



EUROPÄISCHE SEKTORALE SOZIALPARTNER IM BILDUNGSBEREICH STREBEN MITTELS EINES ERFOLGREICHEN SOZIALEN DIALOGS NACHHALTIGEN EINFLUSS AUF DIE GESTALTUNG EINER EUROPÄISCHEN BILDUNGSPOLITIK AN

DAS ESSDE-KAPAZITÄTSAUFBAUPROJEKT III

**EUROPÄISCHE SEKTORALE SOZIALPARTNER IM
BILDUNGSBEREICH STREBEN MITTELS EINES
ERFOLGREICHEN SOZIALEN DIALOGS
NACHHALTIGEN EINFLUSS AUF DIE GESTALTUNG
EINER EUROPÄISCHEN BILDUNGSPOLITIK AN**

DAS ESSDE-KAPAZITÄTSAUFBAUPROJEKT III

Tina Weber
(ICF Consulting Services Limited)

November 2018

Dieser Bericht ist urheberrechtliches Eigentum von EGBW und EFEE und wurde von ICF Consulting Services Ltd. im Auftrag von EGBW und EFEE erstellt. Der Inhalt dieses Berichts darf ohne die ausdrückliche vorherige schriftliche Genehmigung von EGBW und EFEE weder ganz noch teilweise reproduziert oder an andere Organisationen oder Personen weitergegeben werden.

ICF hat die Richtigkeit und Vollständigkeit der vom Kunden oder Dritten während dieses Projekts, in dessen Rahmen der Bericht erstellt wurde, gelieferten Informationen mit angemessener Sachkenntnis und Sorgfalt überprüft. ICF kann jedoch weder die Richtigkeit oder Vollständigkeit der vom Kunden oder Dritten zur Verfügung gestellten Informationen garantieren, noch sicherstellen, dass sie für einen bestimmten Zweck geeignet sind. ICF übernimmt keine Verantwortung für rechtliche, kommerzielle oder andere Folgen, die direkt oder indirekt dadurch entstehen können, dass ICF ungenaue oder unvollständige Informationen des Kunden oder Dritter im Rahmen dieses Projekts verwendet bzw. diese in dieses Projekt oder diesen Bericht aufgenommen hat.

Dieses Projekt wird von der Europäischen Kommission im Rahmen der Ausschreibung VP/2016/001/0106 Arbeitsbeziehungen und sozialer Dialog, Haushaltslinie 04.03 01 08 (Vertragsnummer VS/2016/0438) unterstützt. Die alleinige Verantwortung für diese Publikation liegt bei den Projektpartnern. Die Kommission übernimmt keine Verantwortung für die mögliche Verwendung der hierin enthaltenen Informationen.

Die vollständige oder teilweise Reproduktion dieser Veröffentlichung ist ohne Genehmigung gestattet. Allerdings ist dies dem EGBW mitzuteilen und Kopien sind an das EGBW-Sekretariat zu senden.



Dieses Projekt wurde mit Unterstützung der Europäischen Kommission finanziert. Diese Veröffentlichung gibt lediglich die Ansichten des Autors wieder und die Kommission haftet nicht für die Verwendung der darin enthaltenen Informationen.“

INHALT

1	EINLEITUNG	6
1.1	PROJEKTBECHREIBUNG	6
1.2	PROJEKTZIELE	7
1.3	ZWECK DIESES ABSCHLUSSBERICHTS	8
2	KAPAZITÄTSAUFBAU	9
2.1	AUFBAU VON KAPAZITÄTEN FÜR DIE BETEILIGUNG AM SOZIALEN DIALOG UND AN DER POLITIKGESTALTUNG AUF NATIONALER UND EUROPÄISCHER EBENE	9
2.2	SCHLÜSSELBEREICHE FÜR DEN WISSENS- UND ERFAHRUNGSAUSTAUSCH	12
2.3	FÖRDERUNG MENSCHENWÜRDIGER ARBEITSPLÄTZE UND VERBESSERUNG VON SICHERHEIT UND GESUNDHEITSSCHUTZ AM ARBEITSPLATZ IM LEHRBERUF	16
2.4	GERECHTIGKEIT UND GLEICHBERECHTIGUNG IN DER BILDUNG UND DIE INTEGRATION VON MIGRANTEN	18
3	SCHLUSSFOLGERUNGEN	21
	EMPFEHLUNGEN DER KONFERENZ FÜR DEN ESSDE	22
4	LISTE DER ABKÜRZUNGEN	24

1 EINLEITUNG

1.1 PROJEKTDESCHEIBUNG

Dieses Projekt sollte an die beiden vorangegangenen EGBW- und EFEE-Projekte anknüpfen, bei denen der Aufbau von Kapazitäten im Bereich des sozialen Dialogs im Mittelpunkt stand. Die Projekte zeigen den Willen der Sozialpartner im Bildungsbereich, nachhaltig an der Verbesserung ihres sozialen Dialogs und an aussagekräftigeren und wirksameren Ergebnissen auf europäischer Ebene zu arbeiten, die von größerem Nutzen für die Mitgliedsorganisationen auf nationaler Ebene wären. Die beiden vorangegangenen ESSDE-Projekte zum Kapazitätsaufbau konzentrierten sich auf EU-Mitgliedstaaten und EU-Beitrittsländer mit einer jüngeren Tradition des sozialen Dialogs oder einem aufgrund der Wirtschaftskrise geschwächten sozialen Dialog. Dieses Projekt ging in die nächste Phase über und umfasste Länder, die sich aufgrund ihrer langen und soliden Tradition des sozialen Dialogs nicht auf den Aufbau von Kapazitäten konzentrieren mussten. Stattdessen befasste man sich mit dem Prozess der Stärkung der Verbindungen zwischen dem nationalen und dem europäischen sozialen Dialog. Statt die Agenda betreffend das Funktionieren des sozialen Dialogs während der acht europäischen und nationalen Gesprächsrunden einzuschränken, erörterten die Sozialpartner Themen aus dem aktuellen ESSDE-Arbeitsprogramm und können nun mit den Ergebnissen ihrer Debatten zum 'Europäischen sektoralen sozialen Dialog Bildung' (European Sectoral Social Dialogue Education (ESSDE)) beitragen.

Die beratende Gruppe, bestehend aus Vertretern aus Dänemark (DLF), Finnland (OAJ), Irland (IFUT), Italien (UIL Scuola), Luxemburg (SNE), Malta (MUT), den Niederlanden (AOB), Portugal (FNE), EGBW und EFEE, leitete das Projekt und organisierte alle Tätigkeiten.

Bei Gesprächsrunden der europäischen und nationalen Sozialpartner, die in Dublin, Porto, Utrecht, Rom, Malta, Luxemburg und Kopenhagen stattfanden, kamen die nationalen Sozialpartner mit ESSDE-Delegierten, verwandten Interessengruppen und externen Sachverständigen auf nationaler und europäischer Ebene zusammen, um ESSDE-Arbeitsprogrammthemen zu erörtern, die für den nationalen Kontext relevant sind. Durch die Auseinandersetzung mit der Umsetzung ausgewählter ESSDE-Arbeitsprogrammthemen auf allen Ebenen wurde im Rahmen dieses Projekts die Kapazität für einen bedeutsamen und effektiven europäischen sozialen Dialog im Bildungswesen weiterentwickelt.



AOB · Algemene Onderwijsbond



1.2 PROJEKTZIELE

Im Hinblick auf eine qualitativ hochwertige Bildung haben EGBW und EFEE in diesem zweijährigen Projekt daran gearbeitet, ihre allgemeinen Kenntnisse über das effektive Funktionieren der Arbeitsbeziehungen zu vertiefen und eine solide Grundlage für die Fortsetzung des Prozesses des sozialen Dialogs zu schaffen. Die europäischen sektoralen Sozialpartner im Bildungswesen, die sich für die Entwicklung eines wirksamen sozialen Dialogs auf allen Ebenen einsetzen, haben ihre Arbeit im Rahmen des europäischen sektoralen sozialen Dialogs im Bildungswesen (European Sectoral Social Dialogue in Education (ESSDE)) stets als einen Prozess gesehen, der eine ständige Weiterentwicklung und Anpassung an sich ändernde Rahmenbedingungen und Anforderungen erfordert. Durch einen kritischen und intensiven Blick auf die Inhalte ihres Arbeitsprogramms haben sie sich während dieses Projekts engagiert, um ihr neu erworbenes Wissen anzuwenden und sich mit den Grundlagen ihrer Arbeit, nämlich dem gemeinsamen Aufbau einer Bildungspolitik auseinanderzusetzen. Die spezifischen Projektziele waren:

- Konzentration auf weitere Strategien, die auf die kontinuierliche Verbesserung der Prozesse des sozialen Dialogs und die ständige Verbesserung der Fähigkeiten der Sozialpartner abzielen, eine Kultur der Zusammenarbeit und Debatte als notwendige Voraussetzung für einen wirksamen nationalen und europäischen sozialen Dialog anzuwenden;
- Einhaltung des Konzepts der kontinuierlichen Weiterbildung zu relevanten Themen wie: europäische Sozialpolitik, Systeme der Arbeitsbeziehungen, wichtige Entwicklungen im sektoralen und branchenübergreifenden sozialen Dialog, der Mehrwert der Netzworkebildung zwischen Delegierten und anderen wichtigen Interessengruppen, das Arbeitsprogramm für den sozialen Dialog im Bildungswesen und die jüngsten Errungenschaften;
- Gewährleistung, dass der neu erworbene Ansatz des sozialen Dialogs im Bildungsbereich nachhaltig zu einem größeren Interesse an der Arbeit auf europäischer Ebene und damit zu einem intensiveren Engagement bei der Umsetzung des Arbeitsprogramms mit besseren gemeinsamen Ergebnissen führt;
- Klarstellung, dass dieses neue Projekt als Teil eines langfristigen, nachhaltigen Prozesses anerkannt wird, und dass kontinuierlich auf allen Ebenen daran gearbeitet werden muss;
- Hervorhebung der Bedeutung von Multiplikationseffekten durch Betonung der Bedeutung der Weitergabe ihrer erworbenen Fähigkeiten innerhalb ihrer Organisationen und der gleichzeitigen Verbindung zur EU-Ebene;
- Austausch der Erfahrungen der ESSDE-Delegierten, um die Beziehungen zwischen den Sozialpartnern zu stärken;
- Förderung der Entstehung einer Kultur des Vertrauens und der Zusammenarbeit zwischen allen ESSDE-Delegierten und frühzeitige Einbeziehung von Mitgliedsorganisationen aus den Beitrittsländern der EU;
- Leistung eines starken Beitrags zu einem potenziellen gemeinsamen Ergebnis, das entweder die qualitative Entwicklung des Dialogs selbst oder alle potenziellen gemeinsamen Ergebnisse nach Diskussionen über Themen des Arbeitsprogramms unterstützt.

1.3 ZWECK DIESES ABSCHLUSSBERICHTS

Während des gesamten Projekts wurde eine Reihe von Ergebnissen erarbeitet, darunter Präsentationen für jede und Protokolle jeder Gesprächsrunde, ein Hintergrundbericht für die Abschlusskonferenz (mit einer Zusammenfassung der wichtigsten Schlussfolgerungen der Gesprächsrunden), Vorträge von der Abschlusskonferenz und ein Abschlussbericht der Konferenz. Zweck dieses Berichts ist es, auf alle diese Ergebnisse sowie auf die Ergebnisse und Schlussfolgerungen der ersten beiden Projekte zurückzugreifen, um einige wichtige Erkenntnisse über den Aufbau von Kapazitäten für Organisationen der Sozialpartner im Bildungssektor hervorzuheben, damit sie sich wirksam an Tarifverhandlungen und am sozialen Dialog auf nationaler und europäischer Ebene beteiligen können. Dabei werden einige der größten Herausforderungen und Erfolgsfaktoren hervorgehoben und gemeinsame Themen von gemeinsamem Interesse erörtert werden, die klare und positive Zusammenhänge und das Lernpotenzial auf nationaler Ebene, zwischen Ländern und zwischen der europäischen und der nationalen Ebene schaffen können. Letzteres ist im Zusammenhang mit der europäischen Bildungsstrategie und dem Prozess des Europäischen Semesters von besonderer Bedeutung.

Die Bedeutung von Bildung beim Erreichen von vielen dieser Schlüsselziele der Europäischen Säule sozialer Rechte wird von der Kommission und vom Rat unterstrichen. Dies spiegelt sich auch in der herausragenden Rolle wider, die die Bildung innerhalb des Europäischen Semesters einnimmt. Im Jahr 2018 erhielten nicht weniger als 18 EU-Mitgliedstaaten länderspezifische Empfehlungen in 9 Schlüsselbereichen der Bildung¹. Diese sind: vorzeitiger Schulabbruch mit geringen Grundkenntnissen², Qualität der Bildung, Zugang und Leistung bei den Grundkenntnissen³, frühkindliche Bildung und Betreuung⁴, Lehrkräfte⁵, Hochschulbildung⁶, Arbeitsmarktrelevanz der Bildung⁷, digitale Fähigkeiten⁸, benachteiligte Gruppen, einschließlich Roma und Migranten⁹, und Investitionen in Bildung¹⁰. In einem sich wandelnden Kontext der vom Europäischen Semester im Bildungsbereich beschleunigten Multi-Level-Governance spielt der Kapazitätsaufbauprozess hinsichtlich des sektoralen sozialen Dialogs eine Schlüsselrolle bei der Stärkung der Beteiligung der Sozialpartner an der Politikgestaltung auf verschiedenen Ebenen, beim Austausch bewährter Praktiken und bei der Ermöglichung des gegenseitigen Lernens sowie bei der Erleichterung des politischen Dialogs. Um dies effektiv zu tun, muss jedoch die institutionelle und strukturelle Fähigkeit der Sozialpartner, einen bedeutsamen sozialen Dialog auf der am besten geeigneten Ebene zu führen, weiterhin im Vordergrund stehen, um den Fokus kontinuierlich auf den Kapazitätsaufbautätigkeiten der ESSDE-Partner zu belassen. Die im Rahmen des Projekts durchgeführten Arbeiten haben die Bedeutung eines guten und gestärkten sozialen Dialogs angesichts neuer Herausforderungen, die Einfluss auf Bildung und Lehrkräfte weltweit und auf EU-Ebene haben (z. B. Digitalisierung, neue Qualifikationsanforderungen, Bewältigung der Auswirkungen von Migration usw.), deutlich gemacht.

1 2018 Europäisches Semester: Länderspezifische Empfehlungen https://ec.europa.eu/info/publications/2018-european-semester-country-specific-recommendations-commission-recommendations_en

2 ES

3 AT, BG, CZ, DE, HR, HU, RO, SK

4 IE, PL, RO, SK

5 CY, CZ, ES

6 ES, IT, PT

7 HR, IT, LT, PL, PT

8 IE, PT

9 AT, BE, BG, DE, FR, HU, RO, SK

10 DE, IT

2 KAPAZITÄTSAUFBAU

Die daraus gewonnenen Erkenntnisse und die beiden vorangegangenen Projekte betreffend Kapazitätsaufbau werden in den folgenden Rubriken vorgestellt:

- Aufbau von Kapazitäten für die Beteiligung am sozialen Dialog und an der Politikgestaltung auf nationaler und europäischer Ebene
- Schlüsselbereiche für den Wissens- und Erfahrungsaustausch

Unter jeder Rubrik werden die wichtigsten Herausforderungen, Erfahrungen und Lösungsansätze vorgestellt.

2.1 AUFBAU VON KAPAZITÄTEN FÜR DIE BETEILIGUNG AM SOZIALEN DIALOG UND AN DER POLITIKGESTALTUNG AUF NATIONALER UND EUROPÄISCHER EBENE

Der Aufbau von Kapazitäten bei den nationalen Sozialpartnern im Bildungsbereich für die Beteiligung am sozialen Dialog und an der Politikgestaltung auf nationaler und europäischer Ebene, einschließlich des Europäischen Semesters, und die Strategie für allgemeine und berufliche Bildung sind unerlässlich, um:

- die Qualität des Bildungssystems und die Attraktivität des Berufsstands durch wirksame Tarifverhandlungen zu unterstützen;
- eine aktive Beteiligung an der Strategie für die allgemeine und berufliche Bildung und Finanzierung von Debatten auf nationaler und europäischer Ebene zu erreichen;
- sicherzustellen, dass das Arbeitsprogramm und die Aktivitäten des ESSDE den Prioritäten der nationalen Sozialpartner im Bildungsbereich entsprechen;
- die Anliegen und Probleme, die von nationalen Sozialpartnern im Bildungsbereich in der europäischen Bildungsstrategie angesprochen werden, zu berücksichtigen;
- die Umsetzung von auf europäischer Ebene getroffenen Vereinbarungen zu erleichtern;
- die uneingeschränkte Einbeziehung der Sozialpartner im Bildungsbereich auf nationaler Ebene in das europäische Semester in Fragen betreffend den Bereich der allgemeinen und beruflichen

Aus- und Weiterbildung sicherzustellen;

- Beiträge von nationalen Sozialpartnerorganisationen zu Diskussionen über legislative und andere Initiativen, die sich aus der 'Europäischen Säule sozialer Rechte' ergeben, zu erleichtern;
- verstärkt auf europäische Finanzierungsmöglichkeiten für den Aufbau von Kapazitäten und den thematischen Austausch aufmerksam zu machen;
- den gegenseitigen Informationsaustausch und die Einrichtung grenzüberschreitender Partnerschaften für gegenseitiges Lernen zu unterstützen.

EGBW und EFEE engagieren sich seit einigen Jahren für den Kapazitätsaufbau auf dieser Ebene, nicht nur durch die Durchführung dieses und vorangegangener Projekte, sondern auch durch die Leitung von Arbeitsgruppen zu spezifischen Themen und andere projektbezogene Tätigkeiten, die gemeinsame Anliegen berücksichtigen. Das Thema steht auch im aktuellen Arbeitsprogramm weiterhin ganz oben auf der Tagesordnung.

Die drei Durchgänge von Kapazitätsaufbau-Projekten haben gezeigt, dass die meisten Länder ein aktives Engagement für den ESSDE haben, und dieses Engagement nimmt zu, zumal sich auch weitere Arbeitgeberorganisationen EFEE und dem Dialog anschließen. In unterschiedlichem Ausmaß bleiben jedoch noch eine Reihe von Herausforderungen im Zusammenhang mit der Häufigkeit, Regelmäßigkeit, Qualität und Einbettung dieses Engagements bestehen.

Für die Gestaltung eines wirksamen sozialen Dialogs wurden drei Faktoren benannt: *Kommunikation*, *Kapazität* und *Engagement*. Bei den Diskussionen, die bei den einzelnen Gesprächsrunden geführt wurden, ging es in erster Linie um den Versuch, gute Praktiken in diesen Bereichen zu ermitteln und zu untersuchen, wie die bestehenden Praktiken verbessert werden können.

Im Bereich der *Kommunikation* ist die Sicherstellung eines Bottom-up- und Top-down-Informationsflusses von entscheidender Bedeutung, um einen guten Informationsaustausch zu erreichen und den sozialen Dialog zu verbessern. Die Sozialpartner müssen sich auf gemeinsame Prioritäten einigen, um zusammen auf ein gemeinsames Ziel hinarbeiten zu können. Das bedeutet, dass Informationen über Entwicklungen auf nationaler Ebene gut an die EU-Ebene weitergegeben werden müssen und dass die Ergebnisse des europäischen sektoralen sozialen Dialogs im Bildungswesen bis zur nationalen Ebene durchsickern müssen, damit sich die Sozialpartner der Prioritäten des Sektors auf den verschiedenen Ebenen auch vollständig bewusst sind. Dies kann durch die Existenz organisierter Strukturen zur Erörterung vorrangiger Fragen gewährleistet werden, an denen alle relevanten Partner beteiligt sind.

Die *Kommunikationsmittel* müssen auch den Mitgliedern zur Verfügung stehen, um sicherzustellen, dass die Kommunikation einfach und für alle zugänglich ist. In diesem Zusammenhang gehören zu den Beispielen für eine gute Praxis das Vorhandensein einer organisierten Struktur zur Erörterung vorrangiger Fragen, der Versand regelmäßiger Newsletter und/oder die Organisation von Treffen auf nationaler Ebene, um die Ergebnisse zu kommunizieren und nationale Prioritäten auszutauschen, um somit den europäischen Dialog zu bereichern. Neue digitale Plattformen können dabei eine wichtige Rolle spielen.

Schließlich *muss die Kommunikation maßgeblich sein*, damit alle Partner das Gefühl haben, dass die erörterten Themen auch diejenigen sind, um die es wirklich geht und die wichtigsten Chancen oder

Herausforderungen im Bildungssektor abdecken. Engagement seitens der nationalen Ebene ist unerlässlich, um die manchmal sehr abstrakte europäische Sprache in verständliche Begriffe zu übersetzen und die Relevanz für die nationale Ebene zu verdeutlichen.

Insgesamt hat dieses Projekt in beiderlei Hinsicht zur Kommunikation beigetragen. Nationale Themen und ihre Verbindung zum europäischen Arbeitsprogramm und zur Agenda wurden unter den nationalen Partnern in Anwesenheit der europäischen Sozialpartner diskutiert, die die Chancen und Herausforderungen in jedem Land zur Kenntnis nahmen. Die Diskussionen trugen auch zur Festlegung von Prioritäten für künftige Arbeitsprogramme bei.

Was die Kapazitäten betrifft, so hängt ein wirksamer sozialer Dialog davon ab, dass es Sozialpartnerorganisationen gibt, die beauftragt sind, auf beiden Seiten, die Repräsentativität zu gewährleisten, zu verhandeln und dass diese Organisationen über ausreichende Ressourcen und ausreichendes Wissen verfügen. In Ländern, in denen starke und formale Strukturen zur Vertretung von Bildungsarbeitgebern fehlen, ist die Beteiligung am Dialog auf nationaler Ebene und natürlich die Umsetzung von Vereinbarungen auf europäischer Ebene viel schwieriger.

Die Fähigkeit zum Aufbau von Kapazitäten hängt auch von vielen anderen externen Faktoren ab, wie den Auswirkungen der Krise, dem sektoralen und dem generationsbezogenen Wandel, die die Kapazität der Sozialpartner auf nationaler und damit europäischer Ebene untergraben haben. Aus diesem Grund ist ständige Aufmerksamkeit erforderlich, um die Repräsentativität und die Verfügbarkeit von Ressourcen für das Engagement auf europäischer Ebene in einem schwierigen Umfeld zu gewährleisten. Tatsächlich kann der Mangel an ausreichenden personellen und finanziellen Ressourcen auch die Fähigkeit der Sozialpartner, sich zu engagieren, beeinträchtigen. Die Finanzierung auf EU-Ebene kann dabei helfen, stellt aber auch eine Herausforderung dar, da erhebliche Anstrengungen unternommen werden müssen, um solche Ressourcen überhaupt zu erhalten, die dann zeitlich begrenzt sind. Die Entwicklung von Vertrauen und gegenseitigem Respekt ist für das reibungslose Funktionieren des sozialen Dialogs von wesentlicher Bedeutung, und es ist wichtig zu beachten, dass dieses Projekt dazu beigetragen hat, diese wichtige Voraussetzung zu fördern.

Der soziale Dialog kann nur funktionieren, wenn alle Partner, auch auf organisatorischer, lokaler, nationaler und europäischer Ebene einbezogen werden. Die Beteiligung muss über eine einzige Kontaktstelle hinaus bestehen, und zur Sicherstellung des Engagements ist eine wirksame Kommunikation und Rollenverteilung erforderlich. In der Praxis kann dies durch die Einrichtung regelmäßiger Treffen in formaler Struktur erreicht werden, die Engagement und Einbeziehung sicherstellen und die Förderung nationaler Anliegen auf europäischer Ebene unterstützen. Ebenso ist es wichtig zu gewährleisten, dass unterschiedliche Mitglieder an relevanten europäischen Treffen teilnehmen können, und dass die Teilnehmer solcher Treffen die Ergebnisse regelmäßig kommunizieren.

Dieses Projekt ermöglicht einer breiten Palette von Sozialpartnern aus verschiedenen Regionen, Bildungsniveaus usw., sich zu beteiligen.

2.2 SCHLÜSSELBEREICHE FÜR DEN WISSENS- UND ERFAHRUNGSUSTAUSCH

Im Rahmen dieses Projekts wurden die Sozialpartner in den Ländern, die Gesprächsrunden veranstalten, gebeten, gemeinsam ein Thema aus dem ESSDE-Arbeitsprogramm (2017-2018) auszuwählen, das für Bildungsgewerkschaften und Arbeitgeber in diesem Land von größtem Interesse ist. Dies und Diskussionen auf der Abschlusskonferenz bestätigten eine Reihe von Themen, die in den meisten Mitgliedstaaten ganz oben auf der Tagesordnung der Sozialpartner im Bildungsbereich stehen. Dazu gehören unter anderem die folgenden:

- Unterstützung von Lehrkräften, Ausbildern und Schulleitern
- Den Lehrberuf attraktiver machen
- Förderung menschenwürdiger Arbeitsplätze und Verbesserung von Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz
- Verbesserung der Integration von Migranten in die Bildung
- Förderung von Chancengleichheit und Gleichberechtigung in der Bildung
- Förderung des sozialen Dialogs

Diese Themen spiegeln sich im ESSDE-Arbeitsprogramm 2018-2019 wider, wobei die Arbeiten auf frühere Diskussionen und Initiativen in vielen dieser Bereiche aufbauen. Darüber hinaus haben die Sozialpartner auf der Ebene der Mitgliedstaaten klar anerkannt, wie wichtig ein aktives Engagement für die europäischen politischen Entscheidungsprozesse in den Bereichen Beschäftigung sowie allgemeine und berufliche Bildung ist, und zwar sowohl im Zusammenhang mit Initiativen im Zusammenhang mit der europäischen Säule sozialer Rechte, dem europäischen Semester als auch der Strategie Bildung 2020 (und deren Follow-up). Im Folgenden werden die wichtigsten Erkenntnisse aus dem Projekt zu jedem dieser Themen und mögliche Bereiche für einen weiteren Austausch im Rahmen des neuen Arbeitsprogramms kurz zusammengefasst. In einer Reihe von Fällen wurden Positionen zusammengeführt, die ähnliche Anliegen und Tätigkeitsbereiche widerspiegeln.

2.2.1 UNTERSTÜTZUNG VON LEHRKRÄFTEN/AUSBILDERN UND SCHULLEITERN UND STEIGERUNG DER ATTRAKTIVITÄT DES LEHRERBERUFS, INSBESONDERE DURCH INVESTITIONEN IN DIE LEHRERAUSBILDUNG UND EINE UMFANGREICHE KONTINUIERLICHE BERUFLICHE WEITERENTWICKLUNG

Trotz der Tatsache, dass der Lehrberuf laut öffentlicher Meinung zu den am meisten geschätzten in der Gesellschaft gehört, zeigt ein aktueller Bericht von Eurydice, dass nicht weniger als 17 EU-Länder berichten, dass es in einigen Bereichen (z. B. bestimmte Fächer, Primarstufe, Sekundarstufe, Berufsausbildung oder alle) an Lehrern mangelt. Der Mangel hängt eng mit der Attraktivität des Berufsstandes für junge Menschen zusammen, die zukünftige Karrierewege wählen, sowie mit der Fähigkeit, bestehende Lehrkräfte zu halten. Ein weiterer wichtiger Trend, der in diesem Zusammenhang zu berücksichtigen ist, ist das Altern des bestehenden Lehrkörpers in vielen Ländern, was auf

zukünftige Schwierigkeiten und Engpässe im Lehrkräfteangebot hinweist, wenn die derzeitigen Arbeitskräfte in den Ruhestand gehen.

Die Rundtischgespräche zeigten, dass es signifikante Unterschiede gibt in Bezug auf:

- Berufseinstieg (in Bezug auf die Anforderungen dazu, ein voll qualifizierter Lehrer zu werden)
- die Verfügbarkeit von alternativen Wegen in den Beruf (z. B. die Verfügbarkeit von Kurzprogrammen, beschäftigungsbezogene Ausbildung oder andere alternative Wege)
- Art und Dauer der grundlegenden Lehrerausbildung
- Art und Status von Berufseinführungsprogrammen (z. B. obligatorisch oder freiwillig, genaue Art der Unterstützung)
- Anforderungen an, Zugang zu und Art der kontinuierlichen beruflichen Weiterbildung (freiwillig oder obligatorisch, geknüpft an Gehaltserhöhungen oder nicht, Anzahl der verfügbaren/erforderlichen Stunden, Art dieser Schulung und ihre Eignung für neue Anforderungen, einschließlich digitaler Fähigkeiten)
- die Art der Wege des beruflichen Aufstiegs und ihre Verbindung mit größerer Verantwortung, höherer Vergütung und möglichen Veränderungen in der Art der geleisteten Arbeit

Diese Informationen wurden als sehr wertvoll für Peer Review und gegenseitiges Lernen angesehen, und es wurde betont, dass es für die Forschung neben der Darstellung der Fakten nützlich wäre, sich auf die Zusammenhänge zwischen der Art der verschiedenen Bestimmungen und Ergebnisse in Bezug auf Einstellung und Bindung zu konzentrieren.

Während in einigen Ländern die Möglichkeit alternativer Wege in den Beruf begrüßt wird, gibt es in anderen Ländern Bedenken, dass dies letztendlich dazu dienen könnte, die Unterrichtsstandards zu verwässern, und es scheint, dass ein weiterer Austausch zu solchen Fragen hilfreich sein könnte, um zu bewerten, wie solche Ansätze gestaltet werden können, ohne den der grundlegenden Lehrerausbildung innewohnenden Wert zu beeinträchtigen.

In vielen Diskussionen wurde die Bedeutung der Verfügbarkeit einer frühzeitigen Karriereförderung besonders hervorgehoben. Dies gilt insbesondere, aber nicht nur, für Länder, in denen die Exposition gegenüber realen Unterrichtssituationen im Rahmen der Erstausbildung relativ gering ist. Während die Anforderung, Mentoring oder andere frühe Karriereförderung anzubieten, ein wichtiger Indikator dafür sein kann, warum in einigen Ländern mehr junge Lehrer aussteigen als in anderen, wurde argumentiert, dass die individuelle Kultur jeder Institution und die in der Praxis implementierten Unterstützungsprozesse (ganz gleich ob vorgeschrieben oder nicht) ebenfalls eine wichtige Rolle spielen. Ein weiterer praktischer Austausch unter Kollegen über Erfahrungen aus dem wirklichen Leben und darüber, was in dieser Hinsicht funktioniert und was nicht, könnte sich als nützlich erweisen, um die Entwicklung von Leitlinien in diesem Bereich zu unterstützen.



Status of induction programmes in primary and general secondary education (ISCED 1-3) according to top-level authority regulations, 2016/17

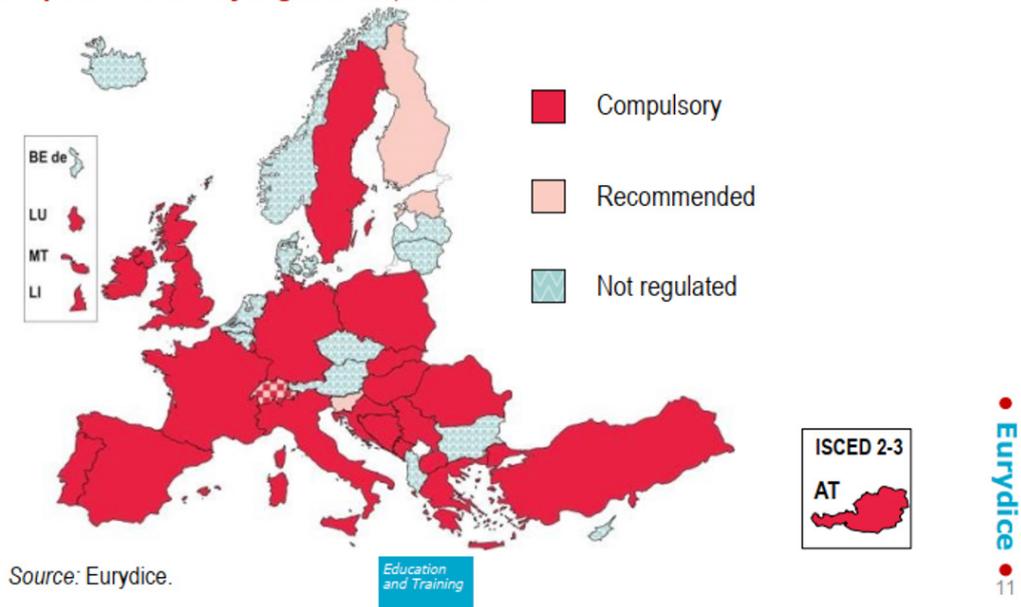


Abb. 1: Status der Berufseinführungsprogramme in der Primar- und Sekundarschulbildung
 Quelle: Keynote-Rede, „Berufslaufbahnen im Lehrberuf: Zugang, Vorankommen und Unterstützung, Peter Birch, Eurydice, Gesprächsrunde Luxemburg, 3. Mai 2018

Es ist bemerkenswert, dass die Daten über kontinuierliche berufliche Fort- und Weiterbildung zeigen, dass oft die Verbindungen zwischen dem von Lehrkräften wahrgenommenen Weiterbildungsbedarf und der tatsächlich angebotenen Fortbildung verbessert werden könnten. Insbesondere halten es Lehrkräfte für notwendig, über IKT und neue Unterrichtsmethoden auf dem neuesten Stand zu bleiben, unter anderem um Schüler mit Förderbedarf zu unterstützen. Sehr oft ist das Weiterbildungsangebot jedoch eher fachbezogen. Dies gilt für Lehrer auf allen Bildungsebenen, einschließlich in der Berufsbildung. Eine weitere Debatte darüber, wie die kontinuierliche berufliche Weiterbildung stärker an die von den Lehrern selbst identifizierten Bedürfnisse angepasst werden könnte, würde sich als wertvoll erweisen, um sicherzustellen, dass Lehrkräfte motiviert bleiben und das Gefühl haben, dass sie auch potenziell ihr Arbeitsleben verlängern können, was im Zusammenhang mit dem demografischen Wandel zunehmend gefordert ist.

Im Zusammenhang mit den Wegen zum beruflichen Vorankommen hat sich gezeigt, dass einige Länder eher flache Karrierestrukturen haben und wo dies nicht der Fall ist, kann der Übergang zu einer anderen Ebene oft eine geringere Verantwortung im Vergleich zu dem bedeuten, was Lehrkräfte im Großen und Ganzen als zentralen Punkt ihrer Stellenbeschreibung (und warum sie in den Beruf eingestiegen sind) betrachten d. h. regelmäßiger Unterrichtskontakt mit Schülern. Eine Bewertung des Zusammenhangs zwischen Entwicklungsmöglichkeiten, Vergütung und Arbeitsinhalt kann auch ein Bereich für weiteren fruchtbaren Austausch sein.

Key priorities: Promoting CPD (1)

- Scale of needs expressed tends to be moderate – above average in IT
- The match between the needs expressed by teachers for CPD and the content of the ongoing development offer could be improved

Proportion of teachers in lower secondary education (ISCED 2) declaring that their professional development activities covered specific topics in the 12 months prior to the survey, and proportion of teachers expressing moderate and high levels of need for professional development in the same topics, EU level, 2013



Abb. 2: Anteil der Lehrkräfte in der Sekundarstufe I, die ihre beruflichen Weiterbildungstätigkeiten angeben
Quelle: Präsentation „Förderung und Umsetzung des ESSDE-Arbeitsprogramms zum Thema: Unterstützung von Lehrkräften, Ausbildern und Schulleitern“, Tina Weber, ICF International, Gesprächsrunde, Rom, 14. November 2017

Was das Thema anderer Gesprächsrunden betrifft, die sich nicht direkt auf Anwerbung und Bindung konzentrieren, so ist klar, dass die Konzeption und Umsetzung von Maßnahmen zur Bewältigung von psychosozialen Risikofaktoren und Gewalt durch Dritte am Arbeitsplatz ebenfalls eine Fortbildung und das Engagement der Lehrkräfte erfordern. Burn-out und negative Erfahrungen mit Gewalt von Schülern oder Eltern sind immer bedeutendere Faktoren, die hinter einer Abwesenheit von Lehrern oder gar der Entscheidung, den Beruf aufzugeben, stecken. Diese Fragen müssen daher durch kontinuierliche Schulungen und andere proaktive Maßnahmen angegangen werden.

Ebenso wurde in vielen der Gesprächsrunden darauf hingewiesen, dass die zunehmende Vielfalt der Schüler/Studierenden Lernmöglichkeiten bietet, aber auch Herausforderungen mit sich bringt, denen sich Lehrer/innen stellen können müssen, auch durch Ausbildung. Solche Herausforderungen können sprachlicher Natur sein oder mit Anforderungen verbunden sein, um auf besondere Bedürfnisse einzugehen, das Verhalten zu hinterfragen oder auch auf Meinungsäußerungen, die als Hassreden oder als Beiträge zu/als Indikatoren für Radikalisierung angesehen werden können, zu reagieren. Die Art und Weise, wie Lehrkräfte mit solchen Herausforderungen umgehen können, wird im Folgenden näher erläutert, aber im Hinblick auf Lehrerausbildung und kontinuierliche berufliche Weiterbildung ist es wichtig zu betonen, dass solche Fragen einbezogen werden müssen und dass die steigenden Anforderungen an Lehrkräfte in einem vielfältigeren Unterrichtsumfeld auch im Hinblick auf allgemeine Personalentscheidungen berücksichtigt werden müssen.

Online interactive Risk Assessment (OiRA)

“Online interactive Risk Assessment (OiRA) are especially useful as they provide cost-free sector-specific information and guide employers through all steps of the risk assessment process.

Such tools need to be significantly expanded and their use needs to be recognised and integrated in national requirements”



123 tools

15 languages



31 partners



European Commission *Safer and Healthier Work for All - Modernisation of the EU Occupational Safety and Health Legislation and Policy* (2017)

<http://osha.europa.eu>

Abb. 3: Das Online-Tool zur interaktiven Risikobewertung (OiRA)

Quelle: Keynote-Rede, „Mainstreaming von Sicherheit und „Gesundheitsschutz in der Bildung - Austausch von Wissen und bewährten Verfahren zu Präventionsmaßnahmen“, Tim Tregenza, EU-OSHA, Gesprächsrunde Dublin, IE, 27. Juni 2017

Das Thema der Unterstützung von Lehrkräften, Ausbildern und Schulleitern und das Attraktivermachen des Lehrberufs bleiben Bestandteil des ESSDE-Arbeitsprogramms für 2018-2019, und es werden daher Möglichkeiten für weitere Diskussionen und Maßnahmen zu den oben genannten Themen geboten.

2.3 FÖRDERUNG MENSCHENWÜRDIGER ARBEITSPLÄTZE UND VERBESSERUNG VON SICHERHEIT UND GESUNDHEITSSCHUTZ AM ARBEITSPLATZ IM LEHRBERUF

Arbeitsbedingter Stress ist eine erhebliche Gefährdung im Zusammenhang mit der Arbeit im Bildungswesen, wobei Belege dafür vorliegen, dass Burn-out und damit verbundene Fehlzeiten (und Ausstiege aus dem Beruf) unter Lehrkräften zunehmen. Die EGBW-Umfrage von 2011 über arbeitsbedingten Stress von Lehrkräften ergab, dass Arbeitsbelastung und Aufgabenüberlastung bei Lehrkräften die hauptsächlichen Stressfaktoren darstellen. Obwohl das Arbeitspensum der Lehrkräfte oft in Form von unmittelbaren Unterrichtsstunden beschrieben wird, gewinnen vorbereitende und administrative sowie andere Aufgaben zunehmend an Bedeutung. Viele Lehrkräfte stellen fest, dass dies nicht nur ihre Fähigkeit, sich auf das zu konzentrieren, was sie auch als ihre Kernaufgabe sehen, einschränkt, sondern auch die Gesamtarbeitszeit und den damit verbundenen

Stress erhöht. Die Auswirkungen der Digitalisierung sind ebenfalls nicht unwichtig, da bei einigen Verwaltungsangestellten und Eltern die Wahrnehmung, dass Lehrerinnen und Lehrer rund um die Uhr verfügbar sein müssen, zunimmt.

Darüber hinaus stellen Gewalt und Belästigung durch Dritte am Arbeitsplatz ein weiteres berufliches Risiko im Bildungssektor dar. Die Eurofound-Umfrage über die Arbeitsbedingungen in Europa von 2015 ergab, dass der Bildungsbereich der Sektor auf EU-Ebene ist, in dem der stärkste Anstieg seit 2010 von Arbeitnehmern, die vermehrt 'mit verärgerten Kunden, Verbrauchern oder Schülern' zu tun haben, zu verzeichnen ist.

Es ist daher nicht verwunderlich, dass die Auswirkungen psychosozialer Risiken auf der politischen Agenda der EU immer weiter nach oben steigen, obwohl es derzeit auf EU-Ebene keine Rechtsvorschriften gibt, die dieses Thema über die Anforderung, Risikoeinschätzungen vorzunehmen, hinaus behandeln.

Im Rahmen der Europäischen Säule sozialer Rechte fordert der Rat Mitgliedstaaten und Arbeitgeber nachdrücklich auf, über die Mindestanforderungen hinauszugehen, die im derzeitigen Acquis in Bezug auf Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz festgelegt sind. Er empfiehlt den Einsatz von Instrumenten wie webbasierten Instrumenten, um Gefährdungseinschätzungen, den Dialog mit Arbeitnehmern und Arbeitgebern zu erleichtern, insgesamt unterstützt durch Leitlinien. Der Grundsatz (10b) der Säule führt zwei miteinander verbundene Rechte ein:

- Das Recht der Arbeitnehmer auf ein an ihre spezifischen beruflichen Umstände angepasstes Arbeitsumfeld.
- In Übereinstimmung mit dem Grundsatz des aktiven Alterns wird die Notwendigkeit zur Anpassung der Arbeitsumgebung anerkannt, um den Arbeitnehmern zu ermöglichen, nachhaltige und längere berufliche Laufbahnen zu haben.

Bei den Diskussionen am Runden Tisch wurde erneut betont, wie wichtig die Herausforderung psychosozialer Gefahren und Gewalt durch Dritte im Bildungssektor ist, und wie wichtig es ist, diese anzugehen, um ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld zu gewährleisten, frühzeitig Unterstützung zu leisten und, wo immer möglich, arbeitsbedingte stressbedingte Fehlzeiten oder (frühzeitige) Austritte aus dem Erwerbsleben zu verhindern. Man war auch der Ansicht, dass Ausbildung eine wichtige Rolle spielt, auch um es dem Einzelnen zu ermöglichen, erste Anzeichen einer psychischen Erkrankung zu erkennen.

Darüber hinaus wurde auf die Qualität von Schulgebäuden und Infrastruktur hingewiesen, wobei Bedenken hinsichtlich fehlender Investitionen, nicht den Anforderungen entsprechender und ungeeigneter Gebäude geäußert wurden. Darüber hinaus wiesen eine Reihe von Ländern auf unzureichende Mittel für die Modernisierung von Lehrmitteln und Infrastruktur (einschließlich IT-Ausstattung) hin, die erforderlich sind, um die Lehrmittel und -methoden an die heutigen digitalen Anforderungen und Anforderungen am Arbeitsplatz anzupassen.

Das aktuelle ESSDE-Arbeitsprogramm umfasst einen Schwerpunkt zur Unterstützung von Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz in der Bildung. Darüber hinaus haben sich EFEE und EGBW verpflichtet, mit der EU OSHA an einem OiRA-Tool (Online-Tool zur Risikobewertung) zu arbeiten, das speziell für den Bildungssektor entwickelt wurde. Die Entwicklung und anschließende Verbreitung dieses Instruments ist daher ein wichtiger Bestandteil des ESSDE-Arbeitsprogramms.

2.4 GERECHTIGKEIT UND GLEICHBERECHTIGUNG IN DER BILDUNG UND DIE INTEGRATION VON MIGRANTEN

Die Förderung von Gleichberechtigung, sozialem Zusammenhalt und aktiver Bürgerschaft ist, wie 2009 vereinbart, eines der Hauptziele der Agenda Bildung 2020. Bei der europäischen Säule sozialer Rechte sowie den länderspezifischen Empfehlungen von 2018 wird großer Wert auf die Rolle der Bildung bei der Bekämpfung von Ungleichheiten gelegt. In diesem Bereich bleibt noch viel zu tun, da die verfügbaren Daten zeigen, dass trotz des bestehenden Beitrags der Bildung zum Abbau sozialer Ungleichheiten mehr getan werden muss, um sicherzustellen, dass Bildung eine Rolle als Ausgleich für anhaltende soziale Ungleichheiten spielen kann. Investitionen in die Bildung in benachteiligten Gegenden spielen in dieser Hinsicht eine wichtige Rolle.

Nach den Anschlägen von Paris im Jahr 2015 verabschiedeten die Bildungsminister die sogenannte Pariser Erklärung, in der die wichtige Rolle von Bildung, Jugend und Sport bei der Verhinderung von Ausgrenzung und Radikalisierung 'im Kontext der aktuellen Migrationskrise und nach den Ausbrüchen extremistischer Gewalt in Europa im Jahr 2015' anerkannt wird. Noch im selben Jahr betonten die Bildungsminister der EU-Mitgliedstaaten, dass Lehrer und Ausbilder, Lernende und Eltern auf mehr multikulturelle Vielfalt in der Lernumgebung vorbereitet werden müssen.

System characteristics that matter for equity

Childcare services are more accessible for at-risk groups...

- ...when childcare is totally public or publicly subsidised
- ...when the system is integrated for younger and older children (childcare and preschool)
- ...when more public money is spent on ECEC
- ...when services are of high quality, offer language support and stimulation activities
- ...when fees are means-tested / free of charge for disadvantaged groups
- ...when services are language- and culture-sensitive, have a mixed staff

Im Anschluss an die Pariser Erklärung wurden eine Reihe von Arbeitsgruppen organisiert, von denen die wichtigste (im Zusammenhang mit dem Bildungssektor) die Arbeitsgruppe zur Förderung des Staatsbürgerverhaltens und der gemeinsamen Werte Freiheit, Toleranz und Nichtdiskriminierung durch Bildung ist. Diese Arbeitsgruppe hat den Auftrag, bis Juni 2018 einen politischen Rahmen zur Förderung von Integration und Grundwerten durch Bildung sowie ein Online-Kompendium mit bewährten Verfahren auszuarbeiten. Bisher hat sie eine Reihe von Peer-Learning-Aktivitäten organisiert, darunter die Stärkung der Medienkompetenz und des kritischen Denkens zur Verhinderung gewaltsamer Radikalisierung (Niederlande, April 2016), Maßnahmen zur Förderung sozialer und staatsbürgerlicher Kompetenzen (Österreich, Oktober 2016), die Lehrerausbildung als Schlüsselinstrument zur Umsetzung der Pariser Erklärung (Frankreich, März 2017) und die integrative Bildung als wirksamstes Mittel zur Verhinderung sozialer Ausgrenzung in der heutigen vielfältigen Gesellschaft (Malta, Mai 2017). Die hier vorgestellten Erfahrungen fließen in ein Online-Kompendium mit bewährten Verfahren ein.

In allen Gesprächsrunden wurde betont, dass die Vielfalt der Population der Schüler/Studierenden in den letzten Jahren deutlich zugenommen hat, was sowohl Chancen als auch Herausforderungen bietet, vor allem aber neue und verbesserte Fähigkeiten für Lehrer und Schulmanagement erfordert, einschließlich besserer Interaktionen mit der lokalen Gemeinschaft. Dies betrifft sowohl die soziale als auch die kulturelle und religiöse Vielfalt. Im Hinblick auf soziale Ungleichheit wurden Investitionen und die Vermeidung der Schaffung eines zweistufigen Bildungssystems besonders hervorgehoben.

Wie oben erwähnt, können die Herausforderungen im Zusammenhang mit mehr Vielfalt sprachlicher Art sein oder mit dem Umgang mit besonderen Bedürfnissen (z. B. psychische Gesundheit Fragen im Zusammenhang mit Erfahrungen von Krieg oder Migration) verbunden sein oder sich auf problematisches Verhalten oder auch auf die Äußerung von Ansichten, die als Hassreden oder Beiträge zu/als Indikatoren für Radikalisierung angesehen werden können, beziehen.

Um Diskriminierung und Radikalisierung zu bekämpfen, wurden die folgenden Schritte empfohlen, auch von Teilnehmern an den verschiedenen Peer-Learning-Aktivitäten:

- Medienkompetenz und kritisches Denken sollten durch Entwicklung der Lehrpläne und innovative Lehransätze proaktiv entwickelt werden.
- Da Fähigkeiten im Bereich der Medienkompetenz häufig außerhalb der Schule erworben werden, bieten Synergien zwischen formalem, nicht-formalem und informellem Lernen eine starke Hebelwirkung für die effektive Entwicklung von Medienkompetenz und kritischem Denken.
- Die Entwicklung der Kompetenz, propagandakritisch zu sein, sollte als Teil des Aufbaus von Resilienz gegenüber extremistischer Kommunikation gefördert werden.
- Die Definition und Förderung von Kompetenzen zur Vermittlung von Medienkompetenz und kritischem Denken ist sowohl in der Lehramtsausbildung als auch in der kontinuierlichen beruflichen Weiterentwicklung von entscheidender Bedeutung.
- Lerninhalte sollten sich den Herausforderungen auf individueller, lokaler, nationaler und globaler Ebene stellen und kulturell sensibel sein.
- Eine demokratische und integrative Schulkultur sollte Vielfalt schätzen und Raum für Dialog

und Diskussion über kontroverse Themen bieten, damit der Einzelne soziale und bürgerliche Kompetenzen erwerben kann. Sie sollte auf der aktiven Beteiligung aller Mitglieder der Schulgemeinschaft beruhen.

- Lerneinrichtungen sollten nicht als Insel betrachtet werden, sondern als integraler Bestandteil der lokalen Gemeinschaft, einschließlich der Zivilgesellschaft und des Wirtschaftssektors.
- Die Lehrpläne müssen unter Einbeziehung der Lehrkräfte ständig neu bewertet werden, um sicherzustellen, dass sie die Vielfalt der Gesellschaften und Geschichte widerspiegeln.
- Die Lehrkräfte müssen befähigt werden, mit Vielfalt umgehen zu können, und sie müssen die Vielfalt der Bevölkerung widerspiegeln.
- Diese Lehre muss Informationen über demokratische Normen, Werte und kritisches Denken sowie die oben genannte digitale Kompetenz beinhalten. Dazu sollte auch eine regelmäßige Diskussion über sensible Fragen im Zusammenhang mit politischen Ereignissen in der Welt und zu Hause gehören. Diskriminierende Wörter, Ausdrücke oder Verhaltensweisen bedürfen einer unverzüglichen Auseinandersetzung.
- Es ist von entscheidender Bedeutung, Gewalt und Mobbing unter Schülern/Studierenden zu verhindern und die Integration zu fördern.
- Bedeutung von Lehrerausbildung und kontinuierlicher beruflicher Entwicklung, um Lehrkräften einen klaren Rahmen für die Vermittlung von Bürgerkompetenz zu geben. Dazu sollte auch die Schulung über erfolgreiche Praktiken zur Vermittlung von Grundwerten gehören. Die Schulung im Bereich der Bürgerkompetenzen sollte sich nicht auf Fachlehrer beschränken.
- Schulen müssen über ausreichende Autonomie verfügen, um Lerngemeinschaften zu entwickeln und Inhalte und Lehrmethoden an die Bedürfnisse der Gemeinschaften anzupassen, denen sie dienen.
- Eine Segregation von Schülern sollte vermieden werden, und die Familien müssen voll in das Leben der Bildungseinrichtungen einbezogen werden.
- NGOs können eine Schlüsselrolle bei der Vermittlung dieser Botschaften im Klassenzimmer spielen.
- Die volle Vielfalt der Gesellschaft sollte sich im Lehrerberuf widerspiegeln.
- Die Lehrkräfte müssen sich der subtilen Verzerrungen in Bezug auf Schülerinnen und Schüler mit unterschiedlichem Hintergrund bewusst werden.

Im Arbeitsprogramm 2018-2019 wurde auch ein spezifisches Projekt zur Integration von Migranten in die Bildung gestartet, das derzeit läuft. Die Diskussionen bei den beiden Gesprächsrunden können in die Diskussionen und Aktivitäten zu diesen beiden Themen des Arbeitsprogramms einfließen.

3 SCHLUSSFOLGERUNGEN

Das Projekt leistete einen wertvollen Beitrag zu den laufenden Bemühungen um den Aufbau von Kapazitäten und die Verbesserung des Austausches zwischen dem sozialen Dialog auf nationaler und europäischer Ebene im Bildungssektor. Neben dem weiteren Aufzeigen von Aspekten bewährter Praxis, die zum Kapazitätsaufbau beitragen, und den noch zu bewältigenden Herausforderungen, bot es auch eine Plattform zur Erörterung der wichtigsten Anliegen der Sozialpartner im Bildungsbereich auf nationaler Ebene und wie diese mit der europäischen politischen Debatte und dem ESSDE-Arbeitsprogramm in Einklang stehen. Infolgedessen wurden Bereiche des gegenseitigen Lernens und der möglichen zukünftigen gemeinsamen Arbeit und des Informationsaustausches identifiziert. Als Ergebnis der Abschlusskonferenz des Projekts einigten sich EGBW und EFEE auf eine Reihe gemeinsamer Empfehlungen, die im Folgenden vorgestellt werden.

EMPFEHLUNGEN DER KONFERENZ FÜR DEN ESSDE

Als Ergebnis dieses Projekts, dem dritten seiner Art, erkennen EFEE und EGBW, die europäischen Sozialpartner im Bildungswesen, die Bedeutung einer Stärkung des sozialen Dialogs an, der auf folgenden Grundlagen beruht: gute Zusammenarbeit und Kommunikation, Kapazitätsaufbau, gegenseitiges Vertrauen, Mut und Verantwortung in der Bildung auf allen Ebenen.

Angesichts der aktuellen und sich abzeichnenden Herausforderungen im Bereich der allgemeinen und beruflichen Bildung, darunter demografischer Wandel, technologischer Wandel, politischer Wandel wie eine stärkere Zusammenarbeit zwischen nationaler und europäischer Politikgestaltung in ganz Europa, z. B. Europäisches Semester, Mainstreaming der europäischen Säule sozialer Rechte, Europäischer Bildungsraum, sollten die Sozialpartner auf allen Ebenen befähigt werden, sich an der Politikgestaltung zu beteiligen und sich eigenverantwortlich zu fühlen, um zum Wandel beizutragen und die Arbeitsbedingungen aller in diesem Sektor Beschäftigten zu verbessern.

Trotz der Tatsache, dass der Lehrerberuf das Potenzial dazu aufweist, zur sozialen Gleichstellung in ganz Europa beizutragen, wurde auf der Konferenz deutlich, dass es in Europa gemeinsame Herausforderungen für den Lehrerberuf gibt: Engpässe, geringe Attraktivität, Einstellungsprobleme und Herausforderungen in Bezug auf die Bindung von Lehrkräften.

EFEE und EGBW halten es für äußerst wichtig, ihre gemeinsamen Bemühungen um gemeinsame Lösungen fortzusetzen, um den Lehrerberuf für die Gesellschaft attraktiver zu machen.

Während der Konferenz haben die Mitglieder von EFEE und EGBW die Notwendigkeit hervorgehoben von:

- **Investitionen in Bildung:**
 - Förderung wirksamer Investitionen in eine qualitativ hochwertige allgemeine und berufliche Bildung mit Schwerpunkt auf Lehrkräften, Ausbildern und Schulleitern, unterstützendem Bildungspersonal und Schülern/Studierenden sowie Ausgleich von Mittelkürzungen
- **Arbeitsbedingungen und hochwertige Arbeitsplätze:**
 - Unterstützung von: Lehrkräften, Ausbildern, Schulleitern, akademischem Personal und unterstützendem Bildungspersonal bei ihrer täglichen Arbeit zur Verringerung und Verhütung von arbeitsbedingtem Stress und psychosozialen Risiken und zur Förderung gesunder und sicherer Umgebungen für Unterricht und Lernen

- Auf nachhaltige, pensionsfähige und sichere Arbeitsverträge abzielen, statt Flexibilität oder Angst vor Entlassungen durchzusetzen
- **Zugang zu Lehrerausbildung und kontinuierlicher beruflicher Weiterbildung und Professionalität:**
 - Unter Betonung der Tatsache, dass die Ausbildung der Schüler Lehrkräften anvertraut werden sollte, die als Fachleute geschätzt werden, womit ein Beitrag zu den breiteren gesellschaftlichen Bedürfnissen geleistet wird
 - Gewährleistung der Autonomie der Lehrkräfte, ihren Unterricht an die örtlichen Gegebenheiten und Bedürfnisse der Schüler anzupassen
 - Förderung der kontinuierlichen beruflichen Weiterbildung, die für alle (Lehrkräfte, Ausbilder, Schulleiter und pädagogisches Unterstützungspersonal) kostenlos und während der Schulzeit zugänglich ist
 - Verbesserung der Verbindungen zwischen Lehrerausbildung und Schulleitern und der angebotenen Ausbildung
 - Bereitstellung von kontinuierlicher beruflicher Weiterbildung zu verschiedenen Entwicklungen in der Schülerpopulation (integrative Bildung)
 - Angebot von kontinuierlicher beruflicher Weiterbildung, um sich mit psychosozialen Risikofaktoren und Gewalt durch Dritte im Bildungswesen auseinanderzusetzen und sie zu verhindern
 - Herstellung eines Gleichgewichts zwischen personalisierter Bildung und Gemeinschaftsbildung im Lichte der aktuellen Nachfrage nach einer stärker personalisierten Bildung

Abschließend äußerten EFEE und EGBW den Wunsch, das Bewusstsein der Gesellschaft für die Bedeutung und den Wert des Lehrerberufs und seinen Beitrag zu den zukünftigen Gesellschaften weiter zu schärfen und gemeinsame Maßnahmen auszuarbeiten, um sich für die Einbeziehung der Sozialpartner des Bildungswesens in die Politikgestaltung auf allen Ebenen einzusetzen.

4 LISTE DER ABKÜRZUNGEN

AOb	Algemene Onderwijsbond (Allgemeine Gewerkschaft für Bildungsbeschäftigte)
CPD	Continuous Professional Development (kontinuierliche berufliche Weiterbildung)
DLF	Danmarks Lærerforening (Dänische Lehrgewerkschaft)
ECEC	Early Childhood Education and Care (Frühkindliche Bildung und Betreuung)
EFEE	European Federation of Employers in Education (Europäischer Arbeitgeberverband Bildung)
EPSR	European Pillar of Social Rights (Europäische Säule sozialer Rechte)
ESSDE	European Sectoral Social Dialogue in Education (Europäischer sektoraler sozialer Dialog Bildung)
ETUCE	Europäisches Gewerkschaftskomitee für Bildung und Wissenschaft
EU	Europäische Union
EU-OSHA	European Agency for Health and Safety at Work (Europäische Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz)
FNE	Federação Nacional Da Educação (Nationaler Verband für Bildung)
ICT	Informations- und Kommunikationstechnologie
IFUT	Irish Federation of University Teachers (Irischer Hochschullehrerverband)
ISCED	Internationale Standardklassifikation für das Bildungswesen
ITE	Initial Teacher Education (Lehrerausbildung)
MUT	Malta Union of Teachers' (Lehrgewerkschaft von Malta)
NGO	Non-governmental Organisation (Nichtregierungsorganisation)
OAJ	Opetusalan Ammattijärjestö (Bildungsgewerkschaft)
OiRA	Online interactive Risk Assessment (interaktive Online-Risikobewertung)
OSH	Occupational Health and Safety (Gesundheitsschutz und Sicherheit am Arbeitsplatz)
SNE	Syndicat National des Enseignants (Nationale Lehrgewerkschaft)
UIL Scuola	Unione Italiana dei Lavoratori Scuola (Italienische Arbeitnehmergewerkschaft Schule)



EUROPEAN TRADE UNION COMMITTEE FOR EDUCATION

5, bd du Roi Albert II - 9ème
B-1210 Brussels, Belgium
Tel. +32-(0)2 224 06 91 / 92
secretariat@csee-etu.org
www.csee-etu.org



EUROPEAN FEDERATION OF EDUCATION EMPLOYERS

Square de Meeûs 1
B-1000 Brussels
Tel. Tel +31-6-22942677
sarah.kik@educationemployers.eu
<http://educationemployers.eu>



ICF CONSULTING SERVICES LIMITED

Watling House
33 Cannon Street
London
EC4M 5SB
T +44 (0)20 3096 4800
www.icf.com