



Handlungsprogramm zur Steigerung der Attraktivität des Lehrberufs

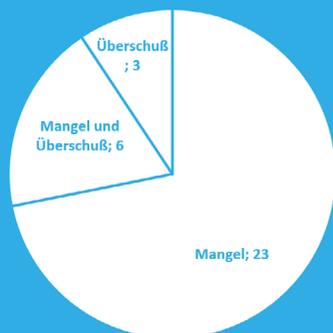
Verabschiedet vom Europäischen Ausschuss für den sektoralen sozialen Dialog für Bildung im Dezember 2023

Das EGBW und der EFEE und ihre jeweiligen Mitgliedsorganisationen sind sich einig, dass die folgenden Maßnahmen auf europäischer, nationaler und kommunaler Ebene umgesetzt werden sollen, um die Attraktivität des Lehrberufs in allen Einrichtungen des Bildungssektors zu erhöhen, einschließlich der Einrichtungen der frühkindlichen Bildung, der beruflichen Bildung, der Hochschulbildung und -forschung:

Anerkennung der Rolle der Sozialpartner im Bildungssektor und Verpflichtung zum sozialen Dialog

1. Die Sozialpartner müssen respektiert und sinnvoll in bildungs- und beschäftigungsbezogene Fragen auf allen Ebenen des Bildungssektors einbezogen werden, um den sozialen Dialog zwischen den verschiedenen Regierungsebenen und den Gewerkschafts- und Arbeitgeberorganisationen zu stärken.
2. Alle Beteiligten verpflichten sich zum sozialen Dialog und zu Kollektivverhandlungen sowie zur Förderung beider Instrumente auf europäischer, nationaler und kommunaler Ebene, um faire und inklusive Arbeitsbedingungen für Lehrkräfte, Schulleitungen und sonstiges Bildungspersonal zu gewährleisten.
3. Auf nationaler Ebene wird die Einrichtung eines Verfahrens gefördert, das die Klärung von Streitfragen durch die Institutionen ermöglicht, die gemäß nationalem Recht für die Vergütung von Lehrkräften zuständig sind.

Lehrkräftemangel in der Sekundarstufe I in Europa



Nach Anzahl der betroffenen Länder. Gleichzeitiger Mangel und Überschuß (Überangebot) hängen von den Fachgebieten ab. (Quelle: Europäische Kommission/EACEA/Eurydice, 2021)



Arbeitsbedingungen

4. Förderung angemessener Gehälter, die im Vergleich zu Stellen, die in der jeweiligen Rechtsordnung dieselben oder vergleichbare Qualifikationen erfordern, wettbewerbsfähig sind, und Beseitigung von Entgeltungerechtigkeiten durch Kollektivverhandlungen und Tarifverträge und/oder durch Einflussnahme auf die nationale Gesetzgebung zur Vergütung im öffentlichen Dienst unter Berücksichtigung der steigenden Lebenshaltungskosten in Europa und der EU-Richtlinie über angemessene Mindestlöhne in der Europäischen Union (EU/2022/2041)
5. Verpflichtung zu einem kooperativen und kollegialen Führungsstil in Bildungseinrichtungen und -systemen, um (a) die Voraussetzungen für ein positives Umfeld in Bildungseinrichtungen zu schaffen, das sich durch eine demokratische Kultur der Toleranz, Gleichstellung, einen respektvollen fachlichen Diskurs, Inklusion und Kooperation auszeichnet, und (b) das Lehren, Lernen und die Leistungsfeststellung zu verbessern
6. Förderung sicherer, planbarer und attraktiver Beschäftigungsbedingungen für Lehrkräfte am Anfang ihrer Berufslaufbahn, so wie in der EU-Richtlinie über transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen in der Europäischen Union (EU/2019/1152) dargelegt, um die Abbruch- bzw. Ausstiegsquote unter diesen Lehrkräften sowohl während der Ausbildung als auch in den ersten Berufsjahren zu senken
7. Genehmigung von Arbeits- und Arbeitszeitmodellen, die an die Bedürfnisse qualifizierter Lehrkräfte, Schulleitungen und des sonstigen Bildungspersonals angepasst sind und gleichzeitig die pädagogische Kontinuität für Schülerinnen und Schüler sowie für Studierende gewährleisten
8. Umsetzung von Maßnahmen zur Förderung einer gerechten und nachhaltigen Arbeitsbelastung, der beruflichen Mobilität, des Geschlechtergleichgewichts und der Gewinnung zusätzlicher Lehrkräfte, Schulleitungen und sonstigen Bildungspersonals
9. Umsetzung innovativer Maßnahmen, um Lehrkräfte in der Mitte und am Ende ihrer Berufslaufbahn zum Verbleib im Beruf zu ermutigen, z. B. Anpassung des Verhältnisses zwischen Lehrtätigkeit und anderen Verpflichtungen, sodass es dem erworbenen beruflichen Fachwissen und den Kompetenzen dieser Lehrkräfte entspricht und diese Kenntnisse und Fähigkeiten genutzt werden
10. Anerkennung des Umfangs, in dem die tatsächliche Arbeitszeit von Lehrkräften die Unterrichtszeit überschreitet, und angemessene Bewertung der tatsächlichen Arbeitsbelastung von Lehrkräften, einschließlich des Umfangs unbzahlter Überstunden.

Aus- und Weiterbildung von Lehrkräften

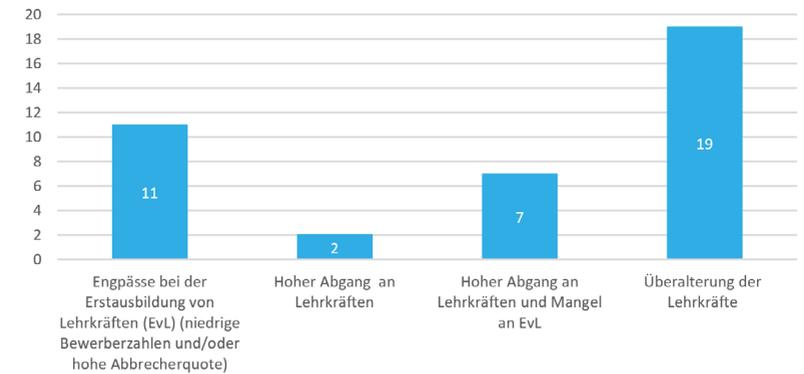
11. Anerkennung, Wertschätzung und Unterstützung der pädagogischen Kernaufgaben des Lehrberufs durch geeignete Instrumente und kontinuierliche berufliche Weiterbildung
12. Entwicklung neuer Strategien und Einführung von Programmen zur Reformierung des Bildungssektors, die auf die Erhöhung der Attraktivität des Lehrberufs abzielen, z. B. in der Ausbildung von Lehrkräften, im Referendariat, durch kontinuierliche berufliche Weiterbildung, angemessene Arbeitsbedingungen, eine gerechte und nachhaltige Arbeitsbelastung, berufliche Mobilität, die Förderung des Geschlechtergleichgewichts, die Gewinnung zusätzlicher Lehrkräfte, die Verbesserung der Konfliktmanagementfähigkeiten usw.
13. Entwicklung von Strategien, Reformen und Programmen, die hohe Standards in der Ausbildung von Lehrkräften, im Referendariat und in der kontinuierlichen beruflichen Weiterbildung gewährleisten und sicherstellen, dass diese stets relevant sind und wichtige Wandlungsprozesse (z. B. digital, grün usw.) berücksichtigen
14. Entwicklung förderlicher Einstiegswege und Mitarbeiterbindungsmaßnahmen durch die Verbesserung der Qualität des Referendariats und der Betreuung in Anerkennung der Tatsache, dass diese Programme eine Schlüsselrolle beim Einstieg frisch ausgebildeter Lehrkräfte in den Beruf spielen (da sie moderne, hochwertige Pädagogik und Didaktik, alternative Lernmethoden und moderne Lehrplangestaltung vermitteln und Ausbildungsmaterialien bereitstellen) und neben dem Einsatz hochqualifizierter Mentorinnen und Mentoren auch Leistungsfeststellungsverfahren beinhalten müssen, um die berufliche Sozialisierung der frisch ausgebildeten Kolleginnen und Kollegen zu unterstützen
15. Anerkennung der Verfügbarkeit kostenloser, qualitativ hochwertiger, inklusiver und barrierefreier Aus- und Weiterbildungsprogramme als entscheidend für die regelmäßige Aktualisierung der pädagogischen, emotionalen und sozialen Kompetenzen von Schul- und Hochschullehrkräften, und Förderung der Inanspruchnahme solcher Programme.

Lehrpläne und Autonomie

16. Neugestaltung von Systemen und Lehrplänen - wo Bedarf besteht, kooperativ und angemessen finanziert - durch die Einführung neuer Methoden und Formen der Arbeit mit Schülerinnen und Schülern bzw. Studierenden, um eine optimale Entwicklung in Übereinstimmung mit ihren Fähigkeiten und Vorlieben zu gewährleisten



Wichtigste Probleme im Zusammenhang mit der Anwerbung und Bindung von Mitarbeitern in Europa



Nach Anzahl der betroffenen Länder. (Quelle: Europäische Kommission/EACEA/Eurydice, 2021)

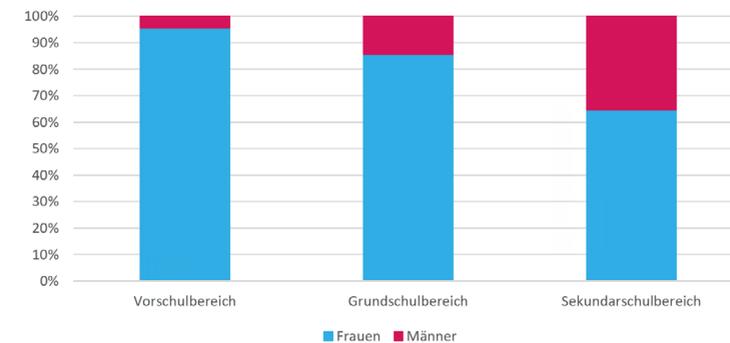
Investitionen zur Steigerung der Attraktivität der Lehre

17. Förderung von Investitionen in ein qualitativ hochwertiges, inklusives, attraktives und innovatives Bildungssystem, einschließlich gezielter Investitionen zur Gewährleistung eines angemessenen und unterstützenden Arbeitsumfelds für Lehrkräfte, Schulleitungen und sonstiges Bildungspersonal sowie zur Förderung eines qualitativ hochwertigen und inklusiven Unterrichts
18. Schaffung von Anreizen, einschließlich realistischer Karrierepfade und Aufstiegsmöglichkeiten, um Schulleitungen und Lehrkräfte zu ermutigen, zur Schaffung und Pflege einer Kultur der Zusammenarbeit beizutragen, die sowohl die Attraktivität des Lehrberufs steigert als auch für mehr Gleichstellung und bessere Ergebnisse für Schülerinnen und Schüler bzw. Studierende sorgt
19. Förderung nachhaltiger Investitionen und Anreizmechanismen, um die Beteiligung von Lehrkräften an der Ausbildung neuer Lehrkräfte und an Weiterbildungsprogrammen zu erhöhen.

Arbeits- und Gesundheitsschutz

20. Gewährleistung nachhaltiger, menschenwürdiger Arbeitsbedingungen – wie in der IAO-Agenda für menschenwürdige Arbeit (1999) definiert – und Förderung des Wohlbefindens, des Arbeits- und Gesundheitsschutzes von Lehrkräften durch die Unterstützung von Bildungseinrichtungen beim Management von Risiken und der Verringerung psychosozialer Belastungen, z. B. arbeitsbedingter Stress, Burnout, Depression, Arbeitsüberlastung, Extensivierung und Intensivierung der Arbeitsbelastung, die die Gesundheit von Lehrkräften beeinträchtigen und ein vorzeitiges Ausscheiden aus dem Beruf zur Folge haben können, so wie in den entsprechenden nationalen Arbeitsschutzgesetzen verankert
21. Verbesserung der Gesundheitskompetenz von Lehrkräften, Auszubildenden, Hochschullehrkräften, Schulleitungen, sonstigem Bildungspersonal, Arbeitnehmervertretern und Arbeitgebern im Bildungswesen, um sie stärker für die Bedeutung von Arbeits- und Gesundheitsschutzmaßnahmen und Gefährdungsbeurteilungen am Arbeitsplatz im Bildungswesen zu sensibilisieren
22. Wahrung des Rechts auf Abschalten, um Ungleichgewichte zwischen Berufs- und Privatleben von Lehrkräften, Schulleitungen und sonstigem Bildungspersonal zu vermeiden
23. Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben durch die Vermeidung und Kontrolle von übermäßiger Arbeitsbelastung und arbeitsbedingtem Stress
24. Förderung der Übernahme und Umsetzung der „Multisektoralen Leitlinien zur Bekämpfung von Gewalt und Belästigung im Arbeitsumfeld durch Dritte“ (2011) und Mitwirkung an deren Überarbeitung im Einvernehmen mit den anderen Unterzeichnern, um damit gleichzeitig für eine EU-Richtlinie zur Bekämpfung von sexueller Belästigung und Gewalt, die Umsetzung der EU-Rahmenrichtlinie für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz (89/391/EWG), die Charta der Grundrechte der Europäischen Union und die Ratifizierung des IAO-Übereinkommens (Nr. 190) über Gewalt und Belästigung einzutreten
25. Förderung der Nutzung interaktiver Onlineinstrumente zur Gefährdungsbeurteilung (OIRA) unter den Mitgliedsorganisationen für die Selbstbeurteilung im Bildungssektor, und Anpassung dieser Instrumente bei Bedarf
26. Eintreten für Investitionen, um gesunde, nachhaltige und resiliente Infrastrukturen für Bildungseinrichtungen zu gewährleisten.

Prozentualer Anteil weiblicher Lehrkräfte nach Bildungsbereichen in der Europäischen Union



(Quelle: Europäische Kommission, 2019)

Status des Lehrberufs

27. Förderung der beruflichen Autonomie und der akademischen Freiheit der Lehrkräfte und der beruflichen Autonomie der Leitungen von Bildungseinrichtungen, damit diese in einem kollegialen Prozess über den besten Ansatz entscheiden können, wie den Bedingungen vor Ort, den spezifischen Hintergründen und individuellen Bedürfnissen der Schülerinnen und Schüler bzw. der Studierenden innerhalb eines gegebenen Lehrplans entsprochen und eine qualitativ hochwertige und inklusive Bildung gewährleistet werden kann
28. Bewältigung der Herausforderungen in Bezug auf Gleichstellung und Vielfalt in Lehrkollegien durch eine entsprechende Einstellungs-, Beförderung- und Vergütungspolitik und -praxis, um Lehrkräfte zu gewinnen und zu binden, die in ihrer Gesamtheit die Vielfalt der Gesellschaft widerspiegeln, für die sie arbeiten
29. Ergreifen geeigneter Maßnahmen, um ein ausgewogeneres Verhältnis zwischen den Geschlechtern zu erreichen, das geschlechtsspezifische Entgeltgefälle zu beseitigen und möglichst attraktive und wettbewerbsfähige Arbeitsbedingungen und Gehälter zu gewährleisten, um die bestmöglichen Kandidatinnen und Kandidaten für den Lehrberuf zu gewinnen
30. Verbesserung des Status und der öffentlichen Wahrnehmung des Lehrberufs durch Kampagnen zur Werbung für den Beruf in der breiten Öffentlichkeit, insbesondere unter Schülerinnen und Schülern in der Sekundarstufe II, sowie durch die Zusammenarbeit zwischen den Sozialpartnern im Bildungssektor und den Bildungseinrichtungen bei der Kommunikation mit der breiten Öffentlichkeit

Folgemaßnahmen der Sozialpartner

31. Das EGBW und der EFEE sowie ihre jeweiligen Mitgliedsorganisationen verpflichten sich, drei Jahre nach der Verabschiedung des Handlungsprogramms die Umsetzung der hier vorgestellten gemeinsamen Maßnahmen der Sozialpartner zu bewerten.



Attractiveness of the Teaching Profession