



Rat der  
Europäischen Union

166190/EU XXVII. GP  
Eingelangt am 11/12/23

Brüssel, den 17. November 2023  
(OR. en)

---

---

**Interinstitutionelles Dossier:**  
**2023/0405(NLE)**

---

---

15620/23  
ADD 1

EDUC 452  
JEUN 267  
SPORT 56  
SOC 803  
EMPL 577  
COMPET 1138  
RECH 515

### ÜBERMITTLUNGSVERMERK

Absender:	Frau Martine DEPREZ, Direktorin, im Auftrag der Generalsekretärin der Europäischen Kommission
Empfänger:	Frau Thérèse BLANCHET, Generalsekretärin des Rates der Europäischen Union
Nr. Komm.dok.:	COM(2023) 719 final ANNEXES 1 to 2
Betr.:	ANHÄNGE des Vorschlags für eine Empfehlung des Rates „Europa in Bewegung“ – Lernmobilität für alle

Die Delegationen erhalten in der Anlage das Dokument COM(2023) 719 final ANNEXES 1 to 2.

---

Anl.: COM(2023) 719 final ANNEXES 1 to 2



EUROPÄISCHE  
KOMMISSION

Brüssel, den 8.11.2023  
COM(2023) 719 final

ANNEXES 1 to 2

## ANHÄNGE

des

**Vorschlags für eine Empfehlung des Rates**

**„Europa in Bewegung“ – Lernmobilität für alle**

{SWD(2023) 719 final} - {SWD(2023) 720 final}

## **ANHANG I**

### **Ein politischer Rahmen für die Mobilität von Lehrkräften**

Gemäß der Mitteilung der Kommission von 2020 über die Vollendung des europäischen Bildungsraums bis 2025<sup>1</sup> wird die Kommission „gemeinsam mit den Mitgliedstaaten und Interessenträgern einen politischen Rahmen für die Erhöhung der Zahl und der Qualität der Auslandsaufenthalte von Lehrkräften in Europa auf der Grundlage ihres tatsächlichen Mobilitätsbedarfs erarbeiten“.

Die Entschließung des Rates zu einem strategischen Rahmen für die europäische Zusammenarbeit auf dem Gebiet der allgemeinen und beruflichen Bildung mit Blick auf den europäischen Bildungsraum und darüber hinaus (2021-2030) enthält spezifische Maßnahmen, um den prioritären Bereich der Lehrkräfte und Auszubildenden anzugehen. Im Zuge dessen soll auch die Möglichkeit geprüft werden, einen politischen Rahmen für die Mobilität von Lehrkräften zu erarbeiten.

Der Grund für diesen Auftrag liegt darin, dass bei Lehrkräften besondere Herausforderungen bestehen, die auch in der diesem Vorschlag beigefügten Arbeitsunterlage der Kommissionsdienststellen untersucht werden.

Dieser Rahmen enthält eine Reihe von Maßnahmen, die es auf schulischer, lokaler, regionaler und systemischer Ebene umzusetzen gilt, um die in den EU-Mitgliedstaaten festgestellten Hindernisse für die Mobilität von Lehrkräften zu beseitigen. Er soll Interessenträgern als Inspirationsquelle dienen, die im Einklang mit ihren jeweiligen Systemen eigene Strategien für die Mobilität von Lehrkräften entwickeln wollen. Darüber hinaus beinhaltet er eine Ergänzung und Erweiterung der Maßnahmen, die in den Schlussfolgerungen des Rates zur Förderung der Mobilität von Lehrkräften und Auszubildenden während ihrer beruflichen Aus- und Weiterbildung ausgeführt werden, und der Aufwertung der Mobilität von Lehrkräften in Schulen und Gemeinschaften. In den Schlussfolgerungen des Rates werden die positiven Auswirkungen von Lernmobilität im Ausland auf die berufliche Entwicklung von Lehrkräften und die Bildungssysteme hervorgehoben und auch Mobilitätshindernisse benannt. In diesem Anhang wird der Tatsache Rechnung getragen, dass diese Hindernisse überwunden werden müssen, um die Mobilität von Lehrkräften sowohl in der Erstausbildung als auch während ihrer beruflichen Weiterbildung zu einem Standardweg zu machen.

Der Grundgedanke dahinter besteht darin, dass die Lernmobilität von Lehrkräften ein wesentlicher Teil ihrer Erstausbildung und beruflichen Weiterbildung sein sollte, da sie die Attraktivität des Lehrberufs erhöhen kann und maßgeblich für die Weiterentwicklung von Schulen und Systemen der allgemeinen und beruflichen Bildung im Hinblick auf den Europäischen Bildungsraum ist.

Die Kommission wird die Mitgliedstaaten bei der Einführung der in diesem Dokument dargelegten notwendigen Vorkehrungen und Maßnahmen insbesondere durch den Austausch bewährter Verfahren und Peer-Learning unterstützen; sie wird auf den bewährten Verfahren aufbauen, die im Rahmen des Programms Erasmus+ entwickelt wurden, wie beispielsweise den Erasmus+-Lehrkräfteakademien, die Lehrkräfte zu Beginn ihrer Laufbahn unterstützen und ihre berufliche Entwicklung stärken sollen.

Die Interessenträger auf schulischer, regionaler, lokaler und systemischer Ebene können die genannten allgemeinen Ziele erreichen durch:

---

<sup>1</sup> [COM\(2020\) 625 final](#).

## **1. INTEGRATION VON MOBILITÄT IN DIE ERSTAUSBILDUNG UND BERUFLICHE WEITERBILDUNG VON LEHRKRÄFTEN**

### **a) Erstausbildung**

- Einbeziehung einer inklusiven und geschlechtergerechten Mobilität in die Erstausbildung von Lehrkräften als dringend empfohlener Teil ihrer Lehrpläne;
- Anerkennung von Lernmobilität als integraler Bestandteil der Erstausbildung von Lehrkräften, wobei insbesondere Unterrichtsaufträge im Ausland als gleichwertig mit der Ausbildung an einer Bildungs- und Ausbildungseinrichtung im eigenen Land anerkannt werden;
- Reservierung von Zeitfenstern („Mobilitätsfenstern“) im akademischen Jahr der Erstausbildung von Lehrkräften, damit angehende Lehrkräfte leicht Mobilitätszeiten wahrnehmen können, ohne dass ihr Studium beeinträchtigt wird;
- Einführung von Modulen in den Lehrplänen für die Erstausbildung von Lehrkräften, mit denen die für Lernaufenthalte im Ausland notwendigen Kompetenzen erworben werden (z. B. Sprachkenntnisse, interkulturelle Vermittlung, digitale Kompetenzen).

### **b) Berufliche Weiterbildung**

- Offizielles Honorieren von Lehrkräften, die einen Auslandsaufenthalt absolvieren, und Anerkennen der Ergebnisse als legitimer und wertvoller Teil ihrer beruflichen Tätigkeit;
- Ermittlung und Integration von Mobilitätsfenstern im Schuljahr, innerhalb derer die Entsendung und Aufnahme von Lehrkräften und künftigen Lehrkräften angemessen und leicht umsetzbar und bei Bedarf für Vertretung gesorgt ist;
- Abschluss bilateraler Abkommen auf nationaler oder gegebenenfalls regionaler Ebene, um Lösungen herbeizuführen, insbesondere im Hinblick auf die Anerkennung und Vergleichbarkeit erworbener Kompetenzen (z. B. durch einen gemeinsamen Qualitätsrahmen und die Bereitstellung einer einheitlichen Kompetenzterminologie auf europäischer Ebene);
- Unterstützung von Schulen mit angemessenen Ressourcen und flexiblen Verfahren, bei denen für an Mobilitätsmaßnahmen teilnehmende Lehrkräfte eine vorübergehende Vertretung bereitzustellen ist.

## **2. VERBESSERUNG DER ZUSAMMENARBEIT AUF LOKALER EBENE DURCH ERARBEITUNG UND UMSETZUNG EINES STRATEGISCHEN ANSATZES FÜR DIE MOBILITÄT VON LEHRKRÄFTEN:**

### **a) Einbeziehung der Mobilität von Lehrkräften in die allgemeine Entwicklung der Schulen**

- Unterstützung von politischen Entscheidungsträgern, Schulleitungen, in der Ausbildung von Lehrkräften tätigem Personal und einschlägigen Interessenträgern bei der Darlegung, wie Lernmobilität, einschließlich Mobilität von Lehrkräften, – unabhängig von ihrem pädagogischen Fachwissen und Geschlecht – in die Strategie für die Schulentwicklung integriert werden kann;
- Festlegung von kurz-, mittel- und langfristigen Zielen für die Lernmobilität, die Teil der Gesamtstrategie für die Schulentwicklung werden sollen, auch für die Entsendung und Aufnahme von Lehrkräften (einschließlich Lehrkräften in der

Ausbildung und anderem Schulpersonal) und Kooperationsprojekte mit Organisationen im Ausland (einschließlich Online-Zusammenarbeit);

- Verfolgen einer progressiven Strategie zur Umsetzung dieser Ziele, ausgehend von der Nutzung digitaler Instrumente und Plattformen, der bilateralen Zusammenarbeit und der Zusammenarbeit mit grenzübergreifenden Regionen;
- Förderung der Zusammenarbeit zwischen Schulen in demselben Gebiet oder derselben Region, um leichter Vertretungen für an Lernmobilitätsprogrammen teilnehmende Lehrkräfte zu bekommen;
- Nutzung des lokalen Systems der Organisationen aus dem Bereich der allgemeinen und beruflichen Bildung, um Partner im Ausland zu finden;
- Aufbau von Netzen teilnehmender Einrichtungen zwischen den Mitgliedstaaten, um ein System für die Mobilität von Lehrkräften zu entwickeln, das auf den Verzeichnissen lokaler, regionaler und nationaler Bildungsbehörden, Schulkonsortien, der eTwinning-Gemeinschaft und anderen bestehenden Netzen basiert;
- Stärkung der Mobilität von Lehrkräften durch Verbesserung ihrer Sprachkenntnisse, Förderung innovativer Methoden für den Sprachunterricht und das Erlernen von Sprachen und Integration der Mehrsprachigkeit in den Unterricht.

#### **b) Zuteilung der erforderlichen Ressourcen**

- Zuteilung von speziellem Personal (Mobilitätskoordinatorinnen und -koordinatoren) für die Vorbereitung und Durchführung von Mobilitätsprojekten und -maßnahmen, einschließlich Betreuung mobiler Lehrkräfte, Unterstützung der aufnehmenden und entsendenden Einrichtungen und Abwicklung von logistischen und administrativen Vorgängen wie Unterbringung, Einkommensbesteuerung und Sozialversicherung auf der geeignetsten Ebene (Schulen, lokale Bildungs- und Ausbildungseinrichtungen);
- Bündelung der Ressourcen auf der Ebene der lokalen Bildungs- und Ausbildungseinrichtungen zur Bewältigung des mit der Vorbereitung und Verwaltung von Mobilitätsprojekten verbundenen Verwaltungsaufwands, insbesondere um Schulen mit schlechter Mittelausstattung die Teilnahme an Lernmobilitätsmaßnahmen zu ermöglichen;
- Aufstockung der Kapazitäten von Bildungs- und Ausbildungseinrichtungen, damit sie von den Mobilitätsmaßnahmen der aktiven und angehenden Lehrkräfte und Auszubildenden profitieren und sie aufnehmen können, unter umfassender Nutzung der Zusammenarbeit mit den Erasmus+-Lehrkräfteakademien;
- Anerkennen und Honorieren der Arbeit des Personals, das Mobilitätsmöglichkeiten vor Ort Wirklichkeit werden lässt;
- Unterstützung von Schulen, die an Mobilitätsprojekten teilnehmen, durch Bereitstellung zusätzlicher Ressourcen;
- Förderung von Synergien mit anderen lokalen, nationalen und EU-Fonds, insbesondere dem Europäischen Sozialfonds Plus und dem Europäischen Fonds für regionale Entwicklung, zusätzlich zu Erasmus+.

### **3. WERBEN FÜR DIE VORTEILE VON LERNMOBILITÄT UND FÖRDERUNG VON LERNMOBILITÄT DURCH ENTSPRECHENDE SCHULUNGEN**

- Sensibilisierung von Entscheidungsträgern auf allen Ebenen des Bildungssystems (insbesondere von Schulleitungen und anderen Führungskräften auf lokaler und regionaler Ebene) für die Vorteile von grenzüberschreitender Lernmobilität für Lehrkräfte sowie für deren Auswirkungen auf die Entwicklung von Organisationen, einschließlich Unterstützung der Schülerschaft beim Erwerb von Fremdsprachenkenntnissen;
- Bereitstellung von Schulungsangeboten für Schulleitungen (u. a. durch Hospitationen im Ausland) zum Thema Schulentwicklung, unterstützt durch Lernmobilität im Ausland;
- Schaffung von Anreizen und Wertschätzung der Arbeit von Schulleitungen, die ihre Schulen und ihr Personal in Mobilitätsprojekte einbinden;
- Wertschätzung und Förderung der positiven Auswirkungen dieser Erfahrungen auf die Lehrkräfte, die Schülerschaft und die Entwicklung der Schulen sowie die Schulbildung auf lokaler, regionaler und nationaler Ebene.

## **ANHANG II**

### **Ein politischer Rahmen für die Mobilität von Auszubildenden**

Lehrlingsausbildungen<sup>2</sup> sind seit 2010 ein zentrales Merkmal der europäischen Aus- und Weiterbildungspolitik, die mit dem Kommuniqué von Brügge begann und 2020 mit der Erklärung von Osnabrück und der Empfehlung des Rates zur beruflichen Aus- und Weiterbildung bekräftigt wurde. Die einschlägigen politischen Prioritäten haben sich seitdem weiterentwickelt und umfassen nun die Verwirklichung der grenzüberschreitenden Lernmobilität auch für Auszubildende. Die Mobilität von Auszubildenden ist mit deutlichen Vorteilen verbunden – für junge Menschen in Bezug auf ihre Ausbildung und Beschäftigungsfähigkeit, für Unternehmen aufgrund des Kompetenzzuwachses ihrer Arbeitskräfte und für die Gesellschaft insgesamt. Fähigkeiten und Kompetenzen, wie sie die grenzüberschreitende Mobilität bieten kann (z. B. interkulturelle Kompetenzen, organisatorische Fähigkeiten, Sprachkenntnisse und andere übertragbare Fähigkeiten oder spezifische Fertigkeiten in einem technischen Bereich, den es in dem entsendenden Unternehmen/der entsendenden Einrichtung nicht gibt), können im Heimatland nicht erworben werden. Dennoch haben Auszubildende aufgrund einer Reihe von besonderen Hindernissen wie der Komplexität der rechtlichen Verpflichtungen im Zusammenhang mit dem administrativen Status der Auszubildenden, ihrem jungen Alter, verschiedenen nationalen Berufsausbildungssystemen und Lehrplänen sowie dem Risiko eines Produktivitätsverlusts aufseiten der Arbeitgeber nur begrenzten Zugang zu Lernmobilitätserfahrungen. In diesem Anhang wird die Schaffung eines strategischen Rahmens auf nationaler Ebene vorgeschlagen, um die Mobilität von Auszubildenden auf individueller und auf System- und Unternehmensebene zu erleichtern. Er baut auf den Bestimmungen der Empfehlung des Rates zu einem Europäischen Rahmen für eine hochwertige und nachhaltige Lehrlingsausbildung auf.

Den Mitgliedstaaten wird empfohlen, einen Rahmen zur Förderung der Mobilität von Auszubildenden in der beruflichen Aus- und Weiterbildung zu schaffen, der auf folgenden Grundsätzen basiert:

- 1. ANFORDERUNGEN AUF SYSTEMEBENE ZUR ERLEICHTERUNG DER MOBILITÄT VON AUSZUBILDENDEN**
- a) Einbeziehung der Mobilität von Auszubildenden in eine nationale Internationalisierungsstrategie für die allgemeine und berufliche Bildung und in branchenspezifische (wirtschaftliche) Strategien – dies kann einen schrittweisen Ansatz beinhalten, der auf Kurzzeitmobilität, Mobilität in grenzübergreifenden Regionen oder ausgewählte Branchen ausgerichtet ist oder Kurzzeitprogramme im Bereich kollektive Mobilität oder Rotation fördert;

---

<sup>2</sup> Gemäß der [Empfehlung 2018/C des Rates vom 15. März 2018 zu einem Europäischen Rahmen für eine hochwertige und nachhaltige Lehrlingsausbildung \(europa.eu\)](#) sind Lehrlingsausbildungen Systeme der formalen Berufsbildung,

- a) die das Lernen in Bildungs- oder Ausbildungseinrichtungen mit solidem Lernen am Arbeitsplatz in einem Unternehmen und an anderen Arbeitsstätten kombinieren,
- b) die zu national anerkannten Qualifikationen führen,
- c) die auf einer Vereinbarung beruhen, in der die Rechte und Pflichten des Auszubildenden, des Arbeitgebers und gegebenenfalls der Bildungs- oder Ausbildungseinrichtung festgelegt sind, und
- d) bei denen der Auszubildende bezahlt oder auf andere Weise für die berufspraktische Komponente entschädigt wird.



- b) Förderung der Internationalisierung durch Aufbau auf dem Know-how der Zentren der beruflichen Exzellenz, die Referenzanbieter beruflicher Aus- und Weiterbildung in den Mitgliedstaaten miteinander verbinden, zur Zusammenarbeit, auch mit einem breiten Spektrum von Interessenträgern, anregen und bestrebt sind, hochwertige Lehrpläne und Qualifikationen zu entwickeln, bei denen branchenspezifische Qualifikationsanforderungen und gesellschaftliche Herausforderungen im Mittelpunkt stehen. Zentren der beruflichen Exzellenz befassen sich mit einer Reihe von Maßnahmen, unter anderem der Integration der Mobilität von Lernenden in die Lehrpläne und der Verbesserung der Qualität und Möglichkeiten für Lernmobilität im Ausland. Sie fungieren als Triebkräfte für Exzellenz und Innovation und fördern eine proaktive Rolle der beruflichen Aus- und Weiterbildung bei der Entwicklung der regionalen und lokalen Wirtschaft;
- c) Zuteilung von speziellem Personal (Botschafterinnen und Botschaftern, Anlaufstellen, Mobilitätskoordinatorinnen und -koordinatoren) auf lokaler und nationaler Ebene zur Sensibilisierung für die und Erleichterung der Mobilität von Auszubildenden für die verschiedenen nationalen und regionalen Programme und zur Bereitstellung von Unterstützung für die Vorbereitung und Durchführung von Mobilitätsprojekten und -maßnahmen, einschließlich Betreuung von Auszubildenden, Unterstützung der aufnehmenden und entsendenden Einrichtungen und Abwicklung von logistischen und administrativen Vorgängen;
- d) Förderung eines Systems für die Mobilität von Auszubildenden unter anderem durch den Aufbau neuer oder die Stärkung bestehender Netze zwischen Arbeitgebern, Anbietern beruflicher Aus- und Weiterbildung, öffentlichen Arbeitsverwaltungen und Sozialpartnern unter Nutzung bestehender Initiativen wie der Europäischen Ausbildungsallianz;
- e) Gestaltung der Lehrpläne dahin gehend, dass die Mobilität von Auszubildenden erleichtert wird, ohne den Abschluss ihrer Ausbildung zu gefährden, und dass im Ausland erzielte Lernergebnisse anerkannt werden (z. B. durch Aufnahme eines speziellen Mobilitätsmoduls in die Lehrpläne oder die Einführung von Fernunterricht, wo dies erforderlich und möglich ist);
- f) Sicherstellen eines einfachen Zugangs zu Informationen über rechtliche und administrative Anforderungen an die Mobilität von Auszubildenden in Bezug auf die Aufwandsentschädigung und den rechtlichen Status mobiler Auszubildender;
- g) Verringerung des Verwaltungsaufwands beim Antragsverfahren und Beschleunigung der Verfahren zur Erlangung von Visa und Aufenthaltstiteln für ankommende Auszubildende aus Drittstaaten – sofern erforderlich – im Einklang mit der Richtlinie (EU) 2016/801;
- h) Förderung bilateraler Abkommen über die Mobilität von Auszubildenden mit anderen Mitgliedstaaten und Drittländern (oder gegebenenfalls Regionen), um bestehende Hindernisse zu beseitigen und die Anerkennung und Vergleichbarkeit erworbener Kompetenzen zu fördern (z. B. durch einen gemeinsamen Qualitätsrahmen, der auf die spezifischen nationalen Fragen im Zusammenhang mit der Mobilität von Auszubildenden und den Systemen der Lehrlingsausbildung in den beiden Ländern ausgerichtet ist);
- i) Einbindung der Sozialpartner in alle Phasen der Konzeption, Umsetzung und Weiterverfolgung von Strategien und Programmen für die Mobilität von Auszubildenden.



## **2. UNTERSTÜTZUNG FÜR AUSZUBILDENDE**

- a) Inklusive Umsetzung der Mobilität durch besondere Unterstützung für Menschen mit Behinderungen und Menschen mit geringeren Chancen;
- b) Ergänzung der Erasmus+-Finanzhilfen durch zusätzliche Mittel zur Deckung der Kosten für die Mobilität von Auszubildenden;
- c) Förderung pädagogischer Regelungen und Instrumente zur Unterstützung der Mobilität von Auszubildenden, z. B. durch Fernschulungen, um die Unterschiede in der dualen Struktur aus Lernen und Ausbildung zu überwinden;
- d) verstärkte Unterstützung von und Kontaktaufnahme zu Auszubildenden, einschließlich Unterstützung bei der sprachlichen Vorbereitung (Erstellung von speziellem Sprachlernmaterial für bestimmte Berufe in der Sprache der Aufnahmeländer);
- e) Entwerfen von Begleitmaßnahmen für ins Ausland gehende Auszubildende, z. B. durch die Entwicklung eines Mentoring-/„Buddy“-Systems für die Vorbereitungsphase, das Anbieten virtueller Mobilität in der Vorbereitungsphase (zur Ergänzung der physischen Mobilität) und während des Auslandsaufenthalts oder die Unterstützung von Auszubildenden bei der Wiedereingliederung in ihr Arbeitsumfeld und der Nutzung ihrer neu erworbenen Kompetenzen nach ihrer Rückkehr;
- f) Förderung von Möglichkeiten für Auszubildende an berufsbildenden Schulen, einschließlich Erasmus+-Angeboten und internationaler Mobilitätsprogramme, über ein spezielles Netz von Beraterinnen und Beratern und soziale Medien;
- g) Förderung von auf dem EURES-Online-Portal angebotenen Möglichkeiten für Auszubildende, um mobile Lernende beim Übergang in den Arbeitsmarkt zu unterstützen.

## **3. UNTERSTÜTZUNG FÜR UNTERNEHMEN**

- a) Schaffung finanzieller Anreize für Arbeitgeber zur Entschädigung für die Zeit des Auslandsaufenthalts ihrer Auszubildenden sowie für Auszubildende, die zu ihrem entsendenden Arbeitgeber zurückkehren (z. B. eine Bonuszahlung nach Abschluss des Programms, ein Lohnzuschuss bei Einstellung nach Abschluss der Ausbildung);
- b) gezielte Unterstützung der Arbeitgeber, insbesondere kleiner und mittlerer Unternehmen, z. B. durch Förderung des Aufbaus von vorzugsweise branchenbezogenen Vermittlungsnetzen zwischen Aufnahme- und Entsendeländern, um Unternehmen bei organisatorischen Fragen und rechtlichen Anforderungen zu helfen;
- c) Förderung der grenzüberschreitenden Zusammenarbeit zwischen öffentlichen Arbeitsverwaltungen und Arbeitgebern durch die Prüfung von Maßnahmen, die Auszubildenden in vom grünen und vom digitalen Wandel betroffenen Branchen Berufsbildungsmöglichkeiten im Ausland bieten; Unterstützung der grenzüberschreitenden Zusammenarbeit zwischen öffentlichen Arbeitsverwaltungen und Arbeitgeberverbänden zur Behebung des Fachkräftemangels in grünen und digitalen Berufen mithilfe entsprechender Ausbildungsprogramme; Erwägung grenzüberschreitender regionaler Partnerschaften zwischen öffentlichen Arbeitsverwaltungen als erster Schritt in diese Richtung;

- d) Werben für die Möglichkeiten von Erasmus+ und für die Europäische Ausbildungsallianz bei Unternehmen unter Hervorhebung der Vorteile der Aufnahme und Entsendung von Auszubildenden im Rahmen von Mobilitätsprogrammen.