

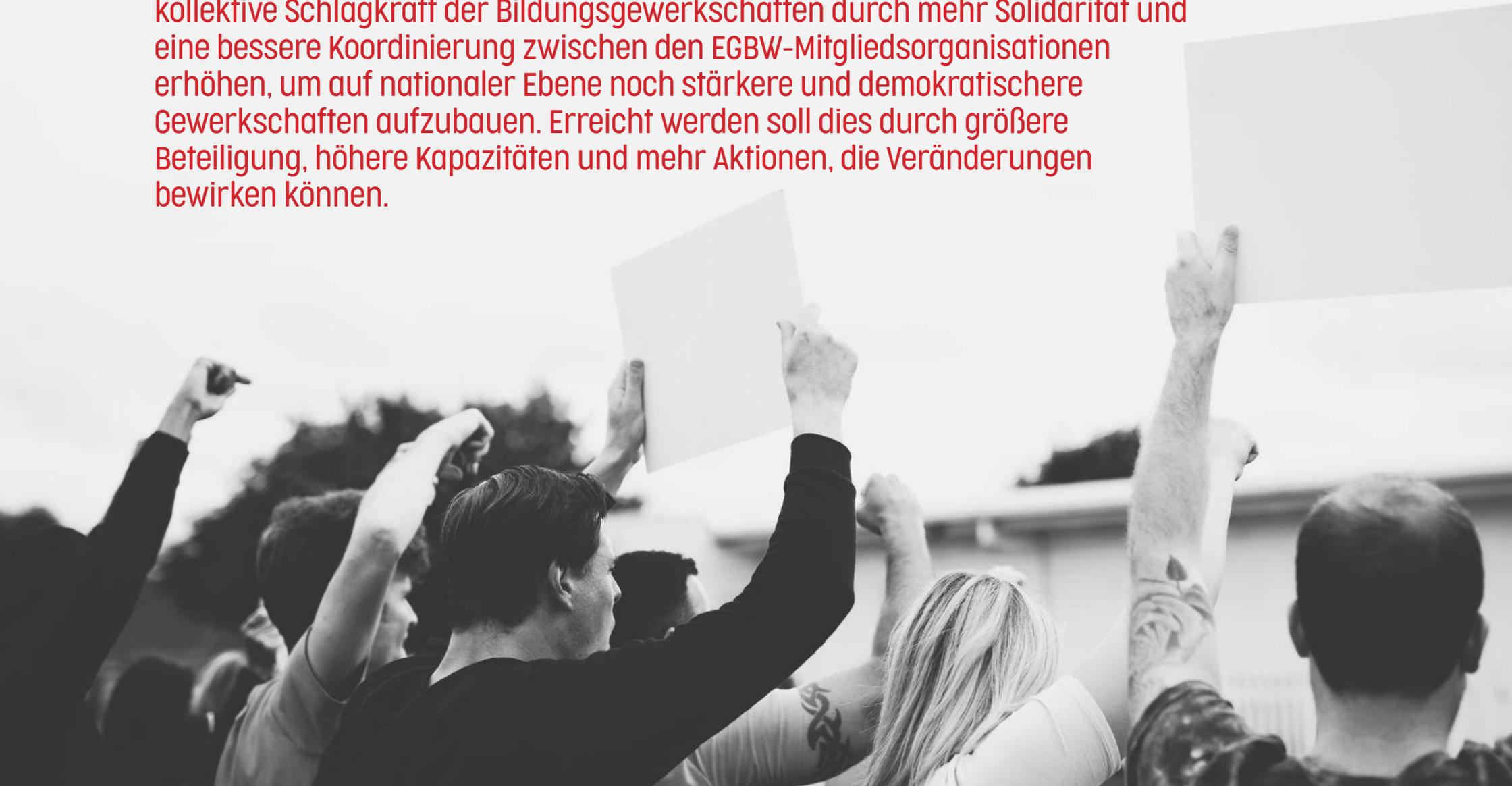


# **EGBW-AKTIONSPLAN**

## ZUR ORGANISIERUNG UND ERNEUERUNG

<b>HINTERGRUND: ALTE UND NEUE HERAUSFORDERUNGEN</b>	<b>4</b>
<b>EGBW-AKTIONSPLAN ZUR ORGANISIERUNG UND ERNEUERUNG</b>	<b>5</b>
WAS „GEWERKSCHAFTSERNEUERUNG“ BEDEUTET: <b>FESTLEGUNG DER PRIORITÄTEN</b>	<b>7</b>
<b>MOTIV 1: ORGANISIERUNG IM DIENST DER GLEICHBERECHTIGUNG: DIE UNTERREPRÄSENTIERTEN MOBILISIEREN</b>	<b>9</b>
<b>MOTIV 2: ORGANISIERUNG RUND UM IDEEN UND KAMPAGNEN</b>	<b>11</b>
<b>MOTIV 3: ORGANISIERUNG RUND UM ARBEIT, GEMEINSCHAFT UND GESELLSCHAFT</b>	<b>14</b>
<b>MOTIV 4: ORGANISIERUNG RUND UM BERUFLICHE FRAGEN</b>	<b>17</b>
<b>ANHANG I SIEBEN HERAUSFORDERUNGEN BEI DER ERNEUERUNG VON BILDUNGSGEWERKSCHAFTEN</b>	<b>21</b>

Der **EGBW-Aktionsplan für Organisation und Erneuerung** will die kollektive Schlagkraft der Bildungsgewerkschaften durch mehr Solidarität und eine bessere Koordinierung zwischen den EGBW-Mitgliedsorganisationen erhöhen, um auf nationaler Ebene noch stärkere und demokratischere Gewerkschaften aufzubauen. Erreicht werden soll dies durch größere Beteiligung, höhere Kapazitäten und mehr Aktionen, die Veränderungen bewirken können.



# HINTERGRUND: ALTE UND NEUE HERAUSFORDERUNGEN

In ganz Europa wird das Arbeitsleben von Lehrkräften und anderen Bildungsbeschäftigten durch gesellschaftliche Veränderungen behindert. Einflussreiche Denk- und Sichtweisen in Bezug auf öffentliche Bildung prägen zunehmend die Art der Arbeit von Lehrkräften und anderen Bildungsbeschäftigten, und hieraus bildet sich dann ein allgemeines Verständnis dessen heraus, was Sinn und Zweck von Bildung ist, welche Ressourcen dafür einzusetzen sind und wie Schulen und andere Bildungseinrichtungen organisiert und geleitet werden sollen.

Die Auswirkungen solcher Denkweisen sind unterschiedlich, je nachdem, ob die Lehrkräfte und anderen Bildungsbeschäftigten über sie mitbestimmen können oder nur passiv von ihnen betroffen sind. Seit vielen Jahren ist der Sozialdialog in all seinen Formen - insbesondere in Gestalt von Tarifverhandlungen - ein wichtiges Instrument dafür, dass die Bildungsgewerkschaften als legitime Vertreter der Lehrkräfte und anderen Bildungsbeschäftigten mit ihrer demokratischen Stimme die öffentliche Bildungspolitik, die Arbeitswelt der Bildungsbeschäftigten und deren Ansehen mitgestalten. Gleichzeitig hat der öffentliche Sektor positiv und wesentlich dazu beigetragen, den Einfluss des privaten, gewinnorientierten Sektors auszugleichen.

In den letzten Jahrzehnten haben die in der bildungspolitischen Debatte und im öffentlichen Dienst vorherrschenden marktwirtschaftlichen Mechanismen und Denkweisen für veränderte Organisationsbedingungen gesorgt, ebenso wie Kürzungen der öffentlichen Investitionen, Deregulierung auf dem Arbeitsmarkt, Liberalisierungstendenzen, Bildungsreformen, Veränderungen durch digitalen Wandel und demografische Trends (einschließlich der Alterung des Bildungspersonals und der AktivistInnen). Darüber hinaus gab es Versuche, den sozialen Dialog und die Möglichkeit der Bildungsbeschäftigten, über ihre Gewerkschaften an politischen Konsultationen teilzunehmen, einzuschränken oder zu untergraben. Diese Entwicklungen stellen für die Bildungsgewerkschaften in Europa tiefgreifende Veränderungen dar. Sie haben für eine stärkere

Belastung der Lehrkräfte und anderen Bildungsbeschäftigten gesorgt und den Druck auf die Gewerkschaften erhöht, Mitgliedern in einer Zeit beistehen zu müssen, in der die organisatorischen Ressourcen vieler Gewerkschaften rückläufig sind.

Viele (wenn auch nicht alle) Bildungsgewerkschaften waren von erodierenden Mitgliederzahlen und einem verminderten Engagement ihrer Mitglieder betroffen. Dies hängt zum Teil mit dem sich verändernden Umfeld zusammen, das die Macht und den Einfluss der Gewerkschaften am Verhandlungstisch möglicherweise schwächt, ebenso wie ihre Fähigkeit, die öffentliche Politik mitzugestalten, wozu auch die Unterstützung einer universellen, freien und qualitativ hochwertigen Bildung gehört. Die geballte Wirkung dieser Trends hat mehrere EGBW-Mitgliedersorganisationen dazu veranlasst, bei der Stärkung ihrer Organisationen auf die wichtigste Kraft zu setzen, die sie haben: ihre gegenwärtige und potenzielle Mitgliederbasis.

In mehreren Ländern/Gewerkschaften bedeutete dies eine Neuausrichtung der gewerkschaftlichen Organisationsfähigkeit, um auch den Bedürfnissen derjenigen gerecht zu werden, die nicht gewerkschaftlich organisiert und oft am Rande des Arbeitsmarktes zu finden sind, und um zudem mit jungen Menschen und anderen unterrepräsentierten Gruppen in Kontakt zu treten, althergebrachte Sichtweisen zu ändern und eine stärkere Präsenz in verschiedenen, aber untrennbar miteinander verbundenen Kontexten zu entwickeln, sowohl im Betrieb als auch in der Gemeinschaft.

In Anbetracht dieser Herausforderungen und Maßnahmen verabschiedete die EGBW-Sonderkonferenz, die vom 27. bis 28. November 2018 in Athen stattfand, die Resolution *Die Zukunft Europas gestalten: die Rolle von Bildungsgewerkschaften*<sup>1</sup>. Die Resolution forderte das EGBW und seine Mitgliedsorganisationen auf, strategischen Debatten und Aktionen zur Organisierung und Erneuerung Priorität einzuräumen.

1

[https://www.csee-etuice.org/images/attachments/RS\\_The\\_Future\\_of\\_Europe\\_The\\_Role\\_of\\_Education\\_Trade\\_Unions\\_ADOPTED.pdf](https://www.csee-etuice.org/images/attachments/RS_The_Future_of_Europe_The_Role_of_Education_Trade_Unions_ADOPTED.pdf)

# EGBW-AKTIONSPLAN ZUR ORGANISIERUNG UND ERNEUERUNG

## Ziele des EGBW-Aktionsplans zur Organisation und Erneuerung:

- Vorlage einer **umfassenden und nachhaltigen Strategie** dafür, dass alle EGBW-Mitgliedsorganisationen in ihren Bemühungen unterstützt werden, innerhalb ihrer Strukturen die Erneuerungs- und Organisationsproblematik anzugehen.
- Durch noch stärkere Bemühungen die **Bildungsgewerkschaften in die Lage versetzen**, ihre vorhandenen Mitglieder und/oder die innerhalb der Gewerkschaft marginalisierten Gruppen zu erreichen und gleichzeitig auf nicht organisierte Lehrkräfte und andere Bildungsbeschäftigte zuzugehen, und darüber hinaus auch in das weitere gewerkschaftliche Umfeld und zu anderen Menschen in der Bildungsgemeinschaft vorzudringen, die die Vision, den Zweck und den Beitrag einer freien, universellen, öffentlichen und qualitativ hochwertigen Bildung für die Entwicklung gerechterer, fairer und demokratischer Gesellschaften teilen.
- **Aufrechterhaltung eines dauerhaften und aktiven internen Dialogs** zwischen den EGBW-Mitgliedsorganisationen darüber, was Bildungsgewerkschaften tun können, um den Bildungsbeschäftigten zu ihrem Recht zu verhelfen, sich zu organisieren und zu schützen, eine gemeinsame Vision zu teilen und eigene Anforderungen an eine qualitativ hochwertige Bildung zu formulieren. Dies erfordert den Aufbau der individuellen Fähigkeit der Mitglieder, kollektiv zu handeln und sich innerhalb der Gewerkschaft zu engagieren, um Fortschritte zu erzielen und durch Vernetzung und Informationsaustausch gemeinsam als europäische Bewegung zu wachsen.

Der Aktionsplan knüpft an die frühere Arbeit des EGBW im Rahmen des Projekts *„Your Turn! Lehrkräfte für die Gewerkschaftserneuerung“* (VS/2018/0358) an. Zwischen 2018 und 2020 versammelte das Projekt EGBW-Mitgliedsorganisationen an einem Tisch, wo Herausforderungen, begriffliche Fragen und prioritäre Bereiche für die gemeinsame Arbeit auf europäischer und nationaler Ebene erörtert werden sollten, damit die Gewerkschaften im Hinblick auf Mitgliederwerbung, Organisationsgrad, Engagement und Aktivismus - stets unter Berücksichtigung nationaler Organisationskulturen und -traditionen - wachsen können. Berücksichtigt werden außerdem die im Rahmen der Projektarbeit durchgeführten und im Bericht **„Your Turn! Lehrkräfte für die Gewerkschaftserneuerung“**<sup>2</sup> ausführlich dargestellten Forschungsarbeiten, das anschließende **„Handbuch zur kritischen Reflexion“**<sup>3</sup> mit Tools für kontextbezogene Überlegungen zu einem Rahmen für transformative Gewerkschaftsarbeit, die **„Workshop-Methodik“**<sup>4</sup>, die einige während der Projektlaufzeit durchgeführte Bildungsaktivitäten für im Wandel begriffene Gewerkschaften beschreibt, und das **„Kommunikations-Kit“** zur Mobilisierung von Engagement, Online-Aufklärungsarbeit und einem nachhaltigen länderübergreifenden Austausch innerhalb der EGBW-Familie.

2 [https://www.csee-etu.org/images/attachments/ResearchReport\\_YourTurn-DE.pdf](https://www.csee-etu.org/images/attachments/ResearchReport_YourTurn-DE.pdf)  
3 [https://www.csee-etu.org/images/attachments/Handbook\\_YourTurn.pdf](https://www.csee-etu.org/images/attachments/Handbook_YourTurn.pdf)  
4 [https://www.csee-etu.org/images/attachments/Methodology\\_YourTurn-DE.pdf](https://www.csee-etu.org/images/attachments/Methodology_YourTurn-DE.pdf)

Der Aktionsplan zur Organisation und Erneuerung **ist keine Blaupause für die gewerkschaftliche Erneuerung**. Der nationale Kontext und die nationale Kultur prägen die Art, wie Gewerkschaften agieren, und jede Gewerkschaft, die bereit ist, sich auf einen Erneuerungsprozess einzulassen, wird dabei ihren eigenen Weg gehen. Der Aktionsplan sollte als Instrument verstanden werden, das die EGBW-Mitgliedsorganisationen bei ihrem Reflexions- und gegenseitigen Lernprozess, ob national oder länderübergreifend, unterstützt.

Um diese Verpflichtung auf lokaler, nationaler und regionaler Ebene in die Tat umzusetzen, ist eine **länderübergreifende Verantwortung für gegenseitige Unterstützung** von zentraler Bedeutung. Eine verstärkte Zusammenarbeit zwischen den EGBW-Mitgliedsorganisationen wird mehr Fortschritt generieren. Die Stärkung der einzelnen Organisation kommt der Stärkung aller zugute.

Die Umsetzung des EGBW-Aktionsplans zur Organisation und Erneuerung erfordert ein geschlossenes Vorgehen der BildungsmitarbeiterInnen, dessen Erfolg davon abhängt, ob es gelingt, für **einen gemeinsamen Zweck und gemeinsame Aktionen** durch die Bildungsgewerkschaften die Unterstützung der Lehrkräfte und anderen Bildungsbeschäftigten sowie der Gemeinschaften, in denen sie tätig sind, zu gewinnen. Es braucht ein starkes Engagement, um eine Sichtweise zu erschüttern, die nach einem Jahrzehnt der Wirtschaftskrise von einer Sparsamkeits-

rhetorik und einem geschäftlichen Effizienzdenken geprägt ist, die die Rolle des Einzelnen und des persönlichen Ehrgeizes auf Kosten sozialer Bestrebungen, gemeinsamer Aktionen und Solidarität in den Vordergrund stellen. Aus dieser Perspektive gibt es **in allen Bereichen der EGBW-Arbeit** und auf allen **Schwerpunktfeldern des EGBW** etwas zu tun, was insbesondere Folgendes einschließt:

- Menschenwürdige Arbeit, Qualitätsanforderungen und Beschäftigungsbedingungen in der Bildung
- Sozialer Dialog, Tarifverhandlungen und Gewerkschaftsrechte
- Gleichberechtigung
- Bildungsfachleute
- Kampagnen für eine qualitativ hochwertige Bildung für alle und gegen die Privatisierung und Kommerzialisierung des Bildungswesens

Auf europäischer Ebene verpflichtet sich das EGBW, die Umsetzung dieses Aktionsplans und die Aktivitäten, die zur Erneuerung der Gewerkschaften auf allen Ebenen unternommen werden, **regelmäßig zu überwachen**.



# WAS „GEWERKSCHAFTSERNEUERUNG“ BEDEUTET: FESTLEGUNG DER PRIORITÄTEN

Gewerkschaftserneuerung kann definiert werden als Prozess des „Aufbaus der Organisation von innen heraus durch das Engagement und die Entwicklung ihres Mitgliederbestandes“<sup>5</sup>. Bascia und Stevenson (2017), die in den Mitgliedern den Motor für Veränderungen sehen, gehen in der Betrachtung der Organisationsarbeit über den vorhandenen Mitgliederbestand hinaus und beschreiben das strategische Engagement für den Gewerkschaftsaufbau als aus vier Schlüsseldimensionen bestehend:

- Aufbau der gewerkschaftlichen Mitgliederbasis
- Beteiligung und Engagement der Mitglieder stärken
- Aufbau der Fähigkeiten und Kompetenzen der Mitglieder zur gewerkschaftlichen Organisation und Führung
- Aufbau des Engagements der Mitglieder und ihres Gefühls der Zugehörigkeit zur Gewerkschaft

Die während des Projekts durchgeführte Forschung, die auf den Erfahrungen und dem Austausch zwischen den EGBW-Mitgliedsorganisationen basiert, fügt dem Begriff der gewerkschaftlichen Erneuerung eine neue Dimension hinzu:

- Aufbau von Aktivitäten und Aktionen [die einen Wandel herbeiführen sollen]

Während der vier Sitzungen, an denen mehr als hundert VertreterInnen von EGBW-Mitgliedsorganisationen aus ganz Europa teilnahmen, wurde über die Hauptmerkmale der gewerkschaftlichen Erneuerung debat-

tiert. Die TeilnehmerInnen erörterten die wichtigsten Herausforderungen für die gewerkschaftliche Erneuerung und stellten dabei verschiedene organisatorische Ansätze in den Mittelpunkt, die der Erweiterung der kollektiven Kapazitäten und der in und durch Bildungsgewerkschaften stattfindenden Aktionen dienen und es den Gewerkschaften ermöglichen, zum Nutzen aller Beschäftigten im Bildungssektor und der Bildungsgemeinschaft zu wachsen.

**Der Aktionsplan basiert auf den folgenden Schlüsselmotiven:**

1. ORGANISIERUNG IM DIENST DER GLEICHBERECHTIGUNG: **DIE UNTER-REPRÄSENTIERTEN MOBILISIEREN**
2. ORGANISIERUNG RUND UM **IDEEN UND KAMPAGNEN**
3. ORGANISIERUNG RUND UM **ARBEIT, GEMEINSCHAFT UND GESELLSCHAFT**
4. ORGANISIERUNG RUND UM **BERUFLICHE FRAGEN**

Diese vier Motive wurden von den EGBW-Mitgliedsorganisationen während der Projektaktivitäten als vorrangige Aufgabenfelder benannt. Sie hängen mit den „sieben Herausforderungen bei der Erneuerung der Gewerkschaften“ nach Bascia & Stevenson (2017) zusammen, die in der Tabelle im Anhang dieses Aktionsplans zusammengefasst sind. Sie sind keineswegs erschöpfend, denn die Herausforderungen, auf die eine Bildungsgewerkschaft treffen kann, hängen vom Kontext ab, in dem die Gewerkschaft arbeitet.

5

N. Bascia and H. Stevenson, Organising teaching: Developing the power of the profession, 2017, Education International

Die Empfehlungen zu jedem Motiv sind in Teilrubriken für ergänzende Maßnahmen **auf europäischer und nationaler Ebene** unterteilt. Die Teilrubriken für die Maßnahmen, die den Erneuerungs- und Organisierungsprozess zum Aufbau gewerkschaftlicher Macht fördern sollen, tragen folgende Überschriften:

- **Den Kontext analysieren und die Stoßrichtung festlegen**
- **Den Wandel durch offene Kommunikation und Engagement demokratisch gestalten**
- **Durch Bildung Umdenken und Kompetenzentwicklung ermöglichen**

Die Handlungsempfehlungen sollen sich auf die kontextspezifischen Herausforderungen und Traditionen beschränken, die jeweils die individuellen Erfahrungen der Gewerkschaften prägen. Sie schlagen potenzielle und praktische Maßnahmen vor, die die Bildungsgewerkschaften in ihrer Fähigkeit stärken können, Veränderungen herbeizuführen und Synergien auf europäischer Ebene zu entwickeln, um im Erneuerungsprozess auch solche gemeinsamen Herausforderungen anzugehen, die ihren Ursprung in einem größeren Kontext haben. Die Empfehlungen wurden auf der EGBW-Konferenz „Du bist am Zug! Lehrkräfte für die Gewerkschaftserneuerung“ am 23. und 24. September 2020 in Brüssel zur Stellungnahme und als Diskussionsgrundlage vorgelegt.



# ORGANISIERUNG IM DIENST DER GLEICHBERECHTIGUNG: DIE UNTERREPRÄSENTIERTEN MOBILISIEREN

Gleichheit in der Gesellschaft, in der Bildung und auf dem Arbeitsmarkt ist ein Grundwert für die Gewerkschaftsbewegung. Trotz eines breiten Konsenses darüber, dass Vielfalt in der Gesellschaft einen Mehrwert darstellt, ist es innerhalb der Gewerkschaftsstrukturen immer noch gängige Praxis, Gewerkschaftsmitglieder so zu behandeln, als wären sie eine homogene Gruppe, die nur gemeinsame Interessen kennt. Es besteht die Gefahr, dass die Gewerkschaften die Vielfalt der Belegschaft schon in ihren eigenen Strukturen nicht erkennen, wodurch verkannt wird, wie sehr der Status mancher ArbeitnehmerInnen sich im Verhältnis zu dem anderer Beschäftigten verschlechtern kann. Einige Gruppen innerhalb des Lehrberufs, z.B. junge Lehrkräfte und Bildungsbeschäftigte, Personen mit Teilzeit- oder Kurzzeitverträgen, MigrantInnen, Frauen, Minderheiten oder LGBTQI laufen Gefahr, in allen Belangen der gewerkschaftlichen Organisationsarbeit an den Rand gedrängt oder zu wenig repräsentiert zu werden, was die Fragmentierung des Arbeitsmarktes und der Gesellschaft widerspiegelt und vertieft. Wie der Bruch überbrückt werden kann, der sich aus diesen Tendenzen zur besseren Vertretung und Vernetzung und zur Gewinnung der gewerkschaftlich nicht organisierten Randgruppen ergibt, ist eine zentrale Frage, die bei der Stärkung der Bildungsgewerkschaften berücksichtigt werden muss.

## HERAUSFORDERUNGEN

- Formelle und informelle Strukturen weiterentwickeln
- Demokratisches Engagement aufbauen
- Den Beruf horizontal und vertikal vernetzen
- Innerhalb und außerhalb der Gewerkschaft arbeiten (Allianzen bilden)

## STRATEGIEN ZUR PROBLEMLÖSUNG

Die Förderung von Vielfalt, Gleichberechtigung und Solidarität im Bildungswesen, auf dem Arbeitsmarkt und in der Gesellschaft sind für die Gewerkschaftsbewegung sowohl Ziel als auch Grundprinzip. Durch das Ansprechen von Punkten, die Ungleichheiten verringern können (einschließlich struktureller und kultureller Veränderungen in der Organisation selbst) wollen die Bildungsgewerkschaften sicherstellen, dass bestimmte Gruppen, die vielleicht unterrepräsentiert sind, sich voll und ganz an der Organisation beteiligen, wodurch die Gesellschaft positiv verändert wird.

## DAS EGBW UND SEINE MITGLIEDSORGANISATIONEN SIND AUFGEFORDERT, FOLGENDES ZU TUN:

### Den Kontext analysieren und die Stoßrichtung festlegen

- Beobachten und Analysieren von Tendenzen in der Zusammensetzung der Gewerkschaftsmitgliederbestände im Bildungswesen, auch im Hinblick auf Organisationsgrad, Zusammensetzung nach Alter, Geschlecht, ethnischen Gruppen und Beschäftigungsstatus sowie zu allgemeinen Diversitätsfragen.
- Sammeln von Daten dazu, welche Faktoren bestimmte, möglicherweise unterrepräsentierte Gruppen entmutigen oder abhalten, einer Gewerkschaft beizutreten oder in ihr aktiv zu werden und wie solche Faktoren ausgeschaltet werden können, sowie Daten zu den Bereichen, in denen die Mitgliederzahl wächst oder abnimmt oder in denen die Mitgliederwerbung schwierig ist

- Bei der Analyse der Vielfalt soll ein breiter Ansatz gewählt werden.

### **Den Wandel durch offene Kommunikation und Engagement demokratisch gestalten**

- Sammeln von Erfahrungen und Fördern von Reflexion und gegenseitigem Lernen, ebenso wie Unterstützen des Austauschs zwischen den Bildungsgewerkschaften in Europa, was Informationen, Strategien und Praktiken zur Organisation unterrepräsentierter LehrerInnen und anderer Bildungsbeschäftigter anbelangt
- Fördern gemeinsamer Initiativen in Bereichen wie prekärer Beschäftigung und der Kampagne für menschenwürdige Arbeit, hochwertige Beschäftigungsbedingungen und Gleichberechtigung, um die Politik mit der Organisationsarbeit zu verknüpfen
- Erörtern von Anwerbsfragen auf allen Ebenen der Organisation, möglichst auch unter Ausarbeitung strategischer Pläne hierzu
- Gelegenheiten und Raum für die Selbstorganisation unterrepräsentierter Gruppen und Strukturen schaffen, die es den Mitgliedern ermöglichen, ihre eigenen Prioritäten und Arbeitsweisen zu bestimmen
- Die Bindung unterrepräsentierter Gruppen an gewerkschaftliche Strukturen, ihre Beteiligung innerhalb der Strukturen und ihre Bereitschaft, sich für diese demokratisch zu engagieren stärken, indem man die Fähigkeit dieser Gruppen zu kollektivem, kohärentem und effektivem Handeln und zur Mobilisierung erhöht (u.a. durch formelle und informelle Netzwerke sowie durch zielgerichtete Kommunikationsstrategien und ein breit gefächertes Portfolio von Werkzeugen)

- Die Vorteile von IKT-Werkzeugen nutzen, um innerhalb und außerhalb der vorhandenen Mitgliederbasis auch die breitere Gemeinschaft zu erreichen; die digitale Beteiligung und das Engagement derjenigen erweitern, die in den Gewerkschaftsstrukturen, -sitzungen und -aktivitäten unterrepräsentiert sind; und eine Kultur der Einbeziehung derjenigen Lehrkräfte und anderen Bildungsbeschäftigten fördern, die innerhalb der Gewerkschaft vielleicht weniger aktiv sind
- Einführen spezieller Regelungen zur erleichterten Teilnahme an bildungsgewerkschaftlicher Arbeit für unterrepräsentierte Gruppen (Jugendliche, prekär Beschäftigte, Frauen usw.)
- Benennen von Themen, die für unterrepräsentierte Gruppen relevant sind, und Einbeziehung dieser Themen in die Abläufe des sozialen Dialogs sowie Ausarbeiten einer umfassenden Verhandlungsagenda, um sicherzustellen, dass unterrepräsentierte Gruppen darin vertreten sind und dass ihre Rechte und vertraglichen Absicherungen gewahrt bleiben
- Zusammenarbeit und Austausch nützlicher Praktiken innerhalb der Gewerkschaftsbewegung und mit anderen Akteuren (z.B. NGOs, Bürger- und Menschenrechtsorganisationen)

### **Durch Bildung Umdenken und Kompetenzentwicklung ermöglichen**

- Organisieren von gewerkschaftlichen Aus- und Weiterbildungsprogrammen und Austauschmaßnahmen zur Förderung der Vielfalt innerhalb der Gewerkschaftsstrukturen
- Bereitstellung von Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten für unterrepräsentierte Gruppen
- Durch gewerkschaftliche Aus- und Weiterbildung Fähigkeiten und Kompetenzen sowie Aktivitäten der Mitglieder fördern, um die vielfältigen Bedürfnisse von Lehrkräften und anderem Bildungspersonal besser zu verstehen, und um außerdem Gleichstellungsfragen in der gewerkschaftlichen Politik und Praxis anzusprechen, sich dafür einzusetzen und diese Fragen innerhalb der Bildungsgemeinschaft und der größeren Gesellschaft besser zu kommunizieren.

# ORGANISIERUNG RUND UM IDEEN UND KAMPAGNEN

Das breite Spektrum an gewerkschaftlichen Aktionen und Kampagnen ist tief in den nationalen gewerkschaftlichen Bildungspraktiken, Organisationskulturen und -traditionen verwurzelt und in spezifische organisatorische und institutionelle Strukturen und Ressourcen eingebettet. In weiten Teilen Europas haben jedoch ein Jahrzehnt der Sparmaßnahmen bei der Finanzierung des öffentlichen Bildungswesens und die Dominanz marktwirtschaftlicher Mechanismen und Denkweisen in der Bildungspolitik, ebenso wie Angriffe auf Tarifverhandlungen und auf Rolle und Status der Gewerkschaften als repräsentative Stimme der PädagogInnen in der Gesellschaft, das Bild beschädigt, das die öffentliche Meinung sich von den Gewerkschaften, dem öffentlichen Dienst und den Beschäftigten des öffentlichen Sektors macht, was auch zur „Entmobilisierung“ aktiver Mitglieder, zur verringerten Wirksamkeit traditioneller Arbeitskampfmaßnahmen (z.B. Streiks zu Tarifverhandlungsfragen) und zu sinkendem Vertrauen in die menschliche Solidarität und in kollektives Handeln geführt hat.

Jahrzehntelang wurde die weit verbreitete Anschauung, lieber individuelle und individualisierte Lösungen als kollektive Aktionen und Solidarität zu fördern, als der einzig gangbare Weg propagiert. Die Erneuerungsbestrebungen lassen sich nicht von der Arbeit trennen, althergebrachte Sichtweisen so zu ändern, dass die Werte und Hoffnungen der Bildungsgewerkschaften auf soziale Gerechtigkeit, Solidarität und Nachhaltigkeit als vernünftige Lösungen für die Herausforderungen und Krisen, mit denen Pädagogen, die Schulgemeinschaft und die Bürger konfrontiert sind, sichtbar werden.

## HERAUSFORDERUNGEN

- Organisation rund um eine Idee: alte Sichtweisen neu erzählen
- Aufbau an der Basis

## STRATEGIEN ZUR PROBLEMLÖSUNG

Für den Erfolg in einem zunehmend aggressiven Umfeld, der eine Verschiebung der Machtverhältnisse und die Änderung jahrzehntelang vorherrschender marktgläubiger Sicht- und Denkweisen erfordert, reichen traditionelle Gewerkschaftskampagnen nicht aus. Eine Verschiebung im öffentlichen Diskurs muss sich entlang der strategischen und weitgespannten Narrative entwickeln, die in den Bedürfnissen gesellschaftlicher Gruppen verwurzelt sind, und gleichzeitig mit der Mobilisierung der Gewerkschaftsmitglieder als kollektiver Ressource einhergehen. Der Aufbau gemeinsamer Alternativen und die Rolle als den Wandel gestaltende Akteure erfordern die Einbeziehung von Lehrkräften und anderen Bildungsbeschäftigten in pädagogische und bildungsbezogene Prozesse, die überhaupt die Grundlage für jede Veränderung bilden.

### **DAS EGBW UND SEINE MITGLIEDSORGANISATIONEN SIND AUFGEFORDERT, FOLGENDES ZU TUN:**

#### **Den Kontext analysieren und die Stoßrichtung festlegen**

- Sammeln von Daten und Analysieren von Tendenzen dazu, welche Machtstrukturen auf globaler, regionaler, nationaler und lokaler Ebene vorliegen und wie sich diese auf die Arbeitswelt von LehrerInnen und anderem Bildungspersonal sowie auf die relative Position der Gewerkschaften bei der Absicherung erzielter Fortschritte auswirken
- Sammeln von Daten und Analysieren von gewerkschaftlichen Kommunikationsnetzwerken, Instrumenten und Strategien (mitsamt den Stärken und Schwächen, die sich aus dem verstärkten Einsatz von IKT-Kommunikationsmitteln in Gewerkschaftskontexten ergeben)

#### **Den Wandel durch offene Kommunikation und Engagement demokratisch gestalten**

- Sammeln von Erfahrungen und Fördern von Reflexion und gegenseitigem Lernen, ebenso wie Unterstützen des Austauschs zwischen den Bildungsgewerkschaften in Europa, was Informationen, Strategien und Praktiken zur Organisation rund um eine Idee herum anbelangt
- Fördern des Austauschs und der Reflexion über konkurrierende Weltanschauungen und Praktiken in der öffentlichen Bildung in Europa, um das Bewusstsein und Verständnis für verschiedene Herausforderungen, Kontexte und Identitäten zu stärken

- Raum für demokratisches Engagement in Gewerkschaftsstrukturen auf allen Ebenen schaffen, um Strategien zu erörtern und eine größere Beteiligung aufzubauen
- Ermunterung zur aktiven Teilnahme an globalen und europäischen Gewerkschaftskampagnen im Bildungsbereich und Förderung einer aktiven Rolle in der länderübergreifenden Arbeit
- Lehrkräfte und andere Bildungsbeschäftigte die innerhalb der Gewerkschaft organisiert sind, dabei fördern, sich direkt bei europäischen und internationalen Treffen zu engagieren, um auf gleichgelagerte Herausforderungen des Berufsstandes aufmerksam zu machen und Solidarität auf breiter Front aufzubauen
- Aufbau eines nachhaltigen Netzwerks von gewerkschaftlichen Bildungskommunikatoren
- Durch strategischen Einsatz sozialer Medien die Mitglieder zur Teilnahme an länderübergreifenden Kampagnen ermuntern und durch Einbinden internationaler Dimensionen in nationale Kampagnen die Chancen für eine erfolgreiche Lobbyarbeit von Politikern und Entscheidungsträgern erhöhen
- Fördern des digitalen Aktivismus, um eine stärkere Beteiligung und Unterstützung für Aufrufe und Kampagnen der Bildungsgewerkschaften zu bekommen und für demokratisches Engagement mehr Raum zu schaffen, indem die Vorteile von IKT-Werkzeugen genutzt und Menschen innerhalb und außerhalb der vorhandenen Mitgliederbasis erreicht werden
- Sich noch stärker bemühen, die öffentliche Debatte zu bereichern und sich um Ideen und Werte herum zu organisieren, die Mitglieder und Ressourcen inspirieren und mobilisieren können durch eine langfristige Vision, eine klare Botschaft und eine verbesserte Kommunikation über Bildung als öffentliches Gut innerhalb der Bildungsgemeinschaft und der breiteren Gesellschaft



- Zusammenarbeit und gemeinsame Aktionen mit der breiteren Gewerkschaftsbewegung, der Bildungsgemeinschaft und der Gesellschaft insgesamt anstreben, um für die größeren Herausforderungen, welche die Gesellschaft und mit ihr das Bildungswesen betreffen (z.B. in puncto Menschen-, Bürger- und Gewerkschaftsrechte, LGBTQI-Rechte), zu sensibilisieren und Unterstützung aufzubauen.

### Durch Bildung Umdenken und Kompetenzentwicklung ermöglichen

- Gewerkschaftliche Aus- und Weiterbildungsprogramme zur Förderung des Mitgliederaktivismus (Programme zum Aufbau von AktivistInnen) und zur Entdeckung und Entwicklung künftiger Führungspersönlichkeiten organisieren
- Entwickeln gewerkschaftlicher Aus- und Weiterbildungsprogramme zu allgemeineren sozioökonomischen Fragen und zu Denkweisen und Annahmen, die die Bildung prägen, sowie dazu, welche Alternativen es zu vorherrschenden Sichtweisen gibt
- Führungskompetenzen und Selbstvertrauen der Mitglieder sowie ihre Fähigkeiten als OrganisatorInnen und überzeugende MittlerInnen ausbauen, so dass in der Lage sind, die Auswirkungen nationaler und internationaler politischer Entwicklungen am Arbeitsplatz zu erkennen und zu interpretieren, Gewerkschaftskämpfe am Arbeitsplatz und in den gesellschaftlichen Gruppen in den übergeordneten Kontext der Bekämpfung vorherrschender Sichtweisen einzuordnen und andere zu ermutigen, am Arbeitsplatz, in der Gemeinschaft und in der Gesellschaft Veränderungen herbeizuführen
- Entwickeln von Fertigkeiten im Umgang mit IKT-Medien und Instrumenten für gewerkschaftliche Kommunikation und Kampagnen

# ORGANISIERUNG RUND UM ARBEIT, GEMEINSCHAFT UND GESELLSCHAFT

Ausgehend von Kernanliegen, die in verschiedenen Ländern unterschiedlich aussehen können, besteht dennoch bei jeder Dimension der gewerkschaftlichen Erneuerung der springende Punkt darin, dass die Kapazitäten und die Präsenz der Gewerkschaft am Arbeitsplatz selbst aufgebaut werden müssen. Ob in FkB-Einrichtungen, Schulen, Ausbildungszentren, Hochschulen oder anderen Bildungsinstitutionen, die Probleme im Zusammenhang mit Ungleichheit, Zersplitterung, managerähnlichen Führungsstilen, Autonomie, Wettbewerb, Misstrauen und Arbeitsplatzqualität sind im Bildungswesen und in der Gesellschaft präsent. Sie spiegeln sich in ihrer ganzen Komplexität und Heterogenität am Arbeitsplatz wider. Wo eine betriebliche Vertretung existiert, kann der Einfluss einer seriösen Gewerkschaft zusammen mit dem Engagement, der Beteiligung und dem Einsatz des Bildungspersonals innerhalb der Gewerkschaft wachsen. Die innerbetrieblichen VertreterInnen wiederum können zwischen den Mitgliedern, den nicht organisierten LehrerInnen und Bildungsbeschäftigten und den Gewerkschaftsstrukturen als lebendige Bindeglieder fungieren.

Die **Organisierung am Arbeitsplatz** ist eng mit der **Organisierung in der Gemeinschaft** verbunden. Engagierte, einsatzfreudige und aktive Lehrkräfte und Bildungsbeschäftigte spielen auch außerhalb der schulischen Einrichtungen in ihrer jeweiligen Gemeinschaft eine zentrale Rolle. Ihr Arbeitsplatz ist zwangsläufig auch der Ort, an dem die Beziehungen zu Eltern, Familien und dem Gemeinwesen sich zum Wohle der SchülerInnen und ihrer Ausbildung bündeln.

## HERAUSFORDERUNGEN

- Aufbau an der Basis
- Den Beruf vernetzen
- Organisierung rund um eine Idee: alte Sichtweisen neu erzählen
- Allianzen bilden (durch Arbeit innerhalb und außerhalb der Gewerkschaft)

## STRATEGIEN ZUR PROBLEMLÖSUNG

Trotz der Herausforderungen, die sich vor allem dann ergeben können, wenn Gewerkschaften mit anderen Gewerkschaften um Mitglieder und deren Vertretung konkurrieren, ist der Aufbau der gewerkschaftlichen Präsenz am Arbeitsplatz und die Zusammenarbeit mit dem Gemeinwesen von entscheidender Bedeutung, wenn es darum geht, das Vereinigungsrecht der PädagogInnen dafür zu nutzen, die Würde und Qualität der Arbeit besser zu schützen, alternative Sichtweisen im bildungspolitischen Rahmen voranzubringen oder ungleiche Machtverhältnisse durch den Aufbau von Mobilisierungsmacht zu bekämpfen. Die Überwindung isoliert arbeitender Einheiten und die Schaffung von Gelegenheiten zur Teilnahme an Gesprächen über die Anliegen von Lehrkräften und anderen Bildungsbeschäftigten, über die Ziele der Gewerkschaft und darüber, wie sie erreicht werden können, sind ein grundlegendes Element der Gewerkschaftsdemokratie. Auf diese Weise sind die Bildungsgewerkschaften auch aktiv daran beteiligt, am Arbeitsplatz um Solidarität und Vertrauen zu werben und gehen in der Bildungsgemeinschaft und in der Gesellschaft breitere Bündnisse und Koalitionen ein, um zur Sicherung der Gewerkschaftsziele beizutragen.

**DAS EGBW UND SEINE MITGLIEDSORGANISATIONEN SIND AUFGEFORDERT, FOLGENDES ZU TUN:**

**Den Kontext analysieren und die Stoßrichtung festlegen**

- Analysieren der Beziehungen im Gemeinwesen (Eltern, Schüler, Arbeitgeber usw.), um die Machtverhältnisse zu durchschauen und herauszufinden, wie Schief lagen am effektivsten bekämpft werden können

**Den Wandel durch offene Kommunikation und Engagement demokratisch gestalten**

- Sammeln von Erfahrungen und Fördern von Reflexion und gegenseitigem Lernen, ebenso wie Unterstützen des Austauschs zwischen den Bildungsgewerkschaften in Europa, was Informationen, Strategien und Praktiken zur Organisation in unterschiedlichen Kontexten anbelangt
- Fördern gemeinsamer Initiativen und des Austauschs von GewerkschaftsvertreterInnen innerhalb des EGBW, um von Kollegen über die Organisation in verschiedenen Kontexten zu lernen
- Fördern einer Kultur des Organisierens, die auf der niedrigsten organisatorischen Stufe (Arbeitsplatz) ansetzt, um das Bewusstsein dafür zu fördern, dass alle BildungsmitarbeiterInnen Schlüsselakteure in ihrer Gemeinschaft sind und die Hauptvoraussetzung für den Erfolg in der Motivation der Lehrkräfte und der anderen Bildungsbeschäftigten liegt, in den Schulen und Bildungseinrichtungen sowie in der Gemeinschaft, in der sie leben, gemeinsam zu handeln.

- Aufbau der gewerkschaftlichen Präsenz und des Dialogs an der Basis der Organisation (in der Regel am Arbeitsplatz) durch Fördern regelmäßiger Treffen zwischen Mitgliedern, innerbetrieblichen VertreterInnen und PädagogInnen zu beruflichen/wirtschaftlichen Belangen, Problemen und Fragen, die in der Gemeinschaft auftreten könnten
- Nutzen der Vorteile von IKT, um von innerhalb und außerhalb der bestehenden Mitgliederbasis zu breiteren Gesellschaftsschichten vorzudringen, um mehr Beteiligung und Engagement zu erreichen, um eine Kultur der Integration zu fördern und um für die Schulen und Bildungseinrichtungen rund um die Gemeinschaft Unterstützung zu suchen und anzubieten.
- Bewerten der Vorteile des Abhaltens hybrider Sitzungen, bei denen der Einsatz von IKT den Teilnehmerkreis erweitern kann (ohne die Bedeutung von persönlichen Treffen abwerten zu wollen)
- Die Rolle der innerbetrieblichen VertreterInnen überdenken, damit die Verbindung zwischen der Gewerkschaft, den Mitgliedern, AktivistInnen und der Gemeinschaft (SchülerInnen, Eltern, NGOs usw.) im Hinblick auf gemeinsame Ziele gestärkt wird
- Aufbau von Solidarität im gesamten Berufsstand und in allen Bildungssektoren durch das Schaffen von Raum für die Selbstorganisation und durch Aufwenden von Zeit und Ressourcen für das Erörtern und Verstehen der verschiedenen Herausforderungen, damit man sich auf grundlegende gewerkschaftliche Solidaritätsprinzipien und -werte einigen kann
- Sich mit der breiteren Gemeinschaft über die Grundursachen für Ungleichheiten im Bildungswesen und in der Gesellschaft austauschen, um Fragmentierung, Segregation und Isolation zu bekämpfen und Einheit, Solidarität und kollektives Handeln zu stärken
- Koalitionen bilden und Bündnisse mit anderen relevanten Akteuren innerhalb der Bildungsgemeinschaft stärken

### Durch Bildung Umdenken und Kompetenzentwicklung ermöglichen

- Organisieren von gewerkschaftlichen Aus- und Weiterbildungsprogrammen, um Selbstvertrauen, Führungsqualitäten und Organisierungsgeschick von innerbetrieblichen VertreterInnen am Arbeitsplatz sowie die Gewerkschaftsdemokratie auf allen Ebenen zu fördern
- Organisieren von gewerkschaftlichen Aus- und Weiterbildungsprogrammen, um Verhandlungskompetenzen zu verbessern und sicherzustellen, dass die Stimme der Mitglieder in den Tarifverhandlungen auf allen Ebenen zum Ausdruck kommt
- Durch gewerkschaftliche Aus- und Weiterbildung die Kommunikationstechniken (einschließlich Zuhören) und -fähigkeiten innerbetrieblicher VertreterInnen am Arbeitsplatz verbessern, damit sie für umfassendere Herausforderungen bei ihrer Arbeit besser gerüstet sind und mit Mitgliedern und Nichtmitgliedern sowie innerhalb der Bildungsgemeinschaft und auf verschiedenen gewerkschaftlichen Ebenen besser kommunizieren können



# ORGANISIERUNG RUND UM BERUFLICHE FRAGEN

Bildungsgewerkschaften, insbesondere in Gestalt innerbetrieblicher Vertreter, stellen für Lehrkräfte und PädagogInnen an ihrem Arbeitsplatz eine wichtige Stimme dar. Was die Realität der täglichen Arbeit von Lehrkräften und anderen Bildungsbeschäftigten prägt, ist der materielle Ausgleich für die Bereitstellung ihrer Arbeitskraft (Gehälter, Beschäftigungsbedingungen, Vergütungen, Rentenleistungen usw.), die Sorge über die Arbeitsbelastung und die Einteilung ihrer Arbeitszeiten. Ihre Realität ist jedoch ebenso sehr von der Frage geprägt, inwieweit sie von ihren fachlichen Ermessensspielräumen und ihrer Autonomie Gebrauch machen können, was und wie unterrichtet werden soll, wie die Studierenden beurteilt werden, wie Technologie eingesetzt wird und wie ihre eigene Arbeit „gemessen“ und bewertet werden soll. Untersuchungen zeigen, dass es keine Trennung zwischen „wirtschaftlichen“ und „beruflichen“ Fragen gibt. Die Erfahrung einer Lehrkraft am Arbeitsplatz ist unweigerlich eine Mischung aus beidem. Das Abdecken der gesamten Arbeit der Lehrkräfte ist ein Kernanliegen der Bildungsgewerkschaften in ihrem Bemühen, einerseits zu gewährleisten, dass Lehrerinnen und Lehrer eine echte unabhängige Stimme im sozialen Dialog und bei Tarifverhandlungen haben, und andererseits den Diskurs über qualitativ hochwertige Bildung und die Unterstützung des Lehrberufs mitzugestalten.

## HERAUSFORDERUNGEN

- Gleichzeitig Partner und Kontrahenten
- Aufbau an der Basis
- Den Beruf vernetzen

## STRATEGIEN ZUR PROBLEMLÖSUNG

Bildungsgewerkschaften sind bestrebt, die Stimme ihrer Mitglieder in allen Aspekten ihrer Arbeit zu fördern. Ihr Engagement für die beruflichen Belange von Lehrkräften und anderem Bildungspersonal ist für den Aufbau der kollektiven Kapazität der Organisation von zentraler Bedeutung. Die Organisation rund um berufliche Belange ermöglicht es den Gewerkschaften, die Einsatzbereitschaft ihrer Mitglieder zu nutzen und auch auf jene nicht organisierten Lehrkräfte und Bildungsbeschäftigten zuzugehen, die sonst vielleicht nicht an Gewerkschaftsaktivitäten teilnehmen würden; sie erweitert zudem das Engagement und die Verbindungen der Mitglieder, und sie baut bei ihnen ein Gefühl der Zugehörigkeit zur Gewerkschaft auf. Außerdem entwickelt sie die aktivistische Basis der Gewerkschaft, indem sie Möglichkeiten zur Selbstorganisation eröffnet, bei der VertreterInnen und Mitglieder der Bildungsgewerkschaft zusammenarbeiten, um ihre eigenen beruflichen Bedürfnisse ermitteln und erfüllen zu können.

### DAS EGBW UND SEINE MITGLIEDSORGANISATIONEN SIND AUFGEFORDERT, FOLGENDES ZU TUN:

#### Den Kontext analysieren und die Stoßrichtung festlegen

- Beobachten und Analysieren von Tendenzen bei europäischen Bildungsreformen und ebenso von Verschiebungen in bildungspolitischen Debatten auf globaler und lokaler Ebene, die den Kontext und die Organisation der Arbeit von Lehrkräften und anderen Bildungsbeschäftigten verändern, u.a. in Bezug auf den effektiven Einsatz von IKT im Bildungswesen, den Status des Lehrberufs, die berufliche Autonomie und Einflussnahme auf Lehrpläne und die Unterrichtsmethoden
- Beobachten und Analysieren von Tendenzen im sozialen Dialog und bei Tarifverhandlungen im europäischen Bildungswesen, wenn es um Fragen geht, die den Lehrberuf und die Rolle der Bildungsgewerkschaften bei der Wahrung und Förderung seines Ansehens betreffen
- Beobachten und Analysieren des Zusammenhangs zwischen den wirtschaftspolitischen Gegebenheiten in der öffentlichen Bildung und der Art und Weise, wie Schulen in ganz Europa organisiert und geleitet werden
- Entwickeln einer von den Bildungsbeschäftigten geleiteten Forschung, die sowohl WissenschaftlerInnen als auch die PädagogInnen selbst einbezieht, so dass die Ergebnisse sich ganz auf die Ansichten, Erwartungen und Kenntnisse der Lehrkräfte und anderen Bildungsbeschäftigten stützen und diese auch abbilden.

#### Den Wandel durch offene Kommunikation und Engagement demokratisch gestalten

- Sammeln von Erfahrungen und Fördern von Reflexion und gegenseitigem Lernen, ebenso wie Unterstützen des Austauschs zwischen den Bildungsgewerkschaften in Europa, was Informationen, Strategien und Praktiken zu einer Organisation anbelangt, in der sich die Arbeit der Bildungsbeschäftigten in ihrer ganzen Bandbreite widerspiegelt
- Fördern gemeinsamer Initiativen in Bereichen wie Bildungspolitik, Investitionen, Digitalisierung, berufliche Autonomie, Erprobung und Standardisierung sowie Widerstand gegen Privatisierungstendenzen, einschließlich von Kampagnen im Bildungswesen, die politische Arbeit mit Organisationsarbeit verbinden
- Bei Bedarf Ausarbeiten einer umfassenden Verhandlungssagenda, um die Rechte der LehrerInnen in allen Aspekten ihrer Arbeit zu schützen und ihre beruflichen Belange im Rahmen des europäischen sektoralen sozialen Dialogs im Bildungswesen wirksam zu vertreten
- Innerhalb der Gewerkschaft den Lehrkräften und anderen Bildungsbeschäftigten Möglichkeiten und Raum für die Selbstorganisation bieten und Strukturen schaffen, in denen alle PädagogInnen ihre Interessen, Aufgaben und Prioritäten diskutieren und ihrem Anspruch an sich selbst als LehrerIn gerecht werden können
- Die Bindung der PädagogInnen an gewerkschaftliche Strukturen, ihre Beteiligung innerhalb der Strukturen und ihre Bereitschaft, sich für diese demokratisch zu engagieren stärken, indem man ihre Fähigkeit zu kollektivem, kohärentem und effektivem Handeln und zur Mobilisierung erhöht (u.a. durch formelle und informelle Netzwerke sowie durch Kommunikationsstrategien und Werkzeuge)

- Im gesamten Berufsstand und ebenso in den verschiedenen Bildungsbereichen Solidarität aufbauen
- Besonderes Augenmerk darauf legen, dass die Bindung und Kommunikation zwischen allen organisationsinternen Ebenen zur gegenseitigen Unterstützung gestärkt wird

#### **Durch Bildung Umdenken und Kompetenzentwicklung ermöglichen**

- PädagogInnen fortbilden durch Bereitstellen professioneller Lernmöglichkeiten für Lehrkräfte und andere Bildungsbeschäftigte
- Die Kompetenzen und Fähigkeiten von Mitgliedern, GewerkschaftsvertreterInnen und AktivistInnen durch gewerkschaftliche Aus- und Fortbildung erweitern, um berufliche Fragen auf allen Ebenen effektiver anzugehen und sie innerhalb der Bildungsgemeinschaft wie auch der breiteren Gesellschaft besser kommunizieren und vermitteln zu können, und auch um künftige GewerkschaftsführerInnen aufzubauen, vor allem aus den Reihen der jüngeren Generation von Bildungsfachleuten.



**ANHANG**

# ANHANG 1: SIEBEN HERAUSFORDERUNGEN BEI DER ERNEUERUNG VON BILDUNGSGEWERKSCHAFTEN

(von N. Bascia und H. Stevenson, Organizing teaching: Developing the power of the profession, 2017, Education International, S. 55-62, hier verfügbar [https://issuu.com/educationinternational/docs/research\\_institute\\_mobilising\\_final\\_0a8567f65aa7fa](https://issuu.com/educationinternational/docs/research_institute_mobilising_final_0a8567f65aa7fa))

Die „Herausforderungen“	Erläuterung
<b>Organisierung rund um eine Idee: alte Sichtweisen neu erzählen</b>	Politische Lösungen werden im Rahmen dessen entwickelt, „was machbar ist“- es bedarf einer Neuausrichtung des öffentlichen Diskurses und Denkens (damit neue Lösungen „machbar“ werden)
<b>Wirtschafts- und Berufswelt verbinden</b>	Bei wirtschaftlichen Fragen geht es um die Beschäftigungsbedingungen von ArbeitnehmerInnen, während berufliche Fragen sich für PädagogInnen um fachliche Belange und Lehrpläne drehen - doch diese Dinge lassen sich oft nicht trennen, sondern sind miteinander verknüpft
<b>Gleichzeitig Partner und Kontrahenten</b>	Gewerkschaften müssen oft mit den Arbeitgebern zusammenarbeiten und diese gleichzeitig unter Druck setzen, mehr Zugeständnisse zu machen, damit die Forderungen der Gewerkschaften erfüllt werden
<b>Aufbau an der Basis</b>	Bewusster Aufbau gewerkschaftlicher Kapazitäten und Organisationsarbeit, die auf der niedrigsten organisatorischen Stufe ansetzt
<b>Aufbau demokratischen Engagements - formelle und informelle Strukturen weiterentwickeln</b>	Änderung der Organisationsstruktur und „-kultur“, um für die Mitglieder die Teilnahme leichter (und attraktiver) zu machen
<b>Den Beruf vernetzen - horizontal und vertikal</b>	Vertretung aller Beschäftigten im Bildungssektor - unter Einbeziehung verschiedener Hierarchiestufen (Schulleiter und Lehrer), verschiedener Sektoren und verschiedener Gruppen (unabhängig von Alter, Geschlecht, Fähigkeiten, Sprache, sexueller Orientierung, ethnischer Zugehörigkeit, Religion und Aufenthalts- bzw. staatsbürgerlichem Status)
<b>Innerhalb und außerhalb der Gewerkschaft arbeiten, breit angelegte Allianzen bilden</b>	Bildung von Bündnissen mit zivilgesellschaftlichen Organisationen und gemeinschaftsbasierten Gruppen



**ETUCE-CSEE**

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

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

