



Education International  
Internationale de l'Education  
Bildungsinternationale

<http://www.ei-ie.org>

**EUROPÄISCHE  
REGIONALSTRUKTUR  
EGBW**

**Präsidentin**  
Christine BLOWER

**Stellvertretende  
Präsident/-innen**  
Odile CORDELIER  
Andreas KELLER  
Trudy KERPERIEN  
Dorte LANGE  
Galina MERKULOVA  
Branimir STRUKELJ



5, Bd du Roi Albert II, 9th  
1210 Brüssel, Belgien  
Tel. 32 2 224 06 91/92  
Fax: 32 2 224 06 94  
[secretariat@csee-etuice.org](mailto:secretariat@csee-etuice.org)  
<http://www.csee-etuice.org>

**Europäische Direktorin**  
Susan FLOCKEN

**Schatzmeister**  
Mike JENNINGS

# EGBW

**Europäisches Gewerkschaftskomitee für Bildung und  
Wissenschaft  
BI-Regionalstruktur in Europa**

## **Praktische Richtlinien für Bildungsgewerkschaften zum Thema:**

### **Wie können die beruflichen Bedürfnisse von Lehrkräften im Rahmen der gewerkschaftlichen Kapazitäten und der Sozialdialogstrukturen wirksam vertreten werden?**

#### **1. Einleitung**

Die globale Wirtschafts- und Finanzkrise sowie die Sparmaßnahmen, die von den Regierungen als Reaktion darauf ergriffen wurden, wirken sich sehr negativ auf den sozialen Dialog im Bildungssektor aus. Bildungsgewerkschaften sehen sich einer zunehmenden Zurückhaltung der Bildungsbehörden und Regierungen gegenüber, sie zu nationalen Bildungsreformen über berufliche Bedürfnisse und Weiterentwicklung von Lehrkräften zu konsultieren. In einigen Ländern werden die beruflichen Bedürfnisse von Lehrkräften und die Lehrerausbildung nicht einmal von den Arbeitgebern im Bildungswesen und der Regierung als legitimes Arbeitsgebiet der Bildungsgewerkschaften anerkannt.

Die Lehrerausbildung und die beruflichen Bedürfnisse von Lehrkräften stellen eine Priorität für die Arbeit des EGBW dar. In der EGBW-[Resolution](#) zur *Stärkung der Bildungsgewerkschaften: Der Schlüssel zur Förderung von Qualität in der Bildung* wird die duale Rolle von Bildungsgewerkschaften, nämlich sowohl die Unterstützung von Lehrkräften hinsichtlich ihrer Beschäftigungsbedingungen als auch hinsichtlich professioneller Fragen, anerkannt und es wird betont, dass die Bildungsgewerkschaften in beiden Rollen hochgradig kompetent sind. In der Resolution wird auch die Verpflichtung der EGBW-Mitgliedsorganisationen bekräftigt, dafür zu sorgen, dass die Gewerkschaften über Kapazitäten für permanente spezialisierte Fachkompetenz und Forschung über die beruflichen Bedürfnisse und Interessen der Lehrkräfte in den Bildungsgewerkschaften des Bildungswesens verfügen. Die Resolution verbindet die professionelle Unterstützung von Lehrkräften mit der Stärkung der Bildungsgewerkschaften im sozialen Dialog und bei der Organisation von Mitgliedern.

In einer wissensbasierten Gesellschaft und Wirtschaft vertreten die Bildungsgewerkschaften in allen Aspekten die Interessen und Anliegen der Beschäftigten im Bildungssektor, was von ihren materiellen Bedürfnissen, wie etwa Gehalt, bis hin zu ihren beruflichen Bedürfnissen, wie z. B. ihre Erstausbildung, kontinuierliche berufliche Entwicklung<sup>1</sup> und Weiterbildung auf allen Bildungsebenen

---

<sup>1</sup> „Kontinuierliche berufliche Weiterentwicklung: formale und nicht-formale berufliche Weiterbildungsaktivitäten, die z. B. fachspezifische und pädagogische Fortbildung umfassen können. In bestimmten Fällen können diese Tätigkeiten zu zusätzlichen Qualifikationen führen.“ Eurydice: [http://eacea.ec.europa.eu/education/eurydice/documents/thematic\\_reports/184EN.pdf](http://eacea.ec.europa.eu/education/eurydice/documents/thematic_reports/184EN.pdf)

reicht. Diese praktischen Richtlinien wurden als Ergebnis des EGBW-[Projekts](#) 'Bildungsgewerkschaften für den Lehrerberuf. Stärkung der Fähigkeit der Bildungsgewerkschaften, die beruflichen Bedürfnisse der Lehrkräfte im sozialen Dialog zu vertreten' erarbeitet. Während der gesamten Projektstätigkeit, die eine Online-Umfrage unter den EGBW-Mitgliedsorganisationen und drei Fortbildungsworkshops umfasste, wurden konkrete und praktische Strategien für Bildungsgewerkschaften für die wirksame Vertretung der beruflichen Bedürfnisse von Lehrkräften im sozialen Dialog auf europäischer und nationaler Ebene ermittelt.

Die Richtlinien zielen darauf ab, die Kapazitäten der Bildungsgewerkschaften darauf vorzubereiten und zu stärken, dass auf EU- und transnationaler Ebene Herausforderungen im Zusammenhang mit Veränderungen in Beschäftigung, Arbeit und sozialem Dialog, wie etwa Veränderungen im Lehrerberuf und bei der Vertretung der Bedürfnisse von Lehrkräften im Rahmen eines verbesserten sozialen Dialogs, auch im Rahmen des Europäischen Semesters, angegangen werden können. Sie setzen die Arbeit fort, die das EGBW und seine Mitgliedsorganisationen dabei geleistet haben, Herausforderungen im Lehrerberuf in Krisenzeiten zu erkennen und ihr Engagement im Europäischen Semester zu stärken. Die praktischen Richtlinien bereiten auch die Sozialpartner im Bildungsbereich darauf vor, die Umsetzung der Europäischen Säule der Sozialen Rechte durchzusetzen und die Ziele der UNO für nachhaltige Entwicklung, die Ziele der EU2020-Strategie für Bildung (COM(2010)2020) sowie die Prioritäten im Bildungsbereich nach 2020 (COM(2017) 673) wirksam zu erreichen. Schließlich tragen die Leitlinien zu den Schwerpunkten und Tätigkeiten des ESSDE-Arbeitsprogramms (European Sectoral Social Dialogue in Education) 2018-2019 bei, indem sie Bildungsgewerkschaften darauf vorbereiten, erfolgreich mit Bildungsarbeitgebern darüber zu diskutieren, wie sie Lehrkräfte, Erzieher und Schulleiter durch Verbesserung ihrer Erstausbildung, durch frühzeitige Karriereförderung und kontinuierliche berufliche Weiterbildung unterstützen können.

## **2. Lage in den EGBW-Mitgliedsorganisationen**

Die im Rahmen des Projekts durchgeführte Online-Umfrage half dem EGBW und seinen Mitgliedsorganisationen, nationale Erkenntnisse über die beruflichen Bedürfnisse von Lehrkräften und ihre Vertretung zu ermitteln und der Frage nachzugehen, ob sie diese ein Gegenstand für den sozialen Dialog sind. Ferner ging es um die Analyse der Rolle der nationalen und europäischen sektoralen Sozialpartner im Bildungsbereich im Hinblick auf das Verhandeln über berufliche Fragen von Lehrkräften.

Die Umfrageergebnisse zeigen, dass Bildungsgewerkschaften eine wichtige Rolle bei der Bereitstellung von beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten für Gewerkschaftsmitglieder spielen und dass diese Bestimmung eine Reihe von Themen in einer Vielzahl von Formen abdeckt, oft in Partnerschaft mit anderen Organisationen. Fast zwei Drittel der Bildungsgewerkschaften gaben an, dass sie ihren Mitgliedern unmittelbar berufliche Fortbildungsmöglichkeiten bereitstellen

(62,1 %). Was jedoch die Beteiligung am sozialen Dialog betrifft, so deuten die Antworten darauf hin, dass sich Bildungsgewerkschaften eher weniger am sozialen Dialog über berufliche Fragen als über Fragen im Hinblick auf die Arbeitsbeziehungen beteiligen. Die Daten deuten auch auf ein zentralisiertes Modell hin, bei dem der soziale Dialog eher auf nationaler Ebene stattfindet (Festlegung der Politik und der nationalen Rahmenbedingungen) und weniger auf institutioneller Ebene, wo die Beschäftigten im Bildungswesen am ehesten in die berufliche Entwicklung einbezogen werden und wo wichtige Entscheidungen getroffen werden. Der soziale Dialog über berufliche Fragen wird am wahrscheinlichsten in Form von Informationsaustausch, Konsultationen und gemeinsamen Tätigkeiten mit den Arbeitgebern stattfinden. Der soziale Dialog in diesem Bereich wird weniger in Form von formellen Verhandlungen im Rahmen von Tarifverhandlungen geführt. Allerdings sind Tarifverträge oft der beste Weg, um den Bildungsbeschäftigten Zugang zu einer qualitativ hochwertigen beruflichen Fortbildung zu garantieren.

### 3. Ziel

Diese praktischen Richtlinien geben den Bildungsgewerkschaften in Europa konkrete Empfehlungen dazu, wie sie die beruflichen Bedürfnisse von Lehrkräften vertreten und die beruflichen Fragen von Lehrkräften als entscheidende Frage des sozialen Dialogs im Bildungssektor verbessern können. Die Richtlinien zielen darauf ab, Bildungsgewerkschaften bei der Entwicklung konkreter Strategien zur Umsetzung und Stärkung von Maßnahmen der Bildungsgewerkschaften im Bereich der Lehrererstausbildung und der kontinuierlichen beruflichen Weiterentwicklung zu unterstützen.

**Dieses Dokument liefert keinen Masterplan für jedes Land.** Stattdessen sollten diese Richtlinien als unterstützendes Instrument verstanden werden, das bewertet und an die Bedingungen auf nationaler/gewerkschaftlicher Ebene in Bezug auf die beruflichen Bedürfnisse und die berufliche Entwicklung der Lehrkräfte angepasst werden muss.

### 4. Richtlinien

Nach den Ergebnissen der Online-Umfrage unter den EGBW-Mitgliedsorganisationen und der Diskussion in drei Fortbildungsworkshops (in Polen, Deutschland und Italien) schlagen diese praktischen Richtlinien konkrete Maßnahmen für Bildungsgewerkschaften auf nationaler und europäischer Ebene vor, um die beruflichen Bedürfnisse der Lehrkräfte im sozialen Dialog wirksam zu vertreten.

**Auf nationaler und regionaler Gewerkschaftsebene ist es wichtig,**

- weiterhin die Notwendigkeit einer **professionellen Unterstützung von Lehrkräften**, Schulleitern und allgemeinem Bildungspersonal durch ein **breites Angebot** an qualitativ hochwertiger Erstausbildung, frühzeitiger Karriereförderung und kontinuierlicher beruflicher Weiterbildung, die von

hoch qualifizierten Lehrerausbildern unterstützt wird, zu fördern, um zur **Verbesserung des Lehrersstatus** beizutragen;

- den **Lehrermangel** zu bekämpfen, indem der Beruf **attraktiv** gemacht und sichergestellt wird, dass alle Lehrkräfte für den **Unterricht qualifiziert** sind, und sich für einen **angemessenen Ersatz** von Lehrkräften, die an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmen, einzusetzen;
- sicherzustellen, dass die berufliche Entwicklung von Lehrkräften (Erstausbildung und laufende Weiterbildung) die **berufliche Autonomie der Lehrkräfte und die Freiheit der Pädagogik und Didaktik** unterstützt, während Wissen, Fähigkeiten und Kompetenzen aufgebaut werden;
- eine gemeinsame **Steuerung** der Lehrerausbildung zu gewährleisten und sicherzustellen, dass die Bildungsgewerkschaften eine Rolle bei den Entscheidungen über Rechtsrahmen hinsichtlich von Erstausbildung und Fort- und Weiterbildung sowie bei der Überwachung und Bewertung der Umsetzung durch einen **wirksamen sozialen Dialog** spielen;
- die Kapazitäten von Bildungsgewerkschaften darauf auszurichten, sich den Herausforderungen des Lehrerberufs und den Bedürfnissen der Lehrkräfte im Rahmen eines verbesserten sozialen Dialogs und im Rahmen des **Europäischen Semesters** zu stellen;
- sicherzustellen, dass die Bildungsgewerkschaften über die Kapazitäten für eine spezifische **ständige** berufliche Fachkenntnis betreffend die beruflichen Bedürfnisse und Interessen von Lehrkräften **innerhalb der Bildungsgewerkschaften** verfügen;
- die Möglichkeiten der Bereitstellung **akkreditierter beruflicher Weiterbildung** zu nutzen und die **Lehrkräfte über die Möglichkeiten** der beruflichen Entwicklung und deren Zusammenhang mit der potenziellen Laufbahnentwicklung zu **informieren** sowie **Untersuchungen und Erhebungen** über die beruflichen Bedürfnisse der Lehrkräfte durchzuführen;
- ein Gleichgewicht zwischen theoretischem und praktischem Lernen in der **Lehrererstausbildung** zu fördern und eine effektive und qualitativ hochwertige Einarbeitungsphase<sup>2</sup> für Lehramtsstudent/-innen zu gewährleisten;
- sicherzustellen, dass die kontinuierliche berufliche Weiterentwicklung von Lehrkräften einer der Hebel für die Initiierung der **beruflichen Laufbahnentwicklung** durch sozialen Dialog und Tarifverträge ist;
- weitere Maßnahmen zu ergreifen, mit denen die **Arbeitgeber** die Teilnahme von Lehrkräften an laufenden beruflichen Fortbildungsmaßnahmen von

---

<sup>2</sup> „Einarbeitungsphase: eine strukturierte Unterstützungsphase für frisch ausgebildete voll qualifizierte Lehrkräfte. Eine Einarbeitungsphase als Teil der Berufsausbildung während der formalen Lehrererstausbildung wird, selbst wenn sie vergütet wird, nicht in Betracht gezogen. Neueinsteiger übernehmen während der Einarbeitungszeit ganz oder teilweise die Aufgaben erfahrener Lehrkräfte und werden für ihre Tätigkeit vergütet. In der Regel umfasst die Einarbeitungsphase Schulung und Evaluierung, und ein Mentor, der persönliche, soziale und fachliche Unterstützung leistet, wird benannt, um neue Lehrkräfte innerhalb eines strukturierten Systems zu unterstützen. Die Phase dauert mindestens mehrere Monate und kann während der Probezeit stattfinden.“ Eurydice: [http://eacea.ec.europa.eu/education/eurydice/documents/thematic\\_reports/184EN.pdf](http://eacea.ec.europa.eu/education/eurydice/documents/thematic_reports/184EN.pdf)

Lehrkräften **unterstützen**, die von **hoher Qualität** sein und **über öffentliche Mittel bereitgestellt und finanziert** werden sollten;

- sich dafür einzusetzen, dass die **kontinuierliche berufliche Entwicklung** der Lehrkräfte ein **lebenslanger Prozess** ist, der auf die Bedürfnisse der Lehrkräfte in den verschiedenen Stadien ihrer beruflichen Laufbahn, der Schulen, des lokalen Umfelds und des Bildungssystems abgestimmt ist;
- sich dafür einzusetzen, dass die kontinuierliche berufliche Entwicklung auf einer detaillierten und **qualitativ hochwertigen Forschung** basiert und in verschiedenen Formen angeboten wird, z. B. schulbasierte Fortbildung, Online- und Blended Learning, Teamfortbildungen und Einzelschulung;
- durch sozialen Dialog und Tarifverträge dafür zu sorgen, dass eine kontinuierliche berufliche Entwicklung der Lehrkräfte **während der Arbeitszeit der Lehrkräfte stattfindet, um die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben** zu gewährleisten, ohne zusätzliche Belastungen oder verlängerte Arbeitszeiten zu verursachen;
- für die notwendige **Verbindung zwischen den Schulen und den Erstausbildungs- und Weiterbildungsangeboten der Hochschulen** und anderer Bildungsanbieter zu sensibilisieren, um zu inhaltlichen Verbesserungen und Aktualisierungen in der Lehrerausbildung beizutragen;
- einen **gleichberechtigten Zugang** zur beruflichen Erstausbildung und zu laufender Fort- und Weiterbildung von Lehrkräften unabhängig von Geschlecht, sexueller Orientierung, Fähigkeiten und Bildungsbedürfnissen, wirtschaftlichem Status, ethnischer Herkunft, Sprache, Religion, Migrations- und Staatsbürgerschaftsstatus sowie dem geografischen Standort der Ausbildung zu gewährleisten und diskriminierende Praktiken infrage zu stellen;
- die **Anerkennung beruflicher Fort- und Weiterbildungen**, einschließlich informeller und nicht-formaler Lern- und Ausbildungserfahrungen im Ausland (Mobilitätsphase) zu unterstützen;
- die **Einbeziehung von Arbeitsbedingungen, Gesundheit und Sicherheit und Berufsethik<sup>3</sup>** in die Erstausbildung und die laufenden Fort- und Weiterbildungsprogramme für Lehrkräfte zu fördern;
- auf **nationaler und internationaler Ebene** mit anderen Bildungsgewerkschaften **zusammenzuarbeiten** und bewährte Praktiken in Bezug auf ihre Maßnahmen und den sozialen Dialog über die beruflichen Bedürfnisse von Lehrkräften auszutauschen;
- **Kommunikationsstrategien** in vollem Umfang zu nutzen, um die beruflichen Bedürfnisse von Lehrkräften in den Medien, in der Gesellschaft und bei den politischen Entscheidungsträgern zu fördern.

---

<sup>3</sup> [https://www.ei-ie.org/en/detail\\_page/4655/professional-ethics](https://www.ei-ie.org/en/detail_page/4655/professional-ethics)