

## **Leitantrag Bildung**

### **Zukunftsorientierte Bildung und Erziehung zwischen Anspruch und Realität**

Als Fortführung und Konkretisierung des vom dbb Gewerkschaftstages 2012 beschlossenen Leitantrages „Bildung – Menschenrecht und Herausforderung“ versteht sich das folgende Positionspapier mit dem Titel „Zukunftsorientierte Bildung und Erziehung zwischen Anspruch und Realität“.

#### **Präambel**

Unsere Gesellschaft steht vor gewaltigen Herausforderungen, deren Bewältigung ohne die entsprechende Befähigung der hier Lebenden Menschen unvorstellbar ist.

Die Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten der Menschen bilden dafür eine unverzichtbare Basis. Unser differenziertes Bildungs- und Ausbildungssystem muss auch zukünftig den sich vollziehenden Veränderungen in der Gesellschaft gerecht werden; denken wir nur an die Digitalisierung der Arbeitswelt und des Alltags einschließlich der mobilen Kommunikation sowie die Aufgaben der Migration, Inklusion und Integration vieler Menschen. Die Grundlagen der Demokratie und die Werte, die unser Gemeinwesen zusammenhalten, müssen von klein auf vermittelt werden.

Der Schlüssel zur Bewältigung dieser Herausforderungen liegt in der Bildung! Der Staat trägt dabei eine herausragende Verantwortung. Wir erwarten, dass unsere Bildungseinrichtungen (z.B. Kita, Schule und Hochschule ...) diesen Ansprüchen gerecht werden. Wir brauchen starke, aufeinander abgestimmte und zukunftsfähige Bildungseinrichtungen in staatlicher Verantwortung!

#### **Starke Bildungseinrichtungen brauchen...**

##### **... gut ausgebildetes Personal**

Eine hohe Ausbildungsqualität ist angesichts des existierenden Fachkräftemangels gerade bei Lehrenden und Erziehenden sicherzustellen.

Im Elementarbereich muss dem Ausbau der Betreuungsplätze eine Aufstockung des Personals folgen. Da die Bedeutung frühkindlicher Bildung allgemein anerkannt ist, darf bei den neu einzustellenden Erziehenden nicht zugunsten von Quantität auf Qualität verzichtet werden. Das bisherige an Fachschulen erworbene Ausbildungsniveau ist weiter auszubauen.

An den allgemeinbildenden Schulen müssen angesichts der immer komplexer werdenden Anforderungen Lehrende mit voller Lehramtsausbildung die Regel sein; dabei ist das Referendariat von angemessener Dauer und vergleichbarer Qualität unverzichtbar. Die erste und zweite Phase der Lehramtsausbildung muss kritisch begleitet und kontinuierlich qualitativ verbessert werden.

Auch an den beruflichen Schulen muss das grundständige Lehramt wie oben beschrieben der Maßstab bleiben. Seiten- und Quereinstiege sollten die Ausnahme sein und durch eine sorgfältige pädagogische Ausbildung begleitet werden.

Fortbildung ist wesentlich stärker zu fördern und vorrangig in der Dienstzeit anzubieten, um mit dem rasanten Tempo neuerer Entwicklungen wie Heterogenität und Diversität sowie zunehmender Digitalisierung Schritt zu halten.

### **... multiprofessionelle Teams**

Die Gruppen in Kitas, allgemeinbildenden und beruflichen Schulen werden immer heterogener. Pädagoginnen und Pädagogen haben immer anspruchsvollere Erziehungs- und Bildungsaufgaben zu erfüllen. Auch leistungsstarke Kinder brauchen individuelle Förderung. Um den unterschiedlichen Ansprüchen und Bedürfnissen aller Lernenden gerecht zu werden, braucht es multiprofessionell zusammengesetzte Teams, in denen neben dem klassischen Lehr- und Erziehungspersonal je nach Bedarf andere Professionen unterstützend eingesetzt werden. Darin liegt auch ein Beitrag zu mehr Chancengerechtigkeit.

### **... gesundheitsförderliche Rahmenbedingungen**

Immer mehr Aufgaben werden den Bildungseinrichtungen von der Gesellschaft übertragen. Die Belastung der Erziehenden und Lehrenden nimmt entsprechend zu. Mit Blick auf die Gesundheit der Kolleginnen und Kollegen bedarf dies einer stetigen Verbesserung der Gelingensbedingungen; dazu gehört zwingend ein erhöhter Personalschlüssel. Ein Baustein zur Entlastung der Lehrenden und Erziehenden sind z.B. kleinere Lerngruppen.

### **... Leadership**

Erziehende, Lehrende und die weiteren Mitglieder multiprofessioneller Teams haben Anspruch auf eine starke, motivierte und motivierende Führung, die die Arbeit des gesamten Personals einer Bildungseinrichtung orchestriert.

In krassem Widerspruch hierzu stehen unzählige unbesetzte Leitungsstellen, insbesondere an den Schulen. Führungspositionen müssen attraktiver gestaltet werden, indem die Führungsarbeit eine größere Wertschätzung erfährt, die Bezahlung verbessert, die Qualifizierung intensiviert und mehr Leitungszeit zur Verfügung gestellt wird. Nur so können mehr Nachwuchskräfte für Leadership in Education gewonnen werden.

### **... einen Staat, der sich für Bildung und Erziehung stark macht**

Bildung und Erziehung haben ihren Preis! Investitionen hierin führen jedoch zu einem Mehr an Wohlstand, persönlicher Zufriedenheit, gesellschaftlichem Frieden und einem Weniger an Transferausgaben. Bereits deswegen ist der Staat in der Pflicht, gleiche Bildungschancen zu garantieren. Er darf das Feld nicht zunehmend privaten, profitorientierten Bildungsanbietern überlassen.

Auch im Rahmen der föderalen Verantwortung ist daher der Bund stärker in die Pflicht zu nehmen. Rahmenbedingungen – wie Kita- und Schulbauten sowie Ausstattung der Bildungseinrichtungen mit digitaler Infrastruktur einschließlich deren Pflege – lassen sich auch unter Achtung der föderalen Strukturen durch eine signifikante Finanzierungsbeteiligung des Bundes realisieren.

Eine bessere Bezahlung im Tarifbereich ist notwendig, wirkt wertschätzend, erleichtert die Berufswahl und wirkt dem Fachkräftemangel im Bereich der Bildung und Erziehung entgegen.

Die Länder sind aufgefordert, sich klar zum Beamtenstatus für Lehrkräfte zu bekennen und für eine angemessene Besoldung in allen Bundesländern und allen Lehrämtern zu sorgen. Jedes Bundesland muss die für seine Schulformen erforderlichen Lehramtsbildungsgänge und die zur Bedarfssicherung notwendige Zahl an Studienplätzen anbieten. Beides minimiert das Abwerben von Personal zwischen den Ländern.