



Grundsatzpapier

Aufwertung des Lehrberufs und Steigerung seiner Attraktivität

Verabschiedet von der EGBW-Konferenz, der Regionalkonferenz der Bildungsinternationale vom 5. und 6. Juli 2022

Hintergrund

Das Europäische Gewerkschaftskomitee für Bildung und Wissenschaft (EGBW) ist überzeugt, dass Bildung ein öffentliches Gut ist und dass finanziell und personell gut ausgestattete Bildungssysteme für den künftigen Wohlstand der europäischen Nationen entscheidend sind. Der Kampf für eine strukturelle und nachhaltige Verbesserung der **öffentlichen Investitionen** in die Bildungssysteme und für die **Rechte aller Schul- und Hochschullehrkräfte, für ihre berufliche Integrität, ihre Autonomie und ihre akademische Freiheit** muss deshalb weitergehen, damit sie für eine **qualitativ hochwertige, gerechte und inklusive Bildung** sorgen können.

Die Aufwertung des Lehrberufs und die Steigerung seiner Attraktivität gehören zu den Prioritäten des EGBW. Angesichts der jüngsten Erfahrungen mit der Pandemie, der entscheidenden Rolle, die die Bildung für den **gesellschaftlichen Aufschwung** spielt, und der zentralen Bedeutung der Lehrkräfte für den **Aufschwung im Bildungswesen** und die Förderung des Wohlbefindens von Kindern und Jugendlichen sollten die Aufwertung des Lehrberufs und die Steigerung seiner Attraktivität auch bei Politikerinnen und Politikern aller Regierungsebenen und bei den Sozialpartnern im Bildungssektor in ganz Europa Priorität genießen.

Während der Coronaviruskrise haben sich die EGBW-Mitgliedsorganisationen europaweit für die Rechte, den Arbeits- und Gesundheitsschutz sowie die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten im Bildungssektor eingesetzt. Jetzt müssen wir Unterstützung für die **Aufwertung des Berufs von Hochschullehrkräften und Forschenden** gewinnen und dafür sorgen, dass die Lehre die gebührende Wertschätzung erfährt und angemessen vergütet wird. Entscheidend dabei sind die Etablierung eines sinnvollen Dialogs zwischen den Sozialpartnern und von Verfahren für Tarifverhandlungen, um wirksame bildungspolitische Maßnahmen und entsprechende Vereinbarungen zum Beschäftigungsschutz entwickeln zu können, die den Bedürfnissen der Betroffenen entsprechen.

Die **Coronaviruspandemie** hat pädagogische Fachkräfte, die in der Krise an vorderster Front kämpften, zusätzlich unter Druck gesetzt: durch eine Verschlechterung der Arbeitsbedingungen, stark gestiegene Arbeitsbelastung, pädagogische Herausforderungen durch Online- und Hybridunterricht,

39 Arbeitsplatzverlust, befristete Arbeitsverträge und die Prekarisierung ihrer Arbeit. Diese negativen
40 Erfahrungen haben sich insgesamt nachteilig auf die psychische Gesundheit und das Wohlbefinden
41 des Bildungspersonals ausgewirkt und das Ansehen der Lehrkräfte untergraben.

42

43 Europa erlebt derzeit einen erheblichen **Lehrkräftemangel**, der die nachhaltige Entwicklung der
44 Bildungssysteme bedroht.¹ Ein Mangel an Lehrkräften² ist in den meisten Bildungssystemen
45 erkennbar. Angesichts des Altersprofils der vorhandenen Kräfte ist die Bindung von Lehrkräften an
46 den Beruf ebenso wichtig wie die Gewinnung junger Fachkräfte. Dieser Mangel kann je nach Land
47 allgemeiner oder spezifischer Natur sein, beschränkt auf bestimmte geografische Regionen,
48 bestimmte Fächer (insbesondere MINT) oder auf Fachkräfte für Schülerinnen und Schüler mit
49 Förderbedarf, darunter Kinder und Jugendliche mit besonderen Bedürfnissen, Schülerinnen und
50 Schüler in einem mehrsprachigen und multikulturellen Umfeld oder Schülerinnen und Schüler aus
51 sozioökonomisch benachteiligten Verhältnissen.³

52

53 Aufbauend auf der Resolution [Stärkung der Bildungsgewerkschaften: Der Schlüssel zur Förderung von](#)
54 [Qualität in der Bildung](#) (Dezember 2016), die die Rolle der Bildungsgewerkschaften bei der
55 Unterstützung von Lehrkräften in Beschäftigungs- und beruflichen Angelegenheiten würdigt,
56 unterstreichen die EGBW-Resolution [Bildungsprofession stärken – eine Kampagne für Solidarität,](#)
57 [Demokratie, Gleichberechtigung und Nachhaltigkeit \(2020\)](#) und die EGBW-Resolution [Für einen](#)
58 [Aufschwung durch Bildung](#) (2021) die Verpflichtung des EGBW „zur Unterstützung von Schul- und
59 Hochschullehrkräften und sonstigem Bildungspersonal bei der Bewältigung der sich nach der
60 Überwindung der Pandemie ergebenden gesellschaftlichen Herausforderungen, beim Schutz ihrer
61 Rechte, bei der Verbesserung ihrer Arbeitsbedingungen, des Arbeits- und Gesundheitsschutzes und
62 ihres Wohlbefindens und zur Gewährleistung des allgemeinen Ansehens und der Attraktivität des
63 Lehrberufs“.

64

65 Dieses EGBW-Grundsatzpapier legt in 10 klaren Forderungen die Vision des EGBW für eine Aufwertung
66 des Lehrberufs und die Steigerung seiner Attraktivität in allen Bildungssektoren, einschließlich des
67 Forschungssektors, dar. Damit werden die EGBW-Mitgliedsorganisationen aufgerufen, diese
68 Forderungen in ihren eigenen Ländern zu verbreiten und dafür zu werben, und die Regierungen, sich
69 im Rahmen umfassender Anstrengungen für die Aufwertung des Lehrberufs und die Steigerung seiner
70 Attraktivität auf allen staatlichen Ebenen für die Umsetzung dieser Ziele zu engagieren.

71

72 **Wichtige Hinweise**

- 73 1. Dieses Grundsatzpapier konzentriert sich auf das **Bildungspersonal in allen**
74 **Bildungssektoren, einschließlich der frühkindlichen Bildung, der Berufsbildung und der**
75 **Hochschulbildung und -forschung.**
- 76 2. Wird der Begriff **Schule** verwendet, bezieht er sich auf alle **Bildungseinrichtungen**, darunter
77 Einrichtungen der frühkindlichen Bildung, allgemeinbildende Schulen, berufsbildende
78 Institutionen und Hochschulen.
- 79 3. In diesem Grundsatzpapier wird der Begriff „Schulleitung“ im weitesten Sinn verwendet.
80 **Schulleitung** bezeichnet eine:n Leiter:in oder Direktor:in einer Bildungseinrichtung, aber
81 auch andere Personen mit Führungsaufgaben wie stellvertretende Schulleiter:innen,
82 Abteilungs-/Fachbereichsleiter:innen, Lehrkräfte und andere Personen, die im
83 Bildungssektor mit Führungsaufgaben betraut sind.⁴

84 **10 Schlüsselmaßnahmen zur Aufwertung des Lehrberufs und zur Steigerung**
85 **seiner Attraktivität**

86

87 Die Reihenfolge ist willkürlich und kein Ausdruck der Wichtigkeit der Maßnahmen

88

89 **1 Gewährleistung der beruflichen Autonomie und der akademischen Freiheit**

90 **2 Verpflichtung zu kollaborativer und kollegialer Führung in Bildungseinrichtungen**
91 **und -systemen**

92 **3 Gewährleistung angemessener Gehälter, einschließlich der Beseitigung von**
93 **Ungleichbehandlung**

94 **4 Gewährleistung nachhaltiger Arbeitsbedingungen und Förderung des Wohlbefindens**
95 **der Lehrkräfte**

96 **5 Eindämmung übermäßiger Arbeitsbelastung und überlanger Arbeitszeiten**

97 **6 Einrichtung qualitativ hochwertiger Wege in den Beruf und entsprechender Verfahren**
98 **zur Bindung von Lehrkräften an den Beruf**

99 **7 Gewährleistung des Anspruchs auf qualitativ hochwertige und inklusive Aus- und**
100 **Weiterbildung**

101 **8 Bewältigung der Herausforderungen in Bezug auf Gleichstellung und Vielfalt in den**
102 **Lehrkollegien**

103 **9 Förderung des und Verpflichtung zum sozialen Dialog**

104 **10 Stärkung des Lehrberufs**

105 1. Gewährleistung der beruflichen Autonomie und der akademischen Freiheit

106

107 Lehrkräfte sind die größte Ressource jedes Bildungssystems. Deshalb sollte man Lehrkräften
108 vertrauen und ihnen die berufliche Autonomie und die akademische Freiheit gewähren,
109 innerhalb eines Rahmenlehrplans zu entscheiden, welcher Ansatz unter den gegebenen
110 Bedingungen vor Ort am besten geeignet ist, den individuellen Bedürfnissen der Kinder und
111 Jugendlichen gerecht zu werden und eine qualitativ hochwertige und inklusive Bildung zu
112 gewährleisten.⁵

113

114 Jede Schule und Universität sollte eine wertschätzende Leistungspolitik für ihre Lehrenden
115 und Forschenden entwickeln und eine motivierende Feedback-Kultur etablieren. Evaluierung
116 und Bewertung von Lehrkräften können Bestandteil einer partizipativen Personalpolitik sein,
117 sollten aber nie die berufliche Autonomie und akademische Freiheit in Lehre und Forschung
118 behindern. Lehrende und Forschende dürfen in ihrer Arbeit nicht eingeschränkt werden, nur
119 um die Anforderungen des Arbeitsmarkts zu bedienen. Die Bewertung von Lehrkräften und
120 wissenschaftlichem Personal darf weder geschlechtsspezifisch sein noch als Strafe
121 missbraucht werden. Dem steigenden Druck des Arbeitsmarkts und Trends wie dem
122 zunehmenden Managerialismus, wonach Schulen und Universitäten als private
123 Unternehmen betrachtet werden, muss Widerstand entgegengesetzt werden, da sie die
124 berufliche Autonomie der Lehrkräfte, die akademische Freiheit von Hochschullehrkräften
125 und Forschenden und die institutionelle Autonomie der Universitäten beeinträchtigen.

126

127 Es kommt darauf an, eine nachhaltige und effektive öffentliche Finanzierung von Bildung und
128 Forschung „im Rahmen des Prinzips der öffentlichen Verantwortung“⁶ zu gewährleisten und
129 Vorschläge zurückzuweisen, die auf eine Privatisierung, Vermarktung und Kommerzialisierung
130 des Bildungssektors abzielen. Denn diese Vorschläge wirken sich direkt auf die berufliche
131 Autonomie der Lehrkräfte aus und bergen die Gefahr, dass sich die Beziehung zwischen
132 Lehrenden und Lernenden zu einer Beziehung zwischen Dienstleistungserbringenden und
133 Dienstleistungsempfangenden entwickelt.

134

135 Akademische Freiheit und institutionelle Autonomie sind die zentralen Stützpfeiler der
136 Hochschulbildung und -forschung und eng mit der Forderung nach angemessener Vergütung,
137 fairen Arbeitsbedingungen, Effizienz, Qualität und Inklusion in der Bildung verbunden.

138

139 2. Verpflichtung zu kollaborativer und kollegialer Führung in 140 Bildungseinrichtungen und -systemen

141

142 Das EGBW⁷ setzt auf distributive, geteilte, kollaborative Führung unter Einbeziehung
143 der Lehrkräfte und der gesamten pädagogischen Gemeinschaft. Dies ermöglicht der
144 Schulleitung, gemeinsam mit der gesamten pädagogischen Gemeinschaft eine Vision für ihre
145 Schule zu entwickeln, deren Ziele zu definieren und systematisch an der Umsetzung dieser
146 Ziele zu arbeiten. In jedem Bildungssystem sollten Lehrkräfte als Führungskräfte ihres
147 Berufsstandes betrachtet werden.

148

149 Lehrkräfte und Gewerkschaftsvertretungen sollten eine aktive Rolle in der demokratischen
150 und kollaborativen Führung übernehmen,⁸ um die Voraussetzungen für ein positives
151 schulisches Umfeld mit einer demokratischen Kultur basierend auf den Grundsätzen von
152 Frieden, Toleranz, Gleichstellung, Inklusion und Kooperation sowie für effektives Lehren und
153 Lernen in ihren Einrichtungen zu schaffen, indem sie die notwendigen Ressourcen für die
154 Schulleitungen bereitstellen, Lehrkräfte unterstützen und Schülerinnen und Schüler
155 motivieren. Die Einbeziehung von Lehrkräften und Gewerkschaftsvertretungen in die
156 Entwicklung und Reform von Bildungsstrategien und -programmen ist für die Verbesserung
157 der Arbeitsbedingungen entscheidend.

158
159 Schulleitungen sind auch entscheidende Akteure bei der Herausbildung grundlegender Werte
160 in den Schulen. Allerdings haben sie oft das Gefühl, dass ihre Arbeit in der Gesellschaft kein
161 Ansehen genießt, denn nur etwas mehr als ein Drittel der Schulleitungen stimmt der Aussage
162 zu, dass ihr Beruf geschätzt wird.⁹ Schulleitungen sollten nicht nur Verwaltende sein, sondern
163 auch pädagogische Führungspersönlichkeiten, die die Zusammenarbeit zwischen den
164 Lehrkräften und zwischen Lehrkräften und Schülerinnen und Schülern fördern. Sie spielen
165 eine entscheidende Rolle für die Gleichstellung, die Gewährleistung der Redefreiheit und die
166 Wahrung der Menschenrechte.

167
168 Der Dialog zwischen den Sozialpartnern und die kollegiale Führung sind entscheidende
169 Faktoren für die Verbesserung der Effektivität und Effizienz von Führungskräften. In
170 Anbetracht der wichtigen und anspruchsvollen Aufgaben, die Schulleitungen wahrnehmen, ist
171 die Absolvierung einer speziell auf die Verwaltung einer Bildungseinrichtung oder die zu
172 erfüllenden Führungsaufgaben zugeschnittene Aus- oder Weiterbildung in vielen Ländern
173 Voraussetzung für die Übernahme dieser Funktion.¹⁰

174

175 **3. Gewährleistung angemessener Gehälter, einschließlich der Beseitigung von** 176 **Ungleichbehandlung**

177

178 Durch Kollektivverhandlungen und Tarifverträge und/oder durch Einflussnahme auf die
179 nationale Gesetzgebung zur Beamtenvergütung müssen für alle Lehrkräfte und Forschende
180 angemessene Gehälter gewährleistet werden (mindestens in Höhe des entsprechenden
181 Gehaltsniveaus anderer Fachkräfte mit Hochschulabschluss).¹¹ Die Gehälter sollten den
182 steigenden Lebenshaltungskosten in Europa Rechnung tragen, insbesondere nach der
183 Coronaviruskrise.

184

185 Hohe und attraktive Einstiegsgehälter müssen für alle Lehrkräfte gewährleistet werden. Eine
186 Verbesserung der Gehalts- und Karriereentwicklung würde die Gewinnung junger Menschen
187 für den Beruf und die Bindung ausgebildeter Lehrkräfte an den Beruf erleichtern.¹²

188

189 Gehälter sollten an die erworbenen Qualifikationen gekoppelt sein. Es muss der Grundsatz
190 gelten: „Gleicher Lohn für gleiche und gleichwertige Arbeit“. Alle Lehrkräfte sollten
191 bestmöglich qualifiziert sein und angemessen bezahlt werden. Laut dem EGBW-
192 Grundsatzpapier [Teacher Education in Europe](#) ist die „Anhebung des Qualifikationsniveaus von

193 *Lehrkräften wohl eines der wichtigsten Mittel zur Aufwertung des Lehrberufs und zur*
194 *Steigerung seiner Attraktivität. [...] Das EGBW ist der festen Überzeugung, dass angesichts der*
195 *Komplexität der heutigen Lehrtätigkeit alle Lehrkräfte mindestens über einen Abschluss auf*
196 *Master-Niveau verfügen sollten. Im Zusammenhang mit der Gewinnung geeigneter Personen*
197 *für das Lehramtsstudium ist jedoch zu berücksichtigen, dass das Lehramtsstudium an sich*
198 *ebenfalls attraktiv sein muss.“*
199

200 Der Status von Kindergärtnerinnen und Kindergärtnern und der ihrer Ausbildung beigemessene
201 Wert sollte dem anderer Lehrkräfte entsprechen und mit denselben Rechten und Ansprüchen
202 verbunden sein. Die Tatsache, dass Lehrkräfte in der beruflichen Bildung schlechter behandelt
203 werden als andere Lehrkräfte (Verträge sind häufiger befristet und die Gehälter niedriger als
204 bei Lehrkräften in anderen Bildungssektoren),¹³ ist einer der Gründe, warum die Gewinnung
205 von Kandidatinnen und Kandidaten für das Berufsschullehramt schwierig ist.¹⁴ In einigen
206 Ländern werden Grundschullehrkräfte schlechter bezahlt als ihre Kolleginnen und Kollegen in
207 anderen Sektoren.

208
209 Bei Gehaltsverbesserungen sollte das Ziel berücksichtigt werden, das geschlechtsspezifische
210 Entgeltgefälle innerhalb eines Bildungssektors, zwischen Lehrkräften verschiedener
211 Bildungssektoren sowie zwischen Lehrkräften und Schulleitungen zu beseitigen.¹⁵ Die
212 geschlechtsspezifischen Gehaltsunterschiede im Lehrberuf sind in erster Linie auf die
213 unterschiedlichen Gehaltsaussichten von Frauen und Männern im Lehrberuf im Vergleich zu
214 anderen Berufen zurückzuführen.¹⁶
215

216 Damit Diskriminierung wirksam bekämpft werden kann, sind weitere Untersuchungen nötig,
217 um aufzudecken, welche Gründe neben dem Geschlecht Ungleichbehandlung und damit
218 Gehaltsunterschiede zur Folge haben. Zudem müssen Gehaltsunterschiede zwischen
219 öffentlichen und privaten Bildungseinrichtungen und geografische Ungleichheiten genauer
220 untersucht werden.
221

222 Während also zum einen die Einstiegsgehälter für Lehrkräfte angehoben werden sollten,
223 müssen die Aufstiegsmöglichkeiten und die Gehaltsskalen so gestaltet werden, dass sie die
224 Bindung von Lehrkräften an den Beruf fördern.¹⁷ Eine klare und strukturierte
225 Gehaltsentwicklung muss für alle Lehrkräfte gewährleistet sein, um sie im Beruf zu halten, ihre
226 Motivation zu fördern und ihnen Zukunftssicherheit zu bieten.
227

228 **4. Gewährleistung nachhaltiger Arbeitsbedingungen und Förderung des** 229 **Wohlbefindens der Lehrkräfte** 230

231 Es besteht ein signifikanter Zusammenhang zwischen dem empfundenen Stressniveau und
232 den Arbeitsbedingungen, die neben dem Arbeitsumfeld auch die Wahrnehmung der eigenen
233 Selbstwirksamkeit seitens der Lehrkräfte beinhalten.
234

235 Das Wohlbefinden von Lehrkräften wird durch verschiedene Aspekte des Lehrberufs
236 beeinflusst, darunter unter anderem Arbeitsplatzsicherheit und Vertragssituation,

237 Arbeitsbelastung, Arbeitsumfeld, Arbeitsbedingungen, Sicherheitsgefühl, kollegiale und
238 institutionelle Unterstützung, Beziehungen zu Lernenden, Eltern, Kolleginnen und Kollegen,
239 Schulleitungen und anderen an der Schule tätigen Personen oder gesellschaftliche
240 Wertschätzung,¹⁸ und hat sich durch die Coronaviruskrise verschlechtert.¹⁹

241
242 Die Pandemie hatte negative Auswirkungen auf die Arbeitsbedingungen von Lehrkräften und
243 Forschenden sowie auf den Arbeits- und Gesundheitsschutz. Der ständige Wechsel zwischen
244 Öffnung und Schließung der Bildungseinrichtungen wirkte sich störend auf den Lehr- und
245 Lernprozess aus. Hybrid- und Onlineunterricht haben bei den Lehrkräften erheblichen
246 arbeitsbedingten Stress verursacht und ihr Wohlbefinden beeinträchtigt.²⁰ Wenn Lehrkräfte
247 digital nicht von der Arbeit abschalten können, leidet die Vereinbarkeit zwischen Beruf und
248 Privatleben. Das Unterrichten wird damit zu einer untragbaren Belastung und führt dazu, dass
249 zu viele Lehrkräfte aus dem Beruf ausscheiden. Deshalb müssen Anstrengungen zur
250 Beseitigung dieser psychosozialen Belastungen unternommen werden, insbesondere
251 angesichts der Tatsache, dass sich diese negative Entwicklung durch die Coronaviruskrise
252 weiter verschärft hat.

253
254 Psychosoziale Gefahren, wie arbeitsbedingter Stress, beeinträchtigen zunehmend die
255 Gesundheit und das Wohlbefinden von Lehrkräften.²¹ Untersuchungen²² zufolge sind die
256 Ursachen für arbeitsbedingten Stress bei Lehrkräften u. a. „immer bürokratischere Schulen
257 und Schulsysteme, gestiegene Ansprüche an Lehrkräfte im Umgang mit schwierigerem
258 Verhalten bei Lernenden, höhere Leistungsanforderungen bei weniger Ressourcen,
259 mangelnde Planungszeit, eine gestiegene Bedeutung von Rechenschaftspflichten und der
260 Ausschluss von Lehrkräften von politischen Entscheidungsverfahren“. Ein hohes Stressniveau
261 geht mit einer geringeren Selbstwirksamkeit im Unterricht, einer geringeren
262 Arbeitszufriedenheit und geringerem Engagement einher. Ein hohes Stressniveau kann zu
263 Burnout führen, einem multidimensionalen Syndrom, das unter anderem durch drei
264 Merkmale gekennzeichnet ist: emotionale Erschöpfung, Depersonalisierung und verminderte
265 persönliche Leistungsfähigkeit.²³ Darüber hinaus wirkt sich der Lehrberuf nicht nur auf das
266 psychische, sondern auch auf das physische Wohlbefinden der Lehrkräfte aus. Politische
267 Entscheidungsträger und Arbeitgeber müssen wirksame Maßnahmen ergreifen, um diese
268 Auswirkungen zu verringern.

269
270 Eine Verbesserung der Gestaltung, Organisation und des Managements der Arbeit sowie der
271 soziale Kontext der Arbeit können negativen psychologischen, physischen und sozialen Folgen
272 wie arbeitsbedingter Stress, Burnout oder Depressionen entgegenwirken. Die Arbeitsplätze
273 aller Beschäftigten im Bildungswesen müssen inklusiv, nachhaltig und angemessen gestaltet
274 werden, unter anderem durch Verbesserung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes und der
275 Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben. Nationale Richtlinien und Gesetze zum Arbeits- und
276 Gesundheitsschutz, insbesondere in Bezug auf Stress am Arbeitsplatz, müssen ein gutes
277 Arbeitsumfeld gewährleisten und das Wohlbefinden von Lehrkräften, Auszubildenden,
278 Forschenden und sonstigem Bildungspersonal fördern.²⁴ Die Stärkung der
279 Gesundheitskompetenz der Lehrkräfte ist wichtig, um sie für die Bedeutung von Arbeits- und
280 Gesundheitsschutzmaßnahmen zu sensibilisieren und die Risikobewertung im Bildungswesen
281 zu verbessern.²⁵

282 5. Eindämmung übermäßiger Arbeitsbelastung und überlanger Arbeitszeiten

283

284 Der unschätzbare Beitrag, den Lehrkräfte während der Coronaviruspandemie jeden Tag an
285 vorderster Front geleistet haben, ist in vielen Ländern zwar öffentlich gewürdigt worden,
286 dies ging jedoch nicht mit gezielten Unterstützungsmaßnahmen oder einer Verbesserung der
287 Arbeitsbedingungen einher.

288

289 Die rasche Umstellung auf den Notfall-Distanzunterricht während der Pandemie hatte
290 erhebliche Veränderungen der Lehr- und Arbeitsbedingungen von Lehrkräften und
291 Forschenden zur Folge. Untersuchungen²⁶ zeigen, dass sich weniger als die Hälfte der
292 Lehrkräfte gut auf den Einsatz von Informations- und Kommunikationstechnologie in ihrem
293 Unterricht vorbereitet fühlten und dass in den meisten Ländern erst nach Ausbruch der
294 Pandemie Schulungen zur Vermittlung digitaler Kompetenzen in der einen oder anderen
295 Form angeboten wurden. Unzureichende Kompetenzen für das Unterrichten in einer Online-
296 Umgebung haben die Arbeitsbelastung und den Stress der Lehrkräfte erhöht. Lehrkräften
297 mit häuslichen/familiären Betreuungspflichten muss diesbezüglich besondere
298 Aufmerksamkeit gewidmet werden.

299

300 Viele Länder haben Lehrkräfte während der Pandemie zu außerunterrichtlichen Tätigkeiten
301 außerhalb der normalen Unterrichtszeiten verpflichtet, z. B. zu persönlichen Gesprächen mit
302 Eltern oder zur Erstellung und Weitergabe eigener Lehrmaterialien.²⁷ Gleichzeitig haben die
303 meisten Länder trotz der erhöhten Arbeitsbelastung des Bildungspersonals während der
304 Pandemie die Gehälter der Lehrkräfte nicht erhöht.²⁸ Und nur wenige Länder haben neues
305 Bildungspersonal befristet eingestellt (das vielfach nicht über die erforderliche
306 Mindestqualifikation verfügte), um die Arbeitsbelastung der Lehrkräfte zu verringern.²⁹

307

308 Die übermäßige Arbeitsbelastung ist eine allgemeine Herausforderung für alle Lehrkräfte
309 und erfordert sofortige Gegenmaßnahmen. Abgesehen von den Unterrichtsstunden wird sie
310 durch andere Aufgaben wie Unterrichtsvorbereitung, Verwaltungsaufgaben, Weiterbildung
311 und Personalbesprechungen verursacht.³⁰ Online- und Hybridunterricht tragen ebenfalls auf
312 vielfältige Weise zur Erhöhung der Arbeitsbelastung der Lehrkräfte bei. Statt nur von
313 „Unterrichtszeit“ zu sprechen, sollte der Begriff „Arbeitszeit“ verwendet werden, da dies
314 dazu beiträgt, die Arbeitsbelastung sichtbar zu machen und die Anzahl der unbezahlten
315 Überstunden für Lehrkräfte zu verringern. Dies ist besonders wichtig für Lehrkräfte in
316 prekären Beschäftigungsverhältnissen.³¹ Der Trend, Lehrkräfte nur stundenweise zu
317 beschäftigen und mit dem Unterrichten ausgewählter Klassen in mehreren Schulen in fast
318 allen Sektoren zu beauftragen, beeinträchtigt die Gesundheit der Lehrkräfte und ihre
319 Fähigkeit, qualitativ hochwertige Bildung zu vermitteln.³² Diese Entwicklung hat sich durch
320 die Digitalisierung weiter verschärft, da die Lehrkräfte häufig von zu Hause aus arbeiten, statt
321 in die Schulen zu fahren, und deshalb schlechter bezahlt werden.

322

323 Zur Steigerung der Attraktivität des Lehrberufs müssen befristete Verträge durch
324 unbefristete ersetzt werden, um das Problem der unvorhersehbaren und oft unregelmäßigen
325 Arbeitszeiten zu lösen.

326 6. Einrichtung qualitativ hochwertiger Wege in den Beruf und 327 entsprechender Verfahren zur Bindung von Lehrkräften an den Beruf 328

329 Die Attraktivität des Lehrberufs für Schülerinnen und Schüler der Sekundarstufe II könnte
330 durch eine gute Berufsberatung verbessert werden, die ihre Motivation zur Entscheidung für
331 ein Lehramtsstudium erhöht. Zudem muss überlegt werden, wie sozioökonomisch
332 benachteiligte Schülerinnen und Schüler unterstützt werden können, um ihnen den Zugang
333 zum Lehramtsstudium zu erleichtern und dessen erfolgreichen Abschluss zu gewährleisten.
334 Und insbesondere nach der Coronaviruspandemie müssen die Karriereaussichten für
335 Lehrkräfte verbessert werden, da dies die Attraktivität des Lehrberufs erhöht und auch den
336 Verbleib im Beruf fördert.

337
338 Die Verbesserung der Qualität der Einarbeitung und der Betreuung durch erfahrene Lehrkräfte
339 durch sinnvolle Aktualisierung der Inhalte und Maßnahmen entsprechend dem beruflichen
340 Bedarf der Lehrkräfte und das Angebot unbefristeter Verträge für neu in den Beruf
341 einsteigende Lehrkräfte sind Themen, die angegangen werden müssen, um die Abbruchquote
342 unter Studierenden, Absolventinnen und Absolventen zu Beginn ihres Studiums bzw. ihrer
343 Berufstätigkeit zu verringern.³³

344
345 Qualitativ hochwertige Einarbeitungs- und Mentoringprogramme für angehende Lehrkräfte
346 während ihrer theoretischen und praktischen Ausbildung spielen eine Schlüsselrolle für den
347 erfolgreichen Abschluss ihres Studiums und auch für ihre Integration in den Beruf. Qualitativ
348 hochwertige Einarbeitungs- und Mentoringprogramme zeichnen sich durch hochwertige
349 Pädagogik- und Didaktikschulungen nach neuesten Erkenntnissen, auf die Ausbildung von
350 Lehrkräften zugeschnittene aktuelle Materialien, alternative Lernmethoden, moderne
351 Lehrplangestaltung und gut ausgebildete Mentorinnen und Mentoren aus.³⁴

352
353 Arbeitnehmerrechte sind für die Gewinnung von Menschen für den Beruf entscheidend.
354 Arbeitsplatzsicherheit, angemessene Gehälter und Arbeitsbedingungen, angemessene
355 Krankenversicherung und Urlaubstage, faire Altersversorgungssysteme und Sozialleistungen
356 tragen zur weiteren Erhöhung der Attraktivität des Berufs bei.

357
358 Auch die Bindung an den Beruf ist eine große Herausforderung, unter anderem, weil die
359 Karriereentwicklung von Lehrkräften in verschiedenen Bildungssektoren sehr langsam
360 verläuft oder stagniert. Deshalb ist der Beruf in mehreren Ländern vergleichsweise unattraktiv
361 und es gestaltet sich schwierig, gut ausgebildetes Personal zu halten.³⁵ Deshalb müssen die
362 Berufslaufbahnen für Lehrkräfte diversifiziert und die Aufstiegsmöglichkeiten erweitert
363 werden, damit leistungsstarke Personen für den Lehrberuf gewonnen und im Beruf gehalten
364 werden können.³⁶

365
366 Karriereentwicklung darf nicht nur auf Führungspositionen ausgerichtet sein, sondern muss
367 breiter werden. Sie sollte Beförderungen in verschiedenen Bereichen und eine berufliche
368 Spezialisierung innerhalb des Bildungssektors ermöglichen. Lehrkräfte begrüßen eine
369 Erweiterung ihrer Möglichkeiten zur beruflichen Weiterentwicklung, für die sie ihre Arbeit im

370 Klassenzimmer nicht aufgeben müssen.³⁷ Der Zugang zu attraktiven Karrierewegen sowie
371 berufliche Entwicklungschancen sind für alle Lehrkräfte und Forschende unerlässlich.
372 Auszeiten für die Wahrnehmung von Familien- und Betreuungsaufgaben (Elternzeit, Pflegezeit
373 usw.) dürfen keine negativen Auswirkungen auf die Karriereentwicklung haben.
374

375 **7. Gewährleistung des Anspruchs auf qualitativ hochwertige und inklusive** 376 **Aus- und Weiterbildung**

377
378 Lehrkräfte benötigen Unterstützung bei der erforderlichen beruflichen Weiterbildung, um
379 neuen Anforderungen gerecht zu werden, darunter die Vermittlung digitaler und ökologischer
380 Kompetenzen³⁸, sozialer Kompetenzen, der Fähigkeit zur Wahrnehmung und Verteidigung
381 demokratischer Rechte und Verantwortung für die Gesellschaft und anderer übertragbarer
382 Fähigkeiten³⁹.

383
384 Bei allen Entscheidungen über die berufliche Aus- und Weiterbildung spielen Lehrkräfte und
385 ihre Gewerkschaften eine entscheidende Rolle; deshalb müssen sie in alle Prozesse
386 einbezogen werden, in denen die erforderlichen Qualifikationen für den beruflichen Ein- oder
387 Aufstieg festgelegt werden.
388

389 Die Aus- und Weiterbildung von Lehrkräften muss aktualisiert werden, damit sie auf die Arbeit
390 im Klassenzimmer im Zusammenhang mit dem ökologischen und digitalen Wandel im
391 Bildungssystem umfassend vorbereitet sind und Schlüsselkompetenzen⁴⁰ vermitteln können.
392 Für die Bildungssysteme ist eine kontinuierliche berufliche Weiterbildung von entscheidender
393 Bedeutung, um die Ausbildung der Lehrkräfte zu ergänzen, die Qualität des Lehrens und
394 Lernens weiter zu verbessern und das Personal langfristig zu binden.⁴¹
395

396 Effektive und nachhaltige Investitionen in die pädagogische Aus- und Weiterbildung von
397 Lehrkräften, in Workshops und in die Ausstattung von Bildungseinrichtungen sorgen für eine
398 qualitativ hochwertige allgemeine und berufliche Bildung, die den Anforderungen der Zukunft
399 gerecht wird. Die Aus- und Weiterbildung muss auf den Ergebnissen detaillierter und
400 qualitativ hochwertiger Forschungsarbeiten zu Unterrichtsfächern und pädagogischen
401 Methoden beruhen, die sich auch mit Fragen der Gleichstellung und Geschlechterrollen
402 befassen sollte. Die Aus- und Weiterbildung muss in verschiedenen flexiblen Formaten
403 (online, in Teilzeit usw.) angeboten werden, damit Lehrkräfte daran teilnehmen können,
404 während sie gleichzeitig Betreuungsaufgaben wahrnehmen. Die Regierungen einiger Länder
405 haben jedoch Maßnahmen eingeleitet, um die Ausbildung von Lehrkräften zu privatisieren
406 oder die Forschung zur beruflichen Weiterbildung von Lehrkräften an private Institutionen zu
407 übertragen.⁴²
408

409 Das EGBW respektiert das Recht jedes Landes, unter konstruktiver Einbeziehung der
410 Bildungsgewerkschaften darüber zu entscheiden, ob eine kontinuierliche berufliche
411 Weiterbildung für Lehrkräfte verpflichtend oder freiwillig ist. Es ist jedoch überzeugt, dass
412 qualitativ hochwertige und inklusive⁴³ kontinuierliche berufliche Weiterbildung für alle
413 Lehrkräfte kostenlos und innerhalb ihrer Arbeitszeit verfügbar sein sollte.⁴⁴ Dazu muss

414 während der Arbeitszeit eine Vertretung gestellt und administrative Unterstützung bei der
415 Organisation der Weiterbildungsmaßnahmen geleistet werden.⁴⁵ Lehrkräfte nutzen
416 vielfältigere Möglichkeiten der kontinuierlichen beruflichen Weiterbildung, wenn ihnen dafür
417 jährlich eine bestimmte Anzahl von Stunden innerhalb ihrer Arbeitszeit zur Verfügung steht.⁴⁶

418

419 Für die Gewährleistung einer qualitativ hochwertigen Ausbildung des Bildungspersonals sind
420 akademische Mindestqualifikationen notwendig, die in den meisten europäischen Ländern als
421 Master-Abschluss⁴⁷ definiert sind.

422

423 Die Anerkennung von im Ausland erworbenen Qualifikationen sollte vereinfacht werden.⁴⁸

424

425 Die Forderung nach Einführung einer Mindestqualifikation für Lehrkräfte wird immer häufiger
426 ignoriert.⁴⁹ Es gibt auch Versuche, die Dauer der Ausbildung von Lehrkräften zu verkürzen.⁵⁰
427 Grund dafür ist ein Lehrkräftemangel aufgrund der Überalterung der Kollegien und
428 unattraktiver Arbeitsbedingungen und Gehälter sowie die Coronakrise. Immer häufiger
429 wird versucht, den Lehrberuf zu deregulieren. Zudem öffnen sich Schulen zunehmend für
430 Lehrkräfte ohne Lehramtsabschluss oder Fachleute aus anderen Bereichen. Dies gilt auch für
431 Berufsschullehrkräfte und Berufsausbildungsfachkräfte in den Schulen, die zunehmend durch
432 externe, nicht für den Lehrberuf qualifizierte Fachkräfte ersetzt werden. Auch von
433 Berufsausbildungsfachkräften sollte erwartet werden, dass sie die Mindestanforderungen in
434 Bezug auf ihre pädagogische Qualifikation erfüllen.⁵¹

435

436 Es kommt entscheidend darauf an, sich Versuchen zu widersetzen, die Mindestanforderungen
437 an die Qualifikation von Lehrkräften aufzuheben, weil dies die Qualität der Bildung, das
438 Ansehen der Lehrkräfte und Tarifverträge untergraben kann. Die Gewährleistung von
439 Mindestanforderungen an die Qualifikation von Lehrkräften würde auch eine Verbesserung
440 der Vergütung fördern, die auf den erworbenen Qualifikationen basieren sollte.

441

442 **8. Bewältigung der Herausforderungen in Bezug auf Gleichstellung und** 443 **Vielfalt in den Lehrkollegien**

444

445 Es ist unerlässlich, dass alle Pädagoginnen und Pädagogen in ihrer täglichen Arbeit gemäß den
446 Grundsätzen der Chancengleichheit, der Stärkung der Vielfalt und der unterstützten Inklusion
447 behandelt werden. Die Personalgewinnungsstrategie muss darauf abzielen, Lehrkollektive
448 aufzubauen, die alle Dimensionen der Vielfalt innerhalb der Gesellschaft widerspiegeln,
449 darunter Geschlecht, sexuelle Orientierung, Fähigkeiten und besonderer Förderbedarf,
450 wirtschaftlicher Status, ethnische Herkunft, Sprache, Religion, Migrationshintergrund und
451 Staatsbürgerschaft.⁵² Besonderes Augenmerk sollte auf die Gewinnung von Lehrkräften mit
452 Migrationshintergrund und von Lehrkräften mit einer anderen Muttersprache als der
453 Amtssprache gelegt werden. Die Prävention und Bekämpfung von Diskriminierung stellen
454 große Herausforderungen dar, unter anderem aufgrund der Verflechtung verschiedener
455 Diskriminierungsgründe. In Bildungseinrichtungen muss ein Klima der Toleranz geschaffen
456 werden, das zudem die Vorteile der Vielfalt anerkennt und würdigt.

457

458 Besondere Aufmerksamkeit sollte Strategien gewidmet werden, mit denen Männer und
459 Frauen zu gleichen Teilen für den Beruf gewonnen werden sollen. Das Ausmaß des
460 geschlechtsspezifischen Ungleichgewichts variiert innerhalb des Bildungssektors je nach Fach
461 und Bildungsstufe. In der frühkindlichen Bildung sowie in der Primar- und Sekundarstufe sind
462 weibliche Lehrkräfte deutlich überrepräsentiert, während an Berufsschulen sowie in der
463 Hochschulbildung und -forschung der Anteil der Männer überwiegt.⁵³
464

465 9. Förderung des und Verpflichtung zum sozialen Dialog, zu 466 Kollektivverhandlungen und Tarifverträgen 467

468 Ein Dialog zwischen den Sozialpartnern, Kollektivverhandlungen⁵⁴ und Tarifverträge sowie
469 kollegiale Führung sind unerlässlich, um eine nachhaltige, qualitativ hochwertige
470 Beschäftigung, angemessene Arbeitsbedingungen, vielversprechende Karriereperspektiven
471 und lohnende Anreize wie eine faire Bezahlung⁵⁵ für das Bildungspersonal zu gewährleisten.
472

473 Schlüsselemente des sozialen Dialogs müssen gestärkt werden, zum Beispiel die
474 Zusammenarbeit und gemeinsame Projekte mit Arbeitgebern und Regierungen,
475 Informationsaustausch, Kommunikation, Konsultation, Kollektivverhandlungen und
476 Tarifverträge.⁵⁶ Ohne einen wirksamen sozialen Dialog kann die Attraktivität des Lehrberufs
477 nicht gesteigert werden.
478

479 Der soziale Dialog sollte ausgeweitet werden, um für das Bildungspersonal wesentliche Fragen
480 einzubeziehen, auch wenn sie nicht zu den klassischen Themen gehören.⁵⁷ Nach
481 Untersuchungen des EGBW hat sich das Spektrum der im Rahmen des sozialen Dialogs
482 behandelten Themen in vielen Ländern nach und nach erweitert. Tarifverträge decken
483 zunehmend Themen wie Arbeits- und Gesundheitsschutz, Ausbildung, Beschwerde- und
484 Schlichtungsverfahren, Diskriminierung im Beruf und positive Diskriminierung von Frauen
485 oder Minderheiten ab und können auch die beruflichen Pflichten von Lehrkräften umfassen.⁵⁸
486

487 Bildungsgewerkschaften sollten eine aktive Rolle bei der Gewährleistung der Rechte ihrer
488 Mitglieder spielen, um deren Arbeitsbedingungen zu verbessern und sie beruflich zu
489 unterstützen.⁵⁹ Die Vergütung wird bei einer auf dem Austausch von Arbeit gegen Geld
490 basierenden Beziehung immer eine entscheidende Rolle spielen, aber die Art der Arbeit und
491 die sie prägenden Faktoren sind ebenso wichtig.⁶⁰ In der EGBW-Resolution⁶¹ haben sich die
492 EGBW-Mitgliedsorganisationen dazu verpflichtet, „sich auch weiterhin an Maßnahmen zu
493 beteiligen, die auf eine Verbesserung des sozialen Dialogs und der Kollektivverhandlungen auf
494 europäischer, nationaler, regionaler und lokaler Ebene abzielen, um die Bereitstellung
495 höherer öffentlicher finanzieller Mittel für die Bildung und die Gehälter der Lehrkräfte,
496 gleichen Zugang zu und Vermittlung hochwertiger Bildung für alle Lernenden zu
497 gewährleisten, mit dem Ziel, den Status von Lehrkräften und das Image des Lehrberufs in der
498 Gesellschaft zu verbessern“ und „verschiedene Möglichkeiten zur beruflichen Unterstützung
499 von Bildungspersonal bereitzustellen und ein Zentrum für die berufliche Weiterbildung von
500 Lehrkräften zu sein“.
501

502 Es ist auch wichtig, die unterschiedlichen Erfahrungen mit dem sozialen Dialog auf nationaler,
503 regionaler und lokaler Ebene zu verstehen. Einige wenige EGBW-Mitgliedsorganisationen
504 berichten, dass der soziale Dialog auf allen Ebenen „gut“ sei, während die Mehrheit ihn als
505 „ungenügend“ beschreibt und berichtet, dass er sich stark verschlechtert habe.⁶² Es ist nicht
506 klar, inwieweit die Verschlechterung des sozialen Dialogs auf die Auswirkungen der
507 Coronaviruspandemie zurückzuführen ist,⁶³ aber insgesamt ist der Dialog zwischen den
508 Sozialpartnern stark und hat sich in einigen Ländern⁶⁴ während der Pandemie sogar noch
509 verbessert.

510
511 Für die Umsetzung dieser Ziele ist es erforderlich, dass gewerkschaftliche Maßnahmen
512 ungehindert und ohne Angst vor rechtlichen Repressalien oder Sanktionen am Arbeitsplatz
513 durchgeführt werden können. Die Gewerkschaftsfreiheit ist die Grundlage für die
514 Verwirklichung sozialer und bürgerlicher Rechte. Ein vorrangiges Ziel muss es sein,
515 Gewerkschaftsmitgliedern das Recht auf kollektives Handeln, das Recht auf Mobilisierung, das
516 Recht auf Anzeige und das Recht auf Widerstand zu garantieren. Ein spezifischer und
517 umfassender Schutz für Whistleblower und Personalvertretungen ist eine wesentliche
518 Voraussetzung für einen qualitativ hochwertigen sozialen Dialog im Einklang mit der
519 europäischen Richtlinie 2019/1937, die diesbezüglich gestärkt und erweitert werden sollte.

520

521 **10. Stärkung des Lehrberufs**

522

523 Den Lehrberuf zu stärken bedeutet, die notwendigen Ressourcen in Form von Personal und
524 finanziellen Mitteln bereitzustellen, damit sich Schulen gut entwickeln und ihre Aufgabe in der
525 Gesellschaft wahrnehmen können, darunter die Bekämpfung von Ungerechtigkeiten, die die
526 Coronaviruskrise in zu vielen Ländern sehr deutlich sichtbar gemacht hat. Die Maßnahmen in
527 Reaktion auf die Pandemie haben aufgezeigt, welche entscheidende Rolle Lehrkräfte bei der
528 Unterstützung der Lernenden und der Schulgemeinschaften spielen. Dafür brauchen
529 Lehrkräfte das Vertrauen von Eltern, Schülerinnen und Schülern und der Gesellschaft
530 insgesamt. Politische Entscheidungsträger sollten es ihnen leicht tun und sich von steuernden,
531 durch Vorgaben von oben lenkenden Ansätzen verabschieden. Stattdessen müssen sie den
532 Lehrkräften und dem Schulpersonal Vertrauen entgegenbringen und sie befähigen, die
533 Schülerinnen und Schüler zu fördern, zu erziehen und zu unterstützen und damit das
534 Gemeinwohl durch Bildung zu fördern.⁶⁵

535

536 Berufliche Autonomie und Handlungsfähigkeit der Lehrkräfte sind Merkmale eines
537 leistungsfähigen Bildungssystems und Voraussetzung für die Vermittlung qualitativ
538 hochwertiger Bildung. Vertrauen in den Berufsstand ist ein drittes, entscheidendes Merkmal.
539 Verständnis und Respekt für die Aufgaben und die Professionalität der Lehrkräfte sind
540 entscheidende Aspekte, um Menschen für den Beruf zu gewinnen. Lehrkräfte sind die
541 Fachleute für das Unterrichten. Wird ihnen die Möglichkeit gewährt, ihre pädagogischen
542 Fähigkeiten in die Praxis umzusetzen, hat das immense positive Auswirkungen auf das Lernen
543 und Lehren.

544

545 ANMERKUNGEN UND LITERATUR

¹ 36 % der Lehrkräfte an Grund- und Sekundarschulen sind 50 Jahre und älter. 9 % der Lehrkräfte in der Europäischen Union sind über 60 Jahre alt. Ein hoher Altersdurchschnitt unter den Lehrkräften ist in 16 der 36 von Eurydice untersuchten Länder ein wachsendes Problem. Parallel zur Überalterung der Lehrkollektive berichten 11 Länder, dass sich zu wenige junge Menschen für ein Lehramtsstudium entscheiden. Dänemark, die Niederlande, Schweden und Norwegen berichten, dass die Abbruchquoten beim Lehramtsstudium das größte Problem in Bezug auf die Deckung ihres Bedarfs an Lehrkräften darstellen. In: [Eurydice Report „Teaching Careers in Europe: Access, Progression and Support“](#), 2018.

² 24,6 % der Schulleitungen berichten über einen Mangel an qualifizierten Lehrkräften, 37,8 % über einen Mangel an qualifizierten Lehrkräften für das Unterrichten von Schülerinnen und Schülern mit besonderen Bedürfnissen, 16,4 % über einen Mangel an Berufsschullehrkräften, 23,5 % über einen Mangel an qualifizierten Lehrkräften für das Unterrichten von Schülerinnen und Schülern in einem multikulturellen oder mehrsprachigen Umfeld und 24,2 % über einen Mangel an qualifizierten Lehrkräften für das Unterrichten von Schülerinnen und Schülern aus sozioökonomisch benachteiligten Elternhäusern. Dieser Mangel habe die Fähigkeit der Schule, qualitativ hochwertigen Unterricht zu erteilen, ‚ziemlich‘ oder ‚sehr‘ behindert. In: [Europäische Kommission „Monitor für die allgemeine und berufliche Bildung 2019“](#).

³ Im EU-Durchschnitt arbeiten 34 % der Lehrkräfte in Schulen, in denen 10 % der Schülerinnen und Schüler besondere Bedürfnisse haben, 19 % der Lehrkräfte in Schulen, in der mehr als 30 % der Schülerinnen und Schüler aus sozioökonomisch benachteiligten Elternhäusern stammen, 24 % der Lehrkräfte in Schulen mit mindestens 10 % nicht muttersprachlichen Kindern und Jugendlichen und 32 % der Lehrkräfte in Schulen, in denen mindestens 1 % der Schülerinnen und Schüler Fluchterfahrung hat. In: [„Schlussfolgerungen des Rates der EU zu europäischen Lehrkräften und Auszubildenden für die Zukunft“ \(2020/C 193/04\)](#), Art. 13 b).

⁴ In diesem Grundsatzpapier wird der Begriff „Schulleitung“ im weitesten Sinn verwendet. „Das EGBW verwendet den Begriff Schulleitung im weitesten Sinne. Er bezeichnet nicht nur den Leiter oder Direktor einer Bildungseinrichtung, sondern auch andere Personen mit Führungsaufgaben wie stellvertretende Schulleiter, Fachbereichsleiter, erfahrene Lehrkräfte und andere Beschäftigte, die mit Führungsaufgaben betraut sind. Das EGBW setzt auf distributive, geteilte, kollaborative Führung unter Einbeziehung der Lehrkräfte und der gesamten pädagogischen Gemeinschaft. Dies ermöglicht Schulleitern, gemeinsam mit der gesamten pädagogischen Gemeinschaft eine Vision für ihre Schule zu entwickeln, deren Ziele zu definieren und systematisch an der Umsetzung dieser Ziele zu arbeiten.“ In: [EGBW-Grundsatzpapier zur Schulleitung](#), 2012.

⁵ Im OECD-Durchschnitt geben nur 42 % der Schulleitungen an, dass ihre Lehrkräfte umfangreiche Verantwortung für einen großen Anteil der Aufgaben im Zusammenhang mit der Schulpolitik, dem Lehrplan und dem Unterricht tragen. In: [OECD TALIS 2018 Ergebnisse \(Band II\): „Lehrkräfte und Schulleitungen genießen hohe Wertschätzung“](#).

⁶ [EGBW-Artikel „Trade unions’ demands to education ministers about the future of the Bologna Process“](#), 2020.

⁷ [EGBW-Grundsatzpapier zur Schulleitung](#), 2012.

⁸ Politikempfehlungen des EEPN-Projekts: [„New roles and competences for teachers and school leaders in the digital age“](#), 2021.

⁹ Im OECD-Durchschnitt stimmen 37 % der Schulleitungen der Aussage zu, dass der Lehrberuf gesellschaftliches Ansehen genießt. In: [OECD TALIS 2018: „Insights and Interpretations“](#).

¹⁰ Nur 54 % der Schulleitungen haben vor der Übernahme der Leitungsfunktion eine Aus- oder Weiterbildung in Schulverwaltung oder Schulleitung absolviert. In: [OECD TALIS 2018 Ergebnisse \(Band I\): „Lehrer/innen und Schulleiter/innen als lebenslang Lernende“](#).

¹¹ In Deutschland beispielsweise entsprechen die tatsächlichen Gehälter von Lehrkräften der Sekundarstufe II denen von anderen Beschäftigten mit vergleichbarem Ausbildungsniveau. In: [OECD-Bericht „Bildung auf einen Blick 2020: OECD-Indikatoren“](#).

¹² Junge Lehrkräfte sind in Bezug auf die Vergütung benachteiligt. Sie verdienen im Durchschnitt 66 % weniger als ältere Lehrkräfte mit vergleichbarer Qualifikation. In: [OECD-Bericht „Bildung auf einen Blick 2020: OECD-Indikatoren“](#). In Deutschland, Finnland, Schweden, Albanien, Bosnien und Herzegowina, der Schweiz, Liechtenstein, Nordmazedonien und Norwegen steigt das Einstiegsgehalt mit der Bildungsstufe, auf der unterrichtet wird. In: [Eurydice-Bericht „Gehälter und Zulagen von Lehrern und Schulleitern in Europa 2018-19“](#).

¹³ [OECD Reviews of Vocational Education and Training: „Teachers and Leaders in Vocational Education and Training“](#), 2021.

¹⁴ [OECD Reviews of Vocational Education and Training: „Teachers and Leaders in Vocational Education and Training“](#), 2021.

¹⁵ Obwohl Frauen die Mehrheit der Lehrkräfte stellen, sind sie in Führungspositionen vergleichsweise unterrepräsentiert. Im OECD-Durchschnitt sind 68 % der Lehrkräfte für die Sekundarstufe I weiblich, aber nur 45 % der Schulleitungen. Dies ist besonders beachtenswert, wenn man bedenkt, dass Schulleitungen in der Regel aus den Reihen der Lehrkräfte gewonnen werden. Die Zahlen deuten also darauf hin, dass Lehrerinnen seltener als ihre männlichen Kollegen mit der Schulleitung betraut und entsprechend befördert werden. In: [OECD Education Indicators in Focus: „Gender imbalances in the teaching profession“](#), 2017.

¹⁶ Die geschlechtsspezifischen Unterschiede fallen stärker ins Gewicht, wenn die Gehälter von Lehrkräften mit denen anderer Beschäftigter mit Hochschulabschluss verglichen werden. Im OECD-Durchschnitt verdienen Grundschullehrer (im Alter von 25 bis 64 Jahren) 71 % des Gehalts anderer Männer mit Hochschulabschluss. In der Sekundarstufe I steigt dieser Wert auf 76 % und in der Sekundarstufe II auf 81 %. Bei weiblichen Lehrkräften sind diese Unterschiede geringer. Grundschullehrerinnen verdienen mehr als 90 % des Gehalts anderer Frauen mit Hochschulabschluss. Lehrerinnen, die in der Sekundarstufe I und II unterrichten, verdienen sogar etwas mehr als andere weibliche Beschäftigte mit Hochschulabschluss. Diese großen Unterschiede bei den relativen Gehältern von Männern und Frauen haben wahrscheinlich die Attraktivität des Lehrberufs für Frauen deutlich erhöht, insbesondere auf den unteren Bildungsstufen. In: [OECD Education Indicators in Focus: „Gender imbalances in the teaching profession“](#), 2017.

¹⁷ Dass Beurteilungen oder Jahresgespräche mit einer Karriereentwicklung in Form von Gehaltserhöhungen oder Boni verbunden sind, ist eher unüblich. Im Durchschnitt geben nur 41 % der Lehrkräfte an, dass dies an ihrer Schule der Fall sei. In: [OECD TALIS 2018 Ergebnisse \(Band II\): „Lehrkräfte und Schulleitungen genießen hohe Wertschätzung“](#).

¹⁸ [Eurydice Report „Teachers in Europe Careers, Development and Well-being“](#), 2021.

¹⁹ In einer Umfrage des Verbands der privaten Bildungseinrichtungen Griechenlands (OIELE) beklagen Lehrkräfte an Privatschulen in Griechenland einen Mangel an Investitionen in neue Bildungsstrategien/Innovationen, die zunehmende Bürokratie und die damit verbundene Beeinträchtigung der Qualität des Unterrichts, den Mangel an demokratischer Selbstverwaltung in den Schulen, die mangelnde Transparenz bei der Auswahl von Schulfunktionären, die Ausgrenzung von Lehrkräften, die sich gewerkschaftlich engagieren, und die illegale Verweigerung der Bezahlung von Überstunden seitens des Schulaufsichtsrats/Schulträgers (für Tage der offenen Tür, Basare und verpflichtende Wochenendarbeit). Die Lehrkräfte äußern Ihren Unmut über den Onlineunterricht während der Pandemie, weil dabei viele Arbeitnehmerrechte verletzt worden sind, vor allem das Recht auf Abschalten nach Absolvierung der gesetzlichen Arbeitszeit. In: OIELE, [Umfrage zum Arbeitsklima und zur beruflichen Zufriedenheit im privaten Bildungssektor während der Pandemie](#) (nur auf Griechisch).

²⁰ Weltgesundheitsorganisation (WHO): [Schooling during COVID-19](#), 2021.

²¹ Sind Aspekte des Berufs eine Quelle negativer Erfahrungen, können Lehrkräfte in einen Zustand der körperlichen und emotionalen Erschöpfung geraten, Stress oder Burnout erleben und sich in ihrer geistigen und körperlichen Gesundheit beeinträchtigt fühlen. In: [Eurydice Report „Teachers in Europe Careers, Development and Well-being“](#), 2021.

²² OECD: [Teachers' Well-Being: A Framework for Data Collection and Analysis](#), 2020.

²³ OECD: [Teachers' Well-Being: A Framework for Data Collection and Analysis](#), 2020.

²⁴ Gut funktionierende, inklusive und unterstützende Bildungssysteme sind der Schlüssel zur Förderung des Wohlbefindens, einschließlich der psychischen Gesundheit – von Schülerinnen und Schülern ebenso wie von Lehrkräften. In: [Europäische Kommission „Monitor für die allgemeine und berufliche Bildung 2021“](#).

²⁵ Weltgesundheitsorganisation (WHO): [Schooling during COVID-19](#), 2021.

²⁶ [OECD „The State of Global Education. 18 Months into the pandemic“](#), 2021.

²⁷ Alle OECD-Länder haben außerunterrichtliche Aufgaben auf die eine oder andere Weise zur Pflicht gemacht. Besorgniserregend ist, dass Lehrkräfte während der Pandemie zur Erfüllung dieser Aufgaben auch außerhalb der normalen Unterrichtszeiten angehalten wurden. In Tschechien beispielsweise wurde von Lehrkräften erwartet, dass sie individuell per E-Mail, Telefon und persönlich mit den Eltern kommunizieren und mittels Umfragen Feedback einholen. In Portugal wurden Kooperationsnetzwerke zwischen Lehrkräften, lokalen Behörden und

Postdienstleistern eingerichtet, um die Verteilung von Lernmaterialien zu organisieren. In: [OECD „The State of Global Education. 18 Months into the pandemic“](#), 2021.

²⁸ Rund 85 % der OECD-Länder haben trotz der erhöhten Arbeitsbelastung des Bildungspersonals während der Pandemie die Gehälter von Lehrkräften nicht erhöht (Ausnahmen: Litauen, Slowenien und Lettland). In: [OECD „The State of Global Education. 18 Months into the pandemic“](#), 2021.

²⁹ Etwa 40 % der OECD-Länder haben neues Bildungspersonal befristet eingestellt, wobei das zusätzliche Personal nicht immer über die vorgesehenen Qualifikationen für Lehrkräfte verfügte. Dies war zum Beispiel in Luxemburg der Fall, wo Lehrkräfte ohne Lehramtsabschluss befristet eingestellt wurden, ohne die übliche Einarbeitungszeit für Vertretungslehrkräfte einzuhalten. In: [OECD „The State of Global Education. 18 Months into the pandemic“](#), 2021.

³⁰ 22 % der Lehrkräfte fühlen sich bei der Arbeit stark gestresst, wenn sie in einer Kalenderwoche fünf Stunden mit Verwaltungsaufgaben beschäftigt sind, 20 % der Lehrkräfte fühlen sich bei der Arbeit stark gestresst, wenn sie in einer Kalenderwoche sieben Stunden mit Benotungs- und Korrekturtätigkeiten beschäftigt sind, und 20 % der Lehrkräfte fühlen sich bei der Arbeit „stark“ gestresst, wenn sie in einer Kalenderwoche elf Stunden mit der Planung oder Vorbereitung des Unterrichts beschäftigt sind. In: [OECD TALIS 2018 Ergebnisse \(Band I\): „Lehrer/innen und Schulleiter/innen als lebenslang Lernende“](#). Auf EU-Ebene geben Lehrkräfte der Sekundarstufe I Verwaltungsaufgaben als Hauptursache für Stress an. Darüber hinaus zeigen die Daten, dass drei der vier wichtigsten Stressquellen – Verwaltungsarbeit, sich ständig ändernde Anforderungen von Behörden und für den Erfolg der Schülerinnen und Schüler verantwortlich gemacht werden – keinen direkten Bezug zu den Kernaufgaben des Lehrberufs haben. In: [Eurydice Report „Teachers in Europe Careers, Development and Well-being“](#), 2021.

³¹ 48 % der Lehrkräfte unter 30 Jahren geben an, dass ihr Arbeitsvertrag befristet ist. Laut dieser Umfrage empfinden Lehrkräfte, die Arbeitsverträge mit einer Laufzeit von weniger als einem Jahr haben, in etwa einem Drittel der untersuchten Länder auch weniger Vertrauen in ihre Fähigkeit zu unterrichten. In: [OECD TALIS 2018 Ergebnisse \(Band I\): „Lehrer/innen und Schulleiter/innen als lebenslang Lernende“](#).

³² Durch die Arbeit an mehreren Schulen sind Lehrkräfte stärker gefordert, weil sie dadurch unter Umständen weniger Zeit für die Zusammenarbeit mit anderen Lehrkräften und für andere wertvolle Aktivitäten haben. In: [OECD Review of School Resources „Working and Learning Together: Rethinking Human Resource Policies for Schools“](#), 2019.

³³ [European Commission Staff Working Document SEC \(2010\) 538 „Developing coherent and system-wide induction programmes for beginning teachers: a handbook for policymakers“](#).

³⁴ Nur 38 % der Lehrkräfte haben nach der Ersteinstellung an formellen oder informellen Einarbeitungsmaßnahmen teilgenommen. Aber Lehrkräfte, die an einer Einarbeitungsmaßnahme teilgenommen haben, sind in der Regel stärker von ihren pädagogischen Fähigkeiten überzeugt und zufriedener mit ihrer Tätigkeit. Obwohl Schulleitungen Mentoring im Allgemeinen als wichtig für die Arbeit der Lehrkräfte und die Leistungen der Schülerinnen und Schüler erachten, haben nur 22 % der frisch ausgebildeten Lehrkräfte einen zugewiesenen Mentor bzw. eine zugewiesene Mentorin. In: [OECD TALIS 2018 Ergebnisse \(Band I\): „Lehrer/innen und Schulleiter/innen als lebenslang Lernende“](#).

³⁵ In 24 europäischen Bildungssystemen umfasst das Laufbahnsystem mehrere Stufen, in 18 Ländern dagegen lediglich eine Stufe. In: [Eurydice Report „Teachers in Europe Careers, Development and Well-being“](#), 2021.

³⁶ In: [UNESCO Report „Teacher career reforms: learning from experience“](#), 2019.

³⁷ In: [UNESCO Report „Teacher career reforms: learning from experience“](#), 2019.

³⁸ In den [Schlussfolgerungen des Rates der EU zur Bewältigung der COVID-19-Krise im Bereich der allgemeinen und beruflichen Bildung \(2020/C 212 I/03\)](#) werden die Notwendigkeit zusätzlicher, gezielter Schulungen betont und die EU-Mitgliedstaaten aufgefordert, die Weiterentwicklung der digitalen Fähigkeiten und Kompetenzen von Lehrkräften und Auszubildenden zu unterstützen und damit den Unterricht und die Leistungsfeststellung in digitalen Lernumgebungen zu fördern.

³⁹ Übertragbare Fähigkeiten sind: Kritisches und innovatives Denken, zwischenmenschliche Fähigkeiten (z. B. Präsentations- und Kommunikationsfähigkeiten, organisatorische Fähigkeiten, Teamarbeit usw.), intrapersonelle Fähigkeiten (z. B. Selbstdisziplin, Begeisterungsfähigkeit, Ausdauer, Eigenmotivation usw.), Global Citizenship (z. B. Toleranz, Offenheit, Respekt für Vielfalt, interkulturelles Verständnis usw.), Medien- und Informationskompetenz (z. B. die Fähigkeit, Informationen zu finden und auf sie zuzugreifen, Medieninhalte zu

analysieren und zu bewerten). In: UNESCO [Education Policy Brief \(Vol. 2\): Skills for holistic human development](#), 2014.

⁴⁰ Die [Empfehlungen des Rates der EU vom 22. Mai 2018 zu Schlüsselkompetenzen für lebenslanges Lernen](#) (2018) definieren acht Schlüsselkompetenzen: 1) Lese- und Schreibkompetenz, 2) Mehrsprachigenkompetenz, 3) mathematische Kompetenz und Kompetenz in Naturwissenschaften, Informatik und Technik, 4) digitale Kompetenz, 5) persönliche, soziale und Lernkompetenz, 6) Bürgerkompetenz, 7) unternehmerische Kompetenz, 8) Kulturbewusstsein und kulturelle Ausdrucksfähigkeit.

⁴¹ OECD: [Policies to Support Teachers' Continuing Professional Learning](#), 2020.

⁴² In einigen Ländern haben die Regierungen Schritte unternommen, um die Ausbildung von Lehrkräften zu privatisieren oder die Forschung zur beruflichen Weiterbildung von Lehrkräften an private Institutionen zu übertragen (z. B. Schottland, Norwegen). In: [ETUCE Report on the second Training Workshop of the ETUCE Project Education Trade Unions for the Teaching Profession](#), 2018.

⁴³ Das Thema Inklusion wird bei der Aus- und Weiterbildung von Lehrkräften nicht ausreichend berücksichtigt (z. B. Frankreich, Belgien). In: [ETUCE Report on the second Training Workshop of the ETUCE Project Education Trade Unions for the Teaching Profession](#), 2018.

⁴⁴ In 16 Bildungssystemen erfordert der berufliche Aufstieg eine kontinuierliche berufliche Weiterbildung (Spanien, Frankreich, Polen, Slowakei, Bulgarien, Zypern, Luxemburg, Ungarn, Portugal, Rumänien, Slowenien, Montenegro, Nordmazedonien, Serbien, Kroatien, Litauen). In 18 Bildungssystemen (Bulgarien, Zypern, Lettland, Luxemburg, Ungarn, Malta, Österreich, Portugal, Rumänien, Slowenien, Finnland, Schottland, Albanien, Bosnien und Herzegowina, Schweiz, Montenegro, Nordmazedonien, Serbien) ist die kontinuierliche berufliche Weiterbildung für alle Lehrkräfte der Sekundarstufe I verpflichtend und die Lehrkräfte müssen eine Mindestanzahl von Stunden, Tagen oder Leistungspunkten innerhalb eines bestimmten Zeitraums absolvieren bzw. erzielen. In 8 Bildungssystemen (Französische Gemeinschaft Belgiens, Tschechien, Kroatien, Italien, Litauen, Schweden, Island, Niederlande) haben Lehrkräfte Anspruch auf kontinuierliche berufliche Weiterbildung und der Zeitumfang ist in übergeordneten Vorschriften oder Tarifverträgen festgelegt. In einem Drittel der europäischen Bildungssysteme (28) sind die Schulen nicht verpflichtet, einen Weiterbildungsplan zu entwickeln. Allerdings trägt die Planung der kontinuierlichen beruflichen Weiterbildung auf Schulebene dazu bei, dass Lehrkräfte an vielfältigeren beruflichen Weiterbildungsaktivitäten teilnehmen. In: [Eurydice Report „Teachers in Europe Careers, Development and Well-being“](#), 2021.

⁴⁵ Weiterbildungsmaßnahmen finden oft außerhalb der Arbeitszeit der Lehrkräfte und an weit von ihrem Arbeitsplatz entfernten Orten statt (und die Fahrzeit dorthin wird nicht bezahlt) (z. B. Deutschland, Großbritannien). In einigen Ländern wird die Arbeitszeit der Lehrkräfte, die an einer Weiterbildungsmaßnahme teilnehmen, auf andere Lehrkräfte verteilt. Diese Praxis verursacht Konflikte innerhalb des Kollegiums (z. B. Französische Gemeinschaft Belgiens). In anderen Ländern haben Lehrkräfte keinen Zugang zu Weiterbildungsmaßnahmen, weil ihre Arbeitgeber keine Vertretung für sie finden (z. B. Finnland). In: [ETUCE Report on the second Training Workshop of the ETUCE Project Education Trade Unions for the Teaching Profession](#), 2018.

⁴⁶ Die Daten zeigen, dass Lehrkräfte in den Ländern, in denen bestimmte Zeiträume für Weiterbildung vorgesehen sind, im Durchschnitt an vielfältigeren Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmen. In Ländern, in denen ein Anspruch auf bzw. eine Pflicht zur kontinuierlichen beruflichen Weiterbildung besteht, nahmen Lehrkräfte im Durchschnitt an einer größeren Bandbreite von Weiterbildungsmaßnahmen teil als Lehrkräfte in Ländern, in denen die kontinuierliche berufliche Weiterbildung freiwillig oder verpflichtend ist und keine bestimmte Zeit dafür vorgesehen ist. In: [Eurydice Report „Teachers in Europe Careers, Development and Well-being“](#), 2021.

⁴⁷ Qualifikationsniveau von Lehrkräften der Sekundarstufe I: Ein Master-Abschluss (ISCED 7) ist in 15 Ländern vorgeschrieben: Slowakei, Portugal, Kroatien, Finnland, Tschechien, Italien, Estland, Slowakei, Frankreich, Schweden, Österreich, Ungarn, Norwegen, Irland, Malta. Ein Bachelor-Abschluss (ISCED 6) ist in 11 Ländern erforderlich: Belgien (Französische und Flämische Gemeinschaft), Bulgarien, Dänemark, Zypern, Lettland, Litauen, Malta, Rumänien, Großbritannien, Niederlande, Türkei. In: [Eurydice Report „Teachers in Europe Careers, Development and Well-being“](#), 2021.

⁴⁸ Nach Recherchen der GEW wurden in Deutschland von 2016 bis 2018 mindestens 12.000 Menschen beraten, die ihre ausländischen Qualifikationen für den Lehrberuf anerkennen lassen wollten. Im gleichen Zeitraum wurden 7.365 Erstanträge auf Anerkennung ausländischer Qualifikationen für den Lehrberuf registriert. Im Jahresdurchschnitt wurde 11 % der Antragstellenden bescheinigt, ihre Qualifikation sei „vollständig

gleichwertig“ mit einer in Deutschland erworbenen Qualifikation, 17 % wurden abgelehnt, aber der Mehrheit, 68 %, wurde zur Aufnahme einer Anpassungsqualifizierung geraten. Bis heute haben jährlich nur etwa 500 Lehrkräfte mit ausländischen Abschlüssen die volle Anerkennung ihrer Qualifikationen für den Lehrberuf erhalten – entweder direkt oder über eine erfolgreich absolvierte Anpassungsqualifizierung. Dies entspricht lediglich 20 % der Antragstellenden. In [GEW: „Verschenkte Chancen?!“ Die Anerkennungs- und Beschäftigungspraxis von migrierten Lehrkräften in den Bundesländern, 2021](#).

⁴⁹ Die Zahl der an Schulen beschäftigten, pädagogisch nicht ausreichend qualifizierten Lehrkräfte steigt ebenso wie die Zahl der Lehrkräfte, die Fächer unterrichten, für die sie nicht ausgebildet sind (z. B. Frankreich, Deutschland, Großbritannien). In: [ETUCE Report on the second Training Workshop of the ETUCE Project Education Trade Unions for the Teaching Profession](#), 2018.

⁵⁰ Z. B. in Frankreich und Italien (laut Aussage von EGBW-Mitgliedsorganisationen in der Sitzung des EGBW-Gleichstellungsausschusses vom 8. Februar 2022).

⁵¹ [OECD Reviews of Vocational Education and Training: „Teachers and Leaders in Vocational Education and Training“](#), 2021.

⁵² 31 % der Lehrkräfte arbeiten in Schulen, in denen mindestens 10 % der Schülerinnen und Schüler besondere Bedürfnisse haben, 30 % der Lehrkräfte in Schulen, in denen mindestens 1 % der Kinder und Jugendlichen Fluchterfahrung hat, 21 % der Lehrkräfte in Schulen, in denen mindestens 10 % der Schülerinnen und Schüler als erste Sprache eine andere als die Unterrichtssprache(n) oder als einen Dialekt dieser Sprache(n) sprechen, 20 % der Lehrkräfte in Schulen, in denen mindestens 30 % der Schülerinnen und Schüler sozioökonomisch benachteiligt sind und 17 % der Lehrkräfte in Schulen, in denen mindestens 10 % der Kinder und Jugendlichen einen Migrationshintergrund haben. In: [OECD TALIS 2018 Ergebnisse \(Band II\): „Lehrkräfte und Schulleitungen genießen hohe Wertschätzung“](#).

⁵³ Im OECD-Durchschnitt stellen Frauen 97 % der Lehrkräfte in der frühkindlichen Bildung und 82 % der Lehrkräfte in der Primarstufe. In der Sekundarstufe sinkt der Frauenanteil auf 63 % und unter den Hochschullehrkräften auf 43 %. In: [OECD Education Indicators in Focus: „Gender imbalances in the teaching profession“](#), 2017. In Dänemark, England (Großbritannien), Frankreich, den Niederlanden, Spanien, Schweden und der Türkei ist die Mehrheit der Lehrkräfte in der Primarstufe weiblich. In England (Großbritannien) und Schweden übersteigt der Anteil der Frauen unter den Lehrkräften in der Primarstufe den Anteil der Frauen unter den Lehrkräften in der Sekundarstufe I um mindestens 15 %, in Frankreich sogar um mindestens 20 %. In Kroatien, Dänemark, Portugal, Slowenien, Schweden und der Türkei ist der Anteil der Frauen unter den Lehrkräften in der Sekundarstufe II um mindestens 4 % niedriger als in der Sekundarstufe I. In: [OECD TALIS 2018 Ergebnisse \(Band II\): „Lehrkräfte und Schulleitungen genießen hohe Wertschätzung“](#).

⁵⁴ „Im Sinne dieses Übereinkommens umfasst der Begriff „Kollektivverhandlungen“ alle Verhandlungen, die zwischen einem Arbeitgeber, einer Gruppe von Arbeitgebern oder einem oder mehreren Arbeitgeberverbänden einerseits und einem oder mehreren Arbeitnehmerverbänden andererseits stattfinden, um a) die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen festzulegen und/oder b) die Beziehungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern zu regeln und/oder c) die Beziehungen zwischen Arbeitgebern oder ihren Verbänden und einem oder mehreren Arbeitnehmerverbänden zu regeln.“ In: [IAO-Übereinkommen Nr. 154, Übereinkommen über die Förderung von Kollektivverhandlungen](#), 1981, Art. 2.

⁵⁵ In 8 Bildungssystemen haben Lehrkräfte aufgrund von Kollektivverhandlungen Gehaltserhöhungen erhalten. Die Erhöhung betrug 2 bis 6 % in Schweden (je nach Bildungsstufe und Anzahl der Dienstjahre), 4 bis 5 % in Malta, 3 bis 6 % in Island (mehr als 7 % für Vorschullehrkräfte) und 5 % in Nordmazedonien. In den Niederlanden, Finnland, Slowenien und Norwegen belief sich die Erhöhung auf etwa 2 %. In: [Eurydice-Bericht „Gehälter und Zulagen von Lehrern und Schulleitern in Europa 2018-19“](#).

⁵⁶ [EGBW-Bericht „YOUR TURN! Lehrkräfte für die Gewerkschaftserneuerung“](#), 2020.

⁵⁷ „Die Erfahrungen mit der nationalen Lehrplanreform in Norwegen bestätigen erneut die Bedeutung eines starken sozialen Dialogs, zeigen aber auch, wie wichtig es ist, diesen auf das gesamte Spektrum der Belange auszudehnen, mit denen Lehrkräfte im Berufsleben zu tun haben. Politische Entscheidungen in Lehrplan- und pädagogischen Fragen betreffen nicht nur die Qualität der vermittelten Bildung, sondern auch die Qualität des Arbeitslebens der Lehrkräfte und des sonstigen Bildungspersonals, weshalb sie innerhalb eines auf sozialem Dialog basierenden Rahmens entwickelt werden müssen.“ In: [EGBW-Bericht „YOUR TURN! Lehrkräfte für die Gewerkschaftserneuerung“](#), 2020.

⁵⁸ Die Beschäftigungsbedingungen, einschließlich Arbeitszeit und Vergütung, sind die wesentlichen Themen, die in den meisten Tarifverträgen geregelt werden. In Finnland, den Niederlanden, Schweden und Norwegen sind jedoch auch Kriterien für die Bewertung der Leistung des wissenschaftlichen Personals in die Tarifverträge aufgenommen worden. In: [ILO „Employment terms and conditions in tertiary education“](#), 2018.

⁵⁹ EGBW-Resolution: [Stärkung der Bildungsgewerkschaften: Der Schlüssel zur Förderung von Qualität in der Bildung](#), 2016.

⁶⁰ In: [EGBW-Bericht „YOUR TURN! Lehrkräfte für die Gewerkschaftserneuerung“](#), 2020.

⁶¹ EGBW-Resolution: [Stärkung der Bildungsgewerkschaften: Der Schlüssel zur Förderung von Qualität in der Bildung](#), 2016.

⁶² Eine EGBW-Umfrage unter 62 Bildungsgewerkschaften in der gesamten europäischen Region zeigt die Bandbreite der Erfahrungen mit dem sozialen Dialog im Bildungssektor auf. „Vier von acht nordeuropäischen Befragten gaben an, der soziale Dialog sei über alle vier Elemente hinweg „gut“, während südeuropäische Bildungsgewerkschaften eine sehr hohe Unzufriedenheit äußerten (13 von 16 südeuropäischen Befragten beschrieben ihre Zufriedenheit mit der Konsultation und mit Kollektivverhandlungen/Tarifverträgen als „ungenügend“). Ein spanischer Gewerkschaftsfunktionär kommentierte den sozialen Dialog wie folgt (ähnlich äußerten sich auch Befragte aus Frankreich, Italien, Portugal und Griechenland): „In diesem Land hat sich der soziale Dialog stark verschlechtert. Gewerkschaften werden nicht berücksichtigt und weder in Verhandlungen einbezogen noch konsultiert. Alles wird ohne Dialog durchgesetzt. Während dieser Pandemienmonate wurden wir zu keinen sektoralen Treffen einberufen, und wenn doch, dann nur, um uns über Entscheidungen zu informieren, die bereits ohne Beteiligung der Gewerkschaft getroffen worden waren.“ Mittel- und osteuropäischen Gewerkschaften beurteilen die Lage differenzierter, wobei die Mehrheit der Ansicht ist, dass der soziale Dialog im Großen und Ganzen zufriedenstellend sei (50 % von 20 Befragten aus Osteuropa und knapp die Hälfte der Gewerkschaften in Mitteleuropa). In: [EGBW-Bericht „YOUR TURN! Lehrkräfte für die Gewerkschaftserneuerung“](#), 2020.

⁶³ Es ist nicht klar, inwieweit die Verschlechterung auf die Auswirkungen der Coronaviruspandemie zurückgeführt werden kann. Auf Fragen im Zusammenhang mit der Coronaviruspandemie gaben zwischen 18 % und 29 % der Befragten an, dass der soziale Dialog „gut“ sei. Allerdings lag der Anteil derjenigen, die sich unzufrieden äußerten, über diesen Werten. In diesem Zusammenhang bewerteten 42 % bzw. 47 % der Befragten den Informationsaustausch bzw. die Konsultationen mit „ungenügend“. Ihre Zufriedenheit mit der Zusammenarbeit und gemeinsamen Projekten bzw. mit Kollektivverhandlungen/Tarifverträgen bewerteten die Befragten besser: 57 % bzw. 58 %. In: [EGBW-Bericht „YOUR TURN! Lehrkräfte für die Gewerkschaftserneuerung“](#), 2020.

⁶⁴ Z. B. in Irland und Norwegen. In: [EGBW-Bericht „YOUR TURN! Lehrkräfte für die Gewerkschaftserneuerung“](#), 2020.

⁶⁵ Im OECD-Durchschnitt sind nur 14 % der Lehrkräfte der Meinung, dass die politischen Entscheidungsträger in ihrem Land/ihrer Region ihre Meinung schätzen, und nur 24 % der Lehrkräfte glauben, dass sie die Bildungspolitik beeinflussen können. In: [OECD TALIS 2018 Ergebnisse \(Band II\): „Lehrkräfte und Schulleitungen genießen hohe Wertschätzung“](#).