das Anrecht auf Berufsberatung und die Beteiligung der Sozialpartner bei der Ausgestaltung, Implementierung und Regelungen des Ausbildungssystems. Der Rat der Europäischen Union orientiert sich in den Kriterien zu großen Teilen an den Forderungen des Europäischen Gewerkschaftsbundes.⁸ Als Gewerkschaftsjugend setzen wir uns dafür ein, dass die Kriterien für eine hochwertige und nachhaltige Ausbildung verbindlich und somit die Mindeststandards für eine gute Ausbildung in Europa gesetzt werden. Wir fordern eine gute Ausbildung – europaweit!

1.1.7 Bedürfnisgerechte Ausbildung

Junge Menschen in Ausbildung haben unterschiedliche soziale Hintergründe, unterschiedliche formale Schulabschlüsse, unterschiedliche Lerngeschwindigkeiten und unterschiedliche Kompetenzen und Stärken, die mitgebracht werden. Eine **Ausbildung 4.0** achtet bei der Vermittlung von Inhalten auf die Heterogenität der Hintergründe der Auszubildenden/Berufsschüler_innen, berücksichtigt deren individuelle Bedürfnisse und wirkt inklusiv. Letztlich darf es im Zuge der

⁶ Quelle: Rat der EU 2018: <https://www.consilium.europa.eu/de/press/press-releases/2018/03/15/quality-and-effective-apprenticeships-council-adopts-european-framework/>

⁷ Der Rat nutzt hier die Übersetzung „Lehrlingsausbildung“ welche vorwiegend in Österreich genutzt wird.

⁸ Forderungen des ETUC: <https://www.etuc.org/en/pressrelease/council-adopts-trade-union-proposals-apprenticeships>

Aktualisierung und Modernisierung von Rahmenlehrplänen und Ausbildungsrahmenplänen für die Ausbildungsberufe nicht zu einer zusätzlichen Belastung der Auszubildenden kommen.

Wichtig bei der Berücksichtigung der individuellen Hintergründe und Bedürfnisse ist, dass auch aus eventuell ähnlichen Biografien von Auszubildenden/Berufsschüler_innen verschiedene Bedürfnisse wachsen. Diese Biografien gilt es zu verstehen und in die Ausbildung einzubeziehen. Stigmatisierung gilt es zu vermeiden. Vielmehr muss berücksichtigt werden, dass Ausschluss nicht nur entlang von Zuschreibungslinien (z. B. Geschlecht und Herkunft) geschieht, sondern auch entlang von Ausschlusslinien (z. B. Sprache) erfolgt.

Als Gewerkschaftsjugend erachten wir es für notwendig, dass bei der Gestaltung der Ausbildung die Heterogenität junger Menschen auf allen Ebenen stärker beachtet wird.

1.1.8 Mehr Zeit für (Aus)Bildung

Eine moderne und umfassende Ausbildung braucht Zeit. Als Gewerkschaftsjugend setzen wir uns für eine vollwertige und umfassende Ausbildung ein. In Zeiten der Digitalisierung ist sie Kernstück der Qualifizierung der Beschäftigten. Eine Berufsausbildung muss junge Menschen auf die Herausforderungen einer komplexen Arbeitswelt vorbereiten können. Dies kann nur mit einer **Mindestausbildungszeit von drei bzw. dreieinhalb Jahren** gewährleistet werden. Zweijährige Ausbildungsberufe, Teilqualifizierung und Modularisierung der Ausbildung lehnen wir entschieden ab. Sie führen in eine Einbahnstraße, die bereits zu Beginn des Berufslebens den Weg in geringer qualifizierte und somit auch in schlechter bezahlte Berufe vorgibt. Kolleg_innen mit zweijährigen Ausbildungen werden vielfach auf Einfacharbeitsplätzen eingesetzt, die nach Prognosen vor allem durch die Digitalisierung in hohem Maße substituierbar sind.

Wir stehen für eine Ausbildung, die die individuellen Belange und Bedürfnisse der Auszubildenden aufgreift und in die Ausbildung einbezieht. Je personalisierter und individueller Ausbildung gestaltet wird und je umfangreicher und komplexer die zu erlernenden Kompetenzen sind, desto mehr Zeit muss für deren Vermittlung zur Verfügung stehen. Dauerhaft wird mehr Zeit für Aus- und Weiterbildung notwendig werden. Wir müssen uns die Frage stellen, ob die aktuellen Regelausbildungszeiten aufgrund der notwendigen Veränderungen noch zeitgemäß bzw. realistisch sind. Aus unserer Sicht ist hier vielmehr über eine **Ausweitung der Regelausbildungszeit** zu diskutieren.

1.1.9 Durchlässigkeit

Die Digitalisierung verändert die Anforderungen an Qualifikation und Wissen der Beschäftigten. Für die komplexer werdenden Aufgaben sind umfassend ausgebildete Fachkräfte notwendig. Einschränkungen und Hürden in den Qualifizierungswegen können wir uns nicht leisten.

Daher gilt es, die **Durchlässigkeit zwischen beruflicher Bildung und Hochschulbereich** weiter zu verbessern. Ziel muss ein schrankenloser Übergang zwischen beiden Bildungsformaten sein. Dafür ist ein Ausbau an solchen Studienangeboten notwendig, die der Zielgruppe beruflich Qualifizierter gerecht wird. Darüber hinaus muss ein formaler Hochschulzugang ohne weitere Einschränkungen für alle Absolvent_innen einer anerkannten mindestens dreijährigen Berufsausbildung

eingrichtet werden. Um eine gute Ausbildung 4.0 zu gewährleisten sehen wir die Notwendigkeit einer Angleichung der Lerninhalte beider Bildungsformate. Die Curricula in den entsprechenden Studiengängen (insbesondere dem Dualen Studium) müssen um Anteile der dualen Berufsausbildung angereichert, die Rahmenpläne der dualen Berufsausbildung mit Elementen aus dem Studium erweitert werden.

1.1.10 Prüfung und Prüfungswesen

Ehrenamtliche Prüfer_innen

Das Prüfungswesen in der Berufsbildung hat eine herausragende Bedeutung. Basierend auf der bundesweiten Einheitlichkeit von Prüfungen und der paritätisch sozialpartnerschaftlichen Besetzung der Prüfungsausschüsse mit Arbeitgeber_innen, Arbeitnehmenden und Berufsschullehrkräften hat sich dieses Prüfungswesen bewährt. In diesen unabhängigen Prüfungsausschüssen wird die berufliche Handlungskompetenz geprüft und festgestellt. Dies wird durch die Tätigkeit ehrenamtlicher Prüfer_innen gewährleistet. Damit stehen ehrenamtliche Prüfer_innen an einer entscheidenden Schnittstelle der Qualitätssicherung in der Berufsbildung.

Im Rahmen der Digitalisierung ist von einer zunehmenden Komplexität der Berufsausbildung auszugehen, die sich auch auf die Prüfung und die Prüfungsorganisation auswirkt. Neue Lern- und Lehrinhalte müssen abgeprüft, neue Prüfungen entwickelt und ein hoher Qualitätsstandard gesichert werden. Daraus ergibt sich ein kontinuierlicher Qualifizierungsbedarf bei Prüfer_innen. Neben der Vermittlung komplexerer Prüfungsanforderungen und einem erhöhtem Zeitaufwand werden auch begleitende Betreuungsaktivitäten für das Prüfer_innenehrentamt nötig.

Wir fordern daher die Stärkung des Ehrenamtes im Prüfungswesen. Notwendig sind klare Regelungen zur bezahlten Freistellung für die Prüfer_innentätigkeit sowie ein bezahlter Weiterbildungsanspruch.

Schriftlicher Ausbildungsnachweis

Das Führen der schriftlichen Ausbildungsnachweise (Berichtsheft) wird in den Ausbildungsordnungen der meisten Ausbildungsberufe als verpflichtend vorgeschrieben und ist Zulassungsvoraussetzung für die Teilnahme an der Abschlussprüfung. Der_die Arbeitgeber_in muss den Auszubildenden laut Berufsbildungsgesetz (BBiG) in ihrer Arbeitszeit die Möglichkeit geben, das Berichtsheft zu führen, da es integraler Bestandteil der Ausbildung ist. Trotz dieser eindeutigen Regelung gaben laut Ausbildungsreport (2018) knapp ein Drittel der Auszubildenden an, ihren Ausbildungsnachweis »nie« während der Ausbildungszeit zu führen. Seit Oktober 2017 ermöglicht der erweiterte § 13 des BBiG den Ausbildungsnachweis auch in elektronischer Form zu führen. Es bleibt zu befürchten, dass durch diese Neuerung nun noch mehr Auszubildende ihren Ausbildungsnachweis außerhalb der Ausbildungszeit führen.

Es muss sichergestellt werden, dass der Ausbildungsnachweis sowohl in seiner digitalen als auch analogen Form in der Arbeitszeit geführt wird.

Moderne Prüfungen

Die Nutzung neuer digitale Arbeits- und Ausbildungsmittel verändern die Ausbildung. Dies muss sich auch in der Prüfung widerspiegeln. Dort wo es sinnvoll ist, sollen schriftliche Prüfungen auf digitale Prüfungsverfahren umgestellt werden. Den Prüfungsausschüssen müssen hierfür alle notwendigen Mittel zur Verfügung gestellt werden.

Eine moderne Ausbildung ist inklusiv gestaltet. Zur Überwindung von Sprachbarrieren ist die **Einführung von Mehrsprachigkeit in der Ausbildung** inklusive den Prüfungen notwendig.

Gleichzeitig muss sichergestellt werden, dass auch in Zukunft berufliche Handlungskompetenz und Fachwissen geprüft wird und das Lösen realer Anwendungssituationen im Vordergrund der Prüfungen steht. Multiple Choice als Abfragesystem von partiellem Faktenwissen ist hierbei nicht zielführend. **In Prüfungen müssen den Prüfligen daher alle notwendigen und im Arbeitsalltag üblichen Nachschlagewerke zur Verfügung gestellt werden.** Die Prüfungssituation soll möglichst nah an der beruflichen Praxis orientiert sein und Problemlösungssituationen im Arbeitsalltag simulieren.

Die Regelungen zur Freistellung der Auszubildenden vor den Zwischen- bzw. Abschlussprüfungen sind je nach Branche sehr unterschiedlich ausgestaltet. Ziel muss es sein, über alle Ausbildungsberufe hinweg eine **möglichst stress- und störungsfreie Vorbereitung auf die Prüfungen für Auszubildende** zu gewährleisten. Gerade für Auszubildende, die überwiegend im Schichtsystem ausgebildet werden, wie etwa im Hotel- und Gaststättenbereich, bedeutet der Einsatz bis zum letzten Tag vor der Prüfung eine erhebliche Belastung.

Die DGB-Jugend fordert für alle Auszubildenden sowie für Dual Studierenden eine **bezahlte Freistellung des letzten Arbeitstags vor allen Zwischen- bzw. Abschlussprüfungen** (schriftlich und praktisch/mündlich). Als Arbeitstag gilt jeder Tag der Woche, an dem im Betrieb oder der Dienststelle gearbeitet wird. Hierzu ist es notwendig, eine entsprechende Freistellungsregelung in das Berufsbildungsgesetz zu integrieren.

1.1.11 E-Learning

Der Einsatz von digitalen Endgeräten und digitalen Lernmedien kann individuelles Lernen unterstützen. Dabei gilt das Primat der Pädagogik vor der Technologie. Digitale Medien sind ein Mittel zum Zweck und kein Selbstzweck.

Die Einführung von E-Learning birgt Chancen sowie Risiken für alle Menschen, die zur Berufsausbildung beschäftigt sind, daher halten wir es für unerlässlich, dass Interessensvertretungen und Gewerkschaften gemeinsam den Einsatz neuer Lernmittel innerhalb der Ausbildungszeit mitgestalten und mitbestimmen. Wir sehen die Chance von E-Learning in einer Unterstützung des Lernprozesses.

Alle Maßnahme im Bereich des E-Learning gehören zur Ausbildungs- und Arbeitszeit. **Ein verpflichtender Privatkauf von Laptops, Tablets oder sonstigen mobilen Endgeräten muss ausgeschlossen werden.**

Im Rahmen der Bereitstellung und Nutzung von Lernsoftware muss Transparenz darüber herrschen, wer das Software entwickelnde Unternehmen ist, wer die Aktualisierungen und Updates zur Verfügung stellt und welche Kosten die Software erzeugt.

Es müssen **Richtlinien für Public-Private-Partnerships und Lernpartnerschaften** geschaffen werden, die die beruflichen Schulen vor Einflussnahme durch Unternehmen schützen und die pädagogische Autonomie der Schulen und des Lehrpersonals, den Bildungsauftrag als auch das Neutralitätsgebot von Schulen schützen. Eine Abhängigkeit von Geräten

und Programmen bestimmter Anbieter, der Einsatz lobbyistischer Unterrichtsmaterialien oder die Ausnutzung von Schulen als Werbeträger für Privatunternehmen muss verhindert werden.

Notwendig sind klare und transparente **Regeln zum Thema Datenschutz im Sinne der Auszubildenden/Berufsschüler_innen und Lehrkräfte**. Eine Verlagerung sensibler Daten von Auszubildenden/Berufsschüler_innen und Lehrkräften (elektronische Klassenbücher u. ä.) auf externe Server, die außerhalb der direkten Verfügung des Schulträgers liegen, lehnen wir ab. Dies betrifft insbesondere die Dokumentation von Fehlzeiten und Krankmeldungen sowie Leistungsbeurteilungen.

Für alle Bildungseinrichtungen der beruflichen Bildung sind auf gesetzlicher Ebene praxismgerechte und aufgabenangemessene **Regelungen hinsichtlich des Urheberrechtes** zu schaffen. Die Bildungseinrichtungen und die dort Beschäftigten brauchen Rechtssicherheit und Kompetenz im Umgang mit dem Urheberrecht und dem Datenschutz.

1.1.12 Gesetzliche Regelungsnotwendigkeiten

Zur Umsetzung vieler unserer Forderungen bedarf es Verbesserung bereits bestehender Gesetze. Wir haben konkrete Vorschläge, wo genau Ergänzungen im Gesetz notwendig sind.

Recht auf Weiterqualifizierung für zweijährige Ausbildungsberufe

Der theoretisch mögliche, aber während der Ausbildungszeit nur unzureichend umgesetzte Übergang (Durchstieg) von zwei- in dreijährige Ausbildungsberufe ist ein besonderes Problem in der dualen Berufsausbildung. Für Auszubildende in zweijährigen Ausbildungen fordern wir daher ein **gesichertes Recht auf Weiterqualifizierung** im BBiG und damit die Fortführung der Ausbildung bis hin zu einem vollwertigen Berufsabschluss.

Lehr- und Lernmittelfreiheit

Nach wie vor müssen nicht wenige Auszubildende verschiedene Materialien, wie zum Beispiel Fachliteratur, selbst bezahlen. Deswegen benötigen wir eine Klarstellung im BBiG, dass alle Lern- und Ausbildungsmittel, die für das Erreichen des Ausbildungsziels erforderlich sind, vom Ausbildungsträger – in aller Regel vom Betrieb – finanziert werden.

Mindestausbildungsvergütung

Dort, wo eine gesicherte tarifvertragliche Ausbildungsvergütung nicht gewährleistet wird, fordert die Gewerkschaftsjugend die Einführung einer gesetzlichen Mindestausbildungsvergütung (MiAV). Vorrang haben dabei stets die geltenden Tarifverträge. Die DGB-Jugend fordert eine MiAV in Höhe von 80 Prozent der durchschnittlichen tariflichen Ausbildungsvergütung über alle Branchen. So werden die Schwachstellen der jetzigen Regelung im BBiG beseitigt. Auf die MiAV darf keine Anrechnung von Kost und Logis, Fahrtkosten, Schulgeld sowie weitere zu leistende Bestandteile einer Ausbildungsvergütung, wie etwa Jahressonderleistungen, erfolgen. Überstunden sind gesondert zu vergüten.

Rechtssicherheit und einheitliche Regelungen für Berufsschulzeiten

Grundsätzlich gilt zwar, dass Auszubildende für die Teilnahme am Berufsschulunterricht und an Exkursionen der Berufsschule freigestellt werden müssen. Allerdings wird bei der Frage der Anrechnung von Berufsschulzeiten auf die Arbeitszeit zwischen volljährigen und minderjährigen Auszubildenden unterschieden. Das führt dazu, dass es immer noch zu viele Auszubildende gibt, die nach einem langen Berufsschulstag wieder zurück in den Betrieb müssen oder den

Berufsschultag vom Betrieb nicht anerkannt bekommen. Laut Ausbildungsreport der DGB-Jugend gaben fast 16 %⁹ der Auszubildenden an, dass sie teilweise die Zeiten des Berufsschulunterrichts im Betrieb nacharbeiten müssen. Als Gewerkschaftsjugend fordern wir eine **einheitliche Regelung zur Anrechnung der Berufsschulzeit**, die nicht nach dem Alter der Auszubildenden unterscheidet. Die Zeiten der Berufsschule müssen für alle Auszubildenden inklusive der Wege- und Pausenzeiten vollständig auf die betriebliche Arbeitszeit angerechnet werden. **Ein Berufsschultag muss, unabhängig von seinem Umfang, als vollständiger Ausbildungstag gelten.**

Ankündigungsfrist für Betriebe bei Nicht-Übernahme

Laut dem Ausbildungsreport (2018) der DGB-Jugend wissen fast 40 Prozent der Auszubildenden auch kurz vor dem Ende ihrer Ausbildung noch nicht, ob sie im Anschluss übernommen werden. Das sorgt für eine große Unsicherheit über die eigene berufliche Zukunft. Für den Fall einer beabsichtigten Nichtübernahme muss im Berufsbildungsgesetz (BBiG) eine **mindestens dreimonatige Ankündigungsfrist vor Ende der Ausbildung für Betriebe** verankert werden.

Stärkung des Prüfungswesens und Freistellung für Prüfungen

Wir fordern die Stärkung des Ehrenamtes im Prüfungswesen. Notwendig sind klare Regelungen im BBiG zur **bezahlten Freistellung für eine freiwillige Tätigkeit als Prüfer_in** sowie ein **Anspruch auf bezahlte Weiterbildung**.

Die DGB-Jugend fordert für alle Auszubildenden sowie für Dual Studierenden die gesetzliche Verankerung einer bezahlten Freistellung des letzten Arbeitstags vor allen Zwischen- bzw. Abschlussprüfungen (schriftlich und praktisch/mündlich) im BBiG. Als Arbeitstag gilt jeder Tag der Woche, an dem im Betrieb oder der Dienststelle gearbeitet wird. Hierzu ist es notwendig, eine entsprechende Freistellungsregelung in das Berufsbildungsgesetz zu integrieren.

Das BBiG als umfassendes Ausbildungsgesetz gestalten

Das BBiG hat sich als zentrale Grundlage der dualen Berufsausbildung in Deutschland etabliert – es schützt die Auszubildenden in den BBiG-Berufen vor Ausbeutung und Willkür während ihrer Ausbildung. Leider gilt das BBiG aber nicht für alle Ausbildungsformate. Weder alle existierenden Ausbildungsberufe, noch die Praxisphasen dualer Studiengänge sind vom BBiG erfasst. Die Ausbildung der Zukunft braucht aber klare und einheitliche Regelungen für alle Auszubildenden und dual Studierenden. Daher brauchen wir ein umfassendes Ausbildungsgesetz ohne Ausnahmen!

1.2 Ausbildungsinhalte und -methoden

Die neuen Anforderungen, die die Digitalisierung mit sich bringt, verlangen nach einer Veränderung in dem wie Lernen geschieht und wie Wissen vermittelt wird. Wir müssen uns die Frage stellen, welche Lerninhalte eine Ausbildung 4.0 braucht, um für die digitale Arbeitswelt zu qualifizieren. In den folgenden Absätzen stellen wir unsere Vorstellungen und Anforderungen an Qualifikationsinhalte und Ausbildungsmethoden für eine Ausbildung 4.0 vor.

⁹ Ausbildungsreport 2018.

1.2.1 Neues Lehr- und Lernkonzept

Die duale Berufsausbildung muss junge Menschen für die digitale Arbeitswelt qualifizieren, moderne Lehr- und Lernmethoden anwenden und hochwertige Ausbildungsbedingungen bieten. Dies gilt für Ausbildungsbetrieb und berufliche Schulen gleichermaßen. Daher werden im Folgenden die notwendigen Veränderungen für beide Lernorte zusammengefasst beschrieben. An denjenigen Stellen, an denen es Unterschiede gibt, wird dies gesondert hervorgehoben.

Paradigmenwechsel im Schul- und Ausbildungsverständnis

Die Digitalisierung der Arbeitswelt hat weitreichende Folgen sowohl für die Didaktik, die Lehr- und Lernarrangements, die Bildungspläne als auch für die Lern- und Arbeitsbedingungen. Die Duale Berufsausbildung der Zukunft muss auf den Umgang mit Komplexität, rasanter Dynamik der technologischen Entwicklungen und weltweiter Vernetzung vorbereiten können. Dafür ist eine andere Bildungsidee notwendig und verlangt einen Paradigmenwechsel im Schul- und Ausbildungsverständnis.

Statt wie bisher das Wissen einfach nur vorzugeben (Vermittlungsdidaktik), sollten Auszubildende viel stärker befähigt werden, sich Wissen selbst anzueignen (Ermöglichungsdidaktik). Dies meint in erster Linie die Förderung vom selbständigen Lernen und verlangt nach einem neuen Rollenverständnis in der Lehr- und Lernkultur. Reiner stoffzentrierter Frontalunterricht ist nicht mehr zeitgemäß.

Wandel der Rolle von Ausbildungspersonal und Lehrkräften

In einer modernen Berufsausbildung nehmen Ausbildungspersonal und Lehrkräfte eine neue Rolle ein. Sie fungieren als unterstützende Prozessbegleiter_innen und Lernbegleiter_innen. Ausbildungspersonal und Lehrkräfte finden sich dabei zugleich als Lernende und Lehrende wieder. Die Ermöglichung einer kontinuierlichen Weiterbildung im digitalen Bereich ist daher zentral.

Die Aufgabe des Ausbildungspersonals und der Lehrkräfte ist es, interdisziplinäres sowie projekt- und selbstverantwortliches Lernen der Auszubildenden zu fördern. Darüber hinaus fördern sie die Selbstorganisation von Auszubildenden und gehen auf ihre individuellen Bedürfnisse ein. So kann personalisiertes Lernen ermöglicht werden.

Ausbildungspersonal und Lehrkräfte schaffen eine inklusive und bedürfnisgerechte Umgebung, in denen die Auszubildenden/Berufsschüler_innen die Chance erhalten, sich das Wissen selbst anzueignen. Bedürfnisgerechtes und selbstgesteuertes Lernen heißt, ein positives Lernerlebnis zu fördern, Dialog unter- und miteinander zu ermöglichen, voneinander zu lernen und somit die Arbeit gemeinsam zu bewältigen. Das bedeutet, dass in der Ausbildung das Wissen nicht mehr nur rein vorgegeben wird, sondern vielmehr die Auszubildenden zu einer eigenständigen Aneignung des Wissens befähigt werden und gemeinsam miteinander und voneinander lernen können.

Neue Lernumgebung

Benötigt wird die Etablierung einer Lernumgebung, die selbstgesteuertes und selbstorganisiertes Lernen der Auszubildenden ermöglicht. Notwendig sind offene Zeitstrukturen und Freiräume. Auszubildenden muss die Freiheit und Gelegenheit zum Ausprobieren gewährt werden.

In Zeiten von Digitalisierung wird interdisziplinäres Arbeiten und Lernen immer wichtiger. Hierfür muss die Zusammenarbeit in Gruppen über Berufsgrenzen hinweg ermöglicht werden. Auszubildende sollen Erlernen systemisch und prozessorientiert (an betrieblichen Prozessen orientiert) zu denken und sich ihre Ziele selbst zu setzen. Hierfür soll das Lernen in Projekten (Projektarbeit) gefördert werden.

Auch in der Projektarbeit müssen Entgrenzungspotentiale kritisch reflektiert werden. Häufig werden Deadlines sehr eng gesetzt wodurch es in der entscheidenden Phase eines Projektes (Crunch-Time) zu übermäßig stressigen und belastenden Situationen für die Projektdurchführenden kommen kann, die ungesund sind und auf Dauer krank machen. Insbesondere ausufernde Arbeitszeiten spielen eine große Rolle. Die betroffenen Personen neigen unter Umständen dazu, ihre Arbeit zu Hause und außerhalb der Arbeitszeit zu erledigen, damit die nächste Deadline eingehalten wird.

In der dualen Berufsausbildung sollten daher geeignete Methodiken/Vorgehensweisen mit einer offenen Fehlerkultur gelehrt werden, damit Auszubildende lernen, sich selbst realistische Zielvorgaben bei möglichst gleichmäßiger Arbeitsverteilung zu setzen und diese auch umzusetzen. Arbeitszeitplanung muss daher Bestandteil von Projektarbeit sein, um der Entgrenzung in der Arbeit vorzubeugen. Ausbildungszeit muss im Betrieb und in der Berufsschule und nicht zu Hause in der Freizeit stattfinden.

Für selbstgesteuertes und selbstorganisiertes Lernen ist Austausch und Reflexion über die getane Arbeit unerlässlich. Notwendig ist daher die Etablierung regelmäßiger Reflexionsschleifen zwischen Auszubildenden, Lehrkräften an den beruflichen Schulen und Ausbildungspersonal in den Betrieben.

Verändertes Unterrichtskonzept an den beruflichen Schulen

An berufliche Schulen gilt es ein Angebot zu schaffen, was herausfordert – aber nicht unter- oder überfordert (kompetenzorientierter Ansatz). Ziel ist es, alle Auszubildenden/Berufsschüler_innen mitzunehmen. Dies erfordert einen inklusiven und individualisierten Unterricht, in dem individuelle Stärken erkannt, Defizite ausgeglichen und Erfolgserlebnisse geschaffen werden. Kleine Klassengrößen sind hierfür unumgänglich.

An beruflichen Schulen soll flächendeckend Projektarbeit in sinnvollem Maß eingeführt werden. Um die Umsetzung zu begünstigen soll dort, wo es sinnvoll ist, Blockunterricht (Montag bis Freitag) zur Anwendung kommen. Hierdurch kann die Gestaltung von Projektwochen ermöglicht werden. Es ist darauf zu achten, dass die Projekte stets anknüpfbar an betriebliche Ausbildung sind. Dies wird durch eine entsprechende Lernortkooperation ermöglicht.

Digitale Medien und die Nutzung von Lernmanagementsystemen, auf das Auszubildende/Berufsschüler_innen selbstständig zugreifen können, bieten im Rahmen von Projektarbeit große Hilfestellung.

1.2.2 Neue Kompetenzen und Inhalte

Ziel der Dualen Berufsausbildung muss es sein, dass Auszubildende/Berufsschüler_innen in die Lage versetzt werden, komplexe Handlungssituationen in ihrem beruflichen Arbeitsfeld zu verstehen, zu analysieren und dazu Lösungswege zu entwickeln. Darüber hinaus ist es wichtig, dass die Auszubildenden/Berufsschüler_innen die komplexen Zusammenhänge zwischen ihrer eigenen beruflichen Tätigkeit, der Arbeitswelt im allgemeinen und der Gesellschaft verstehen und begreifen können um daraus ebenfalls Schlüsse für ihre berufliche Handlungssituation ziehen zu können.

Der Einsatz und die Nutzung von Technik ist immer unternehmensspezifisch. Die Formulierung von Anforderungen an eine moderne Berufsausbildung befindet sich dabei stets in einem Spannungsfeld zwischen Hightech-Unternehmen und traditionellem Handwerksbetrieb und muss bei der Umsetzung neuer Ausbildungsinhalte Berücksichtigung finden.

Neben dem Umgang mit Abstraktion und Komplexität als Kernkompetenz, werden folgende digitale Kompetenzen benötigt:

- Datenkompetenz: Die Sensibilität im Umgang mit persönlichen Daten muss gefördert werden.
- Medienkompetenz: Die Digitalisierung ermöglicht schier unendliche Zugänge zu Wissenserwerb. Immer mehr Lernprodukte werden entwickelt und stehen zur Verfügung. Die Verwendung und der Umgang damit muss aber geschult und gelernt werden. Im Schulbereich weist die Vermittlung von digitalen Kompetenzen einen Geschlechterbias auf. Das heißt, junge Frauen werden im Bereich des digitalen Lernens weniger gefördert als junge Männer. Das liegt unter anderem daran, dass Mädchen ein geringes Technik-/Digitalinteresse unterstellt wird. Deshalb muss gerade in Bezug auf Digitale- und Medienkompetenz darauf geachtet werden, dass diese frei von Geschlechterstereotype vermittelt wird.
- Kompetenz für beständige Wissensaneignung- und erneuerung: Lebensbegleitendes Lernen ist in Zeiten von Digitalisierung wichtiger denn je. Hierfür müssen junge Menschen vorbereitet werden. Eine Kompetenz für beständige Wissensaneignung- und erneuerung muss bereits in der Ausbildung erlernt und gefördert werden.
- Soziale Kompetenz: Kompetenzen wie Kommunikations-, Konflikt- und Teamfähigkeit gehören zu den grundlegenden Kompetenzen im Arbeitsleben. Ebenfalls zu den grundlegenden Kompetenzen gehört die »Politische Bildung«. Sie muss im Lehrplan gestärkt werden. Der Erwerb von Wissen darf nicht nur auf fachliches Wissen begrenzt sein. Daher braucht das Fach »Politische Bildung« im Kontext der beruflichen Ausbildung einen neuen Stellenwert. Politische Bildung darf nicht nur darauf abzielen, Strukturen und Institutionen des politischen Systems der BRD zu vermitteln. Vielmehr geht es bei politischer Bildung darum, junge Menschen dazu zu befähigen, an der Gesellschaft selbstbestimmt zu partizipieren. Gerade für den beruflichen Kontext müssen deshalb Themen wie die Geschichte der Arbeiter_innenbewegung, die Rolle der Sozialpartnerschaft, die Aufgaben der Gewerkschaften und die Funktion betrieblicher Interessenvertretungsgremien vermittelt werden. Dabei werden auch wichtige methodische Fähigkeiten gefördert, wie z. B. Medienkompetenz, Sozialkompetenz und Problemlösefähigkeit. Damit ist die Verbindung von politischer Bildung und grundlegenden beruflichen Handlungskompetenzen deutlich erkennbar. Notwendig ist ein neues Konzept, dass die Grundzüge der politische Bildung Teil der beruflichen Ausbildung werden lässt und diesem Unterrichtsfach wieder mehr Bedeutung zuschreibt.

Digitale Kompetenzen müssen Kerninhalte in allen Berufen der dualen Ausbildung werden. Sie sollen als Selbstverständnis gelebt und stets mitgedacht werden. Sie befähigen, in der Ausbildung nicht nur »zu arbeiten«, sondern auch darüber hinaus Informationen und Wissen selbständig zu erarbeiten und – auch politisch - in Bezug zur Arbeitswelt und Gesellschaft setzen zu können.

Als Gewerkschaftsjugend erachten wir es für zwingend notwendig, dass folgende konkrete Inhalte Eingang in bestehende und neue Berufsbilder finden:

- Digitalisierung der Arbeit
- Datenschutz
- Informationssicherheit
- Fremdsprachenkenntnisse
- Grundlegende IT-Kenntnisse

1.3 Duales Studium

Eine komplexe digitale Wirtschaft braucht vielfältige berufliche Zugangswege. Die Notwendigkeit neuer Qualifikationen durch die Digitalisierung darf aber nicht dazu führen, dass in neuen Ausbildungsformaten gesetzliche Qualitätsstandards unterlaufen, Schutzmechanismen ausgehöhlt und die Beteiligung der Gewerkschaften an der Gestaltung der beruflichen Bildung eingeschränkt werden.

Jenseits der bisher im Berufsbildungsgesetz (BBiG) geregelten dualen Berufsausbildung hat sich insbesondere das duale Studium als neues Format in Kombination beruflicher und akademischer Ausbildung etabliert. Bereits über 100.000 Studierende nutzen die mehr als 1.500 angebotenen Studiengänge und verbinden betriebliche Praxiserfahrung mit akademischer Qualifikation.¹⁰

Allerdings gibt es eine Vielzahl qualitativ sehr unterschiedlicher Modelle. Bei ausbildungsintegrierten dualen Studiengängen, in denen dual Studierende zugleich eine Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf absolvieren, findet auch das BBiG Anwendung. Anders ist die Lage bei dual Studierenden in praxisintegrierten dualen Studiengängen. Sie sind in ihren betrieblichen Lern- und Praxisphasen i.d.R. nur auf der Grundlage eines privatrechtlichen Vertrages mit dem Betrieb tätig. Weder die gesetzlichen Schutzbestimmungen noch die Eignungs- und Qualitätssicherungskriterien der dualen Berufsausbildung greifen hier. So fehlen Mindeststandards für die Betreuung im Betrieb, ein Vergütungsanspruch sowie Regelungen bezogen auf die betriebliche Studien- und Einsatzplanung. In der Regel führt das Fehlen entsprechender Mindeststandards zu einer hohen Arbeits- und Lernbelastung der Studierenden.

Wir als Gewerkschaftsjugend setzen uns für gute Ausbildungs- und Studienbedingungen ein und sehen weitreichende Verbesserungen in der Qualität dualer Studiengänge als unbedingt notwendig an. Das bedeutet im Einzelnen:

Einheitliche Standards für duale Studiengänge

Ein duales Studium muss gleichermaßen die wissenschaftliche Befähigung und berufspraktische Kompetenzen auf hohem Niveau sichern. Wir sprechen uns in diesem Zusammenhang für länderübergreifende und hochschulübergreifende einheitliche Standards für duale Studiengänge aus. Die Bildungsform duales Studium gestaltet sich hinsichtlich der Formen, Übergangsmodele und Vertragsstrukturen vielfältig, flexibel und unübersichtlich. Notwendig ist daher eine rechtlich verbindliche und bundeseinheitliche Strukturierung dualer Studienangebote.

Der Akkreditierungsrat muss übergreifende Qualitätskriterien und -standards für das Duale Studium entwickeln und mit konkreten sowie verbindlichen Kriterien für die Gutachterinnen und Gutachter hinterlegen. Diese Standards müssen geeignet sein, um die Studierbarkeit, die wissenschaftliche Qualität des dualen Studiums und seine Vergleichbarkeit mit den traditionellen Abschlüssen sicherzustellen. Sie sollen ferner den Nachweis gemeinsamer Gremien der dualen Partner umfassen, die Lehrende, Studierendenvertretungen sowie Sozialpartner gleichberechtigt beteiligen. Diese Gremien sollen an der Studiengangkonzeption, der Qualitätsentwicklung und einer optimierten Abstimmung und Verknüpfung der Theorie- und Praxisphasen mitwirken.¹¹

¹⁰ Quelle: BIBB 2017, Duales Studium in Zahlen 2016.

¹¹ Quelle: DGB 2019, Position des DGB zum dualen Studium.

Die Sicherung und Entwicklung der Qualität in Studium und Lehre ist vorrangig Aufgabe der Hochschulen. Praktisch reichen die Hochschulgesetze aber nicht in die Betriebe. Da im dualen Studium der Betrieb, d. h. der betriebliche Praxispartner explizit Lehr- und Lernort ist, ist es notwendig diesen Bereich zusätzlich gesetzlich abzusichern.

Gesetzliche Schutzstandards und Qualitätssicherung für betriebliche Praxisphasen

Wie auch Auszubildende und dual Studierende in ausbildungsintegrierten dualen Studiengängen (mit Ausbildungsvertrag nach BBiG) brauchen dual Studierende in praxisintegrierten dualen Studiengängen Zugang zu den Schutzrechten und den Qualitätsstandards des BBiG. Dies kann nur mit der Ausweitung des Geltungsbereichs auf die betrieblichen Praxisphasen des dualen Studiums gewährleistet werden. Da dual Studierende während ihrer Praxisphasen weisungsgebunden und auf privatrechtlicher Vertragsgrundlage im Betrieb tätig sind, ist aus arbeitsrechtlicher Perspektive eine Ausweitung der arbeitsvertragsbezogenen Schutzrechte des BBiG/HwO auf die betrieblichen Praxisphasen des dualen Studiums rechtlich möglich und notwendig. Hier sind insbesondere die Inhalte der § 10–13, § 15–19, § 25–26 und § 51 BBiG zu nennen.

Vernetzung der Lernorte Betrieb und Hochschule sicherstellen

Charakteristisch für das Duale Studium ist, dass unter Aufrechterhaltung des Anspruchs der Wissenschaftlichkeit lange betriebliche Praxisphasen in das Studium integriert werden. Dabei müssen sowohl die Hochschule als auch der Praxispartner explizit Lernort sein und ihre Ausbildungsleistung klar definieren. Die konkreten Inhalte und Zuständigkeiten sind dazu im Studiengangskonzept sowie in einer zeitlichen und sachlichen Gliederung für die praktischen Phasen zu dokumentieren. Die inhaltliche Verzahnung der Lernorte soll auch durch die Anerkennung der Praxisphasen als Studienleistung (ECTS-Punkte) formalisiert sein. Hochschule und Praxispartner arbeiten eng zusammen und die Studierenden sind nicht nur in der Hochschule eingeschrieben, sondern auch vertraglich mit einem Ausbildungs- bzw. Studienvertrag an den Praxispartner gebunden (doppeltes Vertragsverhältnis).

Die Verzahnung der Lernorte Betrieb und Hochschule muss letztlich durch das Lehrpersonal gewährleistet werden. In diesem Zusammenhang sprechen wir uns für die Schaffung von betrieblichen Hospitationen für Lehrkräfte an Hochschulen aus. Diese müssen durch entsprechende Freistellungsmöglichkeiten sichergestellt werden.

Breite berufliche und soziale Handlungskompetenz sicherstellen

Auch dual Studierende sollen Zusammenhänge zwischen ihrer eigenen beruflichen Tätigkeit, der Arbeitswelt im Allgemeinen und der Gesellschaft verstehen und begreifen, um daraus Schlüsse für ihre berufliche Handlungssituation ziehen zu können. Dafür ist es notwendig, das Curriculum der Studiengänge um gesellschaftspolitische Komponenten, wie z. B. die Rolle der Sozialpartnerschaft und Bedeutung der Mitbestimmung zu erweitern.

Die vier zentralen Qualifikationsziele eines Studiums:¹²

- wissenschaftliche oder künstlerische Befähigung,
- Befähigung, eine qualifizierte Erwerbstätigkeit aufzunehmen,
- Befähigung zum gesellschaftlichen Engagement
- und Persönlichkeitsentwicklung,

sind auch für das duale Studium zu sichern. Duale Studienangebote dürfen nicht zu betriebsspezifisch gestaltet sein.¹³

¹² Quelle: Stiftung Akkreditierungsrat 2013, Regeln für die Akkreditierung von Studiengängen und für die Systemakkreditierung (Beschluss des Akkreditierungsrates vom 08.12.2009, zuletzt geändert am 20.02.2013), S. 11, <http://www.akkreditierungsrat.de>.

¹³ Quelle: DGB 2019, Position des DGB zum dualen Studium.

Zugang öffnen und Studierbarkeit sichern

Wir lehnen die vielfach betriebene Bestenauslese bei dualen Studiengängen ab. Hochschulen und ihre Praxispartner müssen einen leichteren Zugang für Menschen mit einer beruflichen Qualifikation aber ohne Hochschulzugangsberechtigung oder nur durchschnittlichen Abiturnoten schaffen.

Um allen Studienanfängerinnen und -anfängern den Studienstart zu erleichtern, ist es notwendig, dass die Hochschulen flächendeckend strukturierte Studieneingangsphasen implementieren und sowohl eine gute Betreuung als auch Beratungsangebote gesichert werden.

1.4 Fort- und Weiterbildung

Berufliche Bildung ist nicht mit dem Erwerb eines Berufsabschlusses beendet. Vielmehr erfordert die rasante technische Entwicklung einen lebensbegleitenden Lernprozess der in der Ausbildung beginnt und mit dem Ausscheiden aus dem Arbeitsleben endet. Hierfür benötigt es ein berufliches Bildungskonzept, das beginnend mit der Berufsausbildung aufeinander aufbauende und dauerhafte Weiterbildungen und damit berufliche Entwicklungsperspektiven (höhere Abschlüsse) ermöglicht. Hierfür ist ein uneingeschränkter Zugang zu berufliche Fort- und Weiterbildung zu gewährleisten. Es gilt die individuellen Entwicklungsmöglichkeiten nach einer Berufsausbildung attraktiv zu gestalten und eine Gleichwertigkeit zur akademischen Bildung herzustellen.

Für eine Steuerung von gleichberechtigter betrieblicher Fort- und Weiterbildung für alle Arbeitnehmer_innen sind die Mitbestimmungsrechte von betrieblichen Interessenvertretungen auszubauen. **Betriebs- und Personalräte sowie Jugend- und Auszubildendenvertretungen müssen durch eine Erweiterung des § 87 BetrVG das Recht bekommen, das Angebot an betrieblicher Weiterbildung und den Zugang zu betrieblicher Weiterbildung zu gestalten.**

Dem Bereich der Qualifizierung und der betrieblichen Weiterbildungsmöglichkeiten kommt durch die Digitalisierung eine gesteigerte Bedeutung zu. Neue Techniken, mit immer spezielleren Ansprüchen an die Beschäftigten, können zur Polarisierung der Belegschaft in niedrig- und hochqualifizierte Arbeitnehmer_innen führen. Deswegen müssen alle Beschäftigten unabhängig von der Betriebsgröße, dem Alter, der Position und des Geschlechts Weiterbildung nutzen können. Qualifizierungsbedarf über die gesamte Erwerbsbiografie macht Weiterbildung zu einem zentralen Baustein individueller Beschäftigungsfähigkeit und Arbeitszufriedenheit. Auch für die persönliche Weiterentwicklung und ein interessenorientiertes Bildungsangebot ist der Weiterbildungsbereich zu stärken.

Auch wenn die Teilnahme an Weiterbildung steigt, zeigt sich, dass 70 Prozent vor allem oft kurzfristige Anpassungsweiterbildungen, wie z. B. gesetzliche vorgeschriebene Arbeits- und Gesundheitsschutzweiterbildungen sind. Aktuelle Studien zeigen, dass selbst betriebliche Weiterbildung oft mischfinanziert ist und Arbeitnehmende hier zunehmend finanziell belasten. Diese kontinuierliche Verschiebung der finanziellen Lasten von Weiterbildung auf die Erwerbstätigen lehnt die Gewerkschaftsjugend strikt ab.

Es wird immer selbstverständlicher, bei finanziellen und zeitlichen Möglichkeiten, parallel oder abwechselnd Erwerbs- und Bildungszeiten zu kombinieren. Vor allem junge Beschäftigte und Höherqualifizierte nutzen bestehende Weiterbildungsangebote. Geringqualifizierte, Teilzeitbeschäftigte und Ältere haben im Vergleich eine weit geringere Weiterbildungsbeteiligung.

Für höher qualifizierende Berufsbildung (Aufstiegsfortbildung) nach BBiG sind in den Rechtsverordnungen bisher nur Prüfungs- und Zulassungsbestimmungen geregelt. Bei den Standards der Lernprozessgestaltung besteht eine Lücke, obwohl die allermeisten Prüfungsteilnehmer_innen in Aufstiegsfortbildungen sich über finanziell und zeitlich aufwändige Lehrgangskurse qualifizieren und dafür mit Steuermitteln durch das Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (AFBG, kurz: »Meister-BAföG«) gefördert werden. Für die Teilnehmer_innen von Fortbildungslehrgängen würde die **Verankerung von Fortbildungsrahmenplänen** eine deutlich höhere Transparenz der Lernprozessgestaltung bedeuten. Sie hätten die Möglichkeit, selbst zu überprüfen, ob Anbieter_innen für Lehrgänge alle Inhalte vermitteln. Dies dient letztlich auch der Qualitätssicherung der beruflichen Fortbildung. Zudem ermöglichen verbindliche Fortbildungsrahmenpläne auch eine pauschalisierte Anerkennung beruflicher Vorqualifikationen.

Wir fordern:

- ein **bundesweites Weiterbildungsgesetz**, das das Recht auf berufliche Weiterbildung festschreibt und über die Definition von Rahmenbedingungen, wie das Rückkehrrecht in den Betrieb und Mindeststandards der Angebote, beinhaltet. Insbesondere bei Einführung neuer Techniken und Produktionsweisen benötigen Beschäftigte einen Rechtsanspruch auf Weiterbildung und Qualifizierung. Dieses Gesetz darf landesrechtlich bereits gesetzte Qualitätsstandards nicht unterbieten. Berufliche Weiterbildung muss kostenlos ermöglicht werden, zum Beispiel zur/zum: Meister_in, Techniker_in, Betriebswirt_in, Technischer Betriebswirt_in und ähnliche berufliche Weiterbildungen. Dabei müssen die entsprechenden Beratungsangebote verbessert werden. Notwendig ist zudem ein Anspruch der Beschäftigten auf einen individuell zugeschnittenen betrieblichen Weiterbildungsplan.
- betriebliche Weiterbildung muss während der bezahlten Arbeitszeit oder einer **bezahlten Freistellung** für Bildungszwecke erfolgen. **Die Kosten sind vom Arbeitgeber zu tragen.**
- um für **mehr Transparenz der Angebote und eine bessere Beratungsqualität** zu sorgen, muss es gemeinsame, übergreifende Qualitätsstandards geben und die Zusammenarbeit zwischen staatlichen Strukturen, Weiterbildungsanbietern und Unternehmen ausgebaut werden. Z. B. muss kostenlose Kinderbetreuung für die Teilnahme von Eltern/Erziehungsberechtigte selbstverständlich sein.
- die Einrichtungen der Weiterbildung sind in die Lage zu versetzen, Konzepte für ein selbstbestimmtes Dasein und Handeln in einer von digitalen Medien und Technologien geprägten Arbeits-, Berufs- und Lebenswelt zu entwickeln und umzusetzen. Entsprechende Fort- und Weiterbildungsangebote sind zu entwickeln und bereitzuhalten. Die Konzepte müssen unmittelbar über die Arbeit bzw. den Beruf betreffenden Qualifizierungen hinausgehen und eine Reflexion der sich verändernden digitalisierten Gesellschaft einbeziehen. Speziell in der Weiterbildung ist die Förderung einer erwachsenenzentrierten Medienkompetenz notwendig.
- für die Weiterbildungsberatung und –angebote von Geflüchteten sind verstärkt öffentliche Mittel zur Verfügung zu stellen. Da hier die Nachfrage nach Berufsorientierung, Berufsvorbereitung, Ausbildung und Nachqualifizierung einschließlich akademischer Aufbaustudiengänge, die zu einem in Deutschland anerkannten Abschluss führen, besonders hoch ist.
- Das Ausschreibungsprinzip, nach dem die Weiterbildung oft an das billigste Angebot vergeben wird, führt zu einer Absenkungsspirale bei den Gehältern und Honoraren. Deshalb ist es durch eine **soziale Auftragsvergabe** abzulösen. Unterbeschäftigung im Weiterbildungssektor ist bestimmt entgegenzutreten.
- die Einführung eines **bundesweiten Bildungsurlaubgesetzes**, die bundesweite Anerkennung von Veranstaltungen als Bildungsurlaub und die verstärkte Bewerbung von Bildungsurlaub als Möglichkeit individueller und/oder beruflicher Weiterbildung. Dabei soll ein Anspruch auf mindestens 10 Tage Bildungsurlaub im Jahr unabhängig vom Status der Beschäftigung gelten.
- dass politische Bildung im Bereich der Weiterbildung aufgewertet wird. Weiterbildung darf nicht frei von politischer und sozialer Dimensionen gedacht werden.

- Gerade auch im Hinblick auf die Diskussion um die sogenannte »Höhere Berufsbildung« steigert die Verankerung von Fortbildungsrahmenplänen im BBiG die Akzeptanz und Attraktivität dieser Bildungs- und Qualifizierungsformate.

1.5 Arbeits- und Gesundheitsschutz

Ein guter Arbeits- und Gesundheitsschutz bleibt auch im digitalen Zeitalter die Grundlage für sicheres, gesundes und menschengerechtes Arbeiten.

Der Einsatz von neuen Technologien darf nicht zu einer Reduzierung der geltenden Arbeitsschutzbestimmungen führen. Da wo Menschen in direktem oder indirektem Kontakt mit technischen Geräten und Maschinen (z. B. Roboter) arbeiten, da wo neue Technologien direkt oder indirekt in die Arbeitsbedingungen eingreifen, muss für die notwendige Sicherheit der Beschäftigten gesorgt werden. Dazu sind vor allem neue Hilfsmittel wie Datenbrillen (Augmented Reality) oder Datenhandschuhe vor Einführung gründlich auf Arbeitsschutzaspekte hin zu überprüfen. Die für diese Bereiche geltenden betrieblichen Arbeitsschutzbestimmungen sind ebenfalls regelmäßig auf den Einsatz von neuen Verfahren und Techniken anzupassen. Dies gilt insbesondere für die Arbeitsstätten- und die Bildschirmarbeitsverordnung im Zusammenhang mit den Erfordernissen mobiler Arbeit.

Um die Beschäftigten vor auftretenden Gefahren der digitalen Arbeitswelt zu schützen, werden gesicherte wissenschaftliche Erkenntnisse in allen Fragen von Sicherheit und Gesundheit sowie menschengerechter Gestaltung der Arbeit immer wichtiger. Wir fordern daher **mehr staatliche Investitionen in Forschung zu Arbeit und Gesundheit im Bereich Digitalisierung.**

einstimmiger Beschluss des DGB Bundesjugendausschusses vom 17. Oktober 2019