



2016 ETUCE Conference

5-8 December 2016

Belgrade

Hintergrunddokument

Bildungsgewerkschaften stärken:
Der Schlüssel zur Förderung von
Qualität in der Bildung



*Bildungsgewerkschaften stärken: Der Schlüssel zur Förderung von
Qualität in der Bildung*



*Bildungsgewerkschaften stärken: Der Schlüssel zur Förderung von
Qualität in der Bildung*

Inhalt

Einleitung.....	4
Status des Lehrberufs.....	6
Nachhaltige Finanzierung hochwertiger Bildung	9
Tendenzen der Bildungspolitik in Europa.....	11
Gleichstellung fördern.....	14
Die Rolle der Bildungsgewerkschaften.....	16
Wirksamer soziale Dialog	19

Bildungsgewerkschaften stärken: Der Schlüssel zur Förderung von Qualität in der Bildung

Einleitung

Der Lehrerberuf hat in den letzten Jahren unter den einschneidenden wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Veränderungen in Europa gelitten. Die **Wirtschafts- und Finanzkrise von 2008** hat nicht nur zu hohen Arbeitslosenzahlen in Europa, sondern auch zu Sparmaßnahmen, einer Schwächung des sozialen Dialogs und einer Zunahme des Rechtsradikalismus und Fundamentalismus geführt.

Laut der PIAAC-Studie¹ der OECD, besitzen ca. 70 Millionen Europäer nicht die nötigen **Lese-, Schreib- und rechnerischen Fertigkeiten**; 40 % der EU-Bevölkerung haben keine digitalen Kompetenzen.

Nach Schätzungen von [Eurostat](#) waren im Mai 2016 in den EU-Staaten 21 Millionen Frauen und Männer **arbeitslos**, darunter 4,1 Millionen Jugendliche unter 25 Jahren. Die niedrigsten Arbeitslosenquoten bei **Jugendlichen** waren in Malta (6,9 %), Deutschland (7,2 %) und der Tschechischen Republik (10,1 %) zu beobachten, während die höchsten Arbeitslosenzahlen in Griechenland (50,4 %), Spanien (43,9 %) und Italien (36,9 %) zu finden waren. In den osteuropäischen Partnerländern (Armenien, Aserbaidschan, Weißrussland, Georgien, der Republik Moldau und der Ukraine) sind die Beschäftigungszahlen seit 2012 gestiegen. Die Jugendarbeitslosigkeit ist in Armenien und Georgien höher (35 %).

40 % der Arbeitgeber in Europa melden², dass sie nicht genügend Menschen mit den „**erforderlichen Qualifikationen**“ finden können. Interessanterweise sehen internationale Organisationen, vor allem die EU und die OECD, die Schuld für die hohe Arbeitslosenquote bei Jugendlichen in der Bildung und schließen sich der Meinung der Firmen an, dass Bildung SchülerInnen und Studierende besser auf die sich ständig ändernden Anforderungen am Arbeitsmarkt vorbereiten sollte. Das **Missverhältnis** zwischen Qualifikationen und den Bedürfnissen des Arbeitsmarkts sowie die Prognosen für die auf dem Arbeitsmarkt geforderten Kompetenzen und Fertigkeiten setzen Regierungen und Lehrkräfte stark unter Druck. Untersuchungen³ haben jedoch gezeigt, dass Firmen Arbeitsplätze nur mit angemessenem Entgelt und Arbeitsbedingungen ausstatten müssten, um in fairen Einstellungsverfahren die richtigen Kandidaten für die Arbeitsplätze zu finden um ein Missverhältnis zwischen Qualifikationen und erforderlichen Fertigkeiten zu vermeiden.

Andererseits haben die **Terroranschläge** in den Jahren 2015 und 2016 (Paris, Brüssel, Istanbul, Ankara, Tunis, Bagdad und andere) deutlich gemacht, dass die primäre Orientierung der Bildung an den Bedürfnissen der Wirtschaft unzulänglich ist und dass die Vermittlung sozialer Werthaltungen, demokratischer Strukturen und kritisches Urteilsvermögen im Kampf gegen Fundamentalismus und Radikalismus ebenso wichtig sind.

Die Verkündung des Aktionsplans des UNO-Generalsekretärs zur Vorbeugung gegen gewalttätigen Extremismus⁴, in dem die Bedeutung qualitativ hochwertiger Bildung bei der Bekämpfung der treibenden

¹ OECD: [Survey of Adult Skills \(PIAAC\)](#), 2013.

² Eurofund: [Third European Company Survey](#), 2015.

³ CEDEFOP: [Matching Skills and Jobs in Europe](#), 2015.

⁴ http://www.un.org/en/sc/ctc/docs/2015/SCR%202178_2014_EN.pdf.



Bildungsgewerkschaften stärken: Der Schlüssel zur Förderung von Qualität in der Bildung

Kräfte von **gewalttätigem Extremismus** hervorgehoben wird, ist ein entscheidender Schritt bei der Anerkennung von Bildung als Schlüssel zur Bekämpfung von Extremismus auf globaler Ebene.

Im März 2015 schlossen sich die Bildungsminister der EU-Mitgliedsstaaten der **Pariser Deklaration** an, die die „*Werte, die zentrales Anliegen der Union sind*“, bekräftigt: „*Achtung der Menschenwürde, Freiheit (vor allem freie Meinungsäußerung), Demokratie, Gleichheit vor dem Gesetz, Rechtsstaat und Achtung der Menschenrechte. Diese Werte werden von den Mitgliedstaaten geteilt, in einer europäischen Gesellschaft, die sich durch Pluralismus, Nichtdiskriminierung, Toleranz, Gerechtigkeit, Solidarität und die Gleichheit von Männern und Frauen auszeichnet.*“

Diese ‚schönen‘ Aussagen fanden dann bei der Ankunft von 1,26 Millionen Asylbewerbern in der Europäischen Union im Jahr 2015 jedoch keine Anwendung.

Der große und plötzliche **Ansturm von Migranten, Flüchtlingen, Asyl suchenden** Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen, die alle internationalen Schutz in Europa suchen, hat sich für Europa zu einer der größten humanitären Krisen seit dem Zweiten Weltkrieg entwickelt. Ein Drittel der 2015 angekommenen Flüchtlinge waren minderjährig; ca. 90.000 unbegleitete Kinder suchten Asyl in Europa. Zahlreiche Bildungsgewerkschaften mobilisierten ihre Mitglieder, um erwachsenen und jugendlichen Flüchtlingen Bildungsangebote zu machen.

Die EGBW-Konferenz sucht nach Antworten auf diese Herausforderungen aus der Sicht der Lehrkräfte und sucht nach Lösungen dafür, wie Bildungsgewerkschaften Qualität in der Bildung für alle sicherstellen können.

Der EGBW-Ausschuss empfiehlt der EGBW-Konferenz folgende Dokumente zu erörtern und zu verabschieden:

- Resolution zur Befähigung von Bildungsgewerkschaften, Qualität in der Bildung sicherzustellen
- Resolution zu Bildungsgewerkschaften und Flüchtlingssituation in Europa: Förderung der Bildung als Schlüssel zu Integration und Inklusion
- Resolution zur Stärkung der Gleichstellung im Bildungsbereich und in den Bildungsgewerkschaften in einer sich rasch verändernden Welt
- Resolution zur Stärkung von Status und Anerkennung der Lehrtätigkeit an Hochschuleinrichtungen
- EGBW-Strategiepapier zum Thema Lehrberuf im 21. Jahrhundert und zur Nutzung von IKT



Bildungsgewerkschaften stärken: Der Schlüssel zur Förderung von Qualität in der Bildung

Status des Lehrberufs

Die Herausforderung

Das Recht auf und die Qualität der Bildung sind eng mit dem Verständnis und der Rolle der Bildung in Politik und Gesellschaft verbunden, aber ebenso mit den speziellen Rechten und der unabhängigen Berufsausübung der Lehrkräfte sowie der Unterstützung, die sie erhalten. Die *IAO/UNESCO-Empfehlung über die Stellung der Lehrer und Lehrerinnen*, die 1966 verabschiedet wurde, und die ergänzende *Empfehlung zur Stellung des Hochschulpersonals*, verabschiedet 1997, definieren die Bedeutung von Bildung in Gesellschaft und Wirtschaft und schlagen Richtlinien hinsichtlich der Rechte von und Konditionen für Lehrkräfte, ihrer beruflichen Weiterbildung und ihrer Möglichkeiten, zu Qualität in der Bildung beizutragen, vor.

Die Anwendung der Empfehlungen von 1966 und 1997 wird von dem selben gemeinsamen IAO/UNESCO Expertenausschuss (CEART) überwacht.⁵

Der Status des Lehrberufs ist in vielen Ländern immer noch niedrig, unter anderem aufgrund der schlechten Arbeitsbedingungen und Gehälter; das hat zu großen Herausforderungen für die Anwerbung von Lehrernachwuchs geführt.

EGBW-Umfragen zum Einfluss der Wirtschaftskrise auf die Lehrerausbildung in der Europäischen Union (2012/2013) und der [Bericht des Europäischen Parlaments zur Lehrerausbildung](#) (2014) verdeutlichen, dass sich das schulische Umfeld, z. B. **die Arbeitsbedingungen und die zunehmende Arbeitsbelastung** der Lehrkräfte, auf deren Effektivität auswirken. Aus diesen Berichten geht auch hervor, dass arbeitsbedingter **Stress** bei Lehrkräften nicht mit persönlichen Problemen, sondern hauptsächlich mit der Organisation ihrer Lehrtätigkeit und des Schulsystems zusammenhängt.

Angesichts der wichtigen Rolle, die der Lehrerberuf in der Gesellschaft spielt, sollte klar sein, dass **eine faire Bezahlung** ein grundlegender Faktor dafür ist, Menschen für den Lehrberuf zu gewinnen und sicherzustellen, dass Lehrkräfte zufrieden bleiben und dazu motiviert sind, weiterzumachen.

Der [Eurydice-Bericht zum Thema Lehrer- Schulleitergehälter und Zulagen in Europa](#) (2015) zeigt, dass die **Gehälter** der Lehrkräfte im Vergleich zu den zwei vorangegangenen Jahren dank der Gehaltsreformen (z. B. in Kroatien, der Slowakei und Island) und der Anpassung des Arbeitsentgelts an die Lebenshaltungskosten **gestiegen** sind. In vielen Ländern gehen die Gehaltssteigerungen jedoch lediglich darauf zurück, dass die Gehälter in den Jahren der Krise gekürzt wurden. Allerdings treffen diese Durchschnittswerte auf sechs Länder nicht zu (Griechenland, Italien, Zypern, Litauen, Slowenien und Liechtenstein), in denen **die Gehälter immer noch eingefroren sind**; in Serbien wurden sogar Gehaltskürzungen von über 1 % registriert.

Die Kaufkraft der Lehrkräfte in diesen Ländern ist immer noch unter dem Stand von 2009. Ferner sind die **gesetzlichen Mindestjahresgehälter** der Lehrkräfte an Grundschulen und Schulen der Sekundarstufe I im

⁵ [Synthesis of the two recommendations with an explanatory supplement](#) (UNESCO, 2008).

Bildungsgewerkschaften stärken: Der Schlüssel zur Förderung von Qualität in der Bildung

Vergleich zum Pro-Kopf-BIP in fast allen Ländern niedriger (außer in Deutschland, Spanien, Zypern, Portugal, der ehemaligen jugoslawischen Republik Mazedonien, Serbien und der Türkei). Das schlechteste Ergebnis wurde für Litauen verzeichnet, wo das Mindestjahresgehalt bei 32 % des Pro-Kopf-BIP liegt, und für Rumänien, mit einem Mindestjahresgehalt von 41 % des Pro-Kopf-BIP. Am besten geht es den Lehrkräften in Deutschland (129 %) und Portugal (139 %).

Das niedrigste Niveau der **gesetzlichen Jahresgehälter im Vergleich zum Pro-Kopf-BIP** findet man bei den Lehrkräften in Litauen (32 %), Lettland (42 %) und Rumänien (44 %), während dieses Verhältnis in Spanien (151 %) und der Türkei 159 %) am höchsten ist. Bezogen auf die gesetzlichen Spitzenjahres-Bruttogehälter ist das Verhältnis in den einzelnen Ländern auf allen Bildungsebenen sehr unterschiedlich, denn sie sind höher als das Pro-Kopf-BIP (am besten ist das Verhältnis in Zypern mit 306 % bei den ISCED-Stufen 1, 2 und 3).

Die **Mindest- und Spitzengehälter** unterscheiden sich in den einzelnen Ländern wie folgt: Zum Beispiel existieren in Ungarn (in den weiterführenden Schulen), Österreich und Rumänien größere Unterschiede zwischen den Mindest- und Höchst-Gehaltsstufen, und ein Aufstieg in die nächste Gehaltsstufe ist erst nach mehreren Dienstjahren möglich. Dagegen sind die Unterschiede in Ländern wie Dänemark, Estland, Lettland und dem Vereinigten Königreich (und insbesondere in Schottland) kleiner und es sind weniger Dienstjahre bis zum Erreichen des Spitzengehalts nötig. In den meisten Ländern entscheiden zentrale oder regionale Behörden über die Höhe der Gehälter, nur in fast allen nordischen Ländern liegt die Entscheidungsgewalt bei den Kommunen.

Während das **Grundgehalt der Lehrkräfte** im Allgemeinen mit Anzahl der Dienstjahre steigt, werden dem Bericht zufolge Lehrkräften Zulagen (in fast einem Drittel der in der Studie erfassten Länder) als zusätzliche Vergütung angeboten, z. B. für zusätzliche berufliche Qualifikationen, kontinuierliche berufliche Weiterbildung, gute Leistungen der SchülerInnen und Studierenden und Übernahme zusätzlicher Aufgaben oder auch Standortzulagen, Zulagen für Überstunden und außerschulische Aktivitäten sowie Unterricht für Schüler mit besonderem Förderbedarf. Die Durchschnittsergebnisse zeigen, dass **Gehaltszulagen** in Europa am häufigsten für die „Übernahme zusätzlicher Aufgaben“ und „Überstunden“ gewährt werden und am wenigsten für „laufende Fortbildung“, „eine positive Leistungsbewertung“ oder „gute Leistungen der SchülerInnen und Studierenden“.

Beim Kongress des Europäischen Gewerkschaftsbunds (EGB) im Oktober 2015 wurde die Notwendigkeit der Einführung **europaweiter Mindestgehälter** diskutiert. Diese Vorstellung wird derzeit in den EGB-Themen-Ausschüssen erörtert.

Bildungsgewerkschaften stärken: Der Schlüssel zur Förderung von Qualität in der Bildung

Abbildung 1 – EURYDICE (2015) – Mindest- und Höchst-BRUTTOJAHRESGehälter der Lehrkräfte in EURO. ISCED 1 = Grundschule, ISCED 2 = untere Sekundarstufe, ISCED 3 = Sekundarstufe II

		BE fr	BE de	BE nl	BG	CZ	DK	DE	EE	IE	EL	ES (a)	ES (b)	FR (a)	FR (b)	HR	
ISCED 1	Min	30 121	31 740	31 054	3 252	8 913	43 226	43 097	10 400	27 814	13 104	28 129		24 595		8 998	
	Max	51 903	50 850	53 642		11 314	51 195	56 811	10 756	59 359	24 756	39 673		44 254		13 301	
ISCED 2	Min	30 121	31 740	31 054	3 252	8 913	43 226	47 731	10 400	27 814	13 104	31 415	33 566	26 927		8 998	
	Max	51 903	50 850	53 642		11 314	51 195	63 013	10 756	59 359	24 756	44 250	46 513	46 739		15 182	
ISCED 3	Min	37 477	39 748	38 743	3 252	8 913	44 146	50 383	10 400	27 814	13 104	31 415	33 566	27 316	27 333	8 998	
	Max	65 674	64 491	67 864		11 314	57 378	70 277	10 756	59 359	24 756	44 250	46 513	47 167	47 185	15 182	
		IT (a)	IT (b)	CY	LV	LT	LU	HU	MT	NL	AT (a)	AT (b)	PL	PT	RO	SI	SK
ISCED 1	Min	23 048		23 885	4 860	3 774	72 000	6 303	18 787	32 598	30 338		5 337	21 960	2 934	16 810	7 074
	Max	33 885		58 107		6 954	127 200	12 922	24 614	51 596	58 044		8 905	41 537	8 297	27 029	9 576
ISCED 2	Min	24 846		23 885	4 860	3 774	81 600	6 303	18 787	34 632	30 338	33 348	6 011	21 960	3 122	16 810	7 074
	Max	37 212		58 107		6 954	141 840	12 922	24 614	71 305	58 044	69 958	10 154	41 537	8 297	27 029	9 576
ISCED 3	Min	24 846	23 048	23 885	4 860	3 774	81 600	6 933	18 787	34 632		33 348	6 797	21 960	3 122	16 810	7 074
	Max	38 902	34 867	58 107		6 954	141 840	14 212	24 614	71 305		69 958	11 623	41 537	8 297	27 029	9 576
		FI	SE	UK-ENG/ WLS	UK- NIR	UK- SCT		BA	IS	LI (a)	LI (b)	ME	MK	NO (a)	NO (b)	RS	TR
ISCED 1	Min	31 978	30 533	28 274	28 273	33 682		7 083	29 085	70 137		6 433	5 417	45 432		4 498	12 875
	Max	41 590	44 459	48 140	48 138	44 790		7 806	39 612	113 822		10 213	7 761			6 734	14 826
ISCED 2	Min	34 536	30 533	28 274	28 273	33 682		8 428	29 085	82 835	76 490	6 433	5 417	45 432	48 717	4 498	12 875
	Max	44 917	44 459	48 140	48 138	44 790		9 442	39 612	134 439	124 127	10 213	7 761			6 734	14 826
ISCED 3	Min	36 623	34 366	28 274	28 273	33 682		8 938	34 130	82 835		6 433	5 654	48 717	52 831	4 498	11 934
	Max	48 487	47 780	48 140	48 138	44 790		11 927	51 908	134 439		10 213	8 120			6 734	13 885

Bildungsgewerkschaften stärken

Um die Bildungsgewerkschaften zu stärken, wird die Konferenz versuchen, Antworten auf folgende Fragen zu finden:

- Haben Sie in den letzten Jahren eine Zunahme oder Abnahme der Wertschätzung für den Lehrberuf in der Gesellschaft erfahren?
- Was sind die Gründe für eine solche Zunahmen/Abnahme?
- Durch welche gemeinsamen Aktionen könnten die Bildungsgewerkschaften in Europa das Ansehen des Lehrberufs verbessern?



Bildungsgewerkschaften stärken: Der Schlüssel zur Förderung von Qualität in der Bildung

Nachhaltige Finanzierung hochwertiger Bildung

Die Herausforderung

Seit Ausbruch der Wirtschaftskrise 2008 in Europa wurde das Prinzip der Bildung als öffentliches Gut und Menschenrecht durch die Regierungen und Bildungsbehörden vieler Länder infrage gestellt und unter Druck gesetzt. Sowohl der Zugang zu kostenloser, qualitativ hochwertiger Bildung für alle als auch die Qualität der Systeme allgemeiner und beruflicher Bildung als solche haben sich verschlechtert, was verheerende Auswirkungen auf das berufliche und persönliche Wohlbefinden der Lehrkräfte zur Folge hatte.

In der EGBW-Resolution wird die Notwendigkeit hervorgehoben, die direkten Auswirkungen einer europaweiten Politik auf die nationalen Bildungspolitiken, die Arbeit und die professionellen Anliegen der Lehrkräfte sowie auf die Verwaltung der Bildungshaushalte zu verdeutlichen. Besonders die europaweite wirtschaftspolitische Steuerung („Europäisches Semester“), der europäische Investitionsplan für Europa und Handels- und Investitionsabkommen könnten einen tiefgreifenden Einfluss auf die Bildungshaushalte und Reformen haben.

Obwohl im Rahmen des Europäischen-Semesters den EU-Mitgliedstaaten empfohlen wurde, wachstumsfördernde Maßnahmen für das Bildungswesen einzuleiten, haben zahlreiche Länder aufgrund der durch die Wirtschaftskrise und Haushaltseinschränkungen verursachten finanziellen Schieflage **ihre Bildungshaushalte gekürzt**; es wurde ihnen außerdem **empfohlen, nach anderen Möglichkeiten der Finanzierung ihrer Bildungssysteme** zu suchen, z. B. durch Förderung öffentlich-privater Partnerschaften und die Zusammenarbeit mit Unternehmen. Der EGBW-Ausschuss hat 2014 den „EGBW-Aktionsplan zum Europäischen Semester zur allgemeinen und beruflichen Bildung“ verabschiedet, um diesen Prozess genau zu verfolgen und die Beteiligung, die Präsenz und die Einflussnahme der Bildungsgewerkschaften zu steigern. Nichtsdestotrotz bleibt die *Einmischung* durch das „Europäische Semester“ in die Bildungshaushalte und -reformen weiterhin kontrovers.

Gleichzeitig hat die Europäische Kommission den „**Investitionsplan für Europa**“ verabschiedet, um Investitionsengpässen in Europa entgegenzuwirken. Der EGBW-Ausschuss hat dazu einen kritischen Standpunkt eingenommen, da der Plan den Bildungssektor durch vor erhebliche Herausforderungen im Hinblick auf den öffentlichen Charakter von Bildungsinvestitionen stellt. Staaten könnten möglicherweise regelrecht gezwungen werden, **öffentlich-private Bildungspartnerschaften** einzugehen.

Öffentlich-private Partnerschaften haben einen Einfluss auf die Qualität in der Bildung, nicht zuletzt deswegen weil Privatinvestitionen auch eine Forderung nach standardisierten Bildungserfolgen im Hinblick auf Bildungsergebnisse und somit auf Unterricht und Lernen beinhalten. Eine **Standardisierung** ist für die Qualität in der Bildung von Nachteil, nicht nur weil es kein System gibt, das für alle passt, das in jedem Klassenzimmer individuell eingesetzt werden kann und hinreichend auf die Bedürfnisse sehr unterschiedlicher SchülerInnen und Studierender eingeht, sondern sie hat auch negative Auswirkungen auf die Anerkennung pädagogischer Settings hinsichtlich der am besten geeigneten Methoden für den Unterricht. Wie es scheint, sind die einzigen Begünstigten einer Standardisierung private und

Bildungsgewerkschaften stärken: Der Schlüssel zur Förderung von Qualität in der Bildung

gewinnorientierte Bildungsanbieter, die mit ihren standardisierten Systemen, durch Breitenorientierung und den groß angelegten, hundertfachen Einsatz ihrer Bildungsinstrumente in Klassenzimmern der ganzen Welt gewaltige Gewinne erzielen.

Außerdem bergen **neue Handels- und Investitionsabkommen** wie CETA (Umfassendes Wirtschafts- und Handelsabkommen EU-Kanada), TTIP (Transatlantische Handels- und Investitionspartnerschaft zwischen den USA und der EU) und TiSA (Abkommen über den Handel mit Dienstleistungen), denen es ganz offensichtlich an Transparenz und demokratischer Einstellung mangelt, große Risiken für die Bildungspolitik, öffentlich-rechtliche Schulen und andere Bildungseinrichtungen sowie für Lehrkräfte, SchülerInnen und Studierende und Kommunen. Die beschlossenen CETA-Inhalte zeigen, dass öffentliche Dienstleistungen nicht vom Anwendungsbereich der Vereinbarungen ausgenommen sind.

Auf nationaler Ebene meldeten die EGBW-Mitgliedsorganisationen einen zunehmenden Druck aufgrund unangemessener, von neoliberalen Markt- und Geschäftsdenken geprägter Ideologien und Bildungsansätze auf europäischer und einzelstaatlicher Ebene, die Privatisierungstrends in Europa vorantreiben und die Bildungsgewerkschaften vor Herausforderungen stellen. Laut EGBW-Bericht *Finanzierungsstand in den Bereichen Bildungswesen, Arbeitsbedingungen von Lehrkräften, sozialer Dialog und Gewerkschaftsrechte (MOE- und westeuropäische Länder)* ist der Anteil des in die Bildung investierten Bruttoinlandsprodukts (BIP) seit 2010 in zahlreichen Ländern laufend gesunken. Die ständige Forderung, die Staatsverschuldung zu reduzieren, hat es für die europäischen Staaten zunehmend schwieriger gemacht, Finanzmittel für das Bildungswesen bereitzustellen.

Als Alternative zu solchen Trends, hat das EGBW die Regierungen und Institutionen Europas aufgerufen, den Faktor Bildung bei der Berechnung des Staatsdefizits und der Staatsverschuldung innerhalb des Europäischen Stabilitäts- und Wachstumspakts (SWP) auszuklammern und bekräftigte, dass Bildung einen Wert für die Gesellschaft bedeutet, der über die als Aufwand messbaren Aspekte weit hinausgeht und nicht einer vom Sparzwang geprägten Haushaltspolitik unterliegen kann. Darüber hinaus hat das EGBW die Länder und Institutionen Europas aufgefordert, alle erforderlichen Maßnahmen zu ergreifen, um Staatseinnahmen in solchem Umfang sicherzustellen, dass genügend Mittel für Investitionen in das Bildungswesen zur Verfügung stehen. Zu diesen Maßnahmen gehören die Bekämpfung von Steuerhinterziehung und -vermeidung, um zusätzliche und faire Einnahmen von multinationalen Unternehmen zu erzielen.

Damit die Umsetzung der [BI-Resolution zu Gewerkschaftsmaßnahmen gegen neoliberale Politik im Bildungswesen](#) (2015) und der [BI-Befähigungsbeschluss 4: Finanzierung von Bildung](#) (2015)⁶ realisiert werden kann, müssen die Bildungsgewerkschaften **weiterhin auf nationaler und europäischer Ebene daran arbeiten, die Finanzierung des Bildungswesens im Rahmen der Haushaltskonsolidierungspolitik**

⁶ Die BI-Resolution zur Befähigung lautet: „Das gesamte Bildungswesen eines Landes sollte allein in der Verantwortung des jeweiligen Staates liegen, d. h. das Bildungswesen sollte vom Staat finanziert und reglementiert werden. Regierungen und Behörden sollten zusammen mit Bildungsgewerkschaften und anderen zivilgesellschaftlichen Gruppen die Gestaltung und den Einfluss der Bildungshaushalte im Hinblick auf zentrale Indikatoren der Gleichberechtigung überwachen, um sicherzustellen, dass eine allmähliche Steigerung der Bildungsausgaben stattfindet und dass die Ressourcen auch die am stärksten benachteiligten Bevölkerungsgruppen erreichen.“



Bildungsgewerkschaften stärken: Der Schlüssel zur Förderung von Qualität in der Bildung

sicherzustellen sowie weitere Maßnahmen ergreifen, um Alternativkonzepte für ein nachhaltiges und integratives Wirtschaftswachstum auch einer breiteren Öffentlichkeit näherzubringen.

Bildungsgewerkschaften stärken

Um die Bildungsgewerkschaften zu stärken, möchte die Konferenz Antworten auf folgende Fragen finden:

- *Was stellt eine angemessenen Beteiligung der Bildungsgewerkschaften an der Bewertung, Gestaltung und Implementierung von Bildungshaushalten dar?*
 - *Welche anderen Ideen sollten als Alternativen zu Haushaltseinschränkungen entwickelt werden?*
 - *Wie könnten Bildungsgewerkschaften dem ideologisch motivierten Trend hin zur Privatisierung Einhalt gebieten, der durch europäische Politik ermutigt wird?*
 - *Welche internen Ressourcen (Personal, Finanzen, Know-how usw.) sollten Bildungsgewerkschaften einsetzen, um sich mit den Herausforderungen bei der Finanzierung des Bildungswesens auseinanderzusetzen?*
 - *Wie könnte das EGBW die Bildungsgewerkschaften besser dabei unterstützen, ihre Kapazitäten für die Bewältigung der Herausforderungen bei der Finanzierung des Bildungswesens und der Verwendung europäischer und internationaler Mittel und Ressourcen zu verbessern?*
-

Tendenzen der Bildungspolitik in Europa

Die Herausforderung

Lehrkräfte sehen sich vielen verschiedenen Herausforderungen in Bezug auf Unterricht, Unterrichtseffektivität und berufliche Autonomie sowie zunehmenden **gesellschaftlichen Forderungen** nach der Effektivität der Bildung ausgesetzt. Hier sind systemische Änderungen des Lehrerberufs erforderlich; zudem sollte stärkeres Augenmerk auf die allgemeine und berufliche Weiterbildung der Lehrkräfte gerichtet werden.

1,26 Millionen Asylbewerber kamen 2015 in die EU. Der große und plötzliche **Ansturm von Migranten, Flüchtlingen, Asyl suchenden** Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen, die alle internationalen Schutz in Europa suchen, hat sich für Europa zu einer der größten humanitären Krisen seit dem Zweiten Weltkrieg entwickelt. Ein Drittel der 2015 angekommenen Flüchtlinge waren minderjährig; ca. 90.000 unbegleitete Kinder suchten Asyl in Europa. Zahlreiche Bildungsgewerkschaften mobilisierten ihre Mitglieder, um erwachsenen und jugendlichen Flüchtlingen Bildungsangebote zu ermöglichen.



Bildungsgewerkschaften stärken: Der Schlüssel zur Förderung von Qualität in der Bildung

Die hohe **Jugendarbeitslosigkeit** in Europa und der Vorwurf des Missverhältnisses zwischen Qualifikationen und Bedarf aus den Reihen der Unternehmer hat den Druck auf die Lehrkräfte weiter erhöht. Der Fokus auf Berufsausbildung und berufliche Bildung verstärkte die **Rolle der Unternehmen** in der allgemeinen und beruflichen Bildung nicht nur für Arbeitnehmer sondern auch für SchülerInnen und Studierende. Im EGBW-Strategiepapier zur Berufsbildung (VET) 2012 wurde der Bedarf für eine berufliche Weiterbildung von Lehrkräften und Ausbildern in der Berufsbildung in ihrem jeweiligen Wirtschaftszweig hervorgehoben.

Gleichzeitig ist bei internationalen Organisationen, vor allem bei der Europäischen Kommission, eine zunehmende Tendenz zu beobachten, zu überlegen, ob den Unternehmen nicht eine wichtigere, über die Berufsbildung hinausgehende Rolle zugeteilt werden sollte. So schlägt die Europäische Kommission in ihrer Initiative „[Eine Agenda für neue Kompetenzen für Europa](#)“ vom Juni 2016 zum Beispiel eine **Partnerschaft zwischen Wirtschaft und Bildungsinstitutionen** in allen Bereichen des Bildungswesens vor.

Die Empfehlungen der EU zum [Kernkompetenzen-Referenzrahmen](#) werden seit 2006 umgesetzt. Von den acht Kernkompetenzen wurden zu Zwecken der Beschäftigungsfähigkeit nur wenige gefördert. **Kompetenzen in Wissenschaft, Technologie, Ingenieurwesen und Mathematik (STEM)⁷ sowie digitale Kompetenzen** fanden bei den Unternehmen hinsichtlich Forschung und Innovation sehr großen Anklang. Die Definition der **unternehmerischen Kompetenzen** wurde durch den [2020 Aktionsplan für Unternehmertum](#) der Europäischen Kommission geändert: sie gelten nicht mehr als allgemeine Fähigkeiten für Innovation, Kreativität und Teamgeist, sondern als Fähigkeit, unternehmerisch zu denken und Unternehmen aufzubauen. **Lerntechniken und lebenslanges Lernen** stehen in der europäischen Politik weniger im Vordergrund, denn Unternehmen wünschen sich Schul- und Hochschulabgänger, die sofort in die Arbeitswelt einsteigen können und möchten nur ungern die Qualifikationen ihrer Angestellten und Arbeitnehmer selbst ausbauen. Dem Missverhältnis zwischen Qualifikationen und Bedarf sowie der Arbeitsmarktrelevanz des Bildungssektors wird zunehmend Aufmerksamkeit gewidmet. Der Ausbau der Qualifikationen wird von Arbeitgebern als in der Verantwortung des Einzelnen im Rahmen der eigenen Laufbahnentwicklung liegend gesehen.

Die **Fähigkeit, Fremdsprachen zu lernen**, wird nicht weiter betont, da die EU-Institutionen versuchen, Lösungen für eine langfristige Mobilität von Studierenden und Arbeitnehmern zu finden, ohne den Schwerpunkt auf eine Politik der Verbesserung von Sprachkenntnissen zu legen. Die Fähigkeit, **sich in seiner eigenen Muttersprache zu verständigen**, erhielt durch PISA und PIAAC einige Aufmerksamkeit, jedoch nur im Hinblick auf Lese- und Schreibkenntnisse. Soziale Kompetenzen, z. B. der Umgang mit Kunden, werden aus der Sicht der Arbeitgeber ebenfalls sehr als wirkungsvolle Kommunikationsmittel geschätzt.

Andererseits haben die **Terroranschläge** in 2015 und 2016 (Paris, Brüssel, Istanbul, Ankara, Tunis, Bagdad und andere) deutlich gemacht, dass die Ausrichtung des Bildungswesens einzig nach den Bedürfnissen der

⁷ STEM: Science, Technology, Engineering and Mathematics = Wissenschaft, Technologie Ingenieurwesen und Mathematik.

Bildungsgewerkschaften stärken: Der Schlüssel zur Förderung von Qualität in der Bildung

Wirtschaft nicht ausreicht und dass gesellschaftliche und demokratisch staatsbürgerliche Werte und kritisches Urteilsvermögen im Kampf gegen Fundamentalismus und Radikalismus genauso wichtig sind.

Bis zu diesen tragischen Ereignissen wurden die **sozialen und gesellschaftlichen Kompetenzen** ignoriert. Dann verabschiedeten die europäischen Bildungsminister die Deklaration zur [Förderung der Bürgerschaft und der gemeinsamen Werte von Freiheit, Toleranz und Gleichbehandlung durch Bildung](#) (2015). Die Deklaration unterstreicht den Bedarf, diese Fähigkeiten, insbesondere im Hinblick auf die Bekämpfung von Radikalismus und Fundamentalismus, durch Bildung weiter zu entwickeln. Lehrkräfte berichten jedoch, dass die Forderungen der Pariser Deklaration bisher nicht in die Lehrpläne eingeflossen sind. Das **Brexit**-Referendum hat auch die Aufmerksamkeit auf den Geschichtsunterricht gelenkt, und hier besonders auf die EU-Integration und den Kampf gegen die EU-Skepsis.

Kulturbewusstsein und kulturelle Ausdrucksfähigkeit als Kompetenzen wird anscheinend von der EU-Politik ignoriert, da sie nicht in den politischen Kontext passt, eine Lösung für das Problem einer hohen Arbeitslosenquote bei Jugendlichen zu finden. Der Schwerpunkt liegt eher auf den Ausbildungsberufen und handwerklicher Arbeit, nicht jedoch auf den Geisteswissenschaften. Andererseits wiederholen die Institutionen der Europäischen Union gerne den Aufruf zur Förderung der Innovationsfähigkeit und Kreativität, die ja eigentlich eng mit den Geisteswissenschaften verbunden sind.

Nichtsdestotrotz hat der Unterricht in den Schlüsselkompetenzen und der **Fokus auf den Lernerfolg** (Wissen, Fertigkeiten und Fähigkeiten) zu vielen positiven Entwicklungen im Bildungssystem beigetragen. Leider sind diese Schwerpunkte bisher jedoch nicht Teil der Erstausbildung und beruflichen Weiterbildung von Lehrkräften auf nationaler Ebene.

In den vergangenen Jahren hat die Rolle der Lehrkräfte in der Politik auf EU-Ebene größere Beachtung gefunden. So liegt der fünfte Schwerpunkt der Zielvorgaben der Europäischen Union für die Berufsbildung (VET), die [Riga-Schlussfolgerungen für 2015-20](#) genannt, auf einer **besseren beruflichen Weiterbildung der in der Berufsbildung tätigen Lehrkräfte und Ausbilder**. Außerdem war das EGBW Teil einer Arbeitsgruppe der Europäischen Kommission zum Thema Berufliche Weiterbildung von Ausbilder-Kompetenzen der in der Berufsbildung tätigen Lehrkräfte (VET) (2012 - 2014). Das Ergebnis war ein [Strategieleitfaden zu den Leitprinzipien für die berufliche Weiterbildung von in der Berufsbildung tätigen Lehrkräften](#). Gleichzeitig werden die Ansprüche an die Lehrkräfte immer höher: Von der OECD werden sie zum Beispiel als **Dienstleister** betrachtet, die die Bedürfnisse der Unternehmen erfüllen sollen.

Bildungsgewerkschaften stärken: Der Schlüssel zur Förderung von Qualität in der Bildung

Bildungsgewerkschaften stärken

Um die Bildungsgewerkschaften zu stärken, wird die Konferenz versuchen, Antworten auf folgende Fragen zu finden:

- Wie kann man der Einflussnahme auf das Bildungswesen seitens der Unternehmen am besten begegnen?*
 - Wie kann die berufliche Weiterbildung der Lehrkräfte verbessert werden, um den sich ständig verändernden gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Ansprüchen gerecht zu werden?*
 - Wie könnte die Antwort der Bildungsgewerkschaften auf die zunehmenden Forderungen an die Lehrkräfte aussehen?*
 - Welche Art gemeinsamer Maßnahmen sollten Bildungsgewerkschaften mit vereinten Kräften gegen Fundamentalismus und Radikalismus im Bildungswesen ergreifen?*
 - Wie können Bildungsgewerkschaften dafür mobilisiert werden, die Integration jugendlicher und erwachsener Flüchtlinge in Bildung und Arbeitsmarkt zu unterstützen?*
-

Gleichstellung fördern

Die Herausforderung

In den letzten Jahren haben das EGBW und seine Mitgliedsorganisationen laufend ihre Aktivitäten zur Stärkung der Gleichstellung und für einen gleichberechtigten Zugang aller zur Bildung ausgebaut. Jüngste Studien des EGBW zum Thema sozialer Dialog (siehe folgendes Kapitel) und zur [Förderung der Geschlechtergleichstellung in Bildungsgewerkschaften und in Lehrberufen](#) zeigen, dass die Ungleichheit zwischen sozioökonomisch begünstigten und benachteiligten SchülerInnen und Studenten aufgrund der Schwächung des sozialen Dialogs und der Wirtschaftskrise sowie der von einigen europäischen Staaten eingeleiteten Sparmaßnahmen in allen Bereichen immer mehr gestiegen ist. Besonders Frauen und bestimmte Gruppen, wie etwa Menschen mit Behinderung und Lesben, Schwule, Bisexuelle und Transsexuelle (LGBT) sowie ethnische Minderheiten, haben im Hinblick auf Erwerbsquote, Status und Löhne/Gehälter auch weiterhin das Nachsehen. Diskriminiert wird in allen Arbeitsmarkt Bereichen – vom Einstellungsverfahren bis zur Gehaltsstruktur und Beförderung. In Bezug auf Anwerbung und Bindung von Frauen und jungen Arbeitnehmern im Bildungssektor wird im EGBW-Umfragebericht zur [Geschlechtergleichstellung in Bildungsgewerkschaften in Zeiten der Sparpolitik](#)⁸ darauf hingewiesen, dass die strategischen Schwerpunkte der Gewerkschaften im Allgemeinen auf ein Vertretungsverhältnis von Frauen und Männern in Entscheidungsstrukturen und Führungspositionen abzielen, das dem Verhältnis

⁸ Idem.

Bildungsgewerkschaften stärken: Der Schlüssel zur Förderung von Qualität in der Bildung

ihrer Mitglieder, nämlich 71 % Frauen und 29 % Männer, proportional entspricht. Die EGBW-Mitgliedsorganisationen sind jedoch noch weit von diesem Ziel entfernt. Im Durchschnitt sind Frauen in allen Entscheidungsstrukturen und Führungspositionen, im Vergleich zur Mitgliederstruktur der Gewerkschaften, unterrepräsentiert: Während mehr als zwei Drittel der Gewerkschaftsmitglieder Frauen sind, sind nur circa ein Viertel bis die Hälfte der Positionen in Entscheidungsstrukturen und Führungsgremien der Gewerkschaften von Frauen besetzt. Die Studie zeigt auch, dass bei den Gewerkschaftsmitgliedern unter 40 Jahren der Anteil an Frauen sogar noch größer ist (75 %); die jüngeren Führungskräfte und Entscheider in den Gewerkschaften sind jedoch vorwiegend männlich.

Wie bereits in den vorherigen Kapiteln erläutert, hat die Zunahme von Migration aufgrund von Kriegen und Konflikten in einigen Teilen der Welt zudem Phänomene, wie etwa Diskriminierung aufgrund von Rasse, Religion, Kultur oder Geschlecht, verschärft und viel mehr Lern- und Eingliederungsschwierigkeiten zutage gefördert, die zu Ungleichheit unter SchülerInnen und Studierenden führen. Der Bildungssektor spielt eine wesentliche Rolle beim Schutz der allgemeinen Menschenrechte und Werte vor extremistischen und nationalistischen Einflüssen. Das Bildungswesen und seine Lehrkräfte sind entscheidend für die Schaffung eines gleichberechtigteren Umfelds und besserer Lebensbedingungen, die Lern- und Lebenschancen in einer vielfältigen Gesellschaft, die Menschen jeglichen Alters, Geschlechts, sozioökonomischen Status, jeglicher sexueller Orientierung, kultureller oder ethnischer Herkunft oder Religion offen. Und genau hier können die Bildungsgewerkschaften etwas bewegen: Wenn es um die Förderung und Verteidigung der Geschlechtergleichstellung beim pädagogischen Personal, SchülerInnen und Studierenden geht, liegt es in der Verantwortung der Bildungsgewerkschaften, allen Lehrkräften Unterstützung, Anerkennung und gleiche Mitgliederrechte zu bieten, ungeachtet ihres sozioökonomischen Umfelds, des Geschlechts, Alters, der Glaubensrichtung, Religion, ihrer besonderen Bedürfnisse oder ihres Status als Minderheit, Migranten und Flüchtlinge, mit dem Ziel der Förderung kultureller Vielfalt. Sie spielen eine entscheidende Rolle, wenn es um die Entwicklung der grundlegenden Erstausbildung und die berufliche Fort- und Weiterbildung der Lehrkräfte geht, indem Vielfalt durchgehend in Bildung eingebunden wird und Bildungspersonal dabei unterstützt wird, Gleichstellungsgrundsätze bei ihren täglichen Unterrichtsaktivitäten anzuwenden.

Das EGBW und seine Mitgliedsorganisationen haben die europäischen Bildungsbehörden und Regierungen in Europa wiederholt vor der steigenden Gefahr eines Mangels an qualifiziertem und erfahrenem Bildungspersonal gewarnt, auf den auch EURYDICE hinweist: „[Der Lehrerberuf in Europa: Praktiken, Erkenntnisse und Strategien](#) (2015)“ und „[Schlüsselzahlen zum Bildungswesen in Europa](#) (2012)“.

Ein wirksamer sozialer Dialog über Chancengleichheit mit dem Ziel der Ausmerzung von Diskriminierung im Bildungssektor und der Einführung von Maßnahmen zur Förderung von Frauen und aller unterrepräsentierten Gruppen auf allen Ebenen sollte für die Bildungsgewerkschaften oberste Priorität haben, um so Hindernisse in der beruflichen Laufbahnentwicklung der Lehrkräfte zu beseitigen. Benachteiligt sind insbesondere Frauen, vor allem aufgrund von Betreuungs- und Pflegeverantwortung und fehlender Unterstützung durch die einzelstaatlichen Regierungen über entsprechende gesetzliche Regelungen. Ihre Karriere stößt oft an die „gläserne Decke“, die einen weiteren Karriereschritt unwahrscheinlich macht. Bildungsgewerkschaften spielen eine wichtige Rolle, wenn es darum geht, sich

Bildungsgewerkschaften stärken: Der Schlüssel zur Förderung von Qualität in der Bildung

für die Einführung von Gleichstellungsfragen und die Etablierung von Gleichstellungsmaßnahmen im Rahmen von Sozialdialog und Tarifverhandlungen auf allen Ebenen einzusetzen und die Gewerkschaften in die Planung und Umsetzung von Maßnahmen und Programmen einzubeziehen. Um Lehrkräfte und SchülerInnen besser zu unterstützen, sind wirksamere Investitionen in den Bildungssektor, insbesondere auf nationaler und regionaler Ebene, nötig, damit qualifizierte Lehrkräfte angeworben werden können, die Ausbildung im Bereich der frühkindlichen Bildung, Bildung für SchülerInnen mit besonderem Förderbedarf und Bildung für Migranten und Flüchtlinge bereitgestellt und menschenwürdige Gehälter und Pensionen sichergestellt werden.

Bildungsgewerkschaften stärken

Um die Bildungsgewerkschaften zu stärken, versucht die Konferenz, Antworten auf folgende Fragen zu finden:

- *Wie können Bildungsgewerkschaften dazu beitragen, die immer größer werdende Kluft zwischen sozioökonomisch begünstigten und benachteiligten SchülerInnen und Studenten zu schließen, mit dem Ziel, qualitativ hochwertige Bildung für alle zu gewährleisten?*
 - *Für welche Tätigkeiten engagieren sich Bildungsgewerkschaften zur Unterstützung der Forderung nach einer nachhaltigen Zukunft für den Lehrerberuf und für das pädagogische Personal, trotz der Tatsache, dass viele Regierungen in Europa ihre Bildungsbudgets gekürzt haben?*
 - *Welche Strategien können Bildungsgewerkschaften für die Anwerbung und Bindung von Frauen und jungen Menschen im Bildungswesen einsetzen, um ihre Kapazitäten bei der Bewältigung der Fragen, die für die Gewerkschaftsmitglieder von Bedeutung sind, zu stärken und weiterzuentwickeln?*
-

Die Rolle der Bildungsgewerkschaften

Die Herausforderung

Die Mitglieder des EGBW-Ausschusses erörterten kürzlich die Tatsache, dass europäische Regierung^{en} dazu neigen, die Rolle der Bildungsgewerkschaften bei einzelstaatlichen Reformen zu ignorieren, unter anderem auch die **beruflichen Belange der Lehrkräfte**, z. B. die Aus- und Weiterbildung ihrer beruflichen Kompetenzen. Es werden Versuche unternommen, Normen, Ethik-Kodizes, Richtlinien zur Anerkennung von Leistungen und zur Qualitätssicherung sowie eine Zertifizierung für Lehrtätigkeit und Lehrerausbildung einzuführen, oft genug ohne Einbindung der Lehrgewerkschaften.

Das EGBW hat viele Jahre lang nach einem Mittelweg zwischen einem materiellen und einem professionellen Ansatz gesucht.

Bildungsgewerkschaften stärken: Der Schlüssel zur Förderung von Qualität in der Bildung

Die *Satzung der Bildungsinternationalen* unterstreicht die Doppelrolle der Mitgliedsorganisationen als Gewerkschaften, die sich sowohl für die materiellen als auch die professionellen Belange der Lehrkräfte einsetzen wie folgt:

- a) *„Die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen der Lehrkräfte und der Beschäftigten im Bildungsbereich zu verbessern und ihren professionellen Status im Allgemeinen zu fördern,*
- b) *die beruflichen Freiheiten der Lehrkräfte und Beschäftigten zu unterstützen und zu erweitern, einschließlich des Rechts für ihre Organisationen, an der Entwicklung und Umsetzung bildungspolitischer Maßnahmen beteiligt zu werden.“*

Bisher konnte das EGBW die meisten EU-Institutionen und die Dienststellen der Europäischen Kommission davon überzeugen, dass die Bildungsgewerkschaften die richtigen Sozialpartner für die beruflichen Belange der Lehrkräfte und die Erarbeitung von Regelwerken für das Bildungswesen sind.

Allerdings gibt es inzwischen eine zunehmende Zahl von Berufsverbänden und Nichtregierungsorganisationen (NRO), die für sich in Anspruch nehmen, für die **berufliche Weiterbildung der Lehrkräfte** zuständig zu sein. Oftmals behaupten solche Berufsverbände und NROs, auf europäischer und/oder nationaler Ebene für den Sozialdialog über allgemeine und berufliche Bildung, und insbesondere über die Kompetenzen der Lehrkräfte, Anspruch auf ein Mitspracherecht zu haben. Für einige Bildungsgewerkschaften haben sich daraus Probleme bei den Verhandlungen mit Regierungsbehörden ergeben, die die berufliche Weiterbildung von Lehrkräften lieber mit NROs und Fachverbänden diskutieren.

Konsultationen und Zusammenarbeit, die berufliche Weiterbildung von Lehrkräften betreffend, zwischen Politikentscheidern auf europäischer und einzelstaatlicher Ebene einerseits und NROs und privaten Organisationen andererseits, nehmen immer mehr zu. Auf europäischer Ebene vergibt die Europäische Kommission das Sammeln von Informationen zu den beruflichen Bedürfnissen von Lehrkräften an private Dienstleistungsunternehmen, z. B. Beratungsunternehmen.

Die Mitgliedsorganisationen sehen sich Herausforderungen gegenüber, die nicht nur mit ihrer Rolle als Berufsorganisationen der Lehrkräfte zu tun haben, sondern sich auch im **Mitgliederbestand** spiegeln. EGBW-Mitgliedsorganisationen sind in den letzten Jahren mit einem Mitgliederschwund konfrontiert, insbesondere auch die Bildungsgewerkschaften in den mittel- und osteuropäischen Ländern. In den letzten Jahren sind im Bildungswesen immer mehr und auch neue Funktionen hinzugekommen. Die Nutzung und Einbeziehung von IKT in die Bildung und eine Zunahme der privaten Bildungseinrichtungen haben zu der wachsenden Zahl neuer Funktionen beigetragen.

In der EGBW-Resolution wird empfohlen, dass die Gewerkschaften **Bildungsbeschäftigte auf vielfältige Weise in ihrer Berufsausübung unterstützen** und zu einem Zentrum für die berufliche Weiterbildung der Lehrkräfte werden, z. B. durch Informationen zu Weiterbildungsmöglichkeiten für diese Zielgruppe, und eine Plattform bieten für Selbstentfaltung, zum Netzwerken, einen guten Einstieg in den Beruf und die ständige berufliche Weiterentwicklung.



Bildungsgewerkschaften stärken: Der Schlüssel zur Förderung von Qualität in der Bildung

Derzeit scheint es keine **gemeinsame Strategie für die Anwerbung und Aufnahme von Mitgliedern** zu geben. Dabei ist es offensichtlich, dass eine Verbindung existiert zwischen den Herausforderungen, denen wir uns momentan als professionelle Organisationen gegenübersehen, und der Zusammensetzung unseres Mitgliederbestands. Unser Einfluss auf das Bildungswesen und die Arbeitswelt könnte schrumpfen, falls unser Mitgliederbestand nicht das Bildungssystem widerspiegelt.

Das ist der Grund, weshalb in der Haupt-Resolution der EGBW-Konferenz dringend empfohlen wird, den **Kapazitätsaufbau** von Bildungsgewerkschaften durch eine erneuerte und innovative Strategie betreffend die **Organisationsarbeit der Bildungsgewerkschaften** zu stärken, und durch Stärkung eines wirksamen sektoralen sozialen Dialogs und Zusammenarbeit mit anderen Gewerkschaften und Partnerorganisationen im Bildungswesen.

In der Resolution wird ferner nahegelegt, dass unsere Gewerkschaften zukünftig über **dauerhafte Fachexpertise und Forschung** betreffend die beruflichen Bedürfnisse und Interessen der Lehrkräfte in den Bildungsgewerkschaften verfügen müssen.

Bildungsgewerkschaften stärken

Um die Bildungsgewerkschaften zu stärken, wird die Konferenz versuchen, Antworten auf folgende Fragen zu finden:

- *Wie könnten/sollten Eurer Meinung nach die Bildungsgewerkschaften ihre Arbeit für die beruflichen Interessen und Bedürfnisse der Lehrkräfte verbessern?*
 - *Wie kann die Rolle, die die Bildungsgewerkschaften bei der berufsbezogenen Unterstützung der Lehrkräfte einnehmen, verbessert werden?*
 - *Sollte für die Mitgliedsorganisationen eine einheitliche europaweite Strategie für die Anwerbung und Aufnahme von Mitgliedern eingeführt werden?*
-

Bildungsgewerkschaften stärken: Der Schlüssel zur Förderung von Qualität in der Bildung

Wirksamer soziale Dialog

Die Herausforderung

Der Aufbau der Kapazitäten von Bildungsgewerkschaften zur Stärkung der Vertretung der Lehrkräfte und zur **Führung von sozialem Dialog** sowie auch dazu, in die Politikgestaltung und die Entscheidungsprozesse im Bildungsbereich eingebunden zu sein, spielt eine Hauptrolle bei der Förderung und Verteidigung des Lehrersstatus, der Arbeitsplatzsicherheit, der Gehälter und Arbeitsbedingungen, der beruflichen Weiterbildung und der Autonomie. Die Aufgabe der Bildungsgewerkschaften, **diese Rechte durch den sozialen Dialog und Kollektivverhandlungen voranzutreiben**, hat nicht nur Einfluss auf die Lebens- und Arbeitsbedingungen der Beschäftigten in diesem Sektor, sondern trägt auch dazu bei, dass alle Kinder, und insbesondere die besonders benachteiligten, Zugang zu guter Bildung haben; damit werden soziale Ungleichheiten abgebaut und die soziale Gerechtigkeit gestärkt.

Der soziale Dialog in Europa

Der soziale Dialog im Bereich des Bildungswesens ist aufgrund interner und externer Faktoren in ganz Europa **einigen Herausforderungen** ausgesetzt. Diese begründen sich in den Auswirkungen der globalen Wirtschaftskrise und der Haltung der Regierungen oder auch im zunehmenden Trend zur Privatisierung und Kommerzialisierung des Bildungswesens.

Die EGBW-Resolution stellt fest, dass – betrachtet man die Situation im größeren Kontext der negativen Auswirkungen der Wirtschaftskrise auf die industriellen Beziehungen – eine der größten Herausforderungen der **zunehmende Trend zu einseitigen Entscheidungsprozessen der Regierungen** ist, der zu Lasten der Autonomie der Sozialpartner, vor allem im öffentlichen Sektor, geht; es gab auch aggressive gewerkschaftsfeindliche Kampagnen aus den Reihen der Politiker und Medien. In allen Ländern Europas waren die Regierungen dazu angehalten, Budgetkürzungen und strenge Haushaltseinschränkungen durchzusetzen. Dies hatte einseitige Anpassungen im Bildungssektor zur Folge, die sich in schlechteren Gehältern, Pensionen, Arbeitsbedingungen und einer Aufweichung der Arbeitsplatzsicherheit für das Bildungspersonal niederschlugen. All das führte zu einem Lehrermangel und schwerwiegenden Beeinträchtigungen bei der Anwerbung und Bindung von Lehrkräften.

Infolgedessen haben EGBW-Mitgliedsorganisationen berichtet, dass die Situation im Bereich des sozialen Dialogs immer angespannter wird. Im EGBW-Bericht *Finanzierungsstand in den Bereichen Bildungswesen, Arbeitsbedingungen von Lehrkräften, sozialer Dialog und Gewerkschaftsrechte* in MOE⁹ und den westeuropäischen¹⁰ Ländern (2015 – 2016) wird der in manchen europäischen Ländern **fehlende wirksame soziale Dialog** hervorgehoben. Insbesondere wird bedauert, dass die Diskussionen nicht mehr in Einklang mit den Ergebnissen stehen oder dass sie unterbewertet werden, und dass Entscheidungen, die die Lehrkräfte und schulische Gemeinschaften betreffen, außerhalb formeller Konsultationen mit den

⁹ https://csee-etuice.org/images/attachments/CEE_Survey_Report_EN_Final.pdf.

¹⁰ <https://csee-etuice.org/en/documents/publications/1453-etuice-report-on-the-state-of-funding-in-education-teachers-working-conditions-social-dialogue-and-trade-union-rights-in-western-european-countries-2016>.

Bildungsgewerkschaften stärken: Der Schlüssel zur Förderung von Qualität in der Bildung

Sozialpartnern getroffen werden, insbesondere wenn es um Reformen im Bildungswesen, der Aus- und Weiterbildung und berufsbezogene Themen geht. Der **Verhandlungsspielraum ist in vielen Ländern geschrumpft**, und das ausgerechnet in Zeiten, in denen er vergrößert werden sollte, um die vielen neuen Herausforderungen, denen sich die Bildungsgemeinschaft stellen muss, mit einzubeziehen.

Im Bereich **Hochschulbildung und Forschung** bestätigte nur eine einzige der 29 EGBW-Mitgliedsorganisationen, die sich zu der Umfrage *Sozialer Dialog und kollegiale Leitung in Hochschulbildung und Forschung*¹¹ (April 2016) äußerten, große Zufriedenheit in Bezug auf den Sozialdialog zu diesem Thema. Laut den Umfrageergebnissen waren 18 von 29 Gewerkschaften mit dem sozialen Dialog zu diesem Thema zufrieden und 14 Gewerkschaften unzufrieden. Die 29 Gewerkschaften, die sich an der Umfrage beteiligten, sind vor allem auf nationaler und Institutionsebene am sozialen Dialog im Bereich *Hochschulbildung* beteiligt. Der soziale Dialog wird in 20 Fällen von den Mitgliedsorganisationen selbst geführt. Der soziale Dialog im Bereich der *Forschung* wird in 15 Fällen von den Mitgliedsorganisationen selbst geführt.

Zusätzlich zur Schwächung des sozialen Dialogs in fast allen Ländern gibt es noch weitere grundlegende Herausforderungen. Die fehlende Einbindung der Bildungsgewerkschaften in Reformentscheidungen zur allgemeinen und beruflichen Bildung, vor allem auch im Falle bestimmter Bildungsstufen (z. B. der Erwachsenenbildung und frühkindlichen Bildung), ist in Zeiten, da eine zunehmende Hinwendung zur Bildung als Geschäftsmodell und eine Kommerzialisierung des Bildungswesens zu verzeichnen ist, eine noch größere Herausforderung. Eines der größten Probleme, dem sich die Bildungsgemeinschaft gegenüber sieht, ist die **Privatisierung und Kommerzialisierung der Bildung**. Insbesondere in privaten Bildungseinrichtungen (oftmals Konfessionsschulen) sehen sich die Bildungsgewerkschaften mit einer zunehmenden **Ablehnung und/oder Behinderung der Gewerkschaftsrechte** konfrontiert, oder sie werden nur selten an Verhandlungen zu den Rechten von Staatsbediensteten und von Arbeitsbedingungen beteiligt.

In Zeiten großer Herausforderungen wird in der EGBW-Resolution die Herstellung, Stärkung und Effektivität des Sozialdialogs als Priorität genannt und als eine der wichtigsten Methoden zur Förderung von Wachstum, sozialem Zusammenhalt und Gleichstellung hervorgehoben, die für die Zusammenarbeit mit anderen Gewerkschaften und Partnerorganisationen im Bildungswesen gleichermaßen wichtig ist. Außerdem sollten die Kollektivverhandlungen um die berufsbezogenen Themen der Lehrkräfte und ihre materiellen Bedingungen erweitert werden. Die Bildungsgewerkschaften sollten unbedingt ihre Kapazitäten durch neue und innovative Strategien bei der Organisation der Bildungsbeschäftigten stärker ausbauen.

Der europäische soziale Dialog

Betrachtet man den sozialen Dialog in Europa, sollte man nicht vergessen, dass es einen direkten Zusammenhang zwischen der Wirksamkeit des Sozialdialogs auf nationaler und europäischer Ebene gibt. Obwohl größtenteils anerkannt wird, dass eine erfolgreiche soziale Marktwirtschaft auf dem

¹¹ [Umfragebericht über sozialen Dialog und kollegiale Leitung in Hochschulbildung und Forschung](#), 2016.



Bildungsgewerkschaften stärken: Der Schlüssel zur Förderung von Qualität in der Bildung

europäischen Sozialmodell beruhen sollte, dessen tragende Säule der soziale Dialog ist, ist der soziale Dialog in den letzten Jahren in der politischen Agenda aufgrund dringenderer wirtschaftlicher Probleme ins Hintertreffen geraten.

Erst im Jahr 2015 benannte die Kommission unter der Leitung von Jean-Claude Juncker die **Neubelebung des sozialen Dialogs** als eine ihrer wichtigsten Aufgaben. Als wichtiger Nachgang wurde am 27. Juni 2016 ein [Viererabkommen zur Neubelebung des sozialen Dialogs](#) von der Europäischen Kommission, dem Vorsitzenden des Europäischen Rates und den branchenübergreifenden Sozialpartnern unterzeichnet. Die Vereinbarung verpflichtet die Europäische Kommission und den Vorsitz des Europäischen Rates den Dialog und die Verhandlungen zwischen den Sozialpartnern und Institutionen auf nationaler und europäischer Ebene in Bereichen der Politik, die über den üblichen Anwendungsbereich von Artikel 154 hinausgehen, zu fördern und zu verbessern und die Sozialpartner über den sozialen Dialog eng in politische Entscheidungsprozesse, insbesondere im Rahmen des Europäischen Semesters, mit einzubinden. Trotz der Absicht der Europäischen Kommission, den sozialen Dialog auch auf europäischer Ebene durch einen verstärkten Kapazitätsaufbau, Repräsentativität der europäischen Sozialpartner und die Befähigung und das Mandat, auf europäischer Ebene zu verhandeln, neu zu beleben, sollte man die Verringerung der jährlichen Aktivitäten des Europäischen Sektoralen Sozialen Dialogs im Bildungswesen (ESSDB), die nicht so ganz in das Bild einer Neubelebung des sozialen Dialog passen wollen, nicht außer Acht lassen.

Der europäische soziale Dialog in der Bildung hat bis heute meistens gemeinsame Stellungnahmen und Instrumente geliefert. Als nützlicher Nebeneffekt wurden über diesen Prozess eine gute Zusammenarbeit und informelle Kontakte zwischen den beteiligten Parteien gefördert, sodass die am europäischen sozialen Dialog beteiligten Delegierten bestätigen konnten, dass die Arbeit auf europäischer Ebene den nationalen Dialog in mehrfacher Hinsicht unterstützt hat. Die Texte können dazu benutzt werden, mehr Druck auf Regierungen auszuüben und/oder die Aufmerksamkeit der Regierung verstärkt auf bestimmte Probleme zu lenken. Ohne die nationale Kompetenz im Bildungswesen in Frage zu stellen, könnte der europäische soziale Dialog dennoch den sozialen Dialog in der Bildung der einzelnen Länder aufwerten, die Zusammenarbeit fördern und eine Gelegenheit für den Austausch der Ergebnisse mit anderen europäischen Ländern außerhalb der EU bieten. Um das zu erreichen, müssen beide Seiten der Partnerschaft weiterhin bestrebt sein, gleichen Einsatz, Engagement und die Einigung über das Mandat einzubringen. Es bleibt jedoch schwierig, die Auswirkungen des europäischen Sozialdialogs auf den Arbeitsalltag der Lehrkräfte zu verdeutlichen. Damit die Ergebnisse des Dialogs effektiver werden, sollte auch die Kapazität der Sozialpartner zur Beteiligung bei der Verhandlung der Ergebnisse auf einzelstaatlicher und europäischer Ebene angesprochen werden.

Bildungsgewerkschaften stärken

Um die Bildungsgewerkschaften zu stärken, wird die Konferenz versuchen, Antworten auf folgende Fragen zu finden:



Bildungsgewerkschaften stärken: Der Schlüssel zur Förderung von Qualität in der Bildung

- *Welche konkreten Maßnahmen könnten dazu beitragen, den sozialen Dialog und die Kollektivverhandlungen auf europäischer, nationaler, regionaler und lokaler Ebene zu verbessern?*
 - *Welche Umstände tragen zum Erfolg der Systeme industrieller Beziehungen und des sozialen Dialogs in Zeiten zunehmender Belastung der Sozialdialogstrukturen, der Autonomie der Sozialpartner und einem Trend zu einseitiger Handlungsweise der Regierungen bei?*
 - *Was ist nötig, um den sozialen Dialog jenseits der Lohn- und Kollektivverhandlungsstrukturen zu stärken?*
 - *Welche Ressourcen (Personal, Finanzen, Strategien usw.) benötigen Bildungsgewerkschaften, um den sozialen Dialog bei Reformen der allgemeinen und beruflichen Bildung zu stärken?*
 - *Wie kann der Umfang der den Kollektivverhandlungen zugrunde liegenden Themen um den Punkt 'Bildungsbeschäftigte in privaten Bildungseinrichtungen' erweitert werden?*
 - *Wie kann man die Möglichkeiten, die sich durch die Neubelebung des Europäischen Sozialen Dialogs ergeben, effektiv nutzen, um den nationalen sozialen Dialog im Bildungssektor zu stärken?*
-