

03/2014

EUROPEAN TRADE UNION COMMITTEE FOR EDUCATION
COMITE SYNDICAL EUROPEEN DE L'EDUCATION

**EGBW-Projekt zur Gleichstellung von
Frauen und Männern**

2013-2014 Projektbericht

**Förderung der Gleichstellung von
Frauen und Männern in Bildungs-
gewerkschaften und im Lehrberuf**

**Umsetzung und Verstärkung der
Maßnahmen von Bildungsgewerk-
schaften zur Gleichberchtigung der
Geschlechter in Zeiten der Sparpolitik**

Praktische Leitlinien

**Was können Bildungsgewerkschaften
unternehmen?**





Also available in English under the title:

« Promoting Gender Equality within Teacher Trade Unions and in the Teaching Profession - Implementing and Reinforcing Teacher Trade Union Actions on Gender Equality in Times of Austerity Practical guidelines »

What can Teacher Unions do?

Egalement disponible en français sous le titre :

« La promotion de l'égalité des genres au sein des syndicats d'enseignants et de la profession enseignante – Mise en œuvre et renforcement des actions des syndicats d'enseignants en période d'austérité »

Guide pratique

Quel rôle les syndicats peuvent-ils jouer ?

Igualmente disponible en español con el título:

« Promover la igualdad de género en los sindicatos de la educación y en la profesión docente - Aplicar y reforzar las acciones de los sindicatos de la educación sobre la igualdad de género en tiempos de austeridad »

Directrices prácticas

¿Qué papel pueden desempeñar los sindicatos?

также доступны на русском языке под названием:

Содействие достижению гендерного равенства в профсоюзах учителей и в учительской профессии - Реализация и укрепление деятельности профсоюзов работников образования в области гендерного равенства в условиях жесткой экономии

Практическое руководство

Что профсоюзы учителей могут сделать?

Die Vervielfältigung dieser Publikation oder von Teilen davon ist ohne Genehmigung gestattet. Allerdings ist das EGBW davon in Kenntnis zu setzen und es sind Kopien an das EGBW-Sekretariat zu senden.

Veröffentlicht vom Europäischen Gewerkschaftskomitee für Bildung und Wissenschaft - Brüssel 2014



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



1 Präambel

Gleichstellung von Männern und Frauen ist seit den Römischen Verträgen von 1957, in denen der Grundsatz der Lohngleichheit für Männer und Frauen bereits anerkannt wurde, ein Kernprinzip der EU. Ausgehend von der durch die Verträge geschaffenen juristischen Grundlage hat die Europäische Union seit den 1970er-Jahren dreizehn Richtlinien über die Gleichstellung der Geschlechter angenommen. Diese Richtlinien bezogen sich neben anderen Dingen auf Gleichbehandlung in Bezug auf Zugang zu Arbeit, Berufsbildung, Beförderungen und Arbeitsbedingungen, einschließlich Lohngleichheit und Sozialleistungen sowie des Rechts auf Elternurlaub.

2013 und 2014 arbeitete das EGBW an dem Projekt *Förderung von Gleichstellung von Männern und Frauen in Bildungsgewerkschaften und im Lehrberuf. Umsetzung und Stärkung der Maßnahmen von Bildungsgewerkschaften im Bereich der Geschlechtergleichstellung in Zeiten der Sparpolitik.*

Der Bildungssektor hat eine besondere Aufgabe und großen Einfluss auf die Gesellschaft als Ganzes. Schulsysteme haben die Fähigkeit, zur Reproduktion oder Transformation der Beziehungen zwischen den Geschlechtern beizutragen. Die wechselseitigen Beziehungen zwischen Mädchen und Jungen, weiblichen und männlichen Lehrkräften formen und gestalten Tag für Tag die Geschlechterbeziehungen und -rollen. Deshalb sind Fragen der Gleichstellung von Männern und Frauen im Bildungssektor besonders wichtig.

Darüber hinaus hat Bildung in zweifacher Hinsicht Einfluss auf Geschlechterbeziehungen in der Gesellschaft. Sie ist ein Sektor des Arbeitsmarkts, in dem Männer und Frauen ihren beruflichen Werdegang entwickeln. Geschlechtsspezifische Rollen können zu stereotypischen Bildungsergebnissen und stereotypischer Berufswahl (z.B. berufliche Werdegänge, Arbeitsvereinbarungen, Familie usw.) führen.

Mit diesem Projekt wurde deshalb die Arbeit fortgeführt, die das EGBW und seine Mitgliedsorganisationen auf diesem Gebiet bereits geleistet haben. Zudem wurde die Umsetzung des EGBW-Aktionsplans für Geschlechtergleichstellung sowie der Empfehlungen des Ständigen EGBW-Gleichstellungsausschusses durch die EGBW-Mitgliedsorganisationen gefördert.

Die im Oktober 2014 vom EGBW-Ausschuss angenommenen *Praktischen Leitlinien für Bildungsgewerkschaften für die weitere Umsetzung und Stärkung der Maßnahmen von Bildungsgewerkschaften in Zeiten der Sparpolitik* werden mit Blick darauf, die angeschlossenen einzelnen Lehrkräfte und sonstige Beschäftigte im Bildungsbereich zu erreichen, auf Deutsch, Englisch, Französisch, Spanisch und Russisch an die EGBW-Mitgliedsorganisationen verbreitet.

Brüssel, 28. Oktober 2014

Martin Rømer,
Europäischer Direktor, EGBW





INHALT

1	Präambel	3
2	Projektüberblick	7
2.1	Hintergrund	7
2.2	Ziele des EGBW-Projekts zur Gleichstellung von Männern und Frauen 2013-2014	9
2.3	Vorgehensweise	10
2.4	Strategie zur Verbreitung der Ergebnisse	10
2.5	Die Beratungsgruppe des Gender-Projekts	11
3	Projektaktionen	11
3.1	Online-Umfrage	12
3.2	Projektseminar, Utrecht	15
3.2.1	Gleichstellung von Männern und Frauen in Zeiten der Wirtschaftskrise	16
3.2.2	Ergebnisse der EGB-Umfrage zum 8. März 2014	18
	18
3.3	Projektabschlusskonferenz, Sofia	19
3.3.1	Geschlechterstereotypen, Macht der Medien	19
3.3.2	Lohnkluft/Rentenkluft	20
3.3.3	Work-Life-Balance	20
3.3.4	Mutterschaftsurlaub	20
3.3.5	Gender und Entscheidungspositionen	21
3.3.6	Frauen in der Hochschulbildung	21
4	Gute Erfahrungen mit der Förderung der Gleichstellung von Männern und Frauen in Bildungsgewerkschaften	23
5	Krisenbedingte Folgen für die Bildungsgewerkschaften	25
6	Anstehende Herausforderungen: Förderung der Gleichstellung von Männern und Frauen in Bildungsgewerkschaften	27
7	Ergebnisse: Angenommene praktische Leitlinien für Bildungsgewerkschaften	29
8	Akronyme	35
9	Anlage	36



Förderung der Gleichstellung von Männern und Frauen in Bildungsgewerkschaften und im Lehrberuf

2 Projektüberblick

Ziel dieses EGBW-Projekts zur Gleichstellung von Frauen und Männern (1. November 2013 bis 31. Oktober 2014) war die Förderung der Geschlechtergleichstellung innerhalb von Bildungsgewerkschaften und im Lehrberuf. Hauptziel war die Umsetzung und Stärkung der Maßnahmen von Bildungsgewerkschaften im Hinblick auf Geschlechtergleichstellung in Zeiten der Sparpolitik.

2.1 Hintergrund

Frauen sind auf allen Management- und Entscheidungsebenen in Europa unterrepräsentiert, insbesondere auf der höchsten Ebene von Entscheidungspositionen und -prozessen. Dies ist im privaten wie im öffentlichen Sektor, in der Politik und auch in internationalen Gewerkschaftsstrukturen zu beobachten. Im Durchschnitt sind gerade einmal 17,8% der Vorstandsmitglieder der größten börsennotierten Unternehmen in der EU Frauen¹. Aus der [EGBW-Umfrage zum 8. März 2014](#) ging hervor, dass Frauen fast die Hälfte des EGBW-Mitgliederbestands ausmachen. Nichtsdestotrotz sind Frauen in sämtlichen einflussreichen Positionen in internationalen Gewerkschaftsstrukturen in der Minderheit. Allerdings ist das Geschlechterverhältnis in den verschiedenen Entscheidungsorganen des EGB sehr unterschiedlich. Im Hinblick auf ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis wurden zwar beim Kongress (40% weibliche Delegierte im Jahr 2011) und im Sekretariat (vollständig ausgewogen) große Fortschritte erzielt, aber auf Ebene des Exekutiv-Ausschusses und des Lenkungsausschusses sind noch weitere Anstrengungen vonnöten².

Zudem klafft die geschlechterspezifische Lohnkluft zwischen Männern und Frauen in Europa extrem weit auseinander, was konkret heißt, dass Frauen gesamtwirtschaftlich gesehen immer noch durchschnittlich rund 16% weniger als Männer pro Arbeitsstunde verdienen³. Zudem verrichten Frauen zu Hause tendenziell mehr unbezahlte Arbeit als Männer⁴. Unter anderem zeigen diese Erkenntnisse, dass Frauen nicht dieselben Rechte und Möglichkeiten haben, sondern dass in Europa geschlechtsspezifische Ungleichheiten fortbestehen.

Folgen der Sparpolitik

Sparpolitik wirkt sich sehr negativ auf die Gleichstellung von Männern und Frauen in Europa aus. Kürzungen im öffentlichen Sektor betreffen Frauen ganz besonders, da Frauen in der EU durchschnittlich 69,2% der Beschäftigten im öffentlichen Dienst ausmachen⁵. Der öffentliche Sektor, einschließlich des Bildungswesens, scheint seine schützende Rolle für Frauen verloren zu haben, da Frauen aufgrund der Entlassungen in diesem Sektor in prekäre Beschäftigung mit begrenzter Einkommenssicherheit, wenig Möglichkeiten für eine gute Work-Life-Balance und geringen Rentenleistungen abgedrängt werden, was zu einer allgemeinen Verschlechterung der Qualität der Arbeitsbedingungen von Frauen führt. Eine der größten Veränderungen, die mit der Sparpolitik im öffentlichen Sektor einherging, ist beispielsweise der Anstieg der Arbeitsstunden.

¹ [Europäische Kommission: GD Justiz 2014](#)
² [EGBW 2014](#)

² [Europäische Kommission: GD Justiz 2014](#)

⁴ [OECD 2014](#)

⁵ [Europäische Frauenlobby 2012](#)



EU-Instrumente

Die Halbzeitbewertung der Strategie zur Gleichstellung von Männern und Frauen zeigt, dass in Europa in den vergangenen Jahren viele verschiedene Maßnahmen zur Förderung von Geschlechtergleichstellung durchgeführt wurden, z.B. verstärkte EU-Finanzierung an Mitgliedstaaten für Investitionen in Kinderbetreuungseinrichtungen und zur Förderung der Beteiligung von Frauen am Arbeitsmarkt, [EU-Elternzeitrichtlinie](#), Europäischer [Tag der Lohngleichheit](#) usw. Aber die Verbesserungen im Hinblick auf die Gleichstellung von Männern und Frauen kommen in Europa nur langsam und schrittweise voran. In einigen Mitgliedstaaten ist in Zusammenhang mit der Wirtschaftskrise eine Umkehrung der Politik zur Gleichstellung von Männern und Frauen zu beobachten.

Europäische Gewerkschaften

Die [Bewertung des Aktionsrahmens für Geschlechtergleichstellung durch die europäischen Sozialpartner](#) zeigte, dass seit Beginn der Umsetzung des Rahmens ein höherer Grad an Verantwortungsgefühl im Hinblick auf die übergeordneten Ziele festgestellt werden konnte. Es fand auch eine Verlagerung von Initiativen von der einzelstaatlichen Ebene auf die Unternehmensebene statt. Der EGB beobachtete auch, dass die in dem Rahmen dargelegten Prioritäten oft auf untereinander vernetzte Art und Weise angegangen werden.

Die derzeitige Wirtschaftskrise könnte den langsam in Bezug auf die Vertretung von Frauen in den Entscheidungsgremien der Gewerkschaften erzielten Fortschritt potenziell weiter untergraben ([EGB 2007 Charta für Gender Mainstreaming in Gewerkschaften](#)). Die Wahrscheinlichkeit, dass das passiert, ist besonders groß, wenn

ungeeignete politische Maßnahmen zur Schließung der geschlechterspezifischen Kluft unternommen werden. Im [EGB-Aktionsprogramm](#) zur Geschlechtergleichstellung (2012) wird insbesondere darauf hingewiesen, dass Maßnahmen auf internationaler Gewerkschaftsebene erforderlich sind. 45% der EGB-Mitglieder sind zwar Frauen, aber ihre Vertretung in den Entscheidungsorganen und -positionen ist bei Weitem nicht proportional und der Fortschritt ist sehr langsam.

Gewerkschaftsmaßnahmen im Bildungssektor

In der globalen BI-Kampagne [Vereint für hochwertige Bildung](#) wird diese Problematik aufgegriffen, da sie das Ziel verfolgt sicherzustellen, dass die Bereitstellung eines hochwertigen Bildungsangebots für alle auch weiterhin ganz oben auf der Agenda für eine nachhaltige, friedliche und prosperierende Zukunft steht. Zugang zu kostenfreier hochwertiger Bildung ist ganz besonders für Mädchen und Frauen wichtig, nicht nur weil Bildung die Verwirklichung der Menschenrechte erleichtert, sondern auch weil die Bildungsergebnisse von Frauen unmittelbare Auswirkungen innerhalb der Familie und in der ganzen Gesellschaft haben können.

Frauen sind zwar in den meisten Regionen in Bildungsgewerkschaften in der Mehrzahl, sind aber in den Gewerkschaftsspitzen unterrepräsentiert. Die BI erkennt diese Tatsache in der [Resolution zur Gleichstellung der Geschlechter](#) von 2011 an, in der es heißt, dass Gewerkschaften dafür zuständig sind, die vollständige Beteiligung von Frauen in Gewerkschaftsstrukturen auf allen Ebenen zu gewährleisten.

Auf europäischer Ebene führte das EGBW mehrere Projekte durch und arbeitete

mehrere Reihen von Empfehlungen zur Förderung der Gleichstellung von Männern und Frauen in Bildungsgewerkschaften und im Lehrberuf aus. Im Jahr 2009 wurden ein [Aktionsplan zu Geschlechtergleichstellung in Bildungsgewerkschaftsstrukturen und im Lehrberuf](#) und im Jahr 2012 [Leitlinien dazu, wie Bildungsgewerkschaften dazu beitragen können, Geschlechterstereotypen in der Bildung und geschlechtsspezifische Segregation auf dem Arbeitsmarkt abzuschwächen und zu bekämpfen](#) ausgearbeitet.

2.2 Ziele des EGBW-Projekts zur Gleichstellung von Männern und Frauen 2013-2014

Im Streben nach hochwertiger Bildung war das Ziel des Projekts die Umsetzung und Verstärkung der Maßnahmen von Bildungsgewerkschaften im Hinblick auf die Gleichstellung von Männern und Frauen, insbesondere in Zeiten der Sparpolitik.



Es zielte darauf ab, das Verständnis der Bildungsgewerkschaften für Fragen zur Gleichstellung von Männern und Frauen auch weiterhin zu verbessern und die Maßnahmen von Bildungsgewerkschaften zur Gewährleistung der Gleichstellung von Männern und Frauen innerhalb der eigenen

Zudem entwickelte eines der satzungsgemäßen Organe des EGBW, der Ständige Gleichstellungsausschuss, in den Jahren 2011 und 2012 [Empfehlungen](#) in den Bereichen wirtschaftliches Empowerment weiblicher Lehrkräfte, Abbau von Genderstereotypen in und durch Bildung und Vereinbarkeit von Familien- und Berufsleben. Im Jahr 2013 folgten den Empfehlungen [Leitlinien](#), um EGBW-Mitgliedsorganisationen konkrete Maßnahmen zu empfehlen.

Gewerkschaftsstrukturen in den Berufen des Bildungssektors zu fördern, insbesondere in Zeiten der Wirtschaftskrise. Mit diesem Projekt wurde deshalb die Arbeit fortgeführt, die das EGBW und seine Mitgliedsorganisationen auf diesem Gebiet bereits geleistet haben.



Zudem wurden die weitere Unterstützung der Umsetzung des [EGBW-Aktionsplans zur Geschlechter-gleichstellung](#) sowie die Empfehlungen des [Ständigen EGBW-Gleichstellungsausschusses](#) durch die EGBW-Mitgliedsorganisationen angestrebt.

Die einzelnen Ziele waren:

- ✓ 1. Anstreben hochwertiger Bildung, Fortführung der Sensibilisierung der EGBW-Mitgliedsorganisationen im Hinblick auf Fragen der Gleichstellung von Männern und Frauen in Bildungsgewerkschaften und im Lehrberuf sowie auch im Hinblick auf EU-Schwerpunktbereiche, -Politik und -Instrumente in diesem Bereich durch Einrichtung einer Online-Plattform für Gleichstellungsfragen (SharePoint Group)
- ✓ 2. Analyse der derzeitigen Lage bei der Gleichstellung von Männern und Frauen und der Auswirkungen der Krise auf die Gleichstellung von Männern und Frauen im Bildungssektor und innerhalb von einzelstaatlichen Bildungsgewerkschaftsstrukturen in den EU-/EFTA- und Beitrittsländern.
- ✓ 3. Unterstützung von Bildungsgewerkschaften bei der weiteren Umsetzung und Überwachung des [EGB-UNICE/UEAPME-CEEP-Aktionsrahmens für Geschlechtergleichstellung](#) und der [EGB-Charta für Gender Mainstreaming in Gewerkschaften](#) im Bildungssektor auf nationaler, regionaler und lokaler Ebene.
- ✓ 4. Bewertung der Umsetzung des [EGBW-Aktionsplans für Geschlechtergleichstellung](#) und Unterstützung der EGBW-Mitgliedsorganisationen bei der Durchführung weiterer Maßnahmen zu Gleichstellung von Männern und Frauen vor dem besonderen Hintergrund der Sparpolitik

2.3 Vorgehensweise

Das Projekt wurde von einer Beratungsgruppe geplant und durchgeführt. Die Mitglieder der Beratungsgruppe unterstützen die Initiative durch ihre Sachkenntnis und ihr Wissen und trugen aktiv zum Projektseminar und zur Projektabschlusskonferenz bei. Zudem begleitete ein Projektsachverständiger das Projekt und unterstützte die Beratungsgruppe beim Erstellen der Online-Umfrage und bei

der Ausführung der Auswertung der gesammelten Daten. Die Online-Plattform (SharePoint Group) für VertreterInnen von EGBW-Mitgliedsorganisationen, die für Geschlechtergleichstellungsfragen zuständig sind, diente als Online-Netzwerk für die Verbreitung der Projektentwicklungen und -ergebnisse.

2.4 Strategie zur Verbreitung der Ergebnisse

Die Berichte über das Projektseminar und die Abschlusskonferenz einschließlich der praktischen Leitlinien wurden über USB-Sticks (1.000 Kopien) und über die Websites der Projektpartner sowie auch über die neue

Online-Plattform für Geschlechtergleichstellungsfragen verbreitet. Die Berichte über das Projektseminar und die Abschlusskonferenz sind in Englisch und Französisch verfügbar. Das Hauptergebnis, nämlich die



Leitlinien und der Projektbericht, wurden auf Deutsch, Englisch, Französisch, Spanisch und Russisch bereitgestellt. Die Projektergebnisse werden allen EGBW-Mitgliedsorganisationen

und ihren Mitgliedern sowie anderen Interessenvertretern aus dem Bildungssektor mithilfe elektronischer Mittel zugesandt.

2.5 Die Beratungsgruppe des Gender-Projekts



Kounka
Damianova,
Bulgarien



Rossella
Benedetti,
Italien



Dorota
Obidniak, Polen



Trudy
Kerperien,
Niederlande



Hélène H emet,
Frankreich



Maire Mulcahy,
Irland



Ann-Christin
Hartmann,
Schweden



Bildungsgewerkschaftsvertreterinnen aus sieben Ländern arbeiten in der Beratungsgruppe des Projekts zusammen. Sie kommen aus Bulgarien, Italien, Polen, den Niederlanden, Frankreich, Irland und Schweden.

3 Projektaktionen

Um die Ziele innerhalb des Projektzeitraums zu erfüllen, wurden während des einjährigen Projektzeitraums mehrere Aktionen geplant. Zu diesen Aktionen gehörten eine Online-Umfrage, ein Seminar und eine Projektabschlusskonferenz. Das EGBW entwickelte eine Reihe praktischer Leitlinien zur Unterstützung der EGBW-Mitgliedsorganisationen bei der Durchführung weiterer Maßnahmen zu Gleichstellung von Männern und Frauen in Bildungsgewerkschaften und im Lehrberuf vor dem besonderen Hintergrund der Sparpolitik. Die erste geplante Aktion war die Online-Umfrage

unter den EGBW-Mitgliedsorganisationen, die zum Ziel hatte, die derzeitigen Auswirkungen der Krise auf die Gleichstellung von Männern und Frauen im Bildungssektor und innerhalb nationaler Bildungsgewerkschaftsstrukturen zu analysieren. Aufbauend auf den Ergebnissen der Online-Umfrage hatten die 50 TeilnehmerInnen des Seminars in Utrecht die Gelegenheit, die unterschiedlichen einzelstaatlichen Herangehensweisen (gute Praktiken) im Hinblick auf die Förderung von Gleichstellung von Männern und Frauen in Bildungsgewerkschaften und im Lehrberuf in Zeiten der Sparpolitik zu untersuchen. Die

abschließende Projektveranstaltung fand im Rahmen der zweitägigen Abschlusskonferenz in Sofia mit 80 Teilnehmern aus nationalen Bildungsgewerkschaften statt. VertreterInnen

des EFEE und von anderen Interessengruppen waren zu dieser Veranstaltung eingeladen worden und erhielten die Möglichkeit, die Analyse zu bewerten.

3.1 Online-Umfrage

Projektsachverständige

Angelika Striedinger, wissenschaftliche Mitarbeiterin und Doktorandin an der Universität Wien, gab einen Überblick über die vorläufigen Ergebnisse der Online-Umfrage.

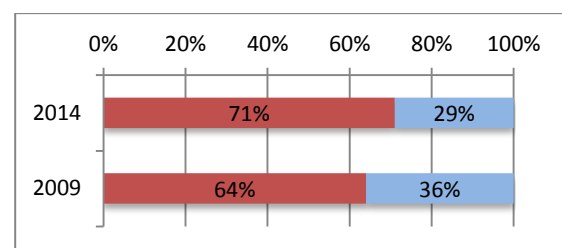


Angies Forschungsarbeit dreht sich um Organisationssoziologie, akademische Laufbahnen und Gender. Seit über zehn Jahren arbeitet sie an Fragen, die mit Geschlechterungleichgewicht und Organisationen zusammenhängen, und zwar sowohl im Rahmen ihrer akademischen Ausbildung und Forschung also auch im Kontext der studentischen Vertretung. Durch ihre Arbeit in den Europäischen Schülerverbänden (OBESSU) im Jahr 2001 und in der europäischen Studentenunion von 2004 bis 2006 gewann sie Einsicht in die europäische Bildungslandschaft. Von 2009 bis 2012 arbeitete sie bei der BI an Gleichstellungsfragen und war Mitorganisatorin der ersten Weltfrauenkonferenz der BI, verfasste den BI-Vierjahresbericht 2011 über die Stellung der Frau und arbeitete den BI-Aktionsplan für die Geschlechtergleichstellung aus.

Die [Onlineumfrage](#) ist für das EGBW und seine Mitgliedsorganisationen ein Instrument für den Vergleich der im Jahr 2009 gesammelten Daten mit der gegenwärtigen Lage und zur Beobachtung (krisenbezogener) Entwicklungen in Bildungsgewerkschaften. Um Vergleich-

barkeit gewährleisten zu können, wurde die Umfrage nach dem Vorbild der Umfrage von 2009 aufgebaut. Die Umfrage zeigt, dass Frauen in allen Führungspositionen in EGBW-Mitgliedsorganisationen unterrepräsentiert sind. Ganz besonders unterrepräsentiert sind sie in den höchsten Entscheidungsgremien. Was Kongressdelegierte betrifft, so geht aus der Umfrage hervor, dass Frauen nicht proportional zu ihrem Anteil am Gesamtmitgliederbestand vertreten sind. Der Prozentsatz an Frauen ging unter Kongressdelegierten zurück, obwohl der Anteil der Frauen am Mitgliederbestand im Allgemeinen gestiegen ist. Das heißt, dass die geschlechterspezifische Kluft unter Kongressdelegierten in den vergangenen Jahren zugenommen hat.

Grafik: Mitgliederbestand (Frauen: rot; Männer: blau)



Der Vergleich mit den Daten von 2009 zeigt zudem, dass Frauen im Jahr 2014 besser in den Exekutiv- und Verwaltungsausschüssen vertreten sind. Ihr Prozentsatz unter Vorsitzenden und stellvertretenden Vorsitzenden ist gestiegen, blieb unter Mitgliedern der Verwaltungskomitees aber gleich. Ein massiver Anstieg ist jedoch im Hinblick auf die stellvertretenden

Generalsekretäre und Vorsitzenden zu beobachten. Insgesamt gesehen bleibt die geschlechtsspezifische Kluft bestehen.

Betrachtet man die Gleichstellungsstrukturen, -politiken und -aktionen, so haben heute mehr Gewerkschaften Abteilungen, die mit der Gleichstellung von Männern und Frauen beauftragt sind, als im Jahr 2009 (fast 60%). Die Mehrheit der im Bereich der Gleichstellung tätigen Beschäftigten war und ist weiblich. In den meisten Gewerkschaften werden die Gleichstellungsstrukturen über den Gewerkschaftshaushalt finanziert.

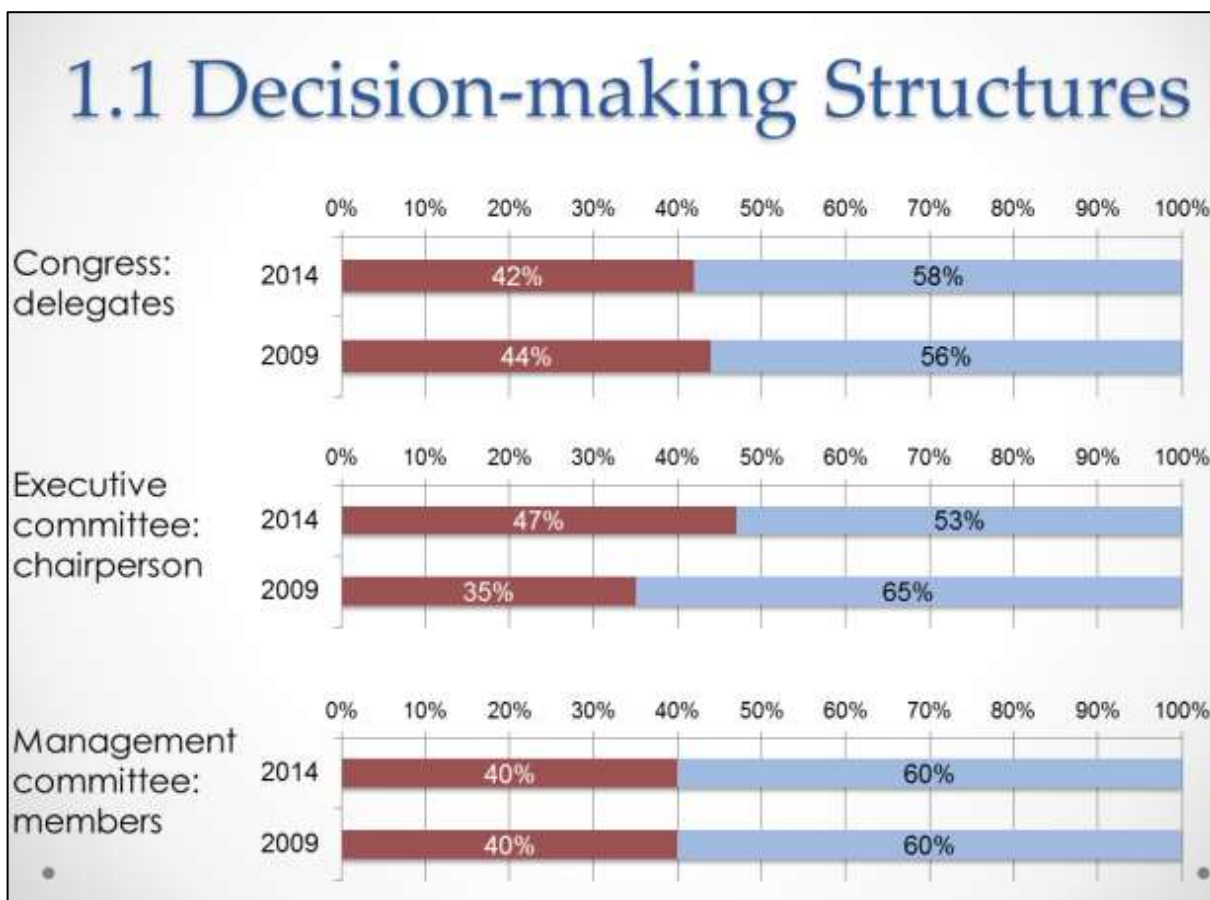
Vergleich zu 37% im Jahr 2009) beziehen. Fast zwei Drittel ergreifen Maßnahmen zur Verbesserung der Gleichstellung von Männern

Im Vergleich zu 2009 verfügen mehr Gewerkschaften über eine schriftlich verfasste Politik, die sich explizit auf die Gleichstellung

und Frauen in den Entscheidungsstrukturen der Gewerkschaft. Die meisten Gewerkschaften legen mehr Wert auf eine proportionale Vertretung von Frauen in Entscheidungsstrukturen als auf eine Geschlechterparität von 50:50.

Grafik: Mitgliederbestand (Frauen: rot; Männer: blau)

Die Auswirkungen von Finanzkrise und Sparmaßnahmen Die große Mehrheit der Bildungsgewerkschaften antwortete, dass die Wirtschaftskrise und die Sparmaßnahmen Auswirkungen haben (70%). Die benannten Hauptproblembereiche sind die Vereinbarkeit



von Männern und Frauen in den gewerkschaftseigenen Strukturen (42% im

der in Arbeits- und Familienleben anfallenden



Verpflichtungen und der Anstieg der Gewalt gegen Frauen.

Die meisten Gewerkschaften gaben an, dass männliche und weibliche Beschäftigte im Bildungswesen gleichermaßen von den Haushaltskürzungen betroffen sind, aber dass weibliche Beschäftigte mehr von Arbeitsplatzabbau und Reduzierung auf Teilzeit als männliche Beschäftigte betroffen sind. Die meisten Gewerkschaften gaben an, dass das geschlechterspezifische Lohngefälle gleich geblieben ist oder sogar zugenommen hat.

Bildungsgewerkschaften antworteten, dass es für die Beschäftigten im Bildungssektor schwieriger geworden ist, Berufs- und Familienleben miteinander zu vereinbaren, während sie gleichzeitig Verbesserungen bei der Bereitstellung von Kinderbetreuungseinrichtungen anführten.

Was Maßnahmen zur Überwindung von Geschlechterstereotypen in der Bildung betrifft (Lehrpläne, Gender-Training für Beschäftigte, Schulpolitik), so wurden insbesondere für die Ausmerzungen weiblicher

Geschlechterstereotypen viele Verbesserungen angeführt. Allerdings ist die Wahrscheinlichkeit, dass Mädchen an die Arbeit in MINT-Bereichen herangeführt werden, höher, als dass Jungs sich mit Sozial- und Pflegeberufen anfreunden.

Was Gewalt gegenüber Frauen betrifft, so gaben über 80% der Bildungsgewerkschaften

Die Onlineumfrage

- 140 Fragen wurden in zwei Teile unterteilt
- Teil 1 zur Vertretung von Frauen in Bildungsgewerkschaften
- Teil 2 zu den Auswirkungen der Wirtschaftskrise und zu krisenbezogenen Entwicklungen im Bereich der Gleichstellung von Männern und Frauen
- 41 der 129 EGBW-Mitgliedsorganisationen haben geantwortet
- 21 Gewerkschaften hatten auf die Umfrage in 2009 geantwortet, was einen direkten Vergleich ermöglicht
- 2014 stellen Frauen mit 71 % auch weiterhin die Mehrheit der Gewerkschaftsmitglieder dar

an, dass Vorkommnisse von Gewalt gegen Frauen zunehmen.

Gewerkschaften sagen zwar, dass die Krise und Sparmaßnahmen Auswirkungen gezeigt haben, aber lediglich ein Bruchteil der Gewerkschaften konzentriert sich bei krisenbezogenen Tätigkeiten auf die Genderdimension. Auch bei krisenbezogener Politik wird die Genderdimension selten berücksichtigt (in 10% der Fälle). Allerdings hat ein Drittel der Gewerkschaften eine Genderdimension in ihre krisenbezogenen Lobbytätigkeiten und Kampagnen aufgenommen.

3.2 Projektseminar, Utrecht



Zielsetzungen des Seminars

- ☑ Förderung von Maßnahmen der Bildungsgewerkschaften im Hinblick auf Gleichstellung von Männern und Frauen
- ☑ Sensibilisierung für Gleichstellungsfragen und für die wichtigsten EU-Schwerpunkte, -politiken und -instrumente
- ☑ Präsentation und Erörterung der vorläufigen Ergebnisse der Online-Umfrage
- ☑ Untersuchung unterschiedlicher Herangehensweisen von Bildungsgewerkschaften im Hinblick auf die Förderung von Gleichstellung von Männern und Frauen

Ziel des Seminars war die Präsentation und Erörterung der vorläufigen Ergebnisse der Online-Umfrage und die Untersuchung unterschiedlicher Herangehensweisen von Bildungsgewerkschaften im Hinblick auf die Förderung der Gleichstellung von Männern und Frauen



Bei der Erörterung der Umfrageergebnisse in den Arbeitsgruppen und im Plenum wurden mehrere Maßnahmen für Bildungsgewerkschaften auf nationaler und europäischer Ebene vorgeschlagen.

Bildungsgewerkschaften sollten **Lehrkräfte** durch den Einsatz formeller und informeller Netzwerke **unterstützen**. Heutzutage organisieren viele Bildungsgewerkschaften Seminare und Konferenzen über allgemeine Gleichstellungsfragen im Bildungswesen sowie auch zu spezifischen Ausprägungen von Ungleichheit, wie etwa Gewalt gegen Frauen.

Lehrkräfte sollten dazu ermutigt werden, die **Reproduktion von Geschlechterstereotypen zu bekämpfen**. Das ist ganz besonders wichtig in Zeiten, in denen jüngere weibliche Mitglieder anscheinend nicht mehr die Notwendigkeit dafür sehen, sich für mehr Gleichstellung von Männern und Frauen einsetzen zu müssen.

Es wurden Gewerkschaftsmaßnahmen, die auf eine Erhöhung der Zahl der weiblichen Mitglieder in Entscheidungsorganen abzielen, erörtert. Um die **Zahl von Frauen in Entscheidungsgremien anzuheben**, könnten Bildungsgewerkschaften Vorbereitungskurse organisieren, mit dem Ziel, junge

GewerkschaftsführerInnen zu schulen und zu ermutigen. Zu diesem Thema untersuchten die TeilnehmerInnen auch, ob Frauen bei Wahlen weniger Unterstützung erhalten, da sie manchmal begrenzte Möglichkeiten dazu haben, sich im Vorfeld der Wahlen bei Gewerkschaftsaktivitäten vorzustellen. Das könnte insbesondere auf Frauen zutreffen, die aufgrund ihrer Pflegeverpflichtungen in der Familie zuvor keine Funktionen übernehmen konnten.

Die Lage von Frauen in Bildungsgewerkschaften muss in jeder einzelnen Gewerkschaft überwacht werden. Sollten solche Strukturen nicht existieren, so wäre die Einsetzung eines ständigen Gleichstellungsausschusses sinnvoll, zu dessen Zielsetzungen die Überwachung der Stellung der Frau in Gewerkschaften und das Vorschlagen von Lösungen gehören. Das EGBW sollte sich auch weiterhin der Aufgabe widmen, das Bewusstsein seiner Mitgliedsorganisationen für mögliche Lösungen zur Erhöhung der Beteiligung von Frauen an Entscheidungsorganen zu schärfen.

Auf nationaler und europäischer Ebene müssen Bildungsgewerkschaften die Lage von Frauen **überwachen** und ihren Mitgliedern und der breiter gefassten Öffentlichkeit davon berichten. Sie sollten Gleichstellungsbeauftragte in ihren Regierungen und Bildungseinrichtungen fordern.



Sozialdialog ist die wichtigste Strategie zur Verbesserung der Situation von Frauen. Verhandlungen über bessere Arbeitsbedingungen sind aufgrund des geschlechterbedingten Lohngefälles und der gläsernen Decke bei der Karriereentwicklung von Frauen notwendig. Im Hinblick auf Elternurlaub sollte die gewährte Zeit für Mütter und Väter gleich lang sein, um zu zeigen, dass beide Elternteile im Hinblick auf die Betreuung ihrer Kinder gemeinsam Verantwortung tragen.

Bildungsgewerkschaften sollten die Ergebnisse der EGBW-Studien und Projekte in ihren nationalen sozialen Dialogen nutzen. Man muss sich mit den Herausforderungen und Hindernissen für Gewerkschaften in Zusammenhang mit der Umsetzung der EGBW-Politik auseinandersetzen.

Bildungsgewerkschaften müssen sich der **Maßnahmen von Regierungen**, die zu einer Verschlechterung der Arbeitsbedingungen von Lehrkräften in vielen europäischen Ländern führen, bewusst sein. Sie müssen auch im Hinblick auf das Handeln von Gruppen, die gegen das Konzept der Gleichstellung in Schulen vorgehen, auf dem Laufenden sein. Insbesondere in Zeiten der Krise, wenn Etatkürzungen und Kürzungen bei Mutterschaftsurlaub und Urlaub auf der Agenda der Regierungen stehen, ist internationale Solidarität unter Bildungsgewerkschaften entscheidend wichtig, um zurückschlagen zu können.

3.2.1 Gleichstellung von Männern und Frauen in Zeiten der Wirtschaftskrise

Wirtschaftskrise und Sparpolitik wirken sich extrem negativ auf die Gleichstellung von Männern und Frauen in Europa aus. Die ersten Sektoren, die von der Wirtschafts- und Finanzkrise betroffen waren, waren zwar Männerdomänen, wie etwa der Bau und die verarbeitende Industrie, aber die durch die

Sparpolitik heute entstandene Situation beeinträchtigt erheblich die Arbeitsplätze von Frauen und Sektoren, in denen überwiegend Frauen beschäftigt sind.



Kürzungen im öffentlichen Sektor betreffen Frauen ganz besonders, da Frauen in der EU durchschnittlich 69,2% der Beschäftigten im öffentlichen Dienst ausmachen⁶. Der öffentliche Sektor, einschließlich des Bildungswesens, scheint seine schützende Rolle für Frauen verloren zu haben, da Frauen aufgrund der Entlassungen in diesem Sektor in prekäre Beschäftigung mit begrenzter Einkommenssicherheit, wenig Möglichkeiten für eine gute Work-Life-Balance und geringen Rentenleistungen abgedrängt werden, was zu einer allgemeinen Verschlechterung der Qualität der Arbeitsbedingungen von Frauen führt. Das heißt, dass sich die Wirtschaftskrise auch weiterhin negativ auf die Gleichstellung von Männern und Frauen und auf die Rechte von Frauen auswirkt.

„Der EGB ist fest von der Rolle von Bildung, Forschung und Ausbildung überzeugt. Lehrkräfte haben die Möglichkeit, die Gesellschaft zu verändern: Sie stehen in Kontakt mit jungen Menschen und können die jüngere Generation zu einem Wandel bewegen.“

Leider liegen kaum Hinweise darauf vor, dass die Regierungen, die Europäische Kommission und der Europäische Rat die Genderdimension der Krise in ihrer politischen Antwort berücksichtigen. Einige dieser politischen Maßnahmen verschlechtern die Lage sogar noch (Beteiligungsraten, Arbeitszeiten, Prekarität usw.).

Einige solide Trends sind nicht von der Krise betroffen. Die Frauenerwerbstätigkeit sowie auch ihr Bildungsgrad steigen weiter an. Teilzeit, Elternzeit und Hausarbeit bleiben auch weiterhin „weibliche“ Phänomene. Die Geschlechtersegregation in der Hochschulbildung und in Unternehmen ist sehr hoch und die gläserne Decke besteht auch weiterhin.



Was Hochschulbildung und Forschung betrifft, so betonten die TeilnehmerInnen, dass es mit Blick auf eine Verbesserung der Work-Life-Balance, die Bekämpfung der 'gläsernen Decke', die Verbesserung der Effizienz von Bildungssystemen, die Bekämpfung von Geschlechtersegregation in der Hochschulbildung und die Unterstützung und den Ausbau der Forschungskapazität der EU sehr wichtig ist, Politik zur Gleichstellung von Männern und Frauen umzusetzen.

⁶ [Europäische Frauenlobby 2012.](#)

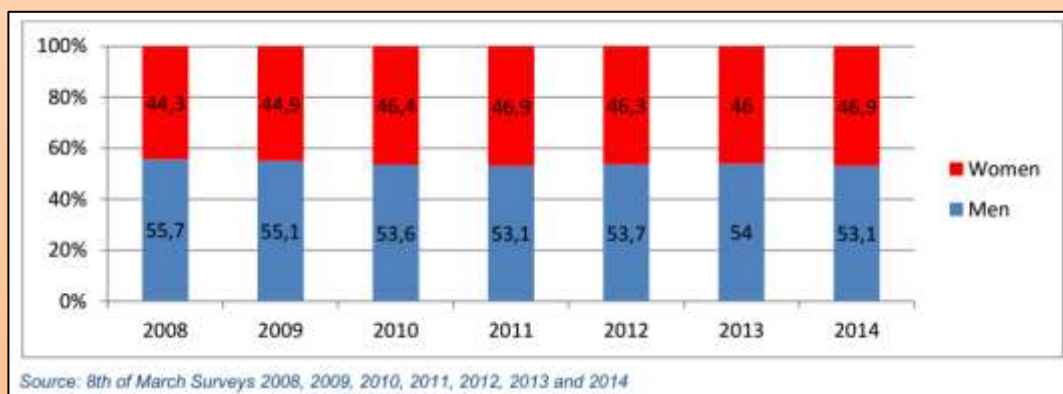
3.2.2 Ergebnisse der EGB-Umfrage zum 8. März 2014

Seit 2008 wird mittels der [EGB-Umfrage zum 8. März](#) jedes Jahr die Geschlechterverteilung in den Entscheidungsstrukturen des EGB und dessen angeschlossenen Organisationen analysiert. Die Umfrage ist ein Instrument, das die Gleichstellung von Männern und Frauen auf allen Ebenen der Beschlussfassung, insbesondere auf den höchsten Ebenen, verbessern soll. Sie wird unter nationalen Gewerkschaftsverbänden, Gewerkschaftsbünden auf europäischer Ebene und sektoralen nationalen Gewerkschaften durchgeführt.

Aus der EGBW-Umfrage zum 8. März 2014 ging hervor, dass Frauen fast die Hälfte des EGBW-Mitgliederbestands (44,5%) ausmachen. Im Laufe der letzten Jahre haben Frauen den Prozess einer zurückgehenden

Mitgliedschaft, mit dem Gewerkschaften in den meisten europäischen Ländern konfrontiert sind, gebremst. Nichtsdestotrotz sind Frauen in sämtlichen einflussreichen Positionen in internationalen Gewerkschaftsstrukturen in der Minderheit. Nur drei Gewerkschaftsvorsitzende sind Frauen gegenüber 32 Männern. Lediglich 4 Generalsekretäre von 15 sind Frauen.

Von den Branchengewerkschaften des EGB ist das EGBW der Gewerkschaftsverband mit dem höchsten Anteil weiblicher Mitglieder. Obwohl der Mitgliederbestand derzeit insgesamt zurückgeht, ist ein Anstieg junger weiblicher Mitglieder zu beobachten. Aber Frauen sind allgemein gesehen immer noch nicht in hochrangigen Entscheidungspositionen vorzufinden.



3.3 Projektabschlusskonferenz, Sofia



Ziele der Abschlusskonferenz

- ☑ Herausfinden, was Bildungsgewerkschaften tun können, um Geschlechtergleichstellung in Zeiten der Krise und der Haushaltskürzungen im Bildungswesen zu fördern
- ☑ Erörterung und Änderung praktischer Leitlinien
- ☑ Austausch verschiedener Herangehensweisen im Hinblick auf die konkrete Umsetzung der Leitlinien auf nationaler, regionaler und lokaler Ebene
- ☑ Diskussion darüber, wie die Sozialpartner zu Geschlechtergleichstellung im Lehrberuf beitragen können

Die Abschlusskonferenz war die letzte Tätigkeit, die das EGBW-Sekretariat im Rahmen dieser Initiative organisierte. Ihre Hauptziele waren die Erörterung und Änderung der praktischen Leitlinien, die auf der Grundlage der Ergebnisse der Online-Umfrage und der Debatte beim Utrecht-Seminar verfasst wurden. Zudem hatten die TeilnehmerInnen die Möglichkeit, verschiedene Ansätze im Hinblick auf die konkrete Umsetzung dieser Leitlinien auf nationaler, regionaler und lokaler Ebene auszutauschen.

In folgendem Abschnitt sind einige der wichtigsten Beiträge aufgeführt.

Die Teilnehmer gaben an, dass die **eigene Fähigkeit der Lehrkräfte, Gleichstellung von Männern und Frauen zu verstehen, mehr geschätzt werden sollte**. Deshalb ist es entscheidend wichtig, die akademische Freiheit der Beschäftigten im Bildungsbereich zu schützen und der Verschlechterung des Ansehens des Lehrberufs in der Gesellschaft ein Ende zu setzen. Lehrerinnen sollten ein Beispiel für die nachkommenden jüngeren Generationen geben.

Solidarität ist in dieser vernetzten Welt entscheidend wichtig, um starke internationale Organisationen zu erzielen, die im Bereich der Gleichstellung von Männern und Frauen zusammenarbeiten und am gleichen Strang ziehen. Gleichstellung von Männern und Frauen sollte als Priorität des EGBW und dessen Mitgliedsorganisationen betrachtet werden.

3.3.1 Geschlechterstereotypen, Macht der Medien

Initiativen zur Gleichstellung von Männern und Frauen, mit denen verborgene Stereotypen in Angriff genommen und herausgefordert werden, sollten als wichtiges Thema in den Lehrplan übernommen werden. Eines der größten Probleme ist die Art und Weise, in der jüngere Generationen sozialisiert werden.

Werte in Bezug auf die Gleichstellung von Männern und Frauen sind kaum in den Lehrplänen zu finden. Die geringe Sichtbarkeit der Gleichstellung von Männern und Frauen im Bildungssektor bringt junge Menschen dazu, von frühester Kindheit an Geschlechterstereotypen zu produzieren und



Haltungen zugunsten einer Ungleichheit der Geschlechter zu verstärken. Beschäftigte im Bildungsbereich können Haltungen ändern, indem sie ihr Wissen darauf konzentrieren, was Gender bedeuten oder was Sexualisierung bedeutet und dies könnte auf allen Bildungsebenen angepasst werden.

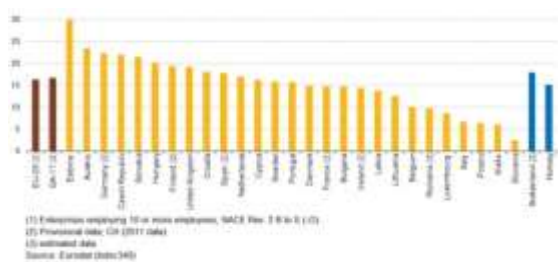
Es ist wichtig, die Neugier sowohl von Jungen als auch von Mädchen in allen Fächern des Lehrplans zu wecken, um in den einzelnen Fächern eine geschlechterbedingte Spaltung zu vermeiden.

Zusätzlich bauen **jüngere Generationen ihre stereotypen Werte** und Überzeugungen auf der Grundlage dessen, was die Medien präsentieren, auf. Der Einfluss der Medien in diesem Bereich zählt. So sind beispielsweise 80% der in Mediendebatten auftretenden Sachverständigen Männer. In einer stärker vernetzten Welt ist es notwendiger denn je, in den Medien ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis zu haben.

3.3.2 Lohnkluft/Rentenkluft

Ungleiche Bezahlung ist in allen Beschäftigungssektoren auch weiterhin eine systemische Praxis.

Es ist wichtiger denn je, sich auf Maßnahmen zu einigen, die die Gewerkschaften und Sozialpartner durchführen sollten, um die geschlechterbedingte Lohnkluft in unmittelbarer Zukunft auszumerzen.



Quelle: Eurostat

Gemäß Daten des Europäischen Instituts für Geschlechtergleichstellung betrug das geschlechterbedingte Lohngefälle im Jahr 2011 16%. Das spiegelt sich in den Renten und Pensionen wieder, wo die geschlechterbedingte Kluft im Jahr 2009 39% betrug.

Diese historisch ungerechte Behandlung von Frauen und Männern kann in allen Organisationen und Bildungsbehörden durch sozialen Dialog und Kollektivverhandlungen berichtigt werden. Um sowohl auf nationaler als auch auf europäischer Ebene Vereinbarungen zwischen den Sozialpartnern zu diesem Thema zu erzielen, muss die Argumentation unbedingt mit hochwertigen Daten untermauert werden.

3.3.3 Work-Life-Balance

„Wir würden gerne, haben aber nicht das nötige Geld“. Das ist der Spruch, den Lehrkräfte schon oft von den Arbeitgebern gehört haben. **Es werden bessere Argumente und Datenressourcen benötigt, um zu beweisen, dass Work-Life-Balance für alle gut ist.** Es ist nicht einfach, die Rollen von Frauen und Männern in der Gesellschaft zu ändern.

„Ohne Daten bleibt ein Argument eine bloße Meinung und mit Meinungen ist eine Debatte nie zu gewinnen“

Was die Zahl an Arbeitsstunden betrifft, so verbringen Lehrkräfte viele Stunden in der Schule und in vielen Ländern nimmt der arbeitsbezogene Stress in dem Beruf zu. Gleichzeitig müssen sowohl Frauen als auch Männer unbedingt Zeit für ihre Gewerkschaftsaktivitäten haben, ohne dass Frauen diskriminiert werden.

3.3.4 Mutterschaftsurlaub

Mutterschaft ist immer noch ursächlich für die Lohnkluft in unserer Gesellschaft, auch wenn die Stillzeit im Arbeitsleben von Frauen lediglich 3% ausmacht.

Erwartungen → Mutterschaft/Vaterschaft → die verschiedenen Rollen, die die Gesellschaft für Männer und Frauen fördert

Die meisten Wirtschaftswissenschaftler glauben, dass die Kluft zwischen den Löhnen von Männern und Frauen nicht in erster Linie auf die Arbeitgeber zurückzuführen ist, die Frauen weniger als Männern für dieselbe Arbeit bezahlen. Der Grund ist in erster Linie, dass Männer und Frauen unterschiedliche Jobs annehmen und unterschiedliche berufliche Laufbahnen einschlagen. Zum Teil könnte dieser Unterschied aus Diskriminierung bei Einstellungs- und Beförderungspraktiken resultieren. Meist ist er aber Ergebnis der sich aus der Mutterschaft ergebenden Zwänge.

Die Kluft im Hinblick auf die Frauenerwerbstätigkeit, die zwischen den Zielen von Europa 2020 und der Realität klafft, ist darauf zurückzuführen, dass Teilzeitarbeit überwiegt.

3.3.5 Gender und Entscheidungspositionen

In der gesamten EU sind Frauen in verantwortlichen Positionen in allen Bereichen unterrepräsentiert. Die Gründe für die Unterrepräsentation von Frauen in Machtpositionen und bei der Beschlussfassung sind vielschichtig und komplex. Besonders auf höchster Ebene sind Männer den Frauen in Führungspositionen in Politik und Unternehmen sowie auch in anderen Bereichen zahlenmäßig immer noch überlegen. Hier sollten die Gewerkschaften eine Frage stellen: Warum stimmen Frauen nicht für Frauen in Führungspositionen? Dafür kann es viele Gründe geben. Es ist allerdings klar, dass die meisten Führungspositionen von Männern besetzt werden, was tendenziell den gesellschaftlichen Erwartungen entspricht.

Bildungsgewerkschaften können auf eine Änderung der Werte, deren Verkörperung ihre Mitgliedsorganisationen von ihren Führungskräften erwarten, hinarbeiten, um frei von Stereotypen zu sein.



Quelle: Angelika Striedinger-Umfrage

3.3.6 Frauen in der Hochschulbildung

Frauen müssen beweisen, dass sie kompetenter sind, um dieselbe Position wie Männer zu erreichen. Im Allgemeinen wählen Frauen bei ihrer akademischen Karriere oft typische Ausbildungswege, wie Krankenpflege oder Lehramt, wohingegen sich Männer tendenziell eher für eine Ingenieurslaufbahn oder die Wissenschaft entscheiden. **Junge Frauen sollten deshalb die Initiative ergreifen und auch neue und andere Wissensgebiete studieren.** Frauen in der Hochschulbildung sollten ihre Ausbildungsbereiche ausweiten und zeigen, dass Frauen ebenso fähig sind, in Bereichen, die gemäß den Stereotypen üblicherweise als traditionelle Männerdomäne betrachtet werden, erfolgreich zu sein.

In den meisten Bildungsgewerkschaften werden die Gleichstellungsfragen nicht als Priorität betrachtet, da die Gleichstellung von Männern und Frauen in den höheren Entscheidungspositionen nicht als wichtiges Anliegen gilt. Deshalb gibt es nicht genügend finanzielle Ressourcen und/oder Beschäftigte. Ausserdem wird die Arbeit zur Gleichstellung von Männern und Frauen als untergeordnete Priorität in andere Abteilungen integriert.



Es fehlen auch Informationen und Statistiken zur Gleichstellung von Männern und Frauen. Dies betrifft alle Sektoren und Bildungsgewerkschaften. In den meisten Beschlussfassungssitzungen wird die Gleichstellung von Männern und Frauen als nebensächliches Thema verstanden. Allerdings ist sehr wichtig, dass bei hochrangigen Sitzungen auch die Sachkenntnis von Frauen, aber auch Männer, die in Gleichstellungsfragen kompetent sind, einbezogen werden.

Deshalb ist grundsätzlich wichtig, dass Bildungsgewerkschaften eine Möglichkeit finden die Gleichstellung von Männern und Frauen umzusetzen, um immer noch bestehende überholte Gewerkschaftsstrukturen zu überwinden. Die Differenz zwischen den Mitgliederzahlen (71% Frauen) und den von Männern bekleideten Top-Positionen in Bildungsgewerkschaften ist signifikant.

Gemäß den Ergebnissen der Online-Umfrage haben die Mitgliedsorganisationen des EGBW durchschnittlich 71% weibliche und 29% männliche Mitglieder. Bei den 19 Gewerkschaften, die diese Daten in beiden Umfragen lieferten, stieg der Prozentsatz der weiblichen Mitglieder von 64% im Jahr 2009 auf 71% im Jahr 2014. Frauen bilden also in zunehmendem Maße die Mehrheit der Gewerkschaftsmitglieder.

Auf der letzten Sitzung des höchsten Beschlussfassungsorgans waren 48% der Delegierten Frauen. Das ist schon fast Geschlechterparität, liegt aber signifikant unter dem Anteil weiblicher Gewerkschaftsmitglieder. Aus diesem Blickwinkel gesehen sind weibliche Gewerkschaftsmitglieder also in den höchsten Beschlussfassungsorganen unterrepräsentiert (Differenz: 23%).

Was können Bildungsgewerkschaften tun?

Gegenreaktion / Desinteresse an den Feminismus :

→ Wissen über Genderfragen,
Bewusstmachung

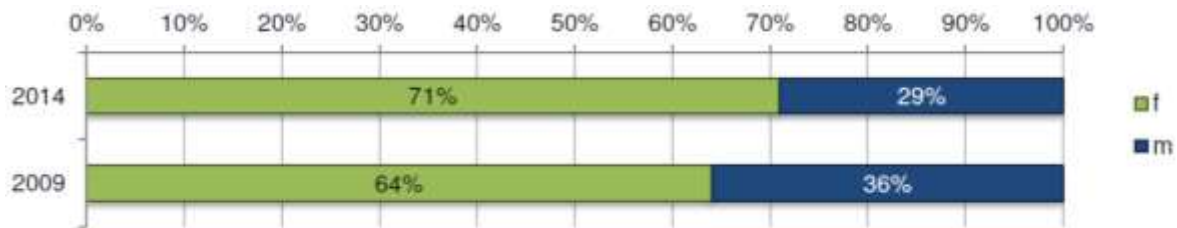
Schwierigkeiten bei der Vereinbarkeit von Gewe
Persönlichkeitseigenschaften:

→ Vereinbarungen zur Erleichterung der
Vereinbarkeit

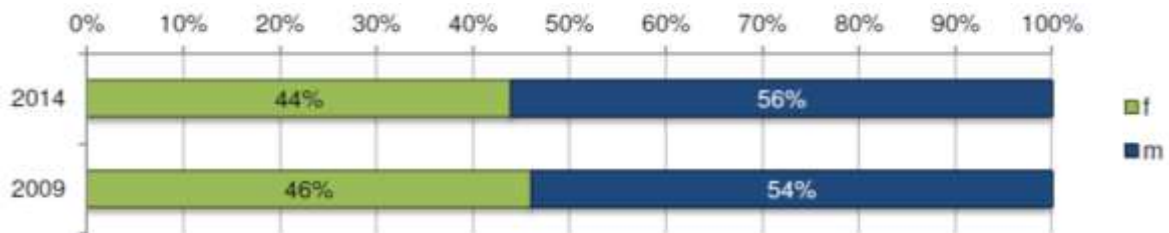
Vertrauen, Selbstbewusstsein rkschafts-
/Betreuungsaufgaben:

→ Schulung für Führungspositionen

Geschlechterverhältnis bei den Gewerkschaftsmitgliedern 2009-2014



Geschlechterverhältnis bei den Delegierten bei der letzten Sitzung des höchsten Beschlussfassungsorgans, 2009-2014



4 Gute Erfahrungen mit der Förderung der Gleichstellung von Männern und Frauen in Bildungsgewerkschaften

Das Seminar und die Abschlusskonferenz gaben den Vertretern der Mitgliedsorganisationen die Möglichkeit, ihre guten Praktiken und Erfahrungen, die beweisen, dass Bildungsgewerkschaften im Bereich der Gleichstellung von Männern und Frauen Fortschritte machen, vorzustellen. Es gibt

viele verschiedene Maßnahmen. Sie drehen sich allerdings in erster Linie um Schulungskurse, Ausgleich der Geschlechterquoten in den Gewerkschaften und auf die Erhöhung der Zahl von Frauen in Führungspositionen.



Deutschland: Schulungen

„Die GEW stieß mit der Schaffung eines Mentorenprogramms im nationalen Frauenausschuss einen Generationenwechsel an.“

	<p>Die Niederlande: Schulungen AOb richtete die AOb Academy ein, einen sehr intensiven 60tägigen Lehrgang für Potenzialträger und vorzugsweise für junge Mitglieder. In dem Lehrgang werden Kollektivvereinbarungen, Arbeitsbedingungen und juristische Fragen, aber auch Themen aus dem Bereich Bildung und persönliche Fähigkeiten (personal skills) behandelt. Er wird von Ausbildern der AOb und externen Ausbildern erteilt.</p>
	<p>Türkei: Geschlechterquoten In allen Entscheidungsorganen hat die Eğitim Sen eine/n Gleichstellungsbeauftragte/n und eine Frauenquote von 30 %. Eğitim Sen hat eine Quote von 40 % für weibliche Delegierte beim Kongress der Gewerkschaft eingeführt.</p>
	<p>Frankreich: Work-Life-Balance „Seit seiner Wahl im Jahr 2012 hat der Generalsekretär eine klare Politik eingeführt, die zu mehr Beteiligung von Frauen und jungen Menschen bei allen Gewerkschaftstätigkeiten führen soll. Um diese Politik in die Praxis umzusetzen verschickte er an die 22 Gewerkschaften des Verbands eine Aufforderung zur Einsendung von Bewerbungen, in der er betonte, dass es möglich ist, „Aktivismus und Privatleben miteinander zu vereinbaren.“ Insbesondere setzt er sich für Sitzungszeiten an, die es allen ermöglichen teilzunehmen, ohne dass das Privatleben darunter leidet. Außerdem ist Telearbeit weit verbreitet und es werden sehr häufig Video- und Telekonferenzen abgehalten.“</p>
	<p>UIL Scuola hat gute Erfahrungen mit sogenannten ‘train-the-trainer-Tätigkeiten’ gemacht. UIL Scuola organisiert Seminare und Konferenzen für Mitglieder, Lehrkräfte und Eltern zu Gleichstellungsfragen.</p>
	<p>UK: Strukturelle Vorgehensweise „Im Jahr 2011 überprüfte die NUT die Ausgewogenheit zwischen den Geschlechtern bei den KonferenzrednerInnen. Es bestand ein signifikantes Ungleichgewicht: männliche 41 / weibliche 28. Die NUT erkannte an, dass ihr Verfahren zur Auswahl von ReferentInnen veraltet war und überarbeitet werden sollte. (...) Auf der Konferenz von 2013, bei der das neue Auswahlverfahren umgesetzt wurde, wurde das gewünschte Ergebnis trotz einiger administrativer Hürden letztendlich erzielt: weibliche 56 / männliche 47.“</p>




	<p>Schweden: Strukturelle Verfahrensweisen Im Laufe der vergangenen 5 Jahre hat Lärarförbundet die Arbeitsmodelle entwickelt, die den höchsten Entscheidungsgremien der Gewerkschaft zugrunde gelegt werden. Ziel war, Möglichkeiten zur Förderung von mehr weiblicher Beteiligung an Diskussionen und an der Beschlussfassung zu finden. Dies konnte über Mittel, die den Dialog unter vielen statt Debatten über eine Plattform fördern, umgesetzt werden.</p>
	<p>Schweiz Mit einem öffentlichen Finanzierungsprogramm sollten Betreuungseinrichtungen für Kinder im Vorschulalter angeregt werden. Dies führte innerhalb der letzten 10 Jahre zu etwa 25.600 neuen Plätzen für Vorschulkind und etwa 19.500 Plätzen für Schulkinder.</p>
	<p>Polen Die ZNP richtete 2009 einen Chancengleichheitsausschuss ein. Der Ausschuss fördert Chancengleichheit durch Organisation von Schulungssitzungen auf Ebene der Gewerkschaften, Förderung anderer Wortlaute und Ausdrucksweisen, Veröffentlichung von Informationsmaterial über Diskriminierung und Hinweise auf bestehende Berichte über Diskriminierung im Bildungswesen. Die ZNP arbeitet zur Förderung der Gleichstellung von Männern und Frauen auch mit Nichtregierungsorganisationen zusammen.</p>

5 Krisenbedingte Folgen für die Bildungsgewerkschaften

Während der Projektaktivitäten diskutierten die TeilnehmerInnen auch über die steigende Zahl von Herausforderungen im Hinblick auf die Gleichstellung von Männern und Frauen in der Gesellschaft. Diese spiegeln sich natürlich im Bildungssektor wieder. Erstens nimmt Gewalt gegen Frauen in Europa zu. Zweitens werden politische Strategien zur Gleichstellung von Männern und Frauen

aufgrund von Haushaltskürzungen aus den politischen Schwerpunktbereichen ausgeklammert. Drittens herrschen Geschlechterstereotypen in der Gesellschaft und im Bildungssektor vor. Das sind einige der Gründe, die Bildungsgewerkschaften dazu zwingen, auf der Hut zu bleiben und nicht von den bisher erzielten Ergebnissen abzuweichen.

	<p>Zypern Gewalt gegen Frauen ist in den vergangenen fünf Jahren sichtbarer geworden. Die Zahl der gemeldeten Fälle von Vergewaltigung und sexueller Belästigung ist gestiegen. Laut einer in den nördlichen Teilen Zyperns durchgeführten Studie beträgt der Prozentsatz von Frauen, die Opfer psychischer Gewalt waren, 86,3 % und der Anteil jener, die Opfer</p>
---	---



	<p>körperlicher Gewalt waren 74,7 %.</p>
	<p>Irland: Geschlechterquoten „Der Vorschlag einer Diskussion über Quoten und Schwellenwerte für Frauen in Entscheidungsgremien bei der Jahrestagung stößt auf wenig Unterstützung - wenn nicht gar auf offene Opposition - für irgendwelche korrigierenden Maßnahmen zur Umkehrung der Unterrepräsentation von Frauen.“</p>
	<p>Litauen In Litauen sind die politischen Strategien zur Gleichstellung von Männern und Frauen im Nationalen Programm für Chancengleichheit für Männer und Frauen für 2010 - 2014 dargelegt. Eine beachtliche Reihe von Maßnahmen wird zur Verbesserung der Lage für Männer und Frauen auf dem Arbeitsmarkt angestrebt. Eine der Prioritäten ist die Verringerung der geschlechterbedingten Lohnkluft, die auch Maßnahmen zur Anhebung der Löhne und Gehälter in von Frauen beherrschten Sektoren, wie Bildung, Kunst und Kultur sowie Sozialarbeit, umfassen.</p>
	<p>Norwegen Im Jahr 2011 wurde ein Grünbuch veröffentlicht, das in vielerlei Hinsicht im Hinblick auf die Haltung der jüngeren Generation gegenüber der Gleichstellung von Männern und Frauen alarmierend war, aber auch auf die negativen Entwicklungen im Bildungswesen hinwies. Es war erschreckend zu beobachten, welche traditionell geprägte Auswahl SchülerInnen und treffen, wenn sie Entscheidungen zu ihrer künftigen Berufswahl treffen: Krankenschwester für Mädchen und Ingenieurswesen für Jungen.</p>
	<p>Slowenien Es gibt immer mehr Unterstützungssysteme und auch das öffentliche Bewusstsein für Gewalt gegen Frauen wurde geschärft. Den Opfern wird mehr Hilfe geboten.</p>

6 Anstehende Herausforderungen: Förderung der Gleichstellung von Männern und Frauen in Bildungsgewerkschaften

Bildungsgewerkschaften müssen in zwei Gleichstellungsdimensionen arbeiten: auf nationaler und auf internationaler/europäischer Ebene:



Europäische Ebene: Das EGBW regt die Förderung von Solidarität unter Bildungsgewerkschaften, insbesondere in Zeiten der Krise, an. Diese Solidarität ist in Anbetracht der Auswirkungen der Krise und Haushaltskürzungen, die in den meisten Ländern im Bildungssektor zu spüren sind, so notwendig wie nie zuvor geworden. Die Kürzungen betreffen direkt und indirekt die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten im Bildungssektor in vielen europäischen Ländern.

Kürzungen bei Elternzeit, Urlaub und Rentenansprüchen haben sich nachhaltig auf den Bildungssektor ausgewirkt. Das EGBW setzt sich deshalb für die verstärkte Umsetzung von Elternzeitmodellen zur Unterstützung der geteilten Verantwortung beider Elternteile bei der Betreuung von Kindern und anderen Familienmitgliedern ein, um eine gute Work-Life-Balance zu fördern.

Die geschlechterbedingte Lohnkluft sollte in der Agenda des sektoralen europäischen Dialogs, insbesondere was gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit und andere Themen, wie

die so genannte gläserne Decke bei der Karriereentwicklung von Frauen betrifft, eine größere Rolle spielen.

Nationale und regionale Ebene: Bildungsgewerkschaften müssen den Kampf gegen die Reproduktion von Geschlechterstereotypen weiterführen, indem beispielsweise das Selbstbewusstsein der SchülerInnen /Studierenden aufgebaut und gezeigt wird, dass Geschlechtergleichstellung sowohl für Frauen als auch für Männer ein gemeinsames Ziel ist.

Sie müssen sich auf Maßnahmen und Lösungen konzentrieren und auf fortlaufenden Fortschritt hinarbeiten, z.B. ein gewerkschaftliches Programm zur Schulung von Lehrkräften einsetzen, das auch Schulung im Bereich der Chancengleichheit oder Train-the-trainer-Aktivitäten umfasst;

Gewerkschaftsarbeit muss so organisiert werden, dass Männer und Frauen mit Betreuungsaufgaben an Gewerkschaftsaktivitäten teilnehmen können, z.B. durch finanzierte Kinderbetreuungsmöglichkeiten bei Gewerkschaftssitzungen.



Ein Einklang mit diesen Bemühungen sollten Bildungsgewerkschaften ein positives Image



des Lehrberufs fördern und hervorheben, dass es ein wichtiger Beruf ist, der sehr viel Qualifikation und Ausbildung erfordert.

Der Bildungssektor hat eine besondere Aufgabe und großen Einfluss auf andere Sektoren und die Gesellschaft als Ganzes. Schulsysteme haben die Fähigkeit, Beziehungen zwischen den Geschlechtern zu reproduzieren oder zu transformieren. Die wechselseitigen Beziehungen zwischen

Mädchen und Jungen, weiblichen und männlichen Lehrkräften formen und gestalten Tag für Tag die Geschlechterbeziehungen und -rollen. Deshalb sind Fragen der Gleichstellung von Männern und Frauen im Bildungssektor besonders wichtig.



7 Ergebnisse: Angenommene praktische Leitlinien für Bildungsgewerkschaften

Praktische Leitlinien für Bildungsgewerkschaften für die weitere Umsetzung und Verstärkung von Bildungsgewerkschaftsmaßnahmen zu Gleichstellung von Männern und Frauen in Zeiten der Sparpolitik

Angenommen vom EGBW-Ausschuss am 13. -14. Oktober 2014

1. Einleitung

Diese praktischen Leitlinien wurden im Rahmen des Projekts Förderung der Gleichstellung von Männern und Frauen in Bildungsgewerkschaften und im *Lehrberuf II - Umsetzung und Verstärkung von Bildungsgewerkschaftsmaßnahmen zu Geschlechtergleichstellung in Zeiten der Sparpolitik* entwickelt. Sie basieren auf den Projektaktivitäten (Online-Umfrage unter Bildungsgewerkschaften und einem Seminar), zu denen EGBW-Mitgliedsorganisationen aktiv beigetragen haben. Die Leitlinien sind in erster Linie für Bildungsgewerkschaften in Europa und deren angeschlossene Lehrkräfte und Beschäftigten im Bildungssektor gedacht und beziehen sich darauf, wie Maßnahmen von Bildungsgewerkschaften zur Gleichstellung von Männern und Frauen in Zeiten der wirtschaftlichen Rezession umgesetzt und verstärkt werden können.

Diese Initiative wurde vom EGBW-Sekretariat als Anschlussmaßnahme an die EGBW-BI-Konferenz der europäischen Region, bei der eindeutig die Notwendigkeit weiterer Arbeit zu den Auswirkungen der Krise auf die Arbeitsbedingungen von Lehrkräfte ausgemacht wurde, entwickelt. Das Projekt und die Leitlinien stehen auch in Zusammenhang mit der BI-EGBW-Kampagne [Vereint für hochwertigere Bildung - bessere Bildung für eine bessere Welt](#) in den Jahren 2013/2014. Zudem unterstützen sie die [EU-Strategie zur Gleichstellung von Frauen und Männern 2010-2015](#), mit der ebenfalls die Unterrepräsentation von Frauen in Entscheidungsgremien hervorgehoben wird, und sollen den spezifischen Blickwinkel des Bildungssektors zur Implementierung der Strategie darlegen.

In Fortsetzung der vom EGBW bereits geleisteten Arbeit im Bereich der Chancengleichheit und insbesondere der Gleichstellung von Männern und Frauen, unterstützen diese Leitlinien die weitere Umsetzung des [BI- und EGBW-Aktionsplans zu Gleichstellung von Männern und Frauen](#), die [EGBW-Leitlinien dazu, wie Bildungsgewerkschaften zur Abschwächung und Bekämpfung von Geschlechterstereotypen in der Bildung und Geschlechtersegregation auf dem Arbeitsmarkt beitragen können](#) sowie auch der [Empfehlungen des Ständigen EGBW-Gleichstellungsausschusses](#) durch die EGBW-Mitgliedsorganisationen. Sie berücksichtigen auch die verschiedenen [Europäischen Sozialpartner-Vereinbarungen](#)⁷ auf diesem Gebiet.

⁷ Sozialdialog und Geschlechtergleichstellung in der Europäischen Union, http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---dialogue/documents/publication/wcms_213793.pdf;
CEMR/EGÖD-Leitlinien zur Erstellung von Geschlechtergleichstellungs-Aktionsplänen in lokalen und regionalen Gebietskörperschaften, <http://www.epsu.org/a/3541>;
Aktionsrahmen zu Geschlechtergleichstellung (2005), <http://www.epsu.org/a/1813>
Framework Agreement on Inclusive Labour Markets (2010), http://ec.europa.eu/employment_social/2010againstpoverty/export/sites/default/downloads/Events/event_123_Framework_agreement_ILM_25.03.10.pdf;



Hauptziel war die Umsetzung und Verstärkung von Bildungsgewerkschaftsmaßnahmen zu Gleichstellung von Männern und Frauen insbesondere in Zeiten der Sparpolitik mit dem Ziel, das Verständnis der Bildungsgewerkschaften für Fragen zur Gleichstellung von Männern und Frauen weiterhin zu verbessern und Bildungsgewerkschaftsmaßnahmen zur Verankerung der Gleichstellung von Männern und Frauen in Bildungsgewerkschaftsstrukturen und im Lehrberuf insbesondere in der Wirtschaftskrise zu fördern.

Das Dokument reflektiert die Arbeit des EGBW und seiner Mitgliedsorganisationen zu Gleichstellung von Männern und Frauen in Zeiten der wirtschaftlichen Rezession, worauf weitere Maßnahmen auf europäischer, nationaler, regionaler und lokaler Ebene basieren sollen.

Mit Blick darauf, einen nachhaltigen Wandel zu bewirken, der sich dauerhaft auf das schulische Umfeld niederschlägt, sollten Maßnahmen zur Bestimmung und Festigung der grundlegenden Werte in Schulen (z.B. gegenseitiger Respekt, demokratisches Staatsbürgertum) bereits in einem sehr frühen Alter beginnen und alle Interessengruppen im Bildungsbereich, Sozialpartner, SchulleiterInnen, Lehrkräfte, SchülerInnen und Eltern gleichermaßen einbeziehen. Dazu sind kontinuierliche öffentliche Investitionen in Bildung auf allen Ebenen erforderlich, um qualitativ hochwertige Bildung sicherzustellen, einschließlich der Vereinbarkeit von Familien- und Berufsleben als Grundvoraussetzung für die Gleichstellung von Männern und Frauen in Bildungseinrichtungen, im Lehrberuf und in Bildungsgewerkschaften.

2. Lage in den EGBW-Mitgliedsorganisationen

Die im Rahmen des Projekts durchgeführte [Onlineumfrage](#) half dem EGBW und seinen Mitgliedsorganisationen dabei, die im Jahr 2009 gesammelten Daten mit der gegenwärtigen Lage zu vergleichen und (krisenbezogene) Entwicklungen in Bildungsgewerkschaften zu beobachten. Der detaillierte Studienbericht über die Ergebnisse ist auf der EGBW-Website⁸ sowie über die SharePoint Group dieses Projekts erhältlich.

Einige der wichtigsten Ergebnisse gegenüber 2009 sind hier aufgeführt:

- Frauen sind in allen Führungspositionen in EGBW-Mitgliedsorganisationen, insbesondere im Hinblick auf die höchsten Entscheidungsgremien, auch weiterhin unterrepräsentiert.
- Der Frauenanteil unter den Delegierten bei den höchsten Entscheidungsgremien der EGBW-Mitgliedsorganisationen ist zurückgegangen, obwohl der Prozentsatz an Frauen unter den Gewerkschaftsmitgliedern allgemein gestiegen ist.
- In Vorstands- und Verwaltungsausschüssen sind Frauen im Jahr 2014 besser vertreten.
- Die Gewerkschaften sind im Bereich der Gleichstellung von Männern und Frauen aktiver: Mehr Gewerkschaften haben Abteilungen zur Förderung der Gleichstellung von Männern und Frauen eingerichtet, die die Gleichstellungsstrukturen, -politiken und -aktionen im Blick haben und mehr Gewerkschaften verfügen über eine schriftliche Politik, die sich explizit auf die Gleichstellung von Männern und Frauen in den gewerkschaftseigenen Strukturen bezieht.
- Die meisten mit der Förderung von Chancengleichheit beauftragten MitarbeiterInnen waren und sind immer noch weiblich.
- Fast zwei Drittel ergreifen Maßnahmen zur Verbesserung der Gleichstellung von Männern und Frauen in den Entscheidungsstrukturen der Gewerkschaft.

⁸ www.csee-etu.org



- Die große Mehrheit der Bildungsgewerkschaften antwortete, dass die Wirtschaftskrise und die Sparmaßnahmen Auswirkungen haben.
- Die benannten Hauptproblembereiche sind die Vereinbarkeit der in Arbeits- und Familienleben anfallenden Aufgaben und der Anstieg der Gewalt gegen Frauen. Verbesserungen sind in erster Linie im Hinblick auf die Überwindung weiblicher Geschlechterstereotypen und die Bereitstellung von Kinderbetreuungseinrichtungen zu beobachten.
- Die meisten Gewerkschaften gaben an, dass das geschlechterspezifische Lohngefälle gleich geblieben oder sogar größer geworden ist.
- Für Beschäftigte im Bildungswesen ist es schwieriger geworden, Arbeits- und Privatleben miteinander zu vereinbaren.
- In der Umfrage wurden viele Verbesserungen im Bereich von Maßnahmen zur Bekämpfung von Geschlechterstereotypen in der Bildung (Lehrpläne, Gendertraining für MitarbeiterInnen, Schulpolitik) angeführt.
- Aktivitäten zur Bekämpfung von Geschlechterstereotypen in Schulen konzentrieren sich mehr auf weibliche als auf männliche Stereotypen: Allerdings ist die Wahrscheinlichkeit, dass Mädchen an die Arbeit in den MINT⁹-Bereichen herangeführt werden, höher, als dass Jungen sich mit Sozial- und Pflegeberufen anfreunden.
- Gewerkschaften sagen zwar, dass Krise und Sparmaßnahmen Auswirkungen gezeigt haben, aber lediglich ein Bruchteil der Gewerkschaften konzentriert die krisenspezifischen Tätigkeiten speziell auf die Genderdimension und die Genderdimension wird in speziellen krisenbezogenen Strategien selten berücksichtigt.
- Ein Drittel der Gewerkschaften hat eine Genderdimension in ihre krisenspezifischen Lobbytätigkeiten und Kampagnen einbezogen.

3. Ziel

Diese praktischen Leitlinien liefern Bildungsgewerkschaften in Europa und ihren angeschlossenen Lehrkräften und den Beschäftigten im Bildungsbereich konkrete Empfehlungen dazu, wie Gleichstellung von Männern und Frauen in Bildungsgewerkschaften und im Lehrberuf gefördert werden kann, was gerade in Zeiten der wirtschaftlichen Rezession eine besondere Herausforderung ist. Sie möchten die Aufmerksamkeit der Bildungsgewerkschaften auch weiterhin auf Gleichstellungsfragen in den Gewerkschaften und im Lehrberuf selbst lenken und mehr Bewusstsein für die wichtigen EU-Schwerpunktbereiche, -Politiken und -Instrumente auf diesem Gebiet lenken. Sie zielen darauf ab, Bildungsgewerkschaften und ihre angeschlossenen Lehrkräfte und MitarbeiterInnen im Bildungsbereich dabei zu unterstützen, konkrete Strategien zur Umsetzung und Verstärkung von Bildungsgewerkschaftsmaßnahmen im Bereich der Gleichstellung von Männern und Frauen auszuarbeiten. Im Streben nach hochwertiger Bildung sollen diese Leitlinien Bildungsgewerkschaften in erster Linie dabei helfen, auch in Zeiten der Krise angemessene und hochwertige Arbeitsbedingungen im Bildungssektor zu verbessern und aufrechtzuerhalten und eine gute Lernumgebung für alle SchülerInnen und Studierende zu schaffen.

Dieses Dokument liefert keinen Masterplan für jedes Land. Stattdessen sollten diese Leitlinien als unterstützendes Werkzeug verstanden werden, das entsprechend geprüft und an die Bedingungen

⁹ Die akademischen Disziplinen der Wissenschaft, Technologie, Ingenieurwesen und Mathematik.



auf nationaler/Gewerkschaftsebene im Hinblick auf die Gleichstellung von Männern und Frauen in der Gewerkschaft und im Lehrberuf angepasst werden sollte.

4. Leitlinie

Im Anschluss an die Erörterungen im Projektseminar beziehen sich die Leitlinien auf die Kompetenzen, die zur Bekämpfung der Herausforderungen der Gleichstellung von Männern und Frauen im Lehrberuf sowie auch als Möglichkeiten zur Förderung der Gleichstellung von Männern und Frauen in Bildungsgewerkschaften und im Bildungssektor erforderlich sind, was in Zeiten der Sparpolitik besonders anspruchsvoll ist. Es wurden zwei Hauptebenen für spezielle Bildungsgewerkschaftsmaßnahmen benannt (europäische und nationale Bildungsgewerkschaftsebene).

Auf europäischer Ebene ist es wichtig,

- ✓ das Bewusstsein der EGBW-Mitgliedsorganisationen für mögliche Lösungen zur Erhöhung der Beteiligung von Frauen an Entscheidungsorganen zu schärfen;
- ✓ die Vertretung von Frauen in den satzungsgemäßen und beratenden EGBW-Gremien zu überwachen und die Mitgliedsorganisationen darüber zu informieren und das Geschlechtergleichgewicht in Delegationen bei allen EGBW-Konferenzen zu fördern;
- ✓ sich mit den Herausforderungen und Hindernissen für Mitgliedsorganisationen bei der Umsetzung der EGBW-Politik zu befassen und das Bewusstsein unter EGBW-Mitgliedsorganisationen für die Förderung der Gleichstellung von Männern und Frauen in Bildungsgewerkschaften und im Lehrberuf zu schärfen, z.B. über eine Plattform für den Austausch guter Praktiken und/oder EU-finanzierter Initiativen, die bereits in Schulen und Gewerkschaften laufen. In dieser Hinsicht hat sich beispielsweise die Übersetzung von Dokumenten und Kampagnenmaterial und die Verbreitung statistischer Daten an alle Mitgliedsorganisationen als erfolgreiche Strategie erwiesen;
- ✓ internationale Solidarität unter Bildungsgewerkschaften, insbesondere in Krisenzeiten, zu fördern, um geschlossen Maßnahmen zu bekämpfen, die von verschiedenen Regierungen ergriffen werden und die die Arbeitsbedingungen von Lehrkräften in vielen europäischen Ländern mittel- oder unmittelbar verschlechtern;
- ✓ speziell die Genderdimension der Wirtschaftskrise und der Sparmaßnahmen der Regierung zu erörtern, Informationen zu verbreiten und Kampagnenmaterial bereitzustellen;
- ✓ gegen Budgetkürzungen, Kürzungen bei Elternzeit, Urlaub und Renten zu kämpfen und sich für verstärkte Umsetzung von Elternzeitmodellen einzusetzen, um die gemeinsame Verantwortung beider Elternteile bei der Betreuung von Kindern und anderen Familienmitgliedern zu unterstützen;
- ✓ weitere Zusammenarbeit mit anderen einschlägigen Interessenträgern im Bereich der Gleichstellung von Männern und Frauen und Bildung zu fördern, mit dem Ziel, Lehrkräfte weiter durch den Einsatz sowohl formeller als auch informeller Netzwerke zu unterstützen;
- ✓ die Lobbyarbeit für die Interessen der Lehrkräfte bei europäischen Institutionen fortzusetzen und sich für ein positives und attraktiveres Image des Lehrberufs einzusetzen. Es ist ein wichtiger Beruf, für den ein umfangreiches Studium, beträchtliche Qualifikation und Ausbildung sowie berufliche Entwicklung erforderlich sind;



- ✓ sicherzustellen, dass das Thema der Gleichstellung von Männern und Frauen auf der Agenda für den europäischen sektoralen Sozialdialog bleibt, um die Lage von Bildungsbeschäftigten zu verbessern, z.B. was das Verhandeln für bessere Arbeitsbedingungen mit Blick auf die Beseitigung des geschlechterspezifischen Lohngefälles und gleiche Bezahlung für gleichwertige Arbeit betrifft. Zudem muss man sich mit Angelegenheiten, wie die so genannte gläserne Decke bei der Karriereentwicklung von Frauen, auseinandersetzen.

Auf Ebene nationaler und regionaler Bildungsgewerkschaften ist es wichtig,

- ✓ Lehrkräfte zu sensibilisieren und dazu zu ermutigen, zu kämpfen und den Kampf gegen die Reproduktion von Geschlechterstereotypen weiterzuführen, indem beispielsweise das Selbstbewusstsein der SchülerInnen und Studierende aufgebaut und gezeigt wird, dass Gleichstellung von Männern und Frauen sowohl für Frauen als auch für Männer ein gemeinsames Ziel ist;
- ✓ wieder Berufsberater in den Schulen einzusetzen bzw. ihre Zahl zu erhöhen und dass diese auf dem Gebiet der Förderung der Gleichstellung von Männern und Frauen geschult sind;
- ✓ dass Aspekte der Chancengleichheit und Genderfragen Teil der Erstbildung von Lehrkräften, von beruflicher Weiterentwicklung und des nationalen Lehrplans sind, sodass die Gleichstellung von Männern und Frauen in allen Bereichen durchgesetzt wird und Teil der Akkreditierung von Lehrkräften und Studierenden ist;
- ✓ in die Satzung und Geschäftsordnung jeder Gewerkschaft eine Bestimmung aufzunehmen, die die Gewerkschaft dazu verpflichtet, Gleichstellung von Männern und Frauen zu fördern, einen Plan für deren Förderung aufzustellen und regelmäßig über den Fortschritt oder Mangel an Fortschritt zu berichten;
- ✓ dass insbesondere die Bedürfnisse und Interessen junger (weiblicher) Mitarbeiter im Bildungsbereich erkannt und angegangen werden, um künftig einen nachhaltigen Wandel in der Organisationskultur von Bildungsgewerkschaften herbeizuführen, z.B. durch Schulungen und indem junge Frauen in Führungspositionen gebracht werden.
- ✓ dass die Arbeit auf dem Gebiet der Chancengleichheit fortgeführt wird und Argumente für die Gleichstellung von Männern und Frauen veröffentlicht werden, die Lehrkräfte im Unterricht und im Gespräch mit KollegInnen verwenden können, sodass Gleichstellung von Männern und Frauen zu einem Thema für alle wird und die besonderen Bedürfnisse sowohl von Frauen und Männern als auch von Jungen und Mädchen angesprochen werden;
- ✓ sich auf praktische Maßnahmen und Lösungen zu konzentrieren und auf kontinuierlichen Fortschritt hinzuarbeiten, z.B. durch Erstellung eines gewerkschaftlichen Lehrkräfterschulungsprogramms, das auch Schulung im Bereich der Chancengleichheit oder Train-the-trainer-Aktivitäten umfasst; Gewerkschaftsarbeit muss so organisiert werden, dass Frauen mit Betreuungsaufgaben an Gewerkschaftsaktivitäten teilnehmen können, z.B. durch finanzierte Kinderbetreuungsmöglichkeit bei Gewerkschaftssitzungen;
- ✓ die Lage von Frauen in der Gewerkschaft zu überwachen und den angeschlossenen Mitgliedern und der breiteren Öffentlichkeit von den Ergebnissen zu berichten. Diese Daten können beispielsweise dazu dienen, Gleichstellungsbeauftragte in den nationalen/regionalen Gebietskörperschaften und Bildungseinrichtungen zu fordern;
- ✓ einen ständigen Gleichstellungsausschuss auf nationaler und lokaler Ebene einzusetzen, der dem Gewerkschaftsvorstand regelmäßig Bericht erstattet, z.B. über ein Vorstandsmitglied, das für



Chancengleichheit zuständig ist. Dieser Ausschuss sollte unter anderem das Ziel haben, die Lage der Frauen in der Gewerkschaft zu überwachen, für das Zusammentragen umfangreicher geschlechterdifferenzierter Daten, zum Beispiel durch Umfragen, aus denen der Verdienst von Mitgliedern nach Geschlecht hervorgeht, zu sorgen und Lösungen vorzuschlagen und über gute Praktiken zu informieren;

- ✓ Studien über Chancengleichheit zu verbreiten und Beiträge zu Berichten über Bildung zu liefern, um die Daten für die Mitglieder und andere Interessenträger, die an diesem Thema arbeiten, verfügbar zu machen;
- ✓ die Ergebnisse der EGBW-Studien und Projekte in den nationalen sozialen Dialogen zu nutzen;
- ✓ sicherzustellen, dass das Thema der Gleichstellung von Männern und Frauen Teil der Agenda für den nationalen sektoralen Sozialdialog ist, um die Lage der Beschäftigten im Bildungsbereich zu verbessern, z.B. was das Verhandeln für bessere Arbeitsbedingungen mit Blick auf die Beseitigung des geschlechterspezifischen Lohngefälles und gleiche Bezahlung für gleichwertige Arbeit betrifft. Zudem müssen Angelegenheiten wie die so genannte gläserne Decke in der Karriereentwicklung von Frauen angesprochen werden, was Gleichstellung von Männern und Frauen zu einem Thema sowohl für Männer als auch für Frauen macht;
- ✓ Maßnahmen vorzuschlagen und auszuhandeln, durch die die Zahl der festen Vollzeitstellen erhöht wird;
- ✓ andere maßgebliche Interessenträger auf dem Gebiet der Gleichstellung von Männern und Frauen und Bildung ausfindig zu machen und die Zusammenarbeit mit ihnen zu fördern, z.B. indem man sich Kampagnen von Nichtregierungsorganisationen anschließt, die z.B. gleichwertige Beziehungen in der Familie fördern;
- ✓ aufmerksam die einzelnen Regierungsmaßnahmen zu verfolgen, die direkt und/oder indirekt die Arbeitsbedingungen von Lehrkräften in vielen europäischen Ländern verschlechtern und weitere Solidarität mit anderen EGBW-Mitgliedsorganisationen zur Bekämpfung der Kürzungen im Bildungssektor voranzutreiben. Dazu gehören unter anderem Kürzungen beim Mutterschaftsurlaub, bei Urlaubstagen, Renten- und Elternzeitmodellen;
- ✓ ständig über die Aktionen von Gruppen, die alle möglichen Formen von Extremismus und Intoleranz fördern, die den Begriff der Gleichheit in Schulen unterminieren, auf dem Laufenden zu sein, um rechtzeitig Präventivmaßnahmen ergreifen zu können;
- ✓ sich auch weiterhin breitflächig für ein positives und ansprechendes Image des Lehrberufs einzusetzen.



8 Akronyme

AOb	Algemene Onderwijsbond (Niederländische Bildungsgewerkschaft)
ASTI	Verband der Lehrkräfte in der Sekundarstufe, Irland
CISL	Italienischer Gewerkschaftsbund
Eğitim Sen	Gewerkschaft der Bildungs- und Wissenschaftsbeschäftigten der Türkei
BI	Bildungsinternationale
EIGE	Europäisches Institut für Gleichstellungsfragen
EGB	Europäischer Gewerkschaftsbund
EGBW	Europäisches Gewerkschaftskomitee für Bildung und Wissenschaft
EFEE	Europäischer Dachverband der Arbeitgeber im Bildungswesen
Läraryförbundet	Schwedische Bildungsgewerkschaft
MINT	Mathematik, , Ingenieurwesen, Naturwissenschaften, Technik
OBESSU	Organisationsbüro der europäischen Schülerverbände
OECD	Organisation für Wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung
OKM-Arbeitsgruppe	Arbeitsgruppen mit offener Koordinierungsmethode
BA und BF	Berufsausbildung und Berufsbildung
SEB	Bulgarische Bildungsgewerkschaft
UIL Scuola	Bildungsgewerkschaft (Italien)
UNSA Education	Verband der Bildungsberufe (Frankreich)
ZNP	Polnische Bildungsgewerkschaft

9 Anlage

Gleichstellungsexpertin



Striedinger, Angelika

Forschungsbeauftragte und Doktorandin an der Universität Wien (Österreich)

RednerInnen



Benedetti, Rossella

Stellvertretende Vorsitzende des Ständigen EGBW-Gleichstellungsausschusses



Blower, Christine

EGBW-Präsidentin



Damianova, Kounka

Vorsitzende des Ständigen EGBW Gleichstellungsausschusses



Dresscher, Walter

*Stellvertretender EGBW-Präsident
Vorsitzender, AOb (Niederlande)*



Fairfoul, Helen

*Chief Executive, Arbeitgeberverband
Universitäten und Hochschulen (UK) (EFEE)*



Franke-Zöllmer, Gitta

Vorsitzende des EGBW-Frauenausschusses



Humbert, Anne Laure

Genderexpertin beim EIGE



Krasteva Monova, Vanya

Vorsitzende, SEB (Bulgarien)



Kroumova Takeva, Yanka

Vorsitzende, SEB (Bulgarien)



Muijres, José

Mitglied des Büros, AOb (Niederlande)



Petrov, Julian

Vorsitzender, PODKREPA (Bulgarien)



Rømer, Martin

Europäischer Direktor, EGBW



Ruscito, Rosanna

Stellvertretendes Mitglied des Präsidiums des EGB-Frauenausschusses

Nationale EGB-Sekretärin, CISL (Italien)





European Trade Union Committee for Education
Comité syndical européen de l'éducation

Bd du Roi Albert II, 5 – 9th Floor
B-1210 Bruxelles, Belgique

T + 32 2 224 06 91/2
F + 32 2 224 06 94

secretariat@csee-etuice.org
www.csee-etuice.org