



2020

**ETUCE  
CONFERENCE**

---

# **HINTERGRUND- DOKUMENT**

**Bildungsprofession stärken-  
eine Kampagne für Solidarität,  
Gleichberechtigung, Demokratie  
und Nachhaltigkeit**



ETUCE - EI European Region

## **ETUCE-CSEE**

Boulevard Bischoffsheim 15, B- 1000 Brussels  
secretariat@csee-etuice.org

**WWW.CSEE-ETUCE.ORG**

Veröffentlicht durch das Europäische Gewerkschaftskomitee für Bildung und Wissenschaft - Brüssel 2020  
Die vollständige oder teilweise Vervielfältigung dieser Veröffentlichung oder Teilen davon ist ohne Zustimmung gestattet. Allerdings ist auf  
das EGBW zu verweisen und es sind Kopien an das EGBW-Sekretariat zu schicken.

# INHALT

<b>VORWORT</b>	4
<b>EINLEITUNG</b>	6
<b>ZUKÜNFTIGE HERAUSFORDERUNGEN FÜR DEN LEHRBERUF</b>	8
<b>DIE ARBEITSWELT DER LEHRKRÄFTE: BERUFLICHE AUTONOMIE UND AKADEMISCHE FREIHEIT</b>	11
<b>VORBEUGUNG UND BEKÄMPFUNG VON BERUFSRISIKEN IM BILDUNGSWESEN</b>	14
<b>BILDUNG FÜR SOZIALEN WANDEL</b>	18
<b>DIE DIGITALE TRANSFORMATION UND DER SOZIALE WANDEL</b>	24
<b>FÖRDERUNG VON FORTSCHRITTEN AUF DEM WEG ZU GLEICHSTELLUNG UND INKLUSION</b>	33
<b>GEGEN DIE PRIVATISIERUNG UND KOMMERZIALISIERUNG DES BILDUNGSWESENS</b>	41
<b>BILDUNGSGEWERKSCHAFTEN IN SOLIDARITÄT FÜR EINEN STARKEN SOZIALEN DIALOG</b>	46
<b>ERNEUERUNG DER GEWERKSCHAFTEN ALS ALTERNATIVE: MOBILISIERUNG DER KOLLEKTIVEN KRAFT DER BILDUNGS-GEWERKSCHAFTEN</b>	49
<b>SCHLUSSFOLGERUNGEN</b>	53

# VORWORT

## Liebe Kolleginnen und Kollegen,

diese EGBW-Konferenz wird tatsächlich außergewöhnlich sein, und zum ersten Mal werden wir eine EGBW-Konferenz online abhalten.

2020 war ein Jahr der Herausforderungen für uns alle. Im Januar hatten wir kaum erwartet, dass der Ausbruch des COVID-19-Virus so starke Auswirkungen auf unser Leben, unsere Arbeit und unsere Bildungssysteme haben würde. Während die Krise für manche eine Zeit der Angst um ihre eigene Gesundheit und das Leben ihrer Lieben war und sie die negativen Auswirkungen des Virus auf ihre Beziehungen zu Verwandten und Freunden erlebt haben, war die Zeit der Quarantäne für andere ein Aufruf zur Mäßigung, eine Zeit der Reflexion und eine Gelegenheit, mehr Zeit mit ihrer engsten Familie zu verbringen. Wieder andere werden sich in einem Kontext finanzieller und wirtschaftlicher Belastungen, in dem demokratische Prozesse, Vertrauen und sozialer Zusammenhalt unter Druck stehen, schwer damit getan haben, zu arbeiten und sich gleichzeitig um ihre Familie zu kümmern.

In vielerlei Hinsicht hat diese Gesundheitskrise die bereits bestehenden Tendenzen, vor denen wir als Bildungsgewerkschaften schon lange gewarnt hatten, weiter verschärft.

Aus der Notwendigkeit heraus, die Gesundheit der Bürger zu schützen, schlossen die meisten Staaten ihre Grenzen und suchten nach nationalen Lösungen, anstatt einen universellen und kollektiven Ansatz anzustreben. In vielen Ländern unternahmen die Regierungen einseitige Schritte, ohne die Gewerkschaften einzubeziehen. Die Schließung von Bildungseinrichtungen und die rasche Umstellung auf Fern- und Online-Notfallunterricht zeigten, wie wichtig es ist, die Schulgemeinschaften mit den geeigneten Instrumenten und die Lehrkräfte mit einer hochwertigen Ausbildung auszustatten. Behörden, Entscheidungsträger, Eltern und Lernende wurden sich schnell der Bedeutung der sozialen, emotionalen und pädagogischen Aspekte des Unterrichts bewusst, die aus der Ferne nicht in der gleichen Weise vermittelt werden können wie in Schulen, Hochschulen und Universitäten.

Öffentliche Bildungseinrichtungen und ihre Lehrkräfte sind von entscheidender Bedeutung für die Gewährleistung eines gleichberechtigten Zugangs zu qualitativ hochwertiger Bildung für alle. COVID-19 hat bestätigt, dass Bildung für das Leben in unserer sich ständig wandelnden Welt beträchtliche öffentliche Mittel und Vertrauen in den Lehrberuf erfordert, um Lücken in der

Gesellschaft zu schließen und es den Lernenden zu ermöglichen, ihr volles Potenzial auszuschöpfen. Die Zukunft der Bildung kann nicht auf Privatisierung und Kommerzialisierung aufgebaut werden. Erfolgreiche Bildungssysteme hängen von gut vorbereiteten, engagierten und fair bezahlten Lehrkräften, Akademikern, Ausbildern und anderem Bildungspersonal ab, deren berufliche Autonomie respektiert und geschätzt wird.

Um die Lernenden darauf vorzubereiten, selbstbewusste und verantwortungsbewusste Bürgerinnen und Bürger in einer demokratischen Gesellschaft zu werden, die auf nachhaltige Umweltziele auf der Grundlage von sozialer Gerechtigkeit und Wohlbefinden hinarbeiten, müssen sich die Lehrkräfte in ganz Europa auf die Führung ihrer Gewerkschaften verlassen können. Bei der Erörterung unseres neuen Arbeitsprogramms und der Wahl der EGBW-Führungsspitze für 2021-2024 müssen diese Ziele im Vordergrund stehen. Wenn es etwas gibt, was uns diese Krise klar und deutlich vor Augen geführt hat, dann das, dass wir keine der aktuellen gesellschaftlichen Herausforderungen im Alleingang lösen können. Kein einzelner Staat und keine einzelne Regierung hat das Patentrezept. Wenn wir einen Wandel herbeiführen wollen, müssen wir gemeinsam an der Bewältigung der neuen Herausforderungen unserer modernen Gesellschaft arbeiten.

In ganz Europa werden wir in der Erholungsphase nach dieser Gesundheitskrise und darüber hinaus unsere Kräfte bündeln, um uns solidarisch für Demokratie, Gleichheit und Nachhaltigkeit in der Gesellschaft, in der wir leben, und für die Gesellschaft, in der wir in Zukunft leben wollen, einzusetzen.

Ich wünsche euch allen eine ergebnisreiche, inspirierende und erfolgreiche EGBW-Konferenz!



S. Flocken

**Susan Flocken**  
EGBW-Europadirektorin

# **EINLEITUNG**

Im Jahr 2020 erlebte die Welt eine beispiellose Gesundheitskrise. Die COVID-19-Pandemie hatte schwerwiegende Auswirkungen auf das Leben und das sozioökonomische Wohlergehen der Menschen, die nachhaltige Entwicklung und den Zusammenhalt innerhalb und zwischen unseren Gesellschaften. Die Bildungssysteme kämpfen mit den Folgen des Ausbruchs und den Maßnahmen, die einige Regierungen zur Eindämmung der Pandemie ergriffen haben. Unterdessen befindet sich Europa in einem enormen wirtschaftlichen Abschwung mit steigender Arbeitslosigkeit.

Die COVID-19-Pandemie rückte Herausforderungen in den Vordergrund, die es schon lange vor der Gesundheitskrise gab, wie das Fehlen umfassender nationaler Digitalisierungsprogramme für den Bildungssektor. Die Bildungssysteme in ganz Europa waren auf eine Krise, die einen Notfall-Fernunterricht erforderte, kaum vorbereitet. Dadurch haben sich Probleme wie Ungleichheiten beim Zugang zu Fernlehr- und Lernwerkzeugen sowie die mangelnde Schulung des Bildungspersonals im Hinblick auf den Einsatz von IKT-Werkzeugen im Unterricht verschärft. Um den Lehrberuf und den Bildungssektor auf das 21. Jahrhundert vorzubereiten, müssen wir uns dringend mit diesen Problempunkten und vielen anderen befassen.

Die Krise lenkte den Blick auf Ungleichheiten in allen Lebensbereichen, auch im Bildungssektor. Frauen sahen sich eher mit einer deutlichen Zunahme unbezahlter Betreuungsarbeit und prekären Beschäftigungsverhältnissen konfrontiert. Gefährdete Gruppen wie Menschen mit Behinderungen, ethnische Minderheiten, Migranten und Flüchtlinge wurden unverhältnismäßig stark benachteiligt, da Lehrkräften oft der Zugang zu beruflicher Weiterbildung und Unterstützung fehlt, die es ihnen ermöglichen würde, inklusive Lernräume zu schaffen. Die genannten Probleme sind jedoch nicht das Ergebnis dieser plötzlichen Krise. Sie sind die vorhersehbare Folge der Vernachlässigung des öffentlichen Sektors durch die Regierungen. Langfristige Maßnahmen werden notwendig sein, um Gleichstellung und Gerechtigkeit für alle zu gewährleisten und Bildung als öffentliches Gut und wesentlichen Bestandteil der Demokratie zu fördern.

Während einige versuchen, die Bildungspolitik auf Fragen der wirtschaftlichen Effizienz zu reduzieren, haben die Regierungen angesichts drängender wirtschaftlicher Probleme einseitige Entscheidungen getroffen. Diese Trends haben die charakteristischen Merkmale vieler europäischer Demokratien, wie z. B. gut funktionierende Systeme der Arbeitsbeziehungen, geschwächt. In ganz Europa werden der soziale Dialog und die Tarifverhandlungen durch den zunehmenden Einfluss der Unternehmen und die Verherrlichung der Marktmechanismen in der Bildungspolitik und der Regierungsführung untergraben, wodurch gerechte Gesellschaften gefährdet und Freiheit und Demokratie in Frage gestellt werden.

Auch der Kontext, in dem Lehrkräfte arbeiten, verändert sich: zunehmendes Misstrauen gegenüber öffentlichen Diensten wie dem Bildungswesen, Angriffe auf Gewerkschaften, Deregulierung des Arbeitsmarktes, Fragmentierung des Bildungspersonals, zunehmender Druck auf Lehrkräfte und andere Bildungsbeschäftigte, schwindende Ressourcen.

Die EGBW-Konferenz am 1. und 2. Dezember 2020 wird die Gelegenheit bieten, im Zuge der COVID-19-Erholung die bevorstehenden Herausforderungen für den Lehrberuf zu diskutieren. Wir werden ermitteln, wie die Bildungsgewerkschaften in Europa diese Herausforderungen in den kommenden Jahren angehen können. Dieses Hintergrunddokument soll die Grundlage für eine ergebnisreiche Debatte sein, indem es sachliche Beiträge und Denkanstöße zu einigen der hervorstechendsten Probleme bietet, denen sich unsere Bewegung stellen muss. Es schließt mit einer Reihe von Fragen, die die Debatte auf der Konferenz anregen und unterstützen sollen.

Dieses Dokument hebt neben beruflicher Autonomie die bestehenden und zukünftigen Herausforderungen hervor, denen sich der Lehrberuf stellen muss, und erörtert Bildung als Instrument für sozialen Wandel in lebenswichtigen Bereichen wie ökologisch nachhaltige Entwicklung, aktive demokratische Staatsbürgerschaft, Gleichstellung und Inklusion. Es befasst sich mit Bildung und dem digitalen Wandel unserer Gesellschaft, einschließlich der digitalen Kompetenzlücke und der Auswirkungen der künstlichen Intelligenz. Die Marktorientierung und Kommerzialisierung von Bildung werden ebenso erörtert wie die gewerkschaftliche Solidarität und der soziale Dialog im Zusammenhang mit umfassenderen politischen Entwicklungen. Das Dokument schließt mit einem Kapitel über die Erneuerung der Gewerkschaften.

# **ZUKÜNFTIGE HERAUSFORDERUNGEN FÜR DEN LEHRBERUF**

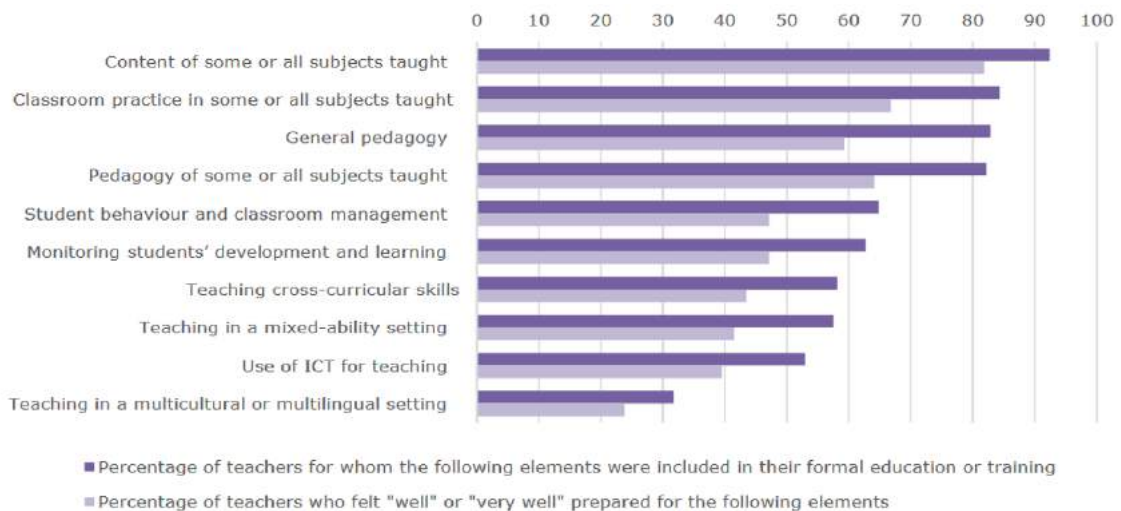




Seit vielen Jahren sieht sich der Bildungssektor mit einer wachsenden Erwartung konfrontiert, dass **Lehrkräfte und anderes Bildungspersonal die umfassenden allgemeinen Probleme der Gesellschaft** in und durch Bildung **angehen und lösen können**.

Die **PIAAC-Erhebung** (Programm zur internationalen Bewertung der Kompetenzen von Erwachsenen) der OECD zeigt, dass etwa 70 Millionen Europäer nicht über ausreichende **Lese-, Schreib- und Rechenkenntnisse** verfügen, während 40 % der EU-Bevölkerung keine digitalen Kenntnisse besitzen. Der OECD-Lernkompass 2030 definiert **'transformative Kompetenzen'** als eine Art von Wissen, Fähigkeiten, Einstellungen und Werten, die Lernende benötigen, um die Gesellschaft zu verändern und die Zukunft für ein besseres Leben zu gestalten.

Nicht zu vergessen ist das **multikulturelle Umfeld der europäischen Bildungssysteme**. Die TALIS-Studie 2018 der OECD zeigt, dass nach der Flüchtlingskrise 2015 in Europa 32 % der Lehrkräfte in Schulen arbeiten, in denen mindestens 1 % der Lernenden einen Flüchtlingshintergrund hat. Dieser Anteil erreicht in Finnland und Belgien 50 %, übersteigt in Zypern und Dänemark 60 % und liegt in Österreich bei 74 % und in Schweden bei 84,2 %. Was jedoch die Erstausbildung von Lehrkräften betrifft, so wurden nur 31,7 % der Lehrerinnen und Lehrer im Unterrichten in multikulturellen und mehrsprachigen Umfeldern geschult (OECD TALIS 2018).



Source: OECD, TALIS 2018.

Zusammen mit den Anforderungen, die sich auf das **Umfeld und die Art der Lehr- und Lernprozesse** auswirken, übt das Alter der **Lehrerschaft** weiteren Druck auf den Sektor aus. Die bevorstehenden Pensionierungswellen in diesem Sektor werden in der gesamten Region zu einem weiteren Lehrkräftemangel führen, wenn sich die Regierungen nicht verpflichten, den Lehrberuf sicherzustellen. Die OECD schätzt, dass eine Reihe von Ländern, darunter Italien, Bulgarien, Litauen, Estland und Lettland, bis **2030 etwa jede dritte Lehrkraft** ersetzen müssen. In der EU waren im Jahr 2017 32,8 % der Primarschullehrer und 39 % der Sekundarschullehrer mindestens 50 Jahre alt. In der Primarstufe lag der

Anteil der Lehrkräfte im Alter von 50 Jahren und darüber über 40 % in Italien (56,3 %), Bulgarien (48,1 %), Litauen (45,8 %), Estland (44 %), Griechenland (43,1 %), Tschechien (42,2 %) und Ungarn (40,6%).

Darüber hinaus hat sich die Situation aufgrund des demographischen Wandels verschlechtert, der zu einem starken Anstieg der Schülerpopulation, Schwierigkeiten bei der Gewinnung von Studirenden für die Lehrausbildung und geringen Erfolgen bei der Bindung sowohl von Lehramtsstudierenden als auch Lehrkräften an den Beruf geführt hat.

In ganz Europa hat es den Anschein, dass Lehrkräftemangel zu einer Politik führt, die davon ausgeht, dass Lehrkräfte im Lernprozess nicht notwendig seien, oder die plant, den **Lehrkräftemangel durch Deregulierung des Berufsstandes zu überwinden**. Der Monitor für die allgemeine und berufliche Bildung 2019 zeigt, dass viele Bildungssysteme, zum Beispiel in Deutschland, Litauen, der Slowakei und Luxemburg, neben dem/den Hauptmodell(en) der Erstausbildung von Lehrkräften alternative Wege in den Lehrberuf eingeführt haben. Dies impliziert eine kürzere Erstausbildung für Lehrkräfte und/oder die Einstellung von Lehrkräften aus anderen Sektoren, ohne dass eine Lehrbefähigung erforderlich ist.

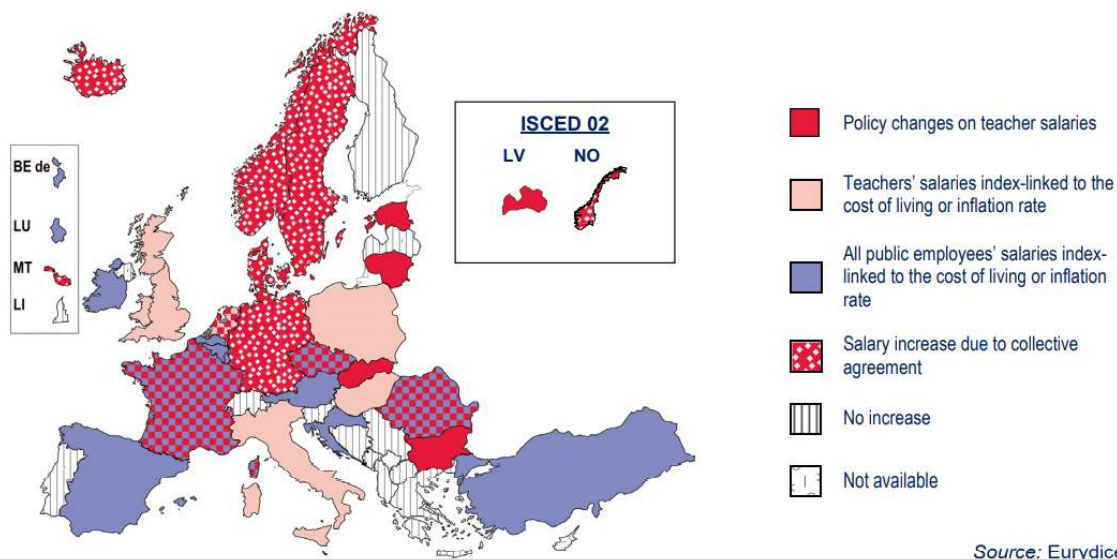


# **DIE ARBEITSWELT DER LEHRKRÄFTE:** BERUFLICHE AUTONOMIE UND AKADEMISCHE FREIHEIT



Das abnehmende Maß an beruflicher Autonomie für Lehrkräfte und anderes Bildungspersonal steht in direktem Zusammenhang mit deren schlechtem Status, Image und Gehältern.

In den OECD-Ländern betragen die Gehälter von Lehrkräften im Vorschul-, Primar- und allgemeinbildenden Sekundarbereich im Durchschnitt 78 % bis 93 % des Einkommens von Arbeitnehmern mit tertiärem Bildungsabschluss. Laut Eurostat sind die gesetzlichen Gehälter in den meisten europäischen Bildungssystemen 2017/18 gestiegen.



Eine effektive und nachhaltige öffentliche Finanzierung bleibt eine Grundvoraussetzung für institutionelle Autonomie und akademische Freiheit. In einer Reihe von Ländern, insbesondere in Teilen Süd- und Osteuropas, ist die Hochschulbildung jedoch nach wie vor stark unterfinanziert.

Im **Hochschul- und Forschungsbereich** war die akademische Freiheit ernsthaften Angriffen ausgesetzt. Im Pariser Kommuniqué von 2018 verpflichteten sich die Hochschulministerinnen und -minister nachdrücklich zur Förderung und zum Schutz der Grundwerte im gesamten Europäischen Hochschulraum (EHR) und erklärten, dass „*akademische Freiheit und Integrität, institutionelle Autonomie, Teilhabe von Studierenden und Hochschulpersonal an der Leitung der Hochschule sowie die öffentliche Verantwortung in der Hochschulbildung das Rückgrat des EHR bilden*“. Es hat jedoch erhebliche Unterschiede bei der Priorisierung verschiedener Grundwerte durch Regierungen und Hochschulleitungen gegeben.

Einerseits hat man sich stark auf den Schutz und die Förderung der institutionellen Autonomie in Bereichen wie Hochschulfinanzierung und Personalausstattung konzentriert. Dies ermöglicht den Universitäten beispielsweise die Erschließung alternativer Finanzierungsquellen oder bietet der Universitätsleitung **mehr Autonomie** bei der Einstellung und Entlassung von Bildungspersonal. Auf der anderen Seite wurden der Schutz und die Förderung der **akademischen Freiheit** weitgehend vernachlässigt und hat sich als ein **unterentwickelter Bereich für nationale und europäische politische Entscheidungsträger erwiesen**.

In ganz Europa erodierten die Systeme der Festanstellung in den letzten zwei Jahrzehnten, während befristete und Gelegenheitsarbeitsverträge kontinuierlich zugenommen haben. Hochschullehrkräfte, die mit dieser Art von Verträgen beschäftigt sind, sind oft von einer bedeutenden Mitwirkung an der Universitätsleitung ausgeschlossen. Ihre prekäre Beschäftigungssituation erschwert es ihnen, Sachverhalte zu hinterfragen und neue Ideen und kontroverse oder unpopuläre Meinungen vorzubringen, ohne ihre berufliche Laufbahn [aufs Spiel zu setzen](#).

In den letzten Jahren wurde in den Hochschulsystemen das Paradigma des ‚neuen öffentlichen Managements‘ eingeführt, inspiriert von Leitungs- und Organisationsmodellen, die in der Privatwirtschaft üblich sind. Auch in der **Leitung der Hochschulen haben bedeutende Veränderungen stattgefunden**, darunter wenige Plätze für Hochschullehrkräfte und Studierende in den Führungsorganen, weniger Wahlen für die Besetzung leitender Positionen an den Universitäten und die Schaffung zentralisierter Führungsteams, die im Interesse des Schutzes der ‚Marke Hochschule‘ eine größere Kontrolle darüber ausüben, was Hochschulbildungsbeschäftigte in der [Öffentlichkeit](#) äußern dürfen.

All diese Entwicklungen haben dazu geführt, dass die Teilhabe von Hochschullehrkräften an Entscheidungsprozessen zurückgegangen ist und es für Hochschullehrkräfte schwieriger geworden ist, ihr Recht auszuüben, die Arbeitsweise ihrer eigenen Institution zu kritisieren..

In der **frühkindlichen Bildung** wirken sich die Verkürzung der Zeit für das Spiel und die Forderung, die frühkindliche Bildung in die Grundschule zu verlagern, direkt auf die berufliche Autonomie von Lehrkräften und anderem Bildungspersonal aus. In der **allgemeinen Bildung** führt der Drang zu arbeitsmarktbezogenen Lehrplänen und zur Entwicklung entsprechender Fertigkeiten und Kompetenzen zu weniger Flexibilität für Lehrkräfte bei der Wahl ihrer Lehrmethoden und -materialien.



# VORBEUGUNG UND BEKÄMPFUNG VON BERUFSRISIKEN IM BILDUNGSWESEN



**In der Arbeitswelt sind Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz von zentraler Bedeutung für angemessene Arbeitsbedingungen.** Während die COVID-19-Pandemie ein längst überfälliger Weckruf für die breite Öffentlichkeit im Hinblick auf die Bedeutung von Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz war, ist Arbeitsschutz schon immer ein Eckpfeiler der Gewerkschaftsarbeit gewesen. Die Gewährleistung, dass ArbeitnehmerInnen bei der Ausübung ihres Berufes ihre Gesundheit nicht gefährden, bleibt auch heute noch, nach Jahrzehnten harter Arbeit der Gewerkschaften, Erfolgen und manchmal auch Rückschlägen, eine Priorität für die Kolleginnen und Kollegen in ganz Europa. Der Bildungssektor sieht sich seit langem mit diversen Problemen konfrontiert, wenn es um die Gesundheit und Sicherheit der Beschäftigten geht, von der Bekämpfung von Gewalt und Belästigung in Bildungseinrichtungen bis hin zur Bewältigung von Bedrohungen, die oft weniger greifbar und schwerer zu erkennen sind, wie z. B. **psychosoziale Risiken oder arbeitsbedingter Stress**. Die Bildungsgewerkschaften haben ebenfalls Alarm geschlagen, was die Auswirkungen des zunehmenden Einsatzes digitaler Technologien auf das psychosoziale Wohlbefinden von Lehrkräften und anderem Bildungspersonal angeht.

## PSYCHOSOZIALE RISIKEN IM BILDUNGSSEKTOR

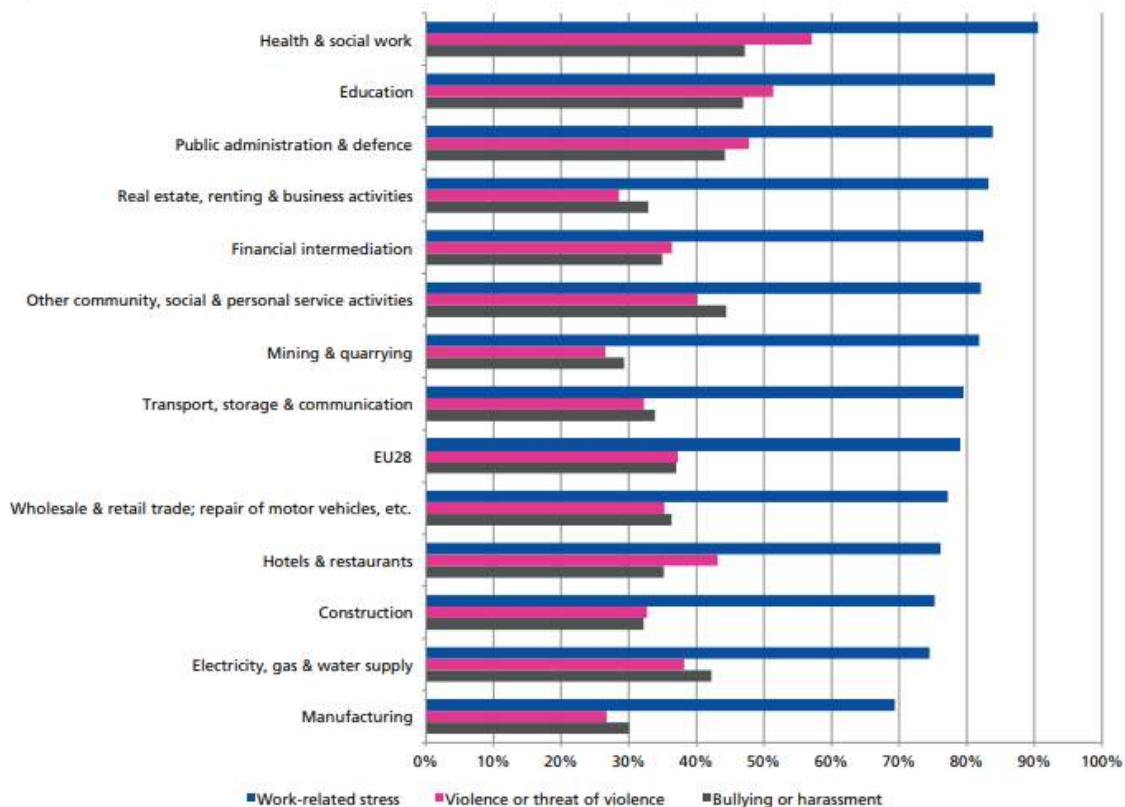
In einer [Studie](#) der EU-OSHA, der Europäischen Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz, aus dem Jahr 2014, gaben 25 % der Arbeitnehmer an, dass sie während der gesamten oder dem größten Teil ihrer Arbeitszeit arbeitsbedingten Stress erleben, und ein ähnlicher Anteil gab an, dass sich die Arbeit negativ auf ihre Gesundheit auswirkt. Bei der Untersuchung nach Sektoren waren psychosoziale Risiken im Gesundheits- und Sozialwesen am besorgniserregendsten, direkt gefolgt vom Bildungssektor. Die EU-OSHA erläuterte diese erschütternden Zahlen unter Bezugnahme auf die **emotionalen Anforderungen**, die für diese Arbeitsplätze charakteristisch sind, und definierte ‚emotionale Arbeit‘ als Arbeit, bei der man davon ausgeht, dass der Arbeitsinhalt die Arbeitnehmer emotional beeinflusst. Psychosoziale Risiken, wie arbeitsbedingter Stress und Burn-Out, beeinträchtigen in der Tat zunehmend die Gesundheit und das Wohlbefinden der Lehrkräfte. Lehrkräfte und anderes Bildungspersonal sind im Arbeitsumfeld mit einer komplexen Palette psychosozialer Gefahren konfrontiert, und diese Risiken sind die Hauptursache für Burnout bei Lehrkräften. Diese psychosozialen Gefahren im Bildungssektor nehmen viele Formen an: **Arbeits- und/oder Rollenüberlastung, mangelnde Unterstützung durch Bildungseinrichtungen, schlechtes Benehmen der Lernenden, körperliche oder geistige Erschöpfung, Druck im Hinblick auf Prüfungsergebnisse, Belästigung am Arbeitsplatz und Gewalt durch Dritte**.

TALIS 2018 bringt uns mehr Einblick in die Belange des Lehrberufs im Hinblick auf das Wohlbefinden von Lehrkräften am Arbeitsplatz, eine **wichtige Sicht auf die Attraktivität und Nachhaltigkeit des Lehrberufs**. Tatsächlich steht akuter Stress am Arbeitsplatz in engem Zusammenhang mit der Arbeitszufriedenheit der Lehrer und **ihrer Absicht, weiter zu unterrichten**: 18 % der Lehrkräfte geben an, an ihrem Arbeitsplatz unter viel Stress zu stehen, und 49 % berichten, dass zu viel Verwaltungsarbeit eine der Hauptursachen für Stress ist<sup>17</sup>. Der Bericht hebt hervor, dass Lehrkräfte, die angeben, viel Stress an ihrem Arbeitsplatz zu erfahren, **eher den Wunsch äußern, ihren Job innerhalb der nächsten fünf Jahre aufgeben zu wollen**.

Darüber hinaus geht aus dem Bericht hervor, dass psychosoziale Risiken bestimmte Kategorien von Arbeitnehmern stärker betreffen als andere: Hohe arbeitsbedingte Stressbelastungen sind bei **weiblichen Lehrkräften und Lehrkräften unter 30 Jahren** (in beiden Gruppen geben 20 % an, viel Stress ausgesetzt zu sein) häufiger als bei ihren männlichen Kollegen sowie Kollegen über 50 Jahren (15 % in beiden Gruppen). **Lehrkräfte, die an städtischen Schulen, öffentlichen Schulen und Schulen mit einem hohen Anteil an benachteiligten Schülern arbeiten, berichten ebenfalls häufiger über viel Stress.** In Bezug auf die Auswirkungen dieses Stresses geben 7 % der Lehrkräfte an, dass ihre Arbeit „ihre psychische Gesundheit stark beeinträchtigt“, während 6 % berichten, dass sie „ihre körperliche Gesundheit stark beeinträchtigt“, und 6 % der Lehrkräfte sind der Ansicht, dass ihre Arbeit „nie Raum für ihr Privatleben lässt“.

Auf europäischer Ebene verpflichtet die Rahmenrichtlinie von 1989 über Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes am Arbeitsplatz die Arbeitgeber zur Einführung vorbeugender Maßnahmen zum Schutz vor Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten. Dementsprechend **müssen psychosoziale Risiken in den Gesundheits- und Sicherheitsstrategien der Organisationen berücksichtigt werden.** Darüber hinaus haben die europäischen Sozialpartner die Bedeutung psychosozialer Risiken durch die Unterzeichnung der Rahmenabkommen zu arbeitsbedingtem Stress (2004) und zu Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz (2007) anerkannt. Diese Abkommen stellen eine Verpflichtung zur Entwicklung und Anwendung ihres Inhalts auf nationaler Ebene dar und erfordern daher eine weitere nationale Anpassung und Umsetzung.

Figure 26: Concern about work-related stress, harassment and violence, by sector (% establishments)





## **AUFKOMMENDE RISIKEN:** DIE AUSWIRKUNGEN DER NEUEN TECHNOLOGIEN AUF DAS WOHLBEFINDEN VON LEHRKRÄFTEN

Arbeit und Arbeitsplätze verändern sich ständig durch die Einführung neuer Technologien, Inhalte und Verfahren, durch Veränderungen in der Struktur der Arbeitskräfte und des Arbeitsmarktes sowie durch neue Formen der Beschäftigung und der Arbeitsorganisation. Diese Veränderungen können zu **neuen Risiken und Herausforderungen für die Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer** führen, die antizipiert und angegangen werden müssen, um auch in Zukunft sichere und gesunde Arbeitsplätze zu gewährleisten. Der Bildungssektor ist davon nicht ausgenommen, und die Einführung und zunehmende Nutzung digitaler Technologien am Arbeitsplatz wird für Lehrkräfte und anderes Bildungspersonal eine neue Bandbreite beruflicher Risiken mit sich bringen. Insbesondere während der COVID-19-Pandemie, als die meisten europäischen Bildungssysteme längere Schließungen und einen Übergang zu einem ausschließlich ferngesteuerten Unterricht durchführten, verschärften sich die Probleme, die sich aus dem Online-Unterricht ergeben. In einem Arbeitsumfeld, in dem der Kontakt während des gesamten Arbeitstages aufrechterhalten wird, erhöht das Aufkommen der Kommunikationstechnologien den **Druck von Arbeitgebern, Eltern und/oder Betreuern auf das Bildungspersonal, auch außerhalb der Arbeitszeit verfügbar zu sein**, und erzeugt so weitere Arbeitsbelastung. Darüber hinaus kann die wachsende Abhängigkeit von neuen Technologien bei der Erfüllung nicht pädagogischer Aufgaben, wie z. B. Verwaltungsarbeit, eine Vervielfachung der zusätzlichen Belastungen verursachen. Diese Faktoren können die Arbeitszeiten verlängern und die ohnehin schon hohe Arbeitsbelastung zusätzlich erhöhen, was zu mehr psychosozialen arbeitsbedingtem Stress führt. Darüber hinaus kann der erzwungene Einsatz neuer Technologien im Klassenzimmer zu einem Gefühl des Verlustes beruflicher Handlungsfähigkeit, zu zunehmendem arbeitsbedingtem Stress und zum Verlust des Vertrauens in die Ausübung der beruflichen Pflichten führen. Schließlich gibt die Frage des Datenschutzes und der elektronischen Sicherheit einschließlich Fragen der Cyber-Belästigung und der unzulässigen technologischen Überwachung und Erfassung von Daten des Bildungspersonals in den angeschlossenen Bildungseinrichtungen Anlass zur Sorge.

4

# BILDUNG FÜR SOZIALEN WANDEL



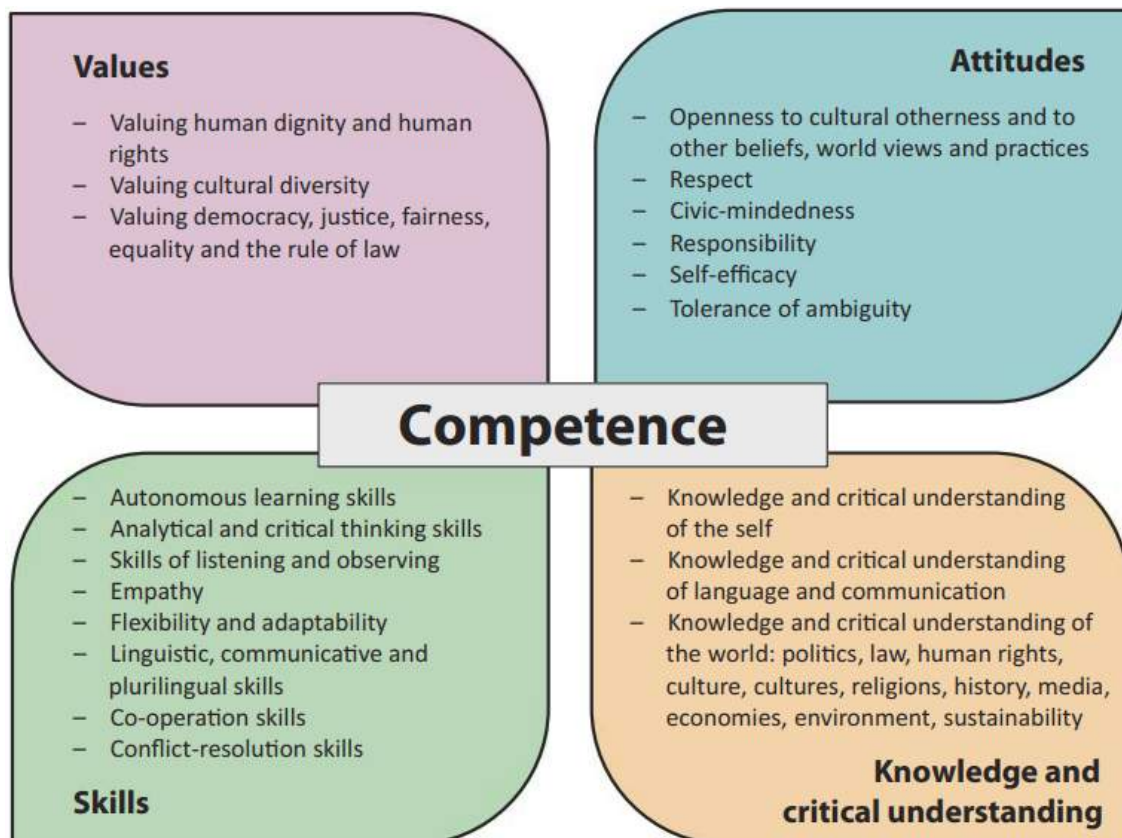
In einer zunehmend vernetzten und vielfältigen Welt, die durch soziale Medien beeinflusst wird, leben die Menschen mit einem ständigen Wandel und müssen sich an viele verschiedene Herausforderungen anpassen, wie **Innovation und Digitalisierung**, **Umweltzerstörung und Klimawandel**, antidemokratische und fremdenfeindliche Tendenzen und sogar Gewalt, Hass, Radikalisierung, Ungleichheit und Ausgrenzung. Lehrkräften und anderem Bildungspersonal kommt eine entscheidende Rolle bei der Unterstützung junger Menschen bei der Entwicklung zu aktiven und kritischen Staatsbürgern zu, die sich solidarisch zeigen, in der Lage sind, verantwortungsvolle Lebensentscheidungen zu treffen und aktiv an der Schaffung gerechterer, gleichberechtigter und nachhaltigerer Gesellschaften mitzuwirken.

## DEMOKRATISCHE STAATSBÜRGERSCHAFT UND MENSCHENRECHTSBILDUNG

In dieser Zeit der sich ausbreitenden Radikalisierung, des Extremismus und der Fremdenfeindlichkeit in Europa ist es von entscheidender Bedeutung, die **Grundwerte der Freiheit**, Toleranz, Demokratie, Gleichheit und Menschenrechte zu unterstützen. Lehrkräfte, SchulleiterInnen und anderes Bildungspersonal sind der Schlüssel zur **Förderung der demokratischen Staatsbürgerschaft und der Menschenrechtsbildung**. Die Entwicklung sozialer Kompetenzen und einer aktiven Staatsbürgerschaft sowie die Förderung von **Gerechtigkeit und sozialem Zusammenhalt** durch die Schulbildung sind wichtige Bestandteile des **OECD-Aktionsrahmens Bildung 2030** sowie des **UNESCO-Aktionsrahmens Bildung 2030** und des **Europäischen Referenzrahmens Schlüsselkompetenzen für lebenslanges Lernen**. Allerdings ist es angesichts der Vielfalt der politischen, historischen, religiösen, kulturellen und sozialen nationalen Hintergründe in Europa schwierig, eine gemeinsame Definition und gemeinsam geteilte Relevanz von ‚Staatsbürgerschaft und Grundwerten‘ wie Demokratie, Freiheit, Toleranz, Nichtdiskriminierung, Gleichheit und Solidarität zu finden. **Staatsbürgerliche Bildung** wird von der **UNESCO** definiert als „die Erziehung von Kindern von frühester Kindheit an zu klar denkenden und aufgeklärten Bürgern, die an gesellschaftlichen Entscheidungen teilhaben“. Darüber hinaus betont der „Europäische Referenzrahmen Schlüsselkompetenzen für lebenslanges Lernen“, dass die Bürgerkompetenz „den Einzelnen dazu befähigt, ausgehend von der Kenntnis der gesellschaftlichen und politischen Konzepte und Strukturen und dem Engagement für eine aktive und demokratische Beteiligung umfassend am staatsbürgerlichen Leben teilzunehmen“.

Laut der **EURYDICE-Studie** 2017 war die staatsbürgerliche Erziehung in allen untersuchten Ländern Teil der nationalen Lehrpläne für die allgemeine Bildung. Gleichzeitig gab es in fast der Hälfte der Länder keine Regelungen bzw. Empfehlungen zur Entwicklung von Kompetenzen im Bereich staatsbürgerlicher Erziehung für angehende Lehrkräfte im Rahmen der beruflichen Erstausbildung. Dies steht im Widerspruch zur EU-Rats-**Empfehlung** zu Schlüsselkompetenzen für lebenslanges Lernen (2018), in der es heißt, dass „*die Lehrkräfte durch Maßnahmen unterstützt und befähigt werden sollten, eine offene Lernkultur und -umgebung zu schaffen und mit unterschiedlichen Lerngruppen zu arbeiten, um staatsbürgerliche Kompetenzen zu vermitteln, das gemeinsame europäische Erbe weiterzugeben, gemeinsame Werte zu fördern und als Vorbild für die Lernenden zu fungieren*“.

Die Ergebnisse des [Forschungsberichts](#) „Herausforderungen und gute Praxis im Zusammenhang mit der Förderung von politischer Bildung und der Werte der Freiheit, Toleranz und Nichtdiskriminierung durch Bildung“ des vom EGBW geleiteten Projekts [EU CONVINC](#) zeigen, dass es dringend notwendig ist, Lehrkräfte und SchulleiterInnen bei der Vermittlung von Bürgererziehung zu unterstützen und kritisches und analytisches Denken zu fördern. Die Ergebnisse unterstrichen auch die Forderung nach einer **demokratischen Schulkultur**, die Raum für Debatten über kontroverse Themen bietet und auf der aktiven Beteiligung von Lernenden und Lehrkräften beruht. Darüber hinaus wurde deutlich, dass entsprechende politische Rahmenbedingungen erforderlich sind, die Aktivitäten innerhalb und außerhalb der Lehrpläne verbinden, einschließlich der Unterstützung von Kindern und Jugendlichen, damit sie sicher, effektiv, kritisch und verantwortungsbewusst an einer Welt mit sozialen Medien und digitalen Technologien teilhaben können.



Europarat. [Competences for Democratic Citizenship Culture](#). 2016.

## AKTIVE DIGITALE STAATSBÜRGERSCHAFT

Es ist von entscheidender Bedeutung, dass wir lehren, wie man digitale Technologien einsetzt und wie man sie in angemessener Weise nutzt. Natürlich bieten die neuen Technologien Möglichkeiten, leicht auf Informationen und Kommunikationsmittel zuzugreifen und sich auf innovative Weise in der Gesellschaft zu engagieren. Sie bringen jedoch auch diverse Risiken mit sich, die im Bildungswesen angegangen werden müssen, darunter Fragen des Online-Datenschutzes, die Gefährdung durch Fake News sowie Cyber-Mobbing und Belästigung. Der Europarat hat die digitale Staatsbürgerschaft definiert als *„die Fähigkeit, sich positiv, kritisch und kompetent in der digitalen Umgebung zu bewegen, sich auf die Fähigkeiten effektiver Kommunikation und Kreation zu stützen und Formen der sozialen Teilhabe zu praktizieren, die die Menschenrechte und die Würde des Menschen durch den verantwortungsvollen Einsatz von Technologie respektieren“*. Lehrkräfte und anderes Bildungspersonal stehen an vorderster Front, wenn es darum geht, verantwortungsbewusstes Online-Verhalten und kritisches Denken bei der Interaktion auf digitalen Plattformen zu vermitteln.

## BILDUNG UND SOZIALER WANDEL FÜR EINE ÖKOLOGISCH NACHHALTIGE ENTWICKLUNG

Bildung spielt eine wichtige Rolle bei der Bewältigung ökologischer Herausforderungen für den sozialen Wandel und die nachhaltige Entwicklung der Welt. Es liegt auf der Hand, dass die Diskussion über Bildung und Umweltfragen breiter angelegt ist als irgendein einzelnes Bildungsthema. Es ist eine Diskussion über sozialen Wandel, bei der Gewerkschaften solidarisch für eine kollektive Gesellschaft zusammenarbeiten, die auf den Prinzipien der Demokratie, sozialen Gerechtigkeit, Fairness und Nachhaltigkeit beruht. Darüber hinaus ist dies ein Thema, das weltweit internationale Solidarität erfordert.

Laut [UNESCO](#) *„ist Bildung von entscheidender Bedeutung, wenn es darum geht, der Bevölkerung zu helfen, die Auswirkungen des Klimawandels zu verstehen und zu bewältigen, und Veränderungen in Einstellungen und Verhaltensweisen zu fördern, die notwendig sind, um die Ursachen des Klimawandels anzugehen, nachhaltigere Lebensweisen anzunehmen und Fähigkeiten zu entwickeln, die verschiedene Wirtschaftsmodelle unterstützen, sowie um sich an die Auswirkungen des [Klimawandels](#) anzupassen“*. Bildung für nachhaltige Entwicklung ist ein Bestandteil des vierten Ziels für eine nachhaltige Entwicklung (SDG) betreffend Bildung, während das 13. Ziel Handeln für den Klimawandel die Verbesserung der Aufklärung über den Klimawandel beinhaltet. Darüber hinaus führt das [Rahmenübereinkommen der Vereinten Nationen über Klimaänderungen](#) (UNFCCC), ein internationales Umweltabkommen, das 1992 in Rio de Janeiro unterzeichnet wurde, die Bedeutung der Entwicklung und Durchführung von Bildungs- und Aufklärungsprogrammen über den Klimawandel und seine Auswirkungen ein, einschließlich der „Ausbildung von wissenschaftlichem, technischem und leitendem Personal“ und der „Entwicklung und des Austauschs von Bildungs- und Aufklärungsmaterial“. Das jüngste [Pariser Abkommen über den Klimawandel](#) geht noch weiter und fordert die Zusammenarbeit zwischen den Ländern bei diesen Maßnahmen.

Heute haben sich globale Bewegungen, die darauf abzielen, Regierungen zur Einführung von Maßnahmen gegen den Klimawandel zu zwingen (wie z. B. #FridaysForFuture und #Climatestrike), bereits unter vielen SchülerInnen und Studierende in Europa verbreitet, die mit massiven Online-Veranstaltungen zum Handeln auffordern, oder in der Zeit vor COVID-19 vor Parlamenten und lokalen Rathäusern protestierten. Es wird zunehmend gefordert, dass sich Lehrkräfte, Hochschullehrkräfte und anderes Bildungspersonal mit den **Ursachen und Folgen des Klimawandels** und mit möglichen Maßnahmen zur Verlangsamung der Umweltzerstörung auseinandersetzen, sie kritisch diskutieren und **im Unterricht behandeln**. Dennoch fehlt in den nationalen Lehrplänen auch jetzt noch, im Jahr 2020, die Bildung in Umweltfragen und Klimawandel fast vollständig, abgesehen von einigen wenigen Diskussionen in spezifischen Fächern wie Biologie oder Umweltkunde. Laut [Weltbildungsbericht 2016](#) haben etwa drei Viertel der 78 untersuchten Länder nachhaltige Entwicklung in ihre Lehrpläne aufgenommen. Im Jahr 2020 war [Italien](#) das erste EU-Land, das den Unterricht zum Thema Klimawandel in den Schulen zur Pflicht gemacht hat. 33 Stunden, also etwa eine pro Schulwoche, sind dem Thema Klimawandel und **nachhaltige Entwicklung** gewidmet. Die im Januar 2020 veröffentlichte Mitteilung der Europäischen Kommission über den [europäischen grünen Deal](#) enthielt einen Artikel über die 'Aktivierung der allgemeinen und beruflichen Bildung', in dem drei Punkte genannt wurden:

- Erarbeitung eines europäischen Kompetenzrahmens, der dazu beitragen soll, Kenntnisse, Fähigkeiten und Einstellungen in den Bereichen Klimawandel und nachhaltige Entwicklung zu entwickeln und zu bewerten; außerdem Bereitstellung von Hilfsmaterialien und Erleichterung des Austauschs bewährter Verfahren in EU-weit vernetzten Ausbildungsprogrammen für Lehrkräfte ;
- Ausstattung der Mitgliedsstaaten mit neuen finanziellen Ressourcen, um Schulgebäude und den Schulbetrieb nachhaltiger zu gestalten;
- Gewährleistung einer proaktiven Umschulung und Höherqualifizierung der europäischen Arbeitskräfte, die notwendig sind, um die Vorteile des ökologischen Wandels zu nutzen.

Obwohl die Umwelterziehung in alle Ebenen und Aspekte des Bildungssystems integriert und von nachhaltigen und angemessenen technischen, finanziellen und personellen Ressourcen aus dem öffentlichen Haushalt begleitet werden muss, um einen tatsächlichen sozialen Wandel herbeizuführen, wird in der Mitteilung der Europäischen Kommission [Stärkung der europäischen Identität durch Bildung und Kultur](#) die Befassung mit Umweltfragen in den Prioritäten der EU-Strategie für die allgemeine und berufliche Bildung nach 2020 nicht erwähnt. Wie in der [Europäischen Säule sozialer Rechte](#) festgehalten, zielt Bildung darauf ab, Kinder und Erwachsene in die Lage zu versetzen, ihr volles Potenzial auszuschöpfen und Kompetenzen zu erwerben und zu wahren, die es ihnen ermöglichen, vollständig am gesellschaftlichen Leben teilzuhaben und den Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt erfolgreich zu bewältigen. Bildung soll die Menschen auch darauf vorbereiten, die physische und soziale Welt um sie herum zu verstehen, in ihr zu leben und über sie nachzudenken, während sie gleichzeitig handeln und sich an der Entscheidungsfindung beteiligen. Da Umwelt und Klima feste Bestandteile unserer physischen Welt sind, muss die Erziehung im Bereich Klimawandel natürlich Teil der [staatsbürgerlichen Erziehung](#) sein, und Lehrkräfte und ihre Bildungsgewerkschaften spielen dabei eine wichtige Rolle.

Im Zeitalter von Internet, sozialen Medien, Fake News und Desinformation müssen Lehrkräfte, Akademiker und anderes Bildungspersonal die Führungsrolle bei der Erziehung künftiger Generationen zu verantwortungsbewussten Bürgern übernehmen, die ihre Umwelt schützen, weil sie über die Ursachen und Folgen des Umwelt- und Klimawandels informiert sind. Es ist von entscheidender Bedeutung zu lehren, wie man adäquate Lösungsansätze entwickelt, die Anfälligkeit für Umweltfolgen verringert und eine weitere Zerstörung der Umwelt verhindert. Um dies zu erreichen, müssen Lehrkräfte, Hochschullehrkräfte und anderes Bildungspersonal beim Unterrichten des Themas Klimawandel mit einschlägigen und aktuellen Lehrmaterialien, -methoden und -praktiken sowie mit der Erstausbildung und Fortbildung von Lehrkräften zu diesem Thema unterstützt werden.

In der Tat haben Klimawandel und Umweltfragen einen starken Einfluss auf die Arbeit von Bildungseinrichtungen. Sie können Lern- und Lehrprozesse behindern und zu Umgebungen führen, die Lernen und Lehren nicht unterstützen (z. B. Temperatur- oder Luftqualitätsprobleme in Klassenräumen, Zeiten, in denen Schulen aufgrund von Veränderungen der Natur geschlossen oder umgesiedelt werden müssen). Klimabedingte Migration, Naturkatastrophen, Nahrungsmittelknappheit und andere ähnliche Ereignisse unterbrechen die Bildung und verhindern, dass die Menschen eine qualitativ hochwertige Bildung erhalten. Umweltprobleme neigen auch dazu, die sozioökonomischen Spaltungen zwischen Menschen, Ländern und Regionen erheblich zu vertiefen. Sie haben größere Auswirkungen auf benachteiligte soziale Gruppen, wirtschaftlich ärmere Länder sowie Mädchen und Frauen. Die Bildungsgewerkschaften kämpfen für eine gleichberechtigte und inklusive Gesellschaft, in der alle jungen Menschen unabhängig von Geschlecht, sozioökonomischem Status, geografischer Lage, Migrations- und Staatsbürgerschaftsstatus, Fähigkeiten und Bildungsbedürfnissen Zugang zu einer nachhaltigen, qualitativ hochwertigen und inklusiven Bildung haben.



**DIE DIGITALE  
TRANSFORMATION  
UND DER SOZIALE  
WANDEL**





Die Gesellschaften in ganz Europa stehen vor tiefgreifenden Veränderungen, wobei die sich schnell entwickelnden neuen Technologien die Arbeitswelt, wie wir sie kennen, unwiderruflich verändern werden. Automatisierung und Digitalisierung beeinflussen das Arbeitsleben wie auch die Gesellschaft im weiteren Sinne und haben bereits begonnen, sich auf die Bürger in Bezug auf **Qualifikationsbedarf und Arbeitspraktiken** auszuwirken. Darüber hinaus erfordert der ständig zunehmende Einsatz neuer Technologien im täglichen Leben ein Mindestmaß an Verständnis und Bewusstsein für den sicheren Umgang mit digitalen Werkzeugen von frühem Kindesalter an.

Auf EU-Ebene identifiziert der digitale Kompetenzrahmen **DigiComp 2.0** (2016), der entwickelt wurde, um die Ziele der europäischen Kompetenzagenda der EU-Kommission **Agenda für neue Kompetenzen für Europa** widerzuspiegeln, die Schlüsselkomponenten der digitalen Kompetenz in den folgenden fünf Bereichen: 1) Informations- und Medienkompetenz, 2) Kommunikation und Kooperation, 3) Erstellung von digitalen Inhalten, 4) Sicherheit und 5) Problemlösen.

Im Zentrum dieser Entwicklungen steht der Bildungssektor unter erheblichem Druck, sich in allen Sektoren und Berufen an diese vierte industrielle Revolution anzupassen, die von zahlreichen Entscheidungsträgern und Unternehmensvertretern als starker Motor für wirtschaftliches Wachstum begeistert angenommen zu werden scheint. Die Einführung neuer Technologien betrifft das Bildungspersonal täglich und in vielen Aspekten seines Berufs. Die Beschäftigten und ihre Gewerkschaften schlagen Alarm aufgrund der potenziell negativen Auswirkungen des zügellosen Einsatzes neuer Technologien im Bildungssektor auf die Qualität der Bildung, insbesondere wenn sie ohne gründliche und ausgewogene Reflexion eingeführt werden. Hier müssen die **Bildungsfachleute eine zentrale Rolle spielen**. Darüber hinaus ist aufgrund der zunehmenden Forderungen nach einem verstärkten Einsatz digitaler Werkzeuge, einschließlich der Lernanalyse, bei der Entwicklung individueller Lernwege der **soziale Aspekt der Interaktion zwischen Lehrkräften und Lernenden**, der für eine optimale Entwicklung des Lernenden unerlässlich ist, gefährdet. Ein zentrales Thema für das Bildungspersonal sind auch die **Auswirkungen der Digitalisierung auf ihre Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen**, insbesondere aufgrund der zunehmenden Forderung nach Verfügbarkeit außerhalb der Arbeitszeit, der Risiken der Online-Belästigung und der möglichen Verletzung von Datenschutzbestimmungen, die durch den Einsatz von Technologien wie der künstlichen Intelligenz gefördert werden. All diese Themen gefährden das Wohlbefinden des Bildungspersonals und setzen die Attraktivität des Lehrberufs aufs Spiel.

Gleichzeitig zeigen die digitalen Technologien, die unter vollständiger Einbeziehung der Ansichten, des Fachwissens und der Erfahrungen von Lehrkräften und Bildungsgewerkschaften eingeführt wurden, ein vielversprechendes Potenzial zur Unterstützung ihrer Arbeit innerhalb und außerhalb des Klassenzimmers oder Hörsaals. Ein überlegter und ausgewogener Einsatz von IKT beim Lehren und Lernen, der die **sichere Nutzung von Online-Technologien** bedenkt und die **berufliche Autonomie** der Lehrkräfte respektiert, kann viele Vorteile haben. Dazu gehört die Förderung des Interesses der Lernenden an verschiedenen Fächern, z. B. Themen aus Wissenschaft, Technologie und Mathematik (MINT), und die Ermutigung, eine berufliche Laufbahn in diesen Bereichen zu sondieren. Sie kann auch dazu beitragen, Lernende, die von einem Ausschluss bedroht sind, einschließlich Lernende mit besonderen Bedürfnissen, in der formalen Bildung zu halten. Der potenzielle Nutzen der neuen Technologien für den Bildungssektor kann nur erzielt werden, wenn die Regierungen und Bildungsbehörden in Europa **die Höhe der öffen-**

**lichen Bildungsinvestitionen auf allen Ebenen beibehalten bzw. erhöhen** und die Bildungsgewerkschaften als gleichberechtigte Partner in Bezug auf künftige Entwicklungen anerkennen, die den Bildungssektor betreffen. Die permanente und zentrale Rolle der Bildungsgewerkschaften in der nationalen und europäischen Entscheidungsfindung muss bei der Entwicklung von Bildungspolitiken mit sozialem Dialog auf nationaler und europäischer Ebene sichergestellt werden, und zwar unter Beachtung des Prinzips, **dass neue Technologien als Ergänzung und nicht als Ersatz für den Unterricht im Klassenraum** eingesetzt werden sollten.

Der folgende Abschnitt befasst sich mit den aktuellen und künftigen Herausforderungen für das Bildungspersonal im digitalen Zeitalter, um Denk- und Diskussionsanstöße zum Thema Digitalisierung im Bildungsbereich zu geben.

## ANPASSUNG AN DAS DIGITALE ZEITALTER

Digitalisierung wirkt sich enorm auf die Attraktivität des Berufs aus und bringt neue Herausforderungen für das Wohlbefinden des Bildungspersonals mit sich. Seit vielen Jahren sind die Bildungsgewerkschaften besorgt über die **steigende Arbeitsbelastung, den wachsenden arbeitsbedingten Stress und den Verlust der beruflichen Handlungsfähigkeit und der Work-Life-Balance**. Es ist wichtig, sich mit diesen Bedenken auseinanderzusetzen, um die Attraktivität des Lehrberufs zu fördern, nicht zuletzt im Kontext der Digitalisierung, insbesondere wenn viele Länder mit Lehrkräftemangel zu kämpfen haben und die nachhaltige Bestand des Lehrberufs gefährdet ist. In einem Arbeitsumfeld, in dem der Kontakt während des gesamten Arbeitstages aufrechterhalten wird, muss sichergestellt werden, dass die Kommunikationstechnologien dazu beitragen, die Lehrkräfte zu entlasten, und dass das **Recht der Lehrkräfte auf Offlinezeit** respektiert wird, so dass von den Lehrkräften nicht erwartet wird, dass sie auf Anfragen außerhalb der Arbeitszeit antworten.

Die wachsende Erwartung, dass Lehrkräfte neue Technologien nutzen, um nicht-pädagogische Aufgaben, wie z. B. Verwaltungsarbeiten, zu erledigen, nimmt oft überproportional zu. In der Tat kann die Übernahme von Aufgaben, die nicht mit dem Unterricht zusammenhängen, zu einer Vervielfachung der zusätzlichen Belastungen führen, wie etwa längere Arbeitszeiten und eine Zunahme der ohnehin schon hohen Arbeitsbelastung. Es ist von wesentlicher Bedeutung, dass der Einsatz neuer Technologien im Klassenzimmer nicht zu einem Verlust der beruflichen Autonomie führt.

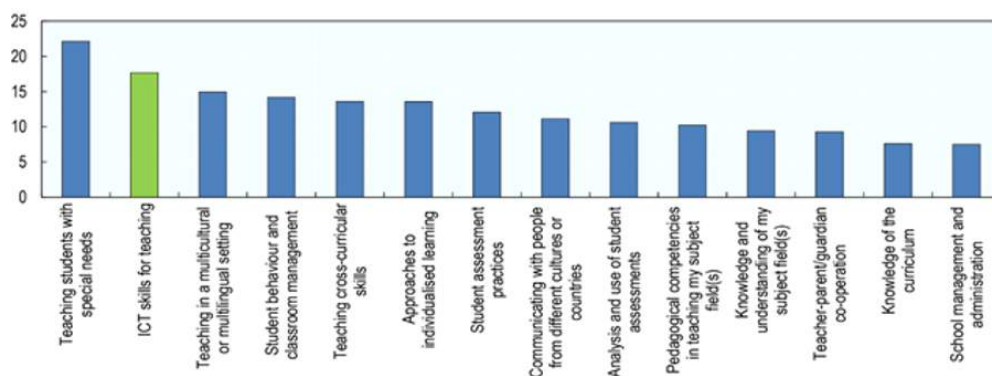
Angesichts des technologischen Wandels müssen sich Lehrkräfte und anderes Bildungspersonal an neue Technologien anpassen und sie in ihre Unterrichtspraxis einbeziehen. Eine entscheidende Frage ist, ob sie eine **entsprechende Fortbildung** erhalten, damit sie einen umfassenden Einblick darin haben, wie diese Technologien funktionieren und welches die besten Möglichkeiten sind, diese unterstützend im Unterricht einzusetzen. TALIS 2018 zeigt, dass viele Lehrkräfte zwar aktiv an beruflicher Weiterbildung teilnehmen, aber in bestimmten Bereichen immer wieder von einem hohen Fortbildungsbedarf berichten, insbesondere für das Unterrichten von Schülerinnen mit besonderen Bedürf-

nissen und den Einsatz von IKT-Fähigkeiten im Unterricht. Die am häufigsten genannten Gründe für die Nichtteilnahme an angebotenen Fortbildungsmaßnahmen waren 'Konflikt mit den Arbeitszeiten' (54 %) und 'keine Anreize für die Teilnahme an der beruflichen Fortbildung' (48 %).

Ebenfalls laut TALIS 2018 erhielten nur 56 % der Lehrkräfte in den OECD-Ländern eine Schulung in der Nutzung von IKT für den Unterricht im Rahmen ihrer formalen Aus- oder Weiterbildung, und nur 43 % fühlten sich nach Abschluss ihrer Erstausbildung gut oder sehr gut darauf vorbereitet. Die Lehrkräfte berichten nach wie vor von einem **hohen Bedarf an beruflicher Weiterbildung im Bereich der für den Unterricht erforderlichen IKT-Kompetenzen**, der nach dem Unterrichten von SchülerInnen mit besonderen Bedürfnissen an zweiter Stelle steht. Wie in den vorhergehenden Abschnitten erläutert, müssen die Lehrkräfte eine qualitativ hochwertige Fortbildung im Umgang mit digitalen Werkzeugen erhalten, um IKT effektiv in den Unterricht zu integrieren. Neben den grundlegenden digitalen Technologien sind die Lehrkräfte nicht unbedingt in anderen wichtigen digitalen Fertigkeiten wie digitale Kompetenz oder digitale Staatsbürgerschaft ausgebildet. Die Lehrerausbildung sowohl auf der Ebene der Erstausbildung als auch auf der Ebene der beruflichen Weiterbildung muss erweitert werden, um die Lehrkräfte besser darauf vorzubereiten und zu unterstützen, diese wichtigen Kompetenzen des 21. Jahrhunderts zu vermitteln. Lehrkräfte müssen fundierte berufliche Entscheidungen in Bezug auf die Gestaltung und Umsetzung der digitalen Bildung für ihre SchülerInnen und Studierenden treffen. Im 21. Jahrhundert ist die **digitale Kompetenz eine Kernkompetenz für alle Lehrkräfte**. Darüber hinaus gibt es immer mehr Anzeichen dafür, dass Lehrkräfte digitale Lernerfahrungen brauchen und auch machen wollen, die für ihr Fachgebiet und ihr Kompetenzniveau relevant sind. Daher besteht die Notwendigkeit, eine **Reihe von Lernerfahrungen** anzubieten, die es den Lehrkräften ermöglichen, sich damit zu beschäftigen und diese zu erforschen. Letztlich sind Lehrkräfte auf allen Ebenen Bildungsfachleute, und

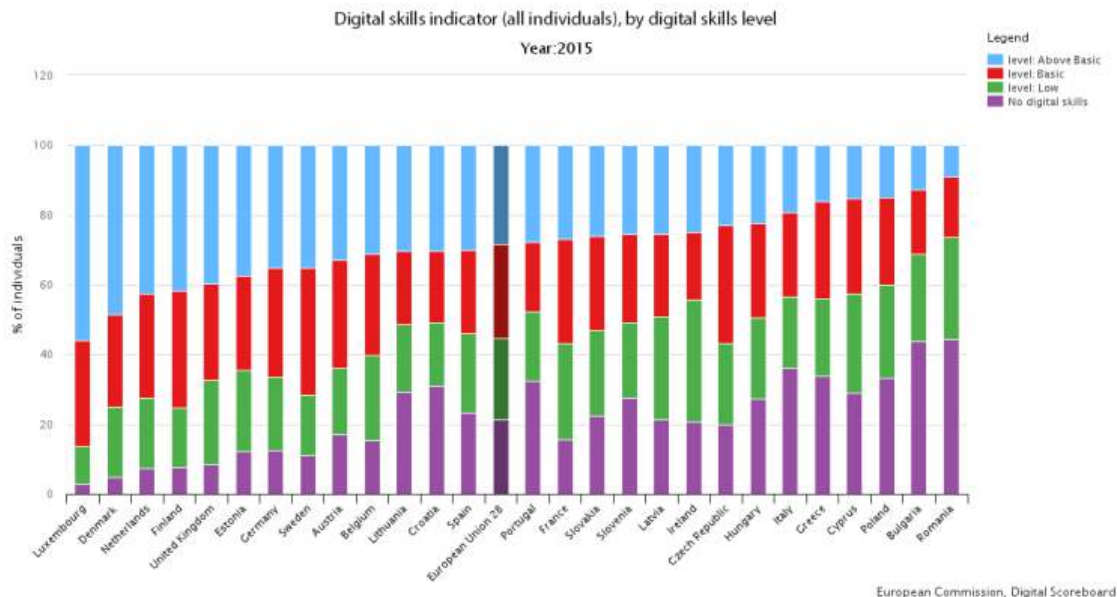
## TPL in digital environments ICT is one of the most frequently reported needs for PD

Percentage of OECD lower-secondary teachers reporting high level of need for PD in...



Source: OECD TALIS 2018, Table I.5.21., and OECD (2019) *Working and Learning Together*, Fig. 4.4

Ihr Einsatz digitaler Technologien fördert das Lernen. Lehrkräfte sollten in der Lage sein, an regelmäßigen, berufsbegleitenden, digitalen Schulungen teilzunehmen, wobei jedoch zu berücksichtigen ist, dass es keine Universalmethode gibt.



## DIE WACHSENDE DIGITALE KOMPETENZLÜCKE

Im Zuge der digitalen Transformation benötigen die Bürger neue elementare digitale Fertigkeiten, um in den Arbeitsmarkt einzutreten und grundlegende Alltagsaufgaben zu erledigen. Soziale und administrative Tätigkeiten erfordern zunehmend die eine oder andere Form digitaler Aktivitäten, ohne die die Bürger möglicherweise keinen Zugang zu grundlegenden Dienstleistungen haben. In der Tat sind grundlegende digitale Fertigkeiten zu einer Voraussetzung für die Teilnahme am gesellschaftlichen Leben geworden. Aktuelle Zahlen zeigen jedoch, dass Europa in dieser Frage nachhinkt. Im Jahr 2017 verfügten 43 % der EU-Bevölkerung über ein unzureichendes Niveau an digitalen Fertigkeiten. 17 % hatten überhaupt keine, da sie das Internet entweder gar nicht oder kaum nutzten. Die drei Hauptgründe für den fehlenden Internetzugang zu Hause waren nach wie vor mangelnder Bedarf oder mangelndes Interesse (46 % der Haushalte ohne Internetzugang im Jahr 2017), unzureichende Fähigkeiten (43 %) und hohe Zugangs- und Ausstattungskosten (32 %). Vor diesem Hintergrund und unter Berücksichtigung der Bedeutung des Zugangs zu aktuellen digitalen Tools zu Hause und im Unterricht sowohl für Lernende als auch für das Bildungspersonal, erfordert die Bereitstellung eines qualitativ hochwertigen digitalen Bildungsangebots **einen koordinierten Ansatz zur Abschwächung der digitalen Kompetenzlücke**, wie dies auch die Covid-19-Pandemie verdeutlicht hat.

Technologieunternehmen sind bestrebt, von der höheren Nachfrage nach digitalen Werkzeugen im Bildungssektor zu profitieren und ihre Präsenz in Bildungseinrichtungen, sei es in Schulen oder an Universitäten, zu erhöhen und Partnerschaften mit öffentlichen Bildungsstrukturen zu stärken. Diese Partnerschaften können insofern nachteilige Folgen für die Qualität und die Inklusivität der Bildung haben, als sie zu einer Kommerzialisierung von Bildung sowie zum Eindringen privater Interessen in die Gestaltung der öffentlichen Bildungspolitik führen und sich auf die berufliche Autonomie des Bildungspersonals auswirken können. Darüber hinaus besteht die Gefahr, dass die **zunehmende Abhängigkeit von privaten Anbietern von Ressourcen sowie von Hard- und Software die Ungleichheiten weiter verschärft**, wobei Bildungseinrichtungen und Lernende, die diese Ressourcen nicht erwerben können, auf der Strecke bleiben. Daher müssen Maßnahmen zur Digitalisierung umgesetzt werden, um sicherzustellen, dass eine qualitativ hochwertige digitale Bildung alle und insbesondere benachteiligte Bevölkerungsgruppen erreicht.

Während soziale Gerechtigkeit, Chancengleichheit und Solidarität im Mittelpunkt der gewerkschaftlichen Werte stehen, sind gleichberechtigte und faire Gesellschaften wichtig, um die Demokratie aufrechtzuerhalten. Zunehmende Ungleichheiten führen zu sozialer Ausgrenzung und im schlimmsten Fall zu Marginalisierung und Radikalisierung. Bildung ist ein Schlüsselement, um dies zu verhindern, insbesondere im Kampf gegen Fake News sowohl On- als auch Offline

## FÖRDERUNG DER INKLUSIVEN BILDUNG DURCH DIGITALE WERKZEUGE

Es besteht eine wachsende Notwendigkeit, **Gleichberechtigung in der digitalen Bildung in Europa** zu gewährleisten, und trotz anhaltend hoher Arbeitslosigkeit könnte es bis 2020 etwa 800 000 unbesetzte Stellen im europäischen IKT-Sektor geben. Hinzu kommt, dass im Jahr 2015 nur 13 % der AbsolventInnen in IKT-bezogenen Bereichen, die in digitalen Berufen arbeiten, Frauen waren, gegenüber 15 % im Jahr 2011.

Das EGBW erinnert an die *'Notwendigkeit, mehr Anstrengungen zu unternehmen, um die geschlechtsstereotypische Nutzung von IKT zu überwinden und sowohl für Jungen als auch für Mädchen mehr Anreize zu schaffen, kompetente IKT-versierte Nutzer zu werden, um sie auf das Leben und den Arbeitsmarkt der Zukunft vorzubereiten, der in wachsendem Maße auf digitale Fertigkeiten und Kompetenzen baut.'*



## DIE AUSWIRKUNGEN VON KÜNSTLICHER INTELLIGENZ UND DATA MINING

Es ist üblich, dass Experten und politische Entscheidungsträger, die nicht zum Bildungssektor gehören, neue Technologien als potenzielle Instrumente zur Verbesserung der Lehr- und Lernpraktiken bewerten. Allzu oft werden den Lehrkräften jedoch 'innovative Veränderungen' aufgedrängt, ohne sie zu fragen, und Praktiker werden häufig zu Unrecht als veränderungsunwillig dargestellt. In den jüngsten Bildungsdebatten wurden künstliche Intelligenz (KI), Data Mining und Lernanalytik in vielen Foren als vielversprechende Instrumente für eine inklusivere Bildung diskutiert, die an die Bedürfnisse der einzelnen Lernenden angepasst sind. Wie bei allen innovativen Instrumenten erfordern **KI, Data Mining und Lernanalyse jedoch eine gründliche Anpassung an den Bildungssektor** auf allen Ebenen. Die spezifischen Bedürfnisse bzw. Bildungssysteme und die potenziellen Risiken dieser Technologien für die Qualität der Bildung, das Bildungspersonal und die Lernenden müssen anerkannt, offen diskutiert und verstanden werden. In diesem Abschnitt befassen wir uns mit einigen der Risiken, die künstliche Intelligenz und Data Mining für den Bildungssektor mit sich bringen, und fragen nach ihren potenziellen Nachteilen.

Künstliche Intelligenz, wie sie von der von der Europäischen Kommission eingesetzten [Hochrangigen Expertengruppe für künstliche Intelligenz](#), die sich aus verschiedenen Fachleuten und Interessenvertretern, darunter auch Gewerkschaftsvertreter, zusammensetzt, definiert wird, bezieht sich auf 'Systeme mit intelligentem Verhalten, die ihre Umgebung analysieren und mit einem gewissen Grad an Autonomie handeln, um bestimmte Ziele zu erreichen. KI-basierte Systeme können rein softwaregestützt in einer virtuellen Umgebung arbeiten (z. B. Sprachassistenten, Bildanalysesoftware, Suchmaschinen, Sprach- und Gesichtserkennungssysteme), aber auch in Hardware-Systeme eingebettet sein (z. B. moderne Roboter, autonome Pkw, Drohnen oder Anwendungen des Internets der Dinge)'. KI kann eigentlich in zwei Anwendungsbereiche unterteilt werden. Maschinelles Lernen ist eine Untergruppe der KI, die mit Algorithmen arbeitet, die darauf trainiert sind, sich selbst ohne menschliches Zutun zu modifizieren, um ein gewünschtes Ergebnis zu erzielen - indem sie sich selbst mit strukturierten Daten füttern. Deep Learning ist dagegen eine Untergruppe des maschinellen Lernens mit mehreren zusätzlichen Informationslagen solcher Algorithmen, von denen jede ein spezifisches Verständnis der von ihr übermittelten Daten hat, die letztlich zu weiteren Schlussfolgerungen fähig sind.

## Artificial Intelligence

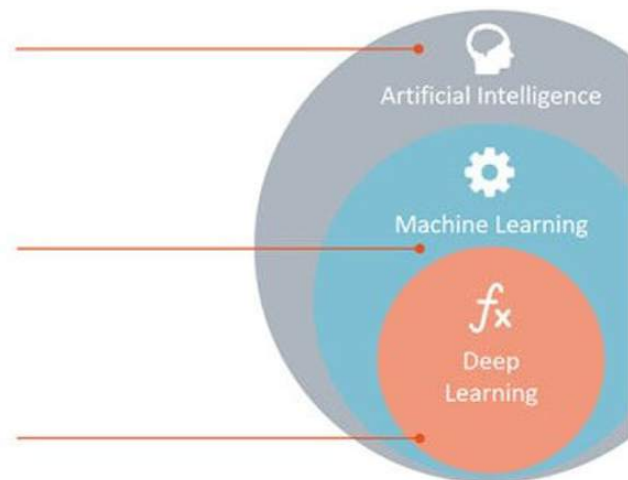
Any technique which enables computers to mimic human behavior.

## Machine Learning

Subset of AI techniques which use statistical methods to enable machines to improve with experiences.

## Deep Learning

Subset of ML which make the computation of multi-layer neural networks feasible.



Source: [KD Nuggets](#)

KI bezieht sich daher auf die Kapazität einer Maschine für ein bestimmtes Maß an autonomen Schlussfolgerungen, die durch eine anfängliche Programmierung und Eingabe von Daten ermöglicht wurde. Im Bildungssektor wird die KI derzeit insbesondere als ein Instrument zur Entwicklung von Programmen diskutiert, die **personalisierte Lernwege** ermöglichen, um sicherzustellen, dass alle Lernenden von einer auf ihre individuellen Bedürfnisse zugeschnittenen Begleitung profitieren. In Verbindung mit dem Einsatz von KI im Unterricht sind Data Mining und Lernanalytik zwei spezifische Bereiche bei der Anpassung des Unterrichts an den Lernweg jedes einzelnen Lernenden: Data Mining ist der Prozess, bei dem eine Software durch die Verarbeitung großer Datenmengen Muster und Beziehungen aufdeckt; Lernanalytik bezieht sich auf den Prozess, bei dem KI-Software Rohdaten kritisch auswertet und Muster generiert, um die Lernprozesse der Lernenden zu analysieren und ihre Stärken, Schwächen und möglichen Lernergebnisse zu bestimmen. Diese beiden Anwendungen werden derzeit vor allem bei der Beurteilung und Bewertung der Lernprozesse und -ergebnisse von Lernenden diskutiert. **Beurteilung und Evaluierung sind zentrale Aspekte der Arbeit von Lehrkräften und erfordern die Expertise einer ausgebildeten Fachkraft.**

KI wird zunehmend auch in der Hochschulbildung außerhalb des Hörsaals eingesetzt, z. B. im Bereich des Hochschulmanagements, der Unterstützung der Zusammenarbeit und der Dienstleistungen für Studierende. Die Forschung zeigt jedoch, dass es Projekte gibt, die versuchen, Modelle von gängigen Fehleinschätzungen von Studierenden zu erstellen, vorherzusagen, welche Studierenden vom Scheitern bedroht sind, und Echtzeit-Feedback der Studierenden zu liefern, das eng mit den Lernergebnissen verknüpft ist. Darüber hinaus wird KI bei der Anwerbung von Lehrkräften in der gleichen Weise eingesetzt, wie große Unternehmen Rekrutierungsmaschinen verwenden, um die Bewerbungen der Kandidaten anhand bestimmter Schlüsselwörter zu analysieren. Diese Verwendung der KI macht jedoch Lehrkräfte, Akademiker, Forscher und anderes Bildungspersonal zu Objek-

ten und nimmt ihnen die Möglichkeit, sich in persönlich geführten Interviews vorzustellen, wenn der Lebenslauf aus dem Suchraster für Schlüsselwörter herausfällt. Dies trägt zu der wachsenden Wahrnehmung bei, dass KI in der Lage ist, die Lehre zu ersetzen.

Während der Einsatz von künstlicher Intelligenz, Data Mining und Lernanalytik im Prinzip die Arbeit von Bildungsfachleuten erleichtern und sie entlasten soll, stellen diese Technologien spezifische Risiken für den Bildungssektor dar, die dringend angegangen werden müssen, um sicherzustellen, dass sie sich langfristig nicht negativ auf die Qualität der Bildung auswirken. Insbesondere die folgenden Grundsätze, die eine **ethische Nutzung der KI gewährleisten**, sollten von den Entscheidungsträgern berücksichtigt werden: der **Schutz der persönlichen Daten von Lernenden und Lehrpersonal**, **Transparenz** hinsichtlich der Funktionsweise der Algorithmen und Nutzung der bereitgestellten Daten, **faire, nicht diskriminierende Praktiken** bei der Nutzung der gesammelten Daten; **gerechte Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen, zum Beispiel im Hinblick auf Einstellungsverfahren**. Darüber hinaus birgt die Nutzung von Internet-Ressourcen das **Risiko algorithmischer Verzerrungen**, die sich nachteilig auf eine **unabhängige, qualitativ hochwertige Ausbildung** auswirken können, **insbesondere im Bereich der Forschung**. Diese Grundsätze sind in der [EGBW-Erklärung vom März 2020 zum Weißbuch der Europäischen Kommission zur künstlichen Intelligenz](#) dargelegt.





**FÖRDERUNG VON  
FORTSCHRITTEN  
AUF DEM WEG ZU  
GLEICHSTELLUNG  
UND INKLUSION**



Trotz der allgemeinen Fortschritte bei der Bekämpfung von Ungleichheiten in der Gesellschaft des 21. Jahrhunderts, **fehlt es noch immer an Finanzmitteln für inklusive Bildung**, und viele Gleichstellungsfragen und -herausforderungen in Europa werden noch immer nicht durch den sozialen Dialog im Bildungssektor angegangen. Der Lehrberuf spiegelt die Vielfalt der Gesellschaft nicht ausreichend wider (z.B. sind 73 % der Beschäftigten im Bildungswesen Frauen, und der Bildungssektor ist einer der Sektoren mit dem **niedrigsten Anteil** an Einwanderern unter den Schlüsselarbeitskräften), und das enthält den Lernenden ein breites Spektrum von Rollenvorbildern vor. **Fehlender politischer Wille** und mangelnde öffentliche Investitionen zur Umsetzung von Gleichstellungs- und Nichtdiskriminierungsstrategien und -politiken gehören zu den Hauptgründen, warum in Europa nach wie vor viele Ungleichheiten bestehen. Darüber hinaus untergraben die Ausbreitung rechter und nationalistischer politischer Diskurse und die wachsende Armut und soziale Ausgrenzung in einer Reihe von europäischen Ländern die Gleichstellungs- und Integrationsagenda in unserer Gesellschaft.

Die Bildungsgewerkschaften setzen sich unermüdlich dafür ein, dass der Lehrberuf und die Bildungssysteme inklusiv, vielfältig und gleichberechtigt sind. Heute sehen sich die Bildungsgewerkschaften weiterhin mit zahlreichen anhaltenden Problemen und vielen neuen Herausforderungen konfrontiert, insbesondere mit der Alterung der europäischen Bevölkerung und des Lehrberufs, der Abwanderung von Fachkräften, Haushaltskürzungen im Bildungsbereich, der zunehmenden Privatisierung des Bildungssektors, zunehmenden Angriffen auf Gewerkschaftsrechte und dem Rückgang des Mitgliederbestands der Gewerkschaften. Diese Trends gefährden nicht nur eine inklusive und gerechte Bildung, sondern haben viele Bildungsgewerkschaften dazu gezwungen, ihre Arbeit im Bereich der Gleichstellung zurückzufahren.

Während eine wachsende Anzahl von Regierungen Bildung als ein Mittel zur Lösung wirtschaftlicher Probleme und zur Versorgung des Arbeitsmarktes betrachtet, versteht die Bildungsgewerkschaftsbewegung Bildung aus einer ganzheitlichen Perspektive, die darauf abzielt, Menschen zu toleranten, aufgeschlossenen und aktiven Staatsbürgern zu erziehen, für die die Achtung der Menschenrechte selbstverständlich ist.

Die jüngsten sozioökonomischen Entwicklungen im Zusammenhang mit der pandemischen Ausbreitung des COVID-19-Virus, von der die gesamte europäische Region betroffen war, haben die bestehenden Ungleichheiten weiter verstärkt. Darüber hinaus hat sie die Kluft zwischen Menschen mit unterschiedlichem sozioökonomischem Hintergrund, aus Städten und ländlichen Gebieten, mit und ohne Migrationshintergrund, zwischen den Geschlechtern und den Altersgenerationen vertieft. Staatliche Maßnahmen der sozialen Distanzierung und Quarantäne, die in fast allen europäischen Ländern zur Verhinderung der Ausbreitung des Virus umgesetzt wurden, betrafen Frauen unverhältnismäßig stark und wirkten sich auf die Geschlechtergleichstellung aus, wobei die ungleiche Verteilung der Verantwortlichkeit für Haushalt und Betreuung sowie das geschlechtsspezifische Lohngefälle erheblich verstärkt wurden.

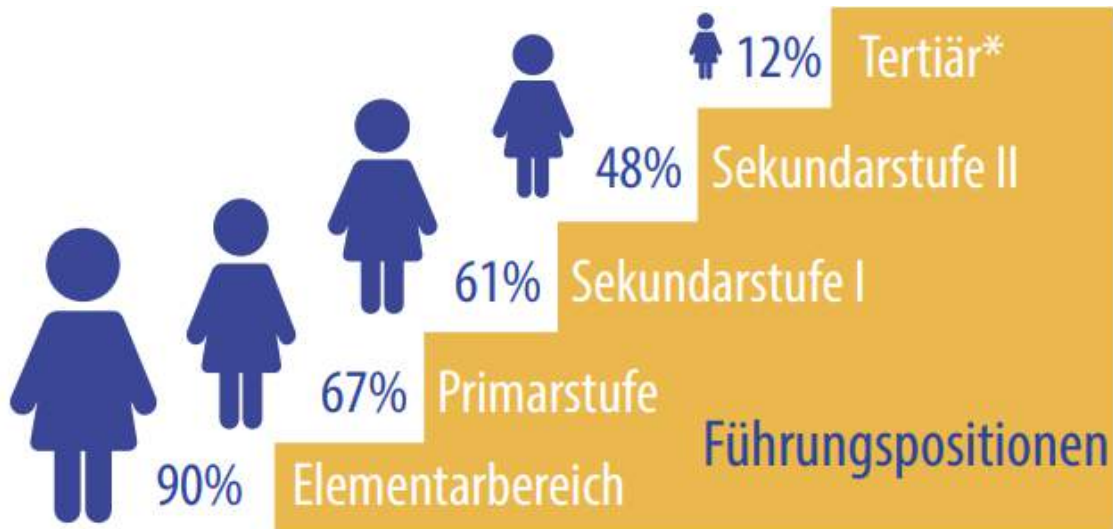
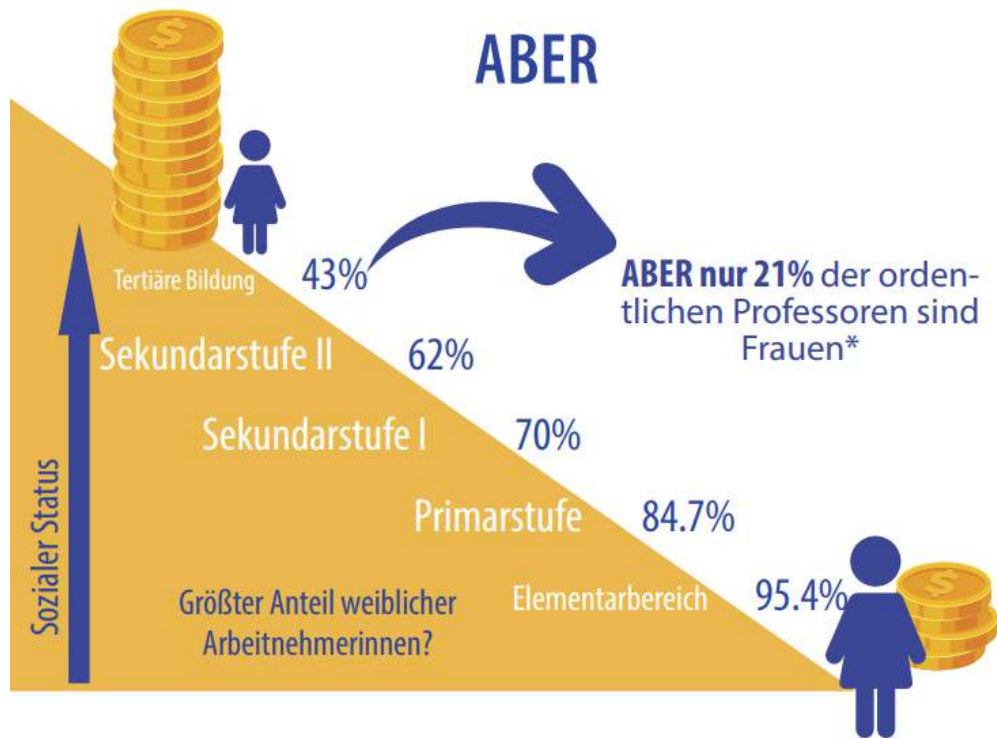
Es ist von entscheidender Bedeutung, die **intersektionale Dimension** vieler Ungleichheiten im Auge zu behalten, bei der es zu Mehrfachdiskriminierungen aufgrund mehrerer Faktoren zur gleichen Zeit kommt. Viele fortschrittliche Initiativen, Politiken und Strategien, die auf die Beseitigung verschiedener Formen der Diskriminierung abzielen,

können manchmal sogar mehrere und sich überschneidende Ebenen der Diskriminierung verstärken. Intersektionalität wird definiert als das Verständnis, dass die Identitäten und sozialen Positionen von Menschen durch mehrere Faktoren gleichzeitig geprägt werden, wodurch einzigartige Erfahrungen und Perspektiven geschaffen werden. Zu diesen Faktoren gehören unter anderem ethnische Herkunft, Sexualität, Geschlechtsidentität, Behinderung, Alter, sozioökonomischer Hintergrund, Migrationsstatus, Nationalität, Religion und andere. Befürworter des intersektionalen Gleichstellungsansatzes argumentieren, dass die Überschneidungen dieser Identitäten und sozialen Positionen spezifische und einzigartige Realitäten für den Einzelnen schaffen, die in den bestehenden Ansätzen zur Gleichstellung und Inklusion, die nur einen einzigen Faktor oder die Mehrfachdiskriminierung berücksichtigen, nicht angemessen widergespiegelt werden.

## **FÖRDERUNG DER GLEICHSTELLUNG DER GESCHLECHTER IN DER BILDUNG, IM LEHRBERUF UND IN DER GESELLSCHAFT ALS GANZES**

Die ehrgeizige neue [EU-Strategie für die Gleichstellung der Geschlechter](#) 2020-2025 enthält viele wichtige Vorschläge, die sich mit Geschlechterstereotypen, Geschlechtersegregation in Studienbereichen und auf dem Arbeitsmarkt, geschlechtsspezifischen Lohnunterschieden und geschlechtsspezifischer Gewalt befassen. Wie jedoch das Europäische Institut für Gleichstellungsfragen (EIGE) in seinem Gleichstellungsindex aufzeigt, verliefen die Fortschritte in Fragen der Geschlechtergleichstellung in den letzten zehn Jahren in Europa „[im Schneckentempo](#)“. In der Zwischenzeit bleiben die Bedrohungen für die Gleichstellung der Geschlechter nicht gleich, sondern entwickeln **neue, oft subtilere Formen**, während sich aus den Veränderungen in unseren Gesellschaften neue Ungleichheiten ergeben.

**Tief verwurzelte Geschlechterstereotypen** in unserem täglichen Leben, in der Öffentlichkeit und in den Medien bestehen nach wie vor in Bezug auf die Wahrnehmung der Rolle von Frauen und Männern im Haushalt, bei Betreuungsaufgaben, auf dem Arbeitsmarkt und im öffentlichen Leben. Diese Wahrnehmungen führen zu horizontaler und vertikaler Geschlechtersegregation, zu größer werdenden geschlechtsspezifischen Lohn- und Rentenunterschieden und zur Ausbreitung geschlechtsspezifischer Gewalt und Belästigung. Die Geschlechtersegregation auf dem Arbeitsmarkt spiegelt sich vor allem im öffentlichen Sektor wider, wobei der Lehrberuf ein stark geschlechtsspezifischer Beruf ist. **Die geschlechtsspezifische horizontale Segregation** im Lehrberuf, bei der Männer hauptsächlich in besser bezahlten Positionen mit höherem Status (z. B. im Hochschulbereich) beschäftigt sind und Frauen vor allem in der frühkindlichen und Primarschulbildung tätig sind, untergräbt die Geschlechtergleichstellung in der Bildung und auf dem Arbeitsmarkt. Darüber hinaus sind **Frauen** trotz eines hohen Anteils der Beschäftigten im Bildungssektor **in Führungs- und Entscheidungspositionen in Bildungseinrichtungen nach wie vor unterrepräsentiert**. Des Weiteren arbeitet ein hoher Prozentsatz der Frauen in Teilzeitbeschäftigung und mit befristeten Verträgen.



Eurostat. Bildungsstatistiken. 2016 \*European University Association. Daten zu Frauen in führenden Positionen an Universitäten in Europa. 2017

Auf dem gesamten Arbeitsmarkt in Europa liegt das **geschlechtsspezifische Lohngefälle** nach wie vor bei 16,2 % und das **geschlechtsspezifische Rentengefälle** bei 37 %. Diese Unterschiede vergrößern sich auch dann, wenn sich die Ungleichheit zwischen den Geschlechtern mit Faktoren wie Migrationsstatus, ethnische Herkunft (z. B. Roma-Frauen), Alter und anderen überschneidet. Obwohl die Gehälter der Lehrkräfte in den meisten EU-Ländern festgelegt sind und auf staatlichen Gehaltsrastern basieren, steigen männliche Lehrkräfte in der Regel schneller in ihrer Karriere auf als ihre weiblichen Kollegen, was auf Beruf-

spausen oder Teilzeitarbeit zurückzuführen ist, die von Frauen aufgrund von Betreuungsaufgaben häufiger in Anspruch genommen werden. Männer sind auch häufiger in besser bezahlten Positionen mit höherem Status vertreten, und sie erhalten oft außerunterrichtliche Möglichkeiten, mehr zu verdienen. Solche Regelungen führen zu erheblichen geschlechtsspezifischen Lohn- und Rentenunterschieden im Sektor. Die horizontale Segregation im Lehrberuf trägt ebenfalls zum geschlechtsspezifischen Lohngefälle bei, da der Unterricht in Primar- und FKB-Bereichen, in denen die Mehrheit des Bildungspersonals aus Frauen besteht, in vielen Ländern unterbewertet und schlechter bezahlt ist als in anderen Bildungsbereichen.

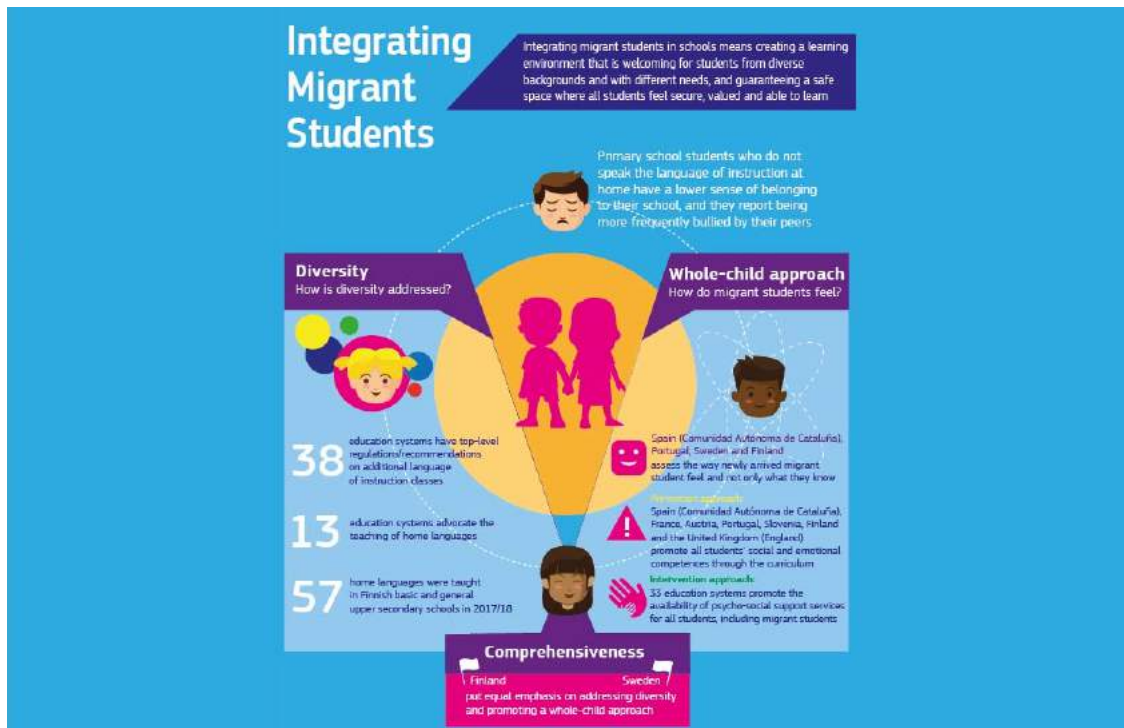
Die Ergebnisse einer kürzlich durchgeführten Umfrage unter den Bildungsgewerkschaften in Europa zeigen, dass Themen und Herausforderungen der Geschlechtergleichstellung im nationalen und europäischen sozialen Dialog im [Bildungssektor](#) noch immer weitgehend unberücksichtigt bleiben.

## INKLUSION UND NICHTDISKRIMINIERUNG

**Die Unterstützung des Bildungspersonals und der Lernenden mit unterschiedlichem Hintergrund** (sozioökonomischer, kultureller, sprachlicher und anderer Art) ist der Schlüssel zur Förderung einer inklusiven Bildung, die Vielfalt unterstützt und begrüßt.

Der Bericht der Agentur der Europäischen Union für Grundrechte (FRA) über die [Integration junger Geflüchteter in der EU](#) zeigt, dass Kinder von Geflüchteten in einigen EU-Ländern bis zu einem Jahr auf den Besuch der Pflichtschule warten müssen. Der Bericht sieht Sprachbarrieren, Verwaltungsbürokratie, begrenzte Schulkapazitäten und einen Mangel an qualifizierten Lehrkräften als Hauptgründe für Verzögerungen bei der Einschulung. Darüber hinaus stehen einige Flüchtlinge unter dem Druck, eine Berufsausbildung anstelle einer Hochschulausbildung zu absolvieren. Eine schwierige sozioökonomische Situation, soziale Stereotypen und Vorurteile, die in den europäischen Ländern noch immer bestehen, erhöhen tendenziell auch die Wahrscheinlichkeit, dass SchülerInnen mit Migrationshintergrund die Schule vor dem Abschluss der Sekundarstufe II oder der Berufsausbildung verlassen.

Mit der wachsenden Zahl von **MigrantInnen, Flüchtenden und Asylsuchenden**, die an Europas Küsten und Landesgrenzen ankommen, um Schutz vor Kriegen, Verfolgung oder Naturkatastrophen zu suchen, stehen die Bildungs- und Ausbildungssysteme und ihr Personal vor vielen neuen Herausforderungen. Unterstützung ist erforderlich, um ein breites Spektrum von Fragen anzugehen: Spracherwerb, Lehren und Lernen in der Muttersprache und in einer Zweitsprache, Versorgung von vertriebenen SchülerInnen und Studierenden, die ein Trauma erlebt haben, Transport zu und von Asylzentren, Abbau von Stereotypen und Vorurteilen innerhalb und außerhalb von Klassenzimmern und Hörsälen, Bereitstellung von Materialien für ein unterstützendes Bildungsumfeld, psychosoziale Unterstützung für diese SchülerInnen und Studierenden. Der Forschungsbericht des gemeinsamen EGBW-EFEE-Projekts [Förderung einer wirksamen Integration von Migrantinnen und Flüchtenden im Bildungswesen](#) (2019) hebt eine weitere bedeutende Herausforderung hervor, die mit



dem Gefühl eines Übergangszustandes zusammenhängt, das lernende MigrantInnen und Geflüchtete, ihre Eltern und in hohem Maße auch die Lehrkräfte entwickeln, insbesondere im Hinblick auf die Situation von Asylbewerbern. Der Bericht kommentiert, dass die Inklusion eine Umgestaltung der traditionellen Ansätze von Bildungseinrichtungen in Richtung auf eine unterstützungs-basierte Inklusion erfordert, was Anstrengungen aller Lehrkräfte, nicht nur der Zweitsprachenlehrer, und zusätzliche Ressourcen erfordert. Daher stellen fehlende und rückläufige öffentliche Mittel und finanzielle Unterstützung für die Bildung eine zusätzliche Gefahr für die Nachhaltigkeit des Inklusions- und Eingliederungsprozesses dar. Die Bildungssysteme benötigen zusätzliche öffentliche Mittel, um ihre Aufgabe zu erfüllen, neu angekommenen lernenden MigrantInnen und Geflüchteten eine gleichberechtigte Bildung zu bieten, einschließlich der Bereitstellung einer sachdienlichen und nachhaltigen beruflichen Entwicklung für Lehrkräfte, Ausbilder und anderes Bildungspersonal.

Achtzehn Jahre nach der Verabschiedung der [Richtlinie zur Gleichbehandlung ohne Unterschied der Rasse](#) und zehn Jahre nach der Verabschiedung des [Rahmenbeschlusses zu Rassismus und Fremdenfeindlichkeit](#) sind Menschen mit Minderheitenhintergrund in ganz Europa nach wie vor mit weitverbreiteter Belästigung, struktureller Diskriminierung, tief verwurzelten Vorurteilen und diskriminierendem ethnischen Profiling konfrontiert, wie der [Grundrechtebericht 2019](#) zeigt. Rassismus, Antisemitismus und politische Hassreden gegen ethnische Minderheiten sind noch immer eine Realität in der europäischen Gesellschaft, während es an politischen Antworten auf Rassismus, ethnische Diskriminierung und Hassreden mangelt.



Die Bildungsgewerkschaften berichten über bestehende Schul- und Klassensegregation für Lernende mit ethnischen Minderheitenhintergrund sowie über starke Vorurteile und Stereotypen gegenüber ethnischen Minderheiten, insbesondere gegenüber Roma-Gemeinschaften ('Antiziganismus'). [Wirtschaftliche Herausforderungen](#), wie das Risiko, in segregierten Gegenden oder in Armut zu leben, erhöhen tendenziell die Gefahr, dass Lernende mit ethnischen Minderheitenhintergrund die Schule vor dem Abschluss der Sekundarstufe II oder der Berufsausbildung verlassen.

Die Inklusion von **Lernenden und von Bildungspersonal mit besonderen Bedürfnissen** in lokale und Regelschulen und andere Bildungseinrichtungen stellt nach wie vor eine Herausforderung dar, unter anderem aufgrund der Kürzung öffentlicher Mittel im Bildungssektor und zunehmender Privatisierungstendenzen im Bildungswesen. Die jüngste Analyse der Umsetzung der [Europäischen Strategie zugunsten von Menschen mit Behinderungen 2010-2020](#) hat gezeigt, dass die allgemeine und berufliche Bildung einer der Bereiche mit den schlechtesten Ergebnissen unter den acht in der Strategie genannten Hauptaktionsbereichen ist: Bis [Ende 2019](#) waren nur 36 % der Ziele im Zusammenhang mit der allgemeinen und beruflichen Bildung erreicht worden.

Obwohl einige rechtliche und organisatorische Barrieren für Menschen mit Behinderungen in den Systemen der allgemeinen Bildung und des lebenslangen Lernens beseitigt wurden, gibt es in [keinem der EU-Länder](#) ein vollständig inklusives System, in dem 100 % der Lernenden die üblichen Bildungseinrichtungen besuchen und zu 100 % mit Gleichaltrigen ausgebildet werden. Auch wenn Lehrkräfte und Ausbilder eine Schlüsselrolle spielen, wenn es darum geht, Lernenden mit Behinderungen den Zugang zu einer qualitativ hochwertigen und inklusiven Bildung zu erleichtern, sind sie aufgrund einer fehlenden entsprechenden Erstausbildung von Lehrkräften und an Möglichkeiten zur beruflichen Weiterbildung im Zusammenhang mit sonderpädagogischen Bedürfnissen nicht ausreichend vorbereitet, um ihre Aufgaben wahrzunehmen. Darüber hinaus herrscht in vielen europäischen Ländern ein Mangel an spezialisierten Lehrkräften, Hochschullehrkräften, sonstigem Bildungspersonal und Hilfspersonal, das sich um die Bedürfnisse von Lernenden mit besonderen Bedürfnissen kümmert. Bildungsgewerkschaften weisen auch darauf hin, dass die Lerngruppen zu groß sind und die Lehrkräfte in den Klassen oft allein gelassen werden, ohne zusätzliches unterstützendes Personal und ohne entsprechende Ausbildung.

## GEWÄHRLEISTUNG DER GLEICHSTELLUNG UND NICHTDISKRIMINIERUNG VON LGBTI-PERSONEN

In den letzten Jahren sind in vielen europäischen Ländern einige positive gesetzgeberische und soziale Fortschritte in Bezug auf die Gleichstellung von **LGBTI-Personen** zu beobachten, darunter die Ausweitung der Familienrechte, Reformen oder die Einführung rechtlicher Verfahren zur Anerkennung der Geschlechtszugehörigkeit, und die körperliche Unversehrtheit<sup>1</sup> von intersexuellen Menschen gewinnt auf der politischen Agenda von Regierungen und Institutionen immer mehr an Bedeutung. Den [Berichten](#) der ILGA-Europa zufolge verstärken jedoch 72 Länder in Europa nach wie vor die „staatlich geförderte Homophobie“, indem gleichgeschlechtliche Beziehungen kriminalisiert werden, und viele Länder verbieten LGBTI-Personen die freie Meinungsäußerung und verletzen damit ihre Menschenrechte. Der jüngste FRA-Bericht [A long way to go for LGBTI equality](#) (Ein langer Weg bis zur Gleichstellung von LGBTI) zeigt, dass sich LGBTI-Personen, obwohl sie offener leben als im Jahr 2012, gleichzeitig in verschiedenen Lebensbereichen stärker diskriminiert fühlen und viele immer noch die „Notwendigkeit verspüren, ihre Identität zu verbergen, um Diskriminierung, Hass oder sogar Gewalt zu entgehen“.

[Der 9. ILGA-Europa-Jahresbericht zur Menschenrechtsslage von lesbischen, schwulen, bisexuellen, transsexuellen und intersexuellen Menschen \(2020\)](#) beobachtet ebenfalls eine starke Zunahme von Hassreden gegen die LGBTI-Gemeinschaft in ganz Europa, die häufig von Persönlichkeiten des öffentlichen Lebens kommen (z. B. in Bulgarien, Polen, der Türkei, Zypern, Finnland, Griechenland, Portugal und Spanien). Diese Situation spiegelt sich auch im Bildungssektor wider: Der Bericht nennt zahlreiche Beispiele für Fälle von homophobem Mobbing, Belästigung und Gewalt gegen LGBTI-SchülerInnen und Personal in Schulen in ganz Europa und Zentralasien. Oft zögern SchulleiterInnen und übergeordnete Behörden, aber auch die Öffentlichkeit, Maßnahmen wie die Bereitstellung von Schulungen zu LGBTI-Themen oder inklusiver Sexualerziehung zu ergreifen (23 von 49 Länder in Europa gehen laut dem [UNESCO Global Education Monitor Report 2020](#) nicht explizit auf die sexuelle Orientierung und den Ausdruck der Geschlechtsidentität ein).

---

<sup>1</sup> Das Prinzip der körperlichen Unversehrtheit fasst das Recht jedes Menschen, einschließlich der Kinder, auf Autonomie und Selbstbestimmung über den eigenen Körper zusammen. Es betrachtet einen physischen Eingriff in den Körper ohne Einwilligung als eine Menschenrechtsverletzung (ILGA-Europe, [Protecting Intersex People in Europe: A toolkit for law and policymakers](#), 2019).





**GEGEN DIE  
PRIVATISIERUNG UND  
KOMMERZIALISIERUNG  
DES BILDUNGSWESENS**

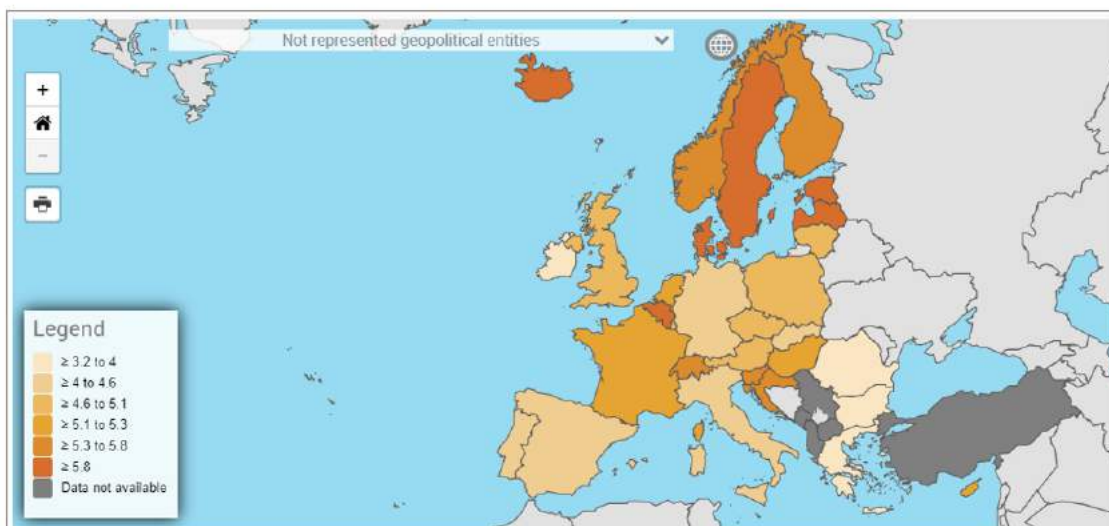


In den letzten Jahrzehnten hat die Forschung dokumentiert, dass Kürzungen der Bildungsbudgets und Versuche, die Bildungssysteme in Europa zu harmonisieren, eine zentrale Rolle bei der **Verlagerung** der **Bildungspolitik in Richtung Liberalisierung und Deregulierung** gespielt haben und damit einen weiteren Beitrag zur Marktorientierung, Kommerzialisierung und Betrachtung von Bildung als Ware geleistet haben. Durch die Betonung der Notwendigkeit von *Effektivität* und *Effizienz* bei den öffentlichen Ausgaben und der Governance wurden das Betrachtungsweise von und die Debatte über Bildung zunehmend auf wirtschaftliche Betrachtungsweisen verengt, wie sie von der Unternehmerseite, den Marktmechanismen und den Sichtweisen der Märkte definiert werden.

**Einige der Bildungsreformprozesse**, die in der gesamten EU mit dem Ziel der *Modernisierung* und *Umstrukturierung* der Bildungssysteme gefördert werden, haben dazu geführt, dass der Privatsektor in den Bildungssystemen sowohl direkt gewachsen ist, als externer Akteur, der für rasche Injektionen von Bildungsinvestitionen sorgt (insbesondere durch öffentlich-private Partnerschaften), als auch indirekt, in Form von privatwirtschaftlichen Verfahren, die auf das öffentliche Management und die Verwaltung von Bildung angewandt werden.

Dies hat sich in der Ausweitung marktwirtschaftlicher Diskurse im Bildungswesen und in der geschäftsmäßigen Verwaltung von Schulen und Bildungseinrichtungen widerspiegelt, die Leistung zunehmend an Belohnungen und Sanktionen, standardisierte Prüfungen und mechanische Bewertungen knüpfen, neben der Einführung von Wettbewerb, angebotsorientierten politischen Strategien und verbraucherorientierten Bildungsangeboten sowie der Auslagerung von ergänzenden schulischen Dienstleistungen (z.B. Technik, Beurteilungen, Lernbetreuung, Schulmahlzeiten usw.) zu neuen Anbietern.

Figure 1 General government expenditure in education as a percentage of GDP



Source: Eurostat, data 2018, extracted March 2020

Die Ausweitung eines solchen Narrativs vom angelsächsischen Raum auf die Länder Süd-, Mittel- und Osteuropas sowie des Balkans wurde nach der Wirtschaftskrise beschleunigt durch ein allgemeines **Misstrauen gegenüber der öffentlichen Verwaltung**, einen **weit verbreiteten Glauben an die größere Effizienz des Privatsektors** und eine **Offenheit gegenüber der Marktdynamik** im Bildungswesen sowie **strikte Budgetbeschränkungen für öffentliche Investitionen** zur Einhaltung der Regeln des Stabilitäts- und Wachstumspakts sowie des Fiskalpakts. Im Jahr 2018 wurde in Rumänien (2,8 %), Irland (3,3 %), Bulgarien (3,6 %), der Slowakei, Italien (3,8 %) und Griechenland (3,9 %) ein Rekordtief der öffentlichen Investitionen in Bildungseinrichtungen gemessen am Bruttoinlandsprodukt (BIP) **gemeldet**. Außerhalb der EU hatten in drei der sechs östlichen Länder der Europäischen Nachbarschaftspolitik-Ost in Bezug auf den Anteil der öffentlichen **Bildungsausgaben** am BIP einen höheren Anteil als in der EU-28 (4,6 %), angeführt von Moldawien (5,5 %), der Ukraine (5 %) und Belarus (4,9 %), während Aserbaidschan (2,5 %) und Armenien (2 %) in Bezug auf den BIP-Anteil, der für Bildung aufgewendet wurde, noch immer hinterherhinken.

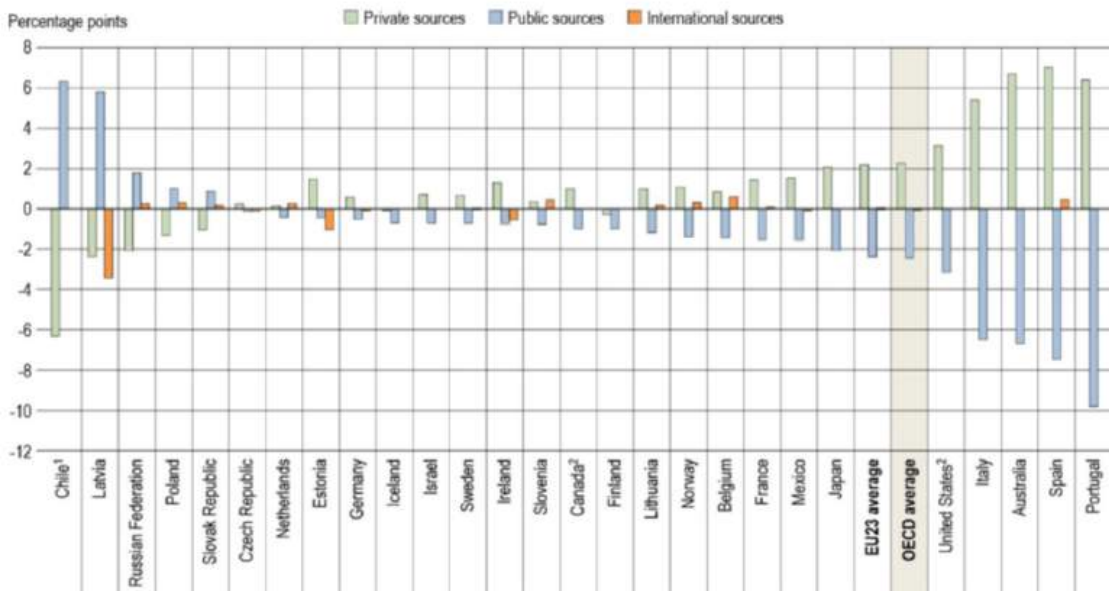
Die **OECD**-Bildungsindikatoren Bildung auf einen Blick (2019) bestätigen, dass **viele Bildungssysteme zunehmend auf private Finanzierungsquellen zurückgreifen, um Kürzungen bei den öffentlichen Investitionen auszugleichen** (siehe Abbildung unten). Zwischen 2010 und 2016 ist in allen OECD-Ländern der Anteil der privaten Ausgaben um drei Prozentpunkte gestiegen, während der Anteil der öffentlichen Ausgaben um etwa den gleichen Betrag zurückgegangen ist, wobei Portugal, Spanien, Italien und das Vereinigte Königreich in diesem Referenzzeitraum die private Unterstützung um mehr als 5 % erhöhten.

Während die Regierungen darum kämpfen, rechtzeitig bis 2030, wenn die UN-Ziele für nachhaltige Entwicklung und die Europäische Säule sozialer Rechte vollständig umgesetzt sein sollen, kostenlose und qualitativ hochwertige Bildung für alle bereitzustellen, schätzt ein **Weißbuch, das von Frost & Sullivan** im Auftrag von Corporate Social Responsibility Europe (CSR Europe) 2017 erstellt wurde, die konsolidierten **Marktchancen im Bildungsbereich für europäische Unternehmen bis 2025 auf über 235 Milliarden Euro**. Geschäftschancen werden sowohl an externen Gewinnen wie neuen Verkäufen, neuen Kunden und Wertversprechen gemessen als auch an internen Gewinnen wie Kosteneinsparungen, verbesserten Prozessen und motivierteren Beschäftigten.

Vor diesem Hintergrund warnen sogar die **OECD** und die Weltbank davor, dass die **Anwendung von Marktmechanismen bei der Bereitstellung von Schulbildung** zu einer wachsenden Segregation von Lernenden führt und sich negativ auf die Bildungsqualität auswirkt. Ähnlich verhält es sich in Europa, wo der **Europäische Rechnungshof** in seinem Sonderbericht *Public Private Partnerships in der EU: Weitverbreitete Defizite und begrenzte Vorteile* (2018) den Einsatz von öffentlich-privaten Partnerschaften (ÖPP) bei der Heranziehung des öffentlichen und privaten Sektors zur Bereitstellung öffentlicher Güter und Dienstleistungen, die üblicherweise ausschließlich vom öffentlichen Sektor bedient werden, negativ bewertet. Der Bericht bezieht sich insbesondere auf die Bereiche Gesundheit und Bildung. Trotz solcher Belege werden EU-weite Strukturen der Politik und neue EU-Finanzinstrumente ermuntert, einen **Mix aus öffentlichen und privaten Finanzmitteln in den Systemen der allgemeinen und beruflichen Bildung** zu ermöglichen und sogar zu ermutigen.

Figure C3.3. Change in relative share of public, private and international expenditure on educational institutions (2010 and 2016)

Final source of funds, primary to tertiary education



1. Year of reference 2017.

2. Primary education includes pre-primary programmes.

3. The figures for the United States are for net student loans rather than gross, thereby underestimating public transfers.

Countries are ranked in descending order of the percentage point change in the share of public expenditure on educational institutions.

Source: OECD/UIS/Eurostat (2019), Table C3.3. See Source section for more information and Annex 3 for notes (<https://doi.org/10.1787/f8d7880d-en>).

Der globale Liberalisierungsschub bei der Bildungsreform, die Stärkung der sozioökonomischen Regierungsmacht mit der Einführung des Europäischen Semesters und die Spar- und Sanierungsmaßnahmen, die die öffentliche Politik und den Bildungssektor im letzten Jahrzehnt beeinträchtigten, hatten erhebliche **Auswirkungen auf den Lehrberuf in ganz Europa**. Wenn diese Reformen das Klassenzimmer oder den Hörsaal erreichen, verändern sie den Kontext und die Organisation der Arbeit von Lehrkräften und anderem Bildungspersonal. Sie wirken sich darauf aus, wie Bildungsfachleute angeworben werden, welchen Zugang sie zu kontinuierlicher beruflicher Weiterbildung haben und wie sie bewertet und bezahlt werden. In einigen Fällen gehen die Reformen mit einer Aushöhlung des Status und der Sicherheit des Lehrberufs, mit einer Deprofessionalisierung, einer begrenzten Autonomie und einem begrenzten Einfluss auf Lehrpläne und Lehrpraktiken sowie mit unbefriedigenden Arbeitsbedingungen in einem zunehmend wettbewerbsorientierten Arbeitsumfeld einher, das durch arbeitsbedingten Stress, Instabilität und Individualisierung gekennzeichnet ist.

Diese Veränderungen wirken sich auch auf die **Beziehungen des Bildungspersonals zu seinen Gewerkschaften aus**. In den letzten Jahren mussten sich die Bildungsgewerkschaften großen Herausforderungen stellen, um sich an eine sich verändernde Landschaft anzupassen, sowohl bei der Anwerbung als auch bei der Organisation von Mitgliedern in einem stärker fragmentierten, deregulierten und individualisierten System, das traditionelle Formen der Solidarität untergräbt. Die Rolle, die Macht und der Einfluss von Bildungs-

gewerkschaften werden in zunehmendem Maße untergraben in einer Arbeitswelt, in der die Arbeitsbeziehungen zunehmend dezentralisiert und/oder fragmentiert sind und der soziale Dialog und der Geltungsbereich von Tarifverhandlungen erheblich eingeschränkt werden.

In ganz Europa haben die Bildungsgewerkschaften seit vielen Jahren Kampagnen geführt und mobilisiert, um diese politischen Veränderungen insbesondere durch Arbeitskampfmaßnahmen in Frage zu stellen oder sich durch pragmatische Verhandlungen Vorteile zu sichern, um den Nutzen für die Lehrkräfte zu maximieren. Die Erkenntnis, dass industrielle und berufliche Entwicklungen naturgemäß mit einem breiteren Drängen nach einer marktorientierten und kommerzialisierten Sichtweise des Bildungswesens einhergehen, war jedoch für viele Bildungsgewerkschaften der erste Schritt zur **Verstärkung ihrer organisatorischen Bemühungen** auf nationaler, regionaler und lokaler Ebene. Durch die Neuausrichtung auf die Bedürfnisse der auf dem Bildungsarbeitsmarkt am stärksten Marginalisierten (junge oder andere unterrepräsentierte Gruppen) und durch die Organisation rund um ein weiter gefasstes Konzept und Ideen für eine qualitativ hochwertige öffentliche Bildung und gegen Privatisierung und Marktorientierung ist es ihnen gelungen, den Trend des Mitgliederrückgangs umzukehren und sich an einen neuen, auf kollektiven und demokratischen Werten beruhenden Kontext anzupassen.



**BILDUNGS-  
GEWERKSCHAFTEN  
IN SOLIDARITÄT FÜR  
EINEN STARKEN  
SOZIALEN DIALOG**

Während sie sich mit zahlreichen Fragen rund um das Bildungswesen und den Beruf befassen, sind die Bildungsgewerkschaften gezwungen, Angriffe abzuwehren, die auf die Untergrabung und Demontage des Lehrberufs abzielen. So zeigt beispielsweise der [Globale Rechtsindex](#) des IGB 2019, dass in Europa 40 % der Länder Beschäftigte vom Recht auf die Gründung von oder den Beitritt zu Gewerkschaften ausschließen, 68 % der Länder das Streikrecht und 50 % der Länder das Tarifverhandlungsrecht verletzt haben. Die fortwährende Verletzung der Gewerkschaftsrechte und -freiheiten, die Vernachlässigung des sozialen Dialogs und der Tarifverhandlungen sowie die Unterdrückung von Streiks und Protestaktionen erfordern eine weitere Stärkung der Strukturen der Bildungsgewerkschaften, um diesen Herausforderungen begegnen zu können.

Im Jahr 2019 starteten die Bildungsgewerkschaften in ganz Europa die Kampagne 'Gestaltung der Zukunft Europas mit Lehrkräften', um unter anderem die Grundrechte der Bildungsgewerkschaften einzufordern. Im Mittelpunkt stehen dabei der Kampf für den sozialen Dialog und die Beteiligung an Entscheidungsprozessen. Der soziale Dialog spielt eine zentrale Rolle für das Wiedererstarken **der sozialen Rechte und die Förderung eines nachhaltigen und inklusiven Wachstums**.

Die Vereinbarungen des sozialen Dialogs sind nicht statisch. Sie sind das Ergebnis umfassenderer politischer Entwicklungen und Kontexte. In den komplexen Mehrebenen-Governance-Systemen in Europa, die sich auf die Bildungspolitik und die Arbeitswelt des Bildungspersonals auswirken, bleibt es eine Herausforderung für die Bildungsgewerkschaften, die Dynamik und die wechselseitigen Auswirkungen zwischen den Arbeitsbeziehungen auf europäischer Ebene (**Europäischer Sektoraler Sozialer Dialog im Bildungswesen**) und auf nationaler Ebene zu erfassen. Ebenso anspruchsvoll ist es, den Einfluss des nationalen sozialen Dialogs innerhalb der Mitgliedsstaaten auf bildungspolitische Fragen und die Einbeziehung der Bildungsgewerkschaften in den sozialen Dialog in Bezug auf das **Europäische Semester** zu verstehen und auf dem Laufenden zu bleiben. Selbst in Ländern, in denen die Sozialpartner stark an Tarifverhandlungen beteiligt sind, könnte eine begrenzte Beteiligung am sozialen Dialog mit den europäischen Institutionen im Zusammenhang mit dem Europäischen Semester auf ein bestehendes 'Demokratiedefizit' hinweisen.

Eine kürzlich erschienene [ETUI-Publikation](#) analysiert die **Entwicklung der Beschäftigung und der Arbeitsbeziehungen im öffentlichen Sektor**, einschließlich des Bildungswesens, im letzten Jahrzehnt in ganz Europa. Das Bildungspersonal musste häufig die Last von Haushaltszwängen und Effizienzsteigerungsbestrebungen tragen, nicht nur in Form von **sinkender Arbeitsplatzqualität**, sondern auch in Form stagnierender oder sogar sinkender Reallöhne. Die Lohnpolitik, die das Ergebnis **langjähriger Tarifverhandlungstraditionen** in den europäischen Ländern war, wurde durch einseitige Rechtsakte, durch die Dezentralisierung oder sogar den Abbau von Tarifverhandlungssystemen untergraben. Durch diese Veränderungen wurde es für die Bildungsgewerkschaften noch schwieriger, durch sektorale Vereinbarungen große Gewinne zu erzielen. Im Bereich des Sozialdialogs und der Tarifverhandlungen haben sich allgemeine Trends abgezeichnet, die sich wie folgt zusammenfassen lassen:

- mehr eigenmächtiges Handeln der Regierungen in den ersten Jahren der Krise und das Auftreten anderer Akteure in den Arbeitsbeziehungen im Bildungs-/öffentlichen Sektor;
- weitverbreitete Zunahme von Arbeitsk Kampfmaßnahmen;
- ein wachsender Konsens von Gewerkschaften im öffentlichen Sektor und anderen sozialen Akteuren rund um den Wert qualitativ hochwertiger öffentlicher Dienstleistungen.

Angesichts einer Reihe von Herausforderungen müssen sich gut funktionierende, inklusive, qualitativ hochwertige und gerechte Bildungssysteme in ganz Europa noch stärker auf einen starken, effektiven sozialen Dialog und Tarifverhandlungsmechanismen stützen. **Politisches Engagement** und die **Unterstützung des Kapazitätsaufbaus** spielen eine Schlüsselrolle bei der Erreichung dieses Ziels.

Die Anforderungen an den Kapazitätsaufbau sind von Land zu Land unterschiedlich und basieren auf etablierten Systemen der Arbeitsbeziehungen und den damit verbundenen **Organisationskulturen und Stärken**. In einem kürzlich erschienenen Bericht identifiziert [Eurofound](#) (2019) **strukturelle Lücken in den Systemen der Arbeitsbeziehungen** in ganz Europa, die unbedingt geschlossen werden müssen, wenn es um den Aufbau von Kapazitäten für einen effektiven sozialen Dialog geht. Dazu gehören:

- schwache Gewerkschaften und niedrige Mitgliederzahlen der Gewerkschaften zusammen mit einem sinkenden Organisationsgrad der Erwerbsbevölkerung ;
- geringe oder schrumpfende Tarifbindung;
- eine zersplitterte Landschaft diverser Akteure;
- Mangel an Autonomie, Repräsentativität und Verhandlungsfähigkeit/Mandat der Sozialpartner;
- mangelndes Vertrauen zwischen den Sozialpartnern;
- Vertretungslücken aufgrund neuer Arbeitsformen und Veränderungen in der Zusammensetzung der Erwerbsbevölkerung.

Es sind Anstrengungen für eine strategischere Intervention zur Unterstützung von Initiativen zum Kapazitätsaufbau des sozialen Dialogs auf nationaler und europäischer Ebene für einen effektiveren sozialen Dialog und Tarifverhandlungen auf allen Ebenen erforderlich.





**ERNEUERUNG DER  
GEWERKSCHAFTEN  
ALS ALTERNATIVE:  
MOBILISIERUNG DER  
KOLLEKTIVEN KRAFT  
DER BILDUNGS-  
GEWERKSCHAFTEN**



Wie die Entwicklungen des letzten Jahrzehnts gezeigt haben, können wirksame **Tarifverhandlungen nicht losgelöst von den Bemühungen um die Organisation und Mobilisierung der Mitglieder geführt werden**. Eine Verbindung zur weiteren Gesellschaft ist von wesentlicher Bedeutung, wenn es darum geht, für eine qualitativ hochwertige öffentliche Bildungspolitik einzutreten und gegen Ungleichheit, soziale Not und Unzufriedenheit mit demokratischen Strukturen in vielen europäischen Ländern vorzugehen.

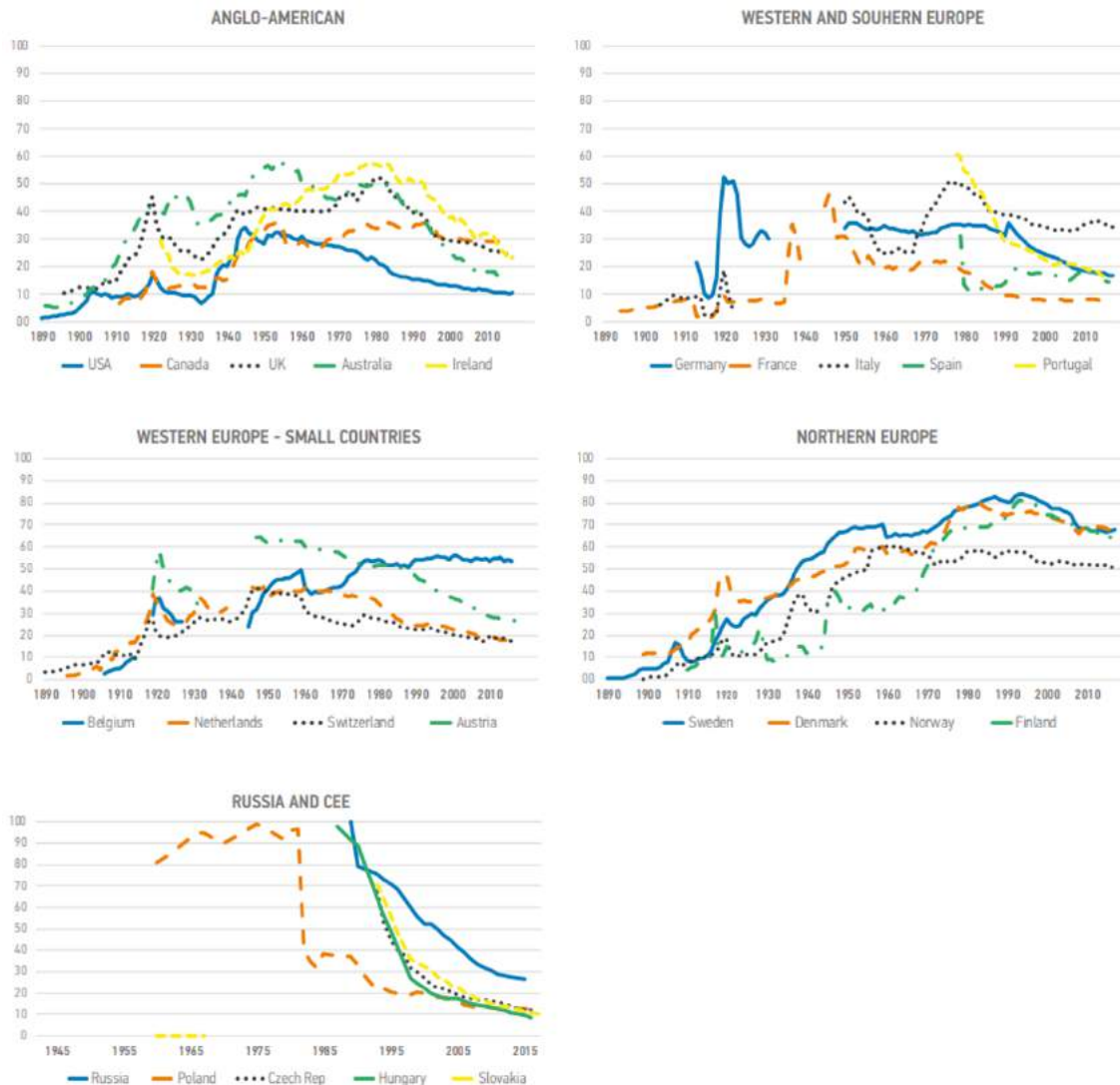
Angesichts der jahrzehntelangen Angriffe auf die Bildungsgewerkschaften und ihre Mitglieder in ganz Europa forderte die [EGBW-Resolution Die Zukunft Europas gestalten: Die Rolle von Bildungsgewerkschaften](#) (2018) in Athen das EGBW und seine Mitgliedsorganisationen auf, „*strategischen Diskussionen und Entscheidungen über Organisation und Entwicklung, über Werbung und Bindung von Mitgliedern und Schulung der Führungskräfte hinsichtlich der wichtigsten Funktionen gewerkschaftlicher Erneuerung unter vollständiger Berücksichtigung nationaler Unterschiede im Hinblick auf die rechtlichen Rahmenbedingungen, Strukturen und Traditionen Priorität einzuräumen*“. Getragen von der Notwendigkeit des Gewerkschaftswachstums wurden die Bemühungen verstärkt, gemeinsam zu verstehen, wie die gewerkschaftliche Erneuerung in verschiedenen Kontexten aussieht. Die Bildungsgewerkschaften haben sich zusammengeschlossen, um das Gesamtkonzept zu gestalten und hervorzuheben, dass sie die Macht haben, die Auswirkungen von Globalisierung, Deregulierung, Fragmentierung, technologischen und demografischen Veränderungen auf eine freie, universelle und qualitativ hochwertige Bildung auszugleichen, und dass sie nicht nur Opfer solcher Angriffe sind.

Das Erkennen der **Verschlechterung des Umfelds**, in dem Bildungsgewerkschaften tätig sind, des potenziellen **Rückgangs der Zahl der Gewerkschaftsmitglieder** und des gewerkschaftlichen **Engagements innerhalb der Gewerkschaften** sowie der Auswirkungen auf die Fähigkeit der Gewerkschaften, die kollektiven Interessen und die Stimme der Lehrkräfte erfolgreich zu verteidigen und zu unterstützen, ist eine Voraussetzung für jede wirksame Bewertung und Strategie.

Anlässlich ihres 100-jährigen Bestehens [forderte die Internationale Arbeitsorganisation](#) verstärkte Kapazitäten und regte die Entwicklung starker und repräsentativer Organisationen der Sozialpartner an. In diesem Sinne und vor dem Hintergrund der Herausforderungen für die Zukunft der Arbeit und für die Gewerkschaften skizziert die jüngste ILO ACTRAV-Veröffentlichung [Trade Unions in the Balance](#) (2019) vier mögliche Zukunftsperspektiven:

- **Marginalisierung**, wenn sich der derzeitige Trend des sinkenden gewerkschaftlichen Organisationsgrads und der alternden Gewerkschaften fortsetzt;
- **Dualisierung** der Gewerkschaften, die ihre Positionen verteidigen und die abnehmenden Ressourcen auf die Verteidigung der ihnen am nächsten stehenden Mitglieder auf Kosten von Outsidern oder prekär Beschäftigten konzentrieren;
- **Ersetzung** durch andere Akteure, die für soziales Handeln und sozialen Schutz sorgen, wie aufkommende soziale Bewegungen, NROs oder andere Organisationen;
- **Revitalisierung** auf der Grundlage der Erweiterung des derzeitigen Mitgliederbestand und des Erfolgs bei der Organisation des am stärksten unterrepräsentierten Teils der Belegschaft in den Gewerkschaftsstrukturen.

Figure 17: Long-term trends in unionization



J. Visser, Trade Unions in the Balance, ILO ACTRAV Working Paper, 2019

Laut Visser ist eine der Tatsachen, die auf einen weiteren Mitgliederrückgang hindeuten, die in fast allen Industrieländern zu beobachtende Überalterung der Gewerkschaftsmitglieder, die auf einen **geringeren gewerkschaftlichen Organisationsgrad jüngerer Menschen** und **demografische Veränderungen** zurückzuführen ist. Es ist wichtig, dass die Gewerkschaften zur Aufrechterhaltung der derzeitigen Mitgliederzahlen jedes Jahr zusätzlich schätzungsweise 3-4 % ihres Mitgliederbestands anwerben.

Obwohl der Bildungssektor und die organisierten Lehrkräfte der Mitgliederkrise, die andere Industriezweige härter traf, durch einen hohen gewerkschaftlichen Organisationsgrad Stand gehalten haben, kann die Arbeit der Bildungsgewerkschaften nicht isoliert von den Tendenzen in der internationalen Gewerkschaftsbewegung betrachtet werden.

Die Bildungsgewerkschaften sehen sich mit Fragen des Umgangs mit internen und externen Herausforderungen sowie mit Unsicherheiten über die Zukunft des Bildungswesens und der Arbeitswelt von Lehrkräften und anderem Bildungspersonal konfrontiert. Sie müssen beurteilen, wie sie Bedrohungen erkennen und bekämpfen, wie sie Probleme angehen, wie sie Ressourcen neu organisieren und kreativ und effektiv einsetzen können. Die strategische **Erneuerung der Gewerkschaften** hängt weitgehend von den unterschiedlichen institutionellen und wirtschaftspolitischen Rahmenbedingungen ab (z. B. von der Höhe der Finanzierung des öffentlichen Bildungswesens), den unterschiedlichen Ideen, dem Grundverständnis und den Annahmen im öffentlichen Bildungswesen, die die Art und Weise bestimmen, wie Bildungseinrichtungen organisiert sind und das Vertrauen in den öffentlichen Sektor und in die Gewerkschaften formen, sowie den unterschiedlichen Organisations- und Arbeitsplatzkulturen, in denen Bildungsgewerkschaften tätig sind. Das Verständnis dafür, wie **Bildungsgewerkschaften mit ihren Mitgliedern und mit Lehrkräften und anderem Bildungspersonal zusammenarbeiten, die (noch) nicht organisiert sind**, hat sich jedoch als ein gemeinsames Merkmal herauskristallisiert, das jeder erfolgreichen Strategie zur Mobilisierung kollektiver gewerkschaftlicher Macht, zur Umkehrung der negativen Trends und zur Wahrung der Relevanz zugrunde liegt.

Die aktive Teilnahme und das Engagement der Mitglieder an Gewerkschaftsaktivitäten und -wahlen ist ein **Grundprinzip der Gewerkschaftsdemokratie**. Bei der Skizzierung der Herausforderungen für die gewerkschaftliche Erneuerung im Bildungswesen haben H. Stevenson und N. Bascia in ihrer Studie [Organising teaching: developing the power of the profession](#) (Organisierung im Bereich des Lehrens Die Stärke des Berufs zur Entfaltung bringen) (2017) die Notwendigkeit erkannt, die Verbindung zu den Beschäftigten im Bildungswesen (**an der Basis aufbauen**) als ein kritisches und zentrales Element der gewerkschaftlichen Erneuerung zu stärken. **Inklusive gewerkschaftliche Praktiken** vertiefen die gewerkschaftliche Demokratie weiter. Dies kann in Form von formellen und informellen Aktivitäten geschehen, die mehr Mitglieder zu einem aktiven Kontakt zu und Engagement für die Gewerkschaft ermutigen.

Als wissensbasierter und aufgabenorientierter Sektor ist die Motivation von Lehrkräften und anderem Bildungspersonal für die Entwicklung aller Lernenden hoch. Aufgrund dieser dem Beruf eigenen Charakteristika neigt die soziale Basis des Bildungspersonals von Natur aus zu Solidarität und Kooperation. Reformen im Bildungssektor, die die Produktivität auf Kosten der Demokratie in den Vordergrund rücken, der Rückgang der institutionellen Unterstützung für Gewerkschaften, negative Medienkampagnen und die Verbreitung der Wahrnehmung, dass Gewerkschaften veraltet sind, haben jedoch zu einer Verschlechterung des Status des Berufsstandes in der Gesellschaft und zu wachsendem Misstrauen gegenüber seinen repräsentativen Organisationen beigetragen.

Angesichts solcher Herausforderungen, die ihren Ursprung in einem breiteren gesellschaftlichen Kontext haben, haben die Bildungsgewerkschaften in ganz Europa nach der Möglichkeit gesucht, ihre Mitglieder zu mobilisieren und neue Mitglieder zu gewinnen, um eine Vision einer qualitativ hochwertigen öffentlichen Bildung für alle zu verwirklichen. Die **Zusammenarbeit mit anderen und der Solidaritätsaufbau** sind der Schlüssel für die Organisation rund um Ideen, die Neugestaltung des Gesamtkonzepts und Angriff stereotypen Vorstellungen in der Gesellschaft.

# SCHLUSS- FOLGERUNGEN





MIT DEM ZIEL, DIE GRUNDLAGE FÜR DIE DEBATTE AUF DER EGBW-KONFERENZ ZU SCHAFFEN UND ZUR DEBATTE BEIZUTRAGEN, **WERDEN DIE KONFERENZDELEGIERTEN DAZU AUFGEFORDERT, SICH GEDANKEN ZU FOLGENDEN FRAGEN ZU MACHEN :**

- 1.** Welches sind die spezifischen Herausforderungen, denen Lehrkräfte in verschiedenen Bereichen in eurem Land gegenüberstehen?
- 2.** Welche Strategie verfolgt eure Bildungsgewerkschaft zur Unterstützung eurer Mitglieder?
- 3.** Beobachtet ihr in eurem Land eine rückläufige Tendenz bei der Achtung der beruflichen Autonomie und der akademischen Freiheit?
- 4.** Wie sind Finanzierung, berufliche Autonomie und akademische Freiheit in eurem Land miteinander verknüpft?
- 5.** Welche Auswirkungen hat die Klimakatastrophe in Europa sowie auf die Politik der Bildungsgewerkschaften, und was sind die Hauptanliegen der Bildungsgewerkschaften in Bezug auf Bildung und Umwelt für sozialen Wandel?
- 6.** Wie können Bildungsgewerkschaften als Sozialpartner im Bildungswesen eine aktive Rolle bei der Förderung der Umwelterziehung für sozialen Wandel übernehmen?
- 7.** Hat sich die COVID-19-Pandemie auf die Prioritäten und Strategien eurer Organisation im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz ausgewirkt, und wenn ja, wie?



- 8.** Fallen euch zusätzliche neu auftretende Berufsrisiken ein, die durch den zunehmenden Einsatz neuer Technologien im Bildungssektor entstehen?
- 9.** Fallen euch anregende Maßnahmen von Gewerkschafts- und/oder Sozialpartnern ein, die zur Milderung neu auftretender psychosozialer Risiken am Arbeitsplatz beitragen?
- 10.** Sind neu auftretende Risiken für das Wohlbefinden der Lehrkräfte, die auf die Digitalisierung im Bildungswesen zurückzuführen sind, anerkannt, und sind sie Gegenstand angemessener Maßnahmen im Rahmen eurer nationalen Gesetzgebung (zum Beispiel das Recht auf Offline-Zeit)?
- 11.** Wie ist eure Organisation mit den Auswirkungen der Digitalisierung auf das Wohlbefinden des Lehrpersonals in eurem Land umgegangen?
- 12.** Welches sind in eurem Land die Haupthindernisse für Pädagogen beim Zugang zu einer angemessenen und qualitativ hochwertigen Fortbildung im Bereich der digitalen Kompetenzen?
- 13.** Welches sind die wichtigsten Gefahren und Fallstricke beim Einsatz der künstlichen Intelligenz (KI), die von euren Mitgliedsorganisationen benannt wurden?
- 14.** Wie können Bildungsgewerkschaften gegen tief verwurzelte Geschlechterstereotypen vorgehen?



- 15.** Wie können Bildungsgewerkschaften den neuen Herausforderungen für die Gleichstellung der Geschlechter begegnen, die sich aus den neuen Technologien und der Digitalisierung ergeben?
- 16.** Wie können Bildungsgewerkschaften SchulleiterInnen ermutigen, inklusive Lehr- und Lernumgebungen für Lernende, Lehrkräfte und anderes Bildungspersonal mit Behinderungen zu schaffen?
- 17.** Wie können Bildungsgewerkschaften homophobes und transphobes Mobbing, Belästigung und Gewalt gegen LGBTI-SchülerInnen und Studierende, Lehrkräfte und anderes Bildungspersonal bekämpfen?
- 18.** Wie kann die Forschung rund um Privatisierung und Kommerzialisierung besser genutzt werden, um die Gesellschaft als Ganzes zu erreichen und die Solidarität für mehr öffentliche Investitionen in die Bildung zu stärken?
- 19.** Wie unterstützen die Bildungsgewerkschaften Lehrkräfte, die in zunehmendem Maße den nachteiligen Auswirkungen der Privatisierung und des Kommerzialisierungsdrucks auf ihre Arbeitsplätze und Berufsrechte ausgesetzt sind?
- 20.** Was sind die wichtigsten Faktoren, die wir als europäische Gewerkschaftsbewegung gemeinsam angehen können, um den Aufbau von Kapazitäten für einen effektiven sozialen Dialog auf allen Ebenen zu unterstützen?





- 21.** Gibt es neue Kommunikations- oder Schulungsstrategien, die den Gewerkschaften helfen können, ihre Ziele zu erreichen?
- 22.** Welches sind die seit langem bestehenden Elemente und die Veränderungen, die in eurer Gewerkschaft eingetreten sind und die die Gewerkschaft stärker und im Leben der Lehrkräfte relevanter gemacht haben?
- 23.** Welches sind die wichtigsten Herausforderungen/ Prioritäten im Hinblick auf Maßnahmen, um in Gewerkschaftsstrukturen mehr gewerkschaftliches Engagement bei unterrepräsentierten Lehrkräften und anderem Bildungspersonal zu erzeugen, zu organisieren und zu entwickeln mit ?
- 24.** Welches sind die wichtigsten Herausforderungen/Prioritäten für Maßnahmen zur Organisation von Lehrkräften und anderem Bildungspersonal am Arbeitsplatz, in der Gemeinschaft und in der Gesellschaft?
- 25.** Welches sind die wichtigsten Herausforderungen/Prioritäten für Maßnahmen zur Organisation von Lehrkräften und anderem Bildungspersonal im Zusammenhang mit Fragen der Arbeitsbeziehungen und beruflichen Fragen sowie im Hinblick auf Kampagnen und Ideen?
- 26.** Wie können wir als europäische Bewegung zusammenarbeiten, um voneinander zu lernen und die Solidarität weiter auszubauen?



**ETUCE-CSEE**

Boulevard Bischoffsheim 15, B- 1000 Brussels  
secretariat@csee-etuice.org

[WWW.CSEE-ETUCE.ORG](http://WWW.CSEE-ETUCE.ORG)

