



Education International
Internationale de l'Éducation
Internacional de la Educación
Bildungsinternationale

Bekämpfung von Geschlechterstereotypen im Bildungswesen und Geschlechtertrennung auf dem Arbeitsmarkt

**LEHRERGEWERKSCHAFTEN FÖRDERN
GESCHLECHTERGLEICHSTELLUNG:
BEWERTUNG, WISSENSAUSTAUSCH UND
HANDELN**



Dieses Projekt wird von der Europäischen Kommission, GD
Beschäftigung, Soziales und Integration, im Rahmen der Haushaltlinie
*Informations- und Ausbildungsmaßnahmen für
Arbeitnehmerorganisationen* gefördert.

2012



Europäisches Gewerkschaftskomitee
für Bildung und Wissenschaft

Das Europäische Gewerkschaftskomitee für Bildung und Wissenschaft (EGBW), vertritt 135 Lehrgewerkschaften und 12,8 Millionen Lehrkräfte in allen Ländern Europas, 5,5 Millionen Lehrkräfte in der EU, auf allen Ebenen des Bildungswesens. Das EGBW ist ein Sozialpartner im Bildungsbereich auf EU-Ebene und ein dem Europäischen Gewerkschaftsbund, EGB, angeschlossener europäischer Gewerkschaftsbund. Das EGBW ist die europäische Regionalorganisation der Bildungsinternationalen, dem internationalen Dachverband der Lehrgewerkschaften.

Auch auf Englisch, Französisch, Spanisch und Polnisch verfügbar.

Die vollständige oder teilweise Reproduktion dieser Veröffentlichung ist ohne Genehmigung gestattet. Allerdings ist das EGBW davon in Kenntnis zu setzen und es sind Kopien an das EGBW-Sekretariat zu senden.

Herausgegeben vom Europäischen Gewerkschaftskomitee für Bildung und Wissenschaft – Brüssel
2012

Präambel


Geschlechtergleichstellung ist ein vielschichtiges Thema, das eine **Vielzahl sich überschneidender Dimensionen**, beispielsweise im Hinblick auf moralische, wirtschaftliche, philosophische und juristische Aspekte, umfasst. Das Thema kann unter verschiedenen Gesichtspunkten betrachtet werden, was sich jeweils unterschiedlich auf die Analyse und die daraus resultierenden Schlussfolgerungen auswirkt. Der Broschüre werden Sie entnehmen, dass der Schwerpunkt auf dem Bezug zwischen der im Bildungssektor stattfindenden Sozialisierung des Einzelnen und der Geschlechter(un)gleichstellung auf dem Arbeitsmarkt liegt. Die Betrachtung dieses Bezugs im Detail führt zu Reflexionen sowohl über moralische als auch wirtschaftliche Aspekte, was es zu einem facettenreichen und anregenden Thema für die Auseinandersetzung und Diskussion macht.

Lehrergewerkschaften, Lehrkräfte und Bildungsbeschäftigte spielen in der Bildungsphase für mehr oder weniger alle Einzelpersonen eine wichtige Rolle. Deshalb haben sie die Pflicht, mögliche Wege zur Verbesserung der Lernumgebung und der Auswirkungen, die sie auf die künftigen Chancen der Schüler hat, zu prüfen. Das EGBW hat zusammen mit einer Reihe bedeutender Interessengruppen diese **Verantwortung** übernommen und versucht, wo dies erforderlich erscheint, Veränderungen voranzutreiben. Ziel dieses Projekts war das Auffinden von Mitteln und Wegen zur Abschwächung von Geschlechterstereotypen in der Bildung mit dem langfristigen Ziel, die Geschlechtertrennung auf dem Arbeitsmarkt zu verringern. Geschlechtertrennung hat sehr negative Auswirkungen, wie etwa Lohngefälle, Geschlechterdiskriminierung und schließlich Ungleichheit zwischen den Geschlechtern. Um dies zu verhindern ist es wichtig, so früh wie möglich einzugreifen, weshalb der Bildungssektor und die Bildungsvertreter solch eine wichtige Rolle spielen.

In einer Zeit des **weltweiten wirtschaftlichen Abschwungs** und der finanziellen Härten im Bildungssektor sowie auch in vielen anderen Bereichen, dürfen die Prinzipien, die die Grundlage für Menschenrechte und für die Europäische Union bildeten, nicht in Vergessenheit geraten. Die Schwerpunktlegung auf die Förderung von Wachstum und die Überwindung der Rezession könnten dazu führen, dass Grundsätzen, die keine leicht erkennbaren und unmittelbaren Auswirkungen auf die wirtschaftliche Entwicklung haben, hintangestellt werden. Das dem Projekt **zugrundeliegende Argument** ist, dass Geschlechterstereotypen, Geschlechtertrennung und geschlechterspezifische Ungleichheit schwerwiegende negative Auswirkungen auf die einzelnen Personen sowie auch auf das wirtschaftliche Wohlergehen der Gesellschaft als Ganzes haben. Deshalb muss die Gleichstellung der Geschlechter auch weiterhin ganz oben auf der politischen Agenda stehen und es müssen weitere Maßnahmen zur Schaffung eines Arbeitsmarkts, auf dem die

Geschlechtergleichstellung vollständig umgesetzt ist und auf dem Geschlechterstereotypen keine unsichtbaren Hürden für die einzelnen Menschen darstellen, ergriffen werden.

Die EGBW-Mitgliedsorganisationen und andere bedeutende Interessengruppen, darunter das Europäische Institut für Gleichstellungsfragen (EIGE), der Europarat, die Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen (Eurofound) sowie der Europäische Dachverband der Arbeitgeber im Bildungswesen (EFEE) trugen alle aktiv zu diesem Projekt bei. Das EGBW-Sekretariat möchte sich bei den Teilnehmerinnen und Teilnehmern vielmals dafür bedanken, dass sie mit ihren konstruktiven und anregenden Kommentaren und Präsentationen zu dem Projekt beigetragen und dadurch die Arbeit am Projekt und an weiteren EGBW-Maßnahmen in diesem Bereich vorangetrieben haben.



Martin Rømer,

Europäischer Direktor

INHALT

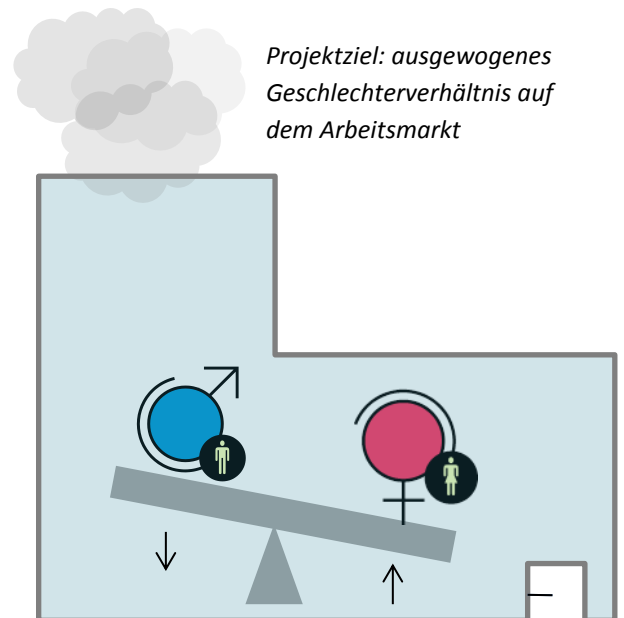
1. EINLEITUNG	7
1.1. HINTERGRUND	7
1.2. FRÜHERES PROJEKT ÜBER GESCHLECHTERGLEICHSTELLUNG	8
1.3. PROJEKTZIELE	9
3. PROJEKTBESCHREIBUNG	14
3.1. TÄTIGKEITSÜBERBLICK	14
3.2. DIE BERATUNGSGRUPPE	14
3.3. DIE PEER LEARNING-AKTIVITÄT	15
3.4. DAS SCHULUNGSSEMINAR	15
3.5. DIE ABSCHLUSSKONFERENZ	16
4. FESTSTELLUNGEN UND EMPFEHLUNGEN	17
5. ABKÜRZUNGEN	20
6. KONTAKT	21

1. Einleitung

1.1. Hintergrund

Das EGBW-Projekt **Maßnahmen von Lehrgewerkschaften zur Bekämpfung von Geschlechterstereotypen in der Bildung und Geschlechtertrennung auf dem Arbeitsmarkt** wurde mit Unterstützung der Europäischen Kommission im Rahmen der Haushaltlinie *Informations- und Ausbildungsmaßnahmen für Arbeitnehmerorganisationen*¹ finanziert. Es wurde im November 2011 gestartet und verfolgt das Ziel der Förderung von Geschlechtergleichstellung auf dem Arbeitsmarkt durch Bekämpfung von Geschlechterstereotypen im Bereich der Bildung. Im Rahmen des Projekts wurden beim Aufruf für Vorschläge zwei wichtige Ziele ins Visier genommen, nämlich **Geschlechtergleichstellung** und **Modernisierung des Arbeitsmarkts**. Diese beiden Ziele sind eng miteinander verknüpft, da eine gendersensible Bildung Chancengleichheit auf dem Arbeitsmarkt fördert. Information und Sensibilisierung sind für das Vorantreiben einer gendersensiblen Bildung dringend erforderlich.

Dieses Projekt soll die Umsetzung der Ziele, die in der im Jahr 2010 von der Europäischen Kommission verabschiedeten *Strategie für die Gleichstellung von Frauen und Männern 2010-2015*² festgelegt wurden, vorantreiben. Bei dieser Strategie werden die Prinzipien der *Frauencharta der Europäischen Kommission* in spezifische Maßnahmen umgesetzt, wobei betont wird, dass **Gleichheit einer der fünf zentralen Werte, auf denen die Europäische Union beruht**, ist und dass das Unterfangen zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern Teil aller EU-Tätigkeiten sein sollte³. Die Gleichstellung der Geschlechter ist seit der Ratifizierung der



¹ Vgl. <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=630&callId=197&furtherCalls=yes>

² Vgl. <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:0491:FIN:DE:PDF>

³ Europäische Kommission: Strategie für die Gleichstellung von Frauen und Männern 2010-2015, S. 3. Siehe http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/equality_between_men_and_women/index_de.htm

Römischen Verträge im Jahr 1957, durch die das Prinzip der Lohngleichheit für Frauen und Männer anerkannt wurde, ein Grundprinzip in der EU. Die in der *Empfehlung des Ministerkomitees des Europarats an die Mitgliedstaaten zu Gendermainstreaming in der Bildung*⁴ enthaltenen Vorschläge waren ebenfalls eine wichtige Quelle der Motivation und Inspiration für dieses Projekt. Geschlechtergleichstellung auf dem Arbeitsmarkt gewann in den letzten 50 Jahren immer mehr an Bedeutung für die politische Agenda. Viele der in der europäischen Gesetzgebung durchgeführten Änderungen gehen auf den Druck der Gewerkschaften und ihre Bemühungen zur Verbesserung der Bedingungen für ihre Mitglieder zurück. In Anbetracht ihrer wichtigen Rolle und des Potenzials für die Herbeiführung von Änderungen im Bildungssektor, ist es für Lehrgewerkschaften von größter Bedeutung, sich mit diesem Thema auseinanderzusetzen und die Rolle von Lehrkräften, Bildungsbeschäftigten und GewerkschafterInnen bei der Förderung von Geschlechtergleichstellung auf dem Arbeitsmarkt und darüber hinaus zu untersuchen.

1.2. Früheres Projekt über Geschlechtergleichstellung

Geschlechtergleichstellung steht bereits seit vielen Jahren auf der Agenda des EGBW. 2008-2009 führte das EGBW das Projekt *Förderung von Geschlechtergleichstellung in Lehrgewerkschaften und im Lehrerberuf* durch, bei dem es um die Information einzelstaatlicher Lehrgewerkschaften über den Rechtsrahmen der EU, politische Schwerpunkte und Instrumente zur Förderung von Geschlechtergleichstellung ging. Durch die Verbesserung des Wissens der Lehrgewerkschaften über geschlechterspezifische Themen wurde mit dem Projekt angestrebt, die Arbeit der Gewerkschaften auf die Förderung von Geschlechtergleichstellung auszurichten, und zwar sowohl auf einzelstaatlicher politischer Entscheidungsebene als auch intern in ihren eigenen Strukturen. Den Lehrgewerkschaften wurden die Instrumente der europäischen Sozialpartner vorgestellt und sie wurden im Hinblick auf die Umsetzung dieser Instrumente, insbesondere im Bildungssektor, geschult. Hauptergebnis dieses Projekts war der bei der EGBW-Vorstandstagung im März 2010



Förderung der Geschlechtergleichstellung im Lehrerberuf und in den Lehrgewerkschaften (2009)

⁴ Vgl. <https://wcd.coe.int/ViewDoc.jsp?id=1194631&Site=CM>

in Brüssel verabschiedete **EGBW-Aktionsplan für Geschlechtergleichstellung in den Strukturen der Lehrgewerkschaften und im Lehrerberuf**⁵.

1.3. Projektziele

Mit diesem Projekt wird darauf abgezielt, das Potenzial des Bildungssektors für die Beseitigung geschlechterbedingter Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt voll und ganz auszuschöpfen, und zwar nicht nur mit Blick auf die Förderung von mehr Ausgewogenheit zwischen den Geschlechtern im Lehrerberuf an sich, sondern auch um eine Veränderung im Hinblick auf die künftige Berufswahl von Schülern und Studenten zu bewirken, indem Lehrkräfte und Lehrgewerkschaften mit dem Knowhow und den Instrumenten ausgestattet werden, die für die Förderung eines gendersensiblen Ansatzes in der Bildung und folglich in der Gesellschaft als Ganzes erforderlich sind. Die Einrichtung eines Diskussionsforums mit den Arbeitgebern im Bildungswesen (Europäischer

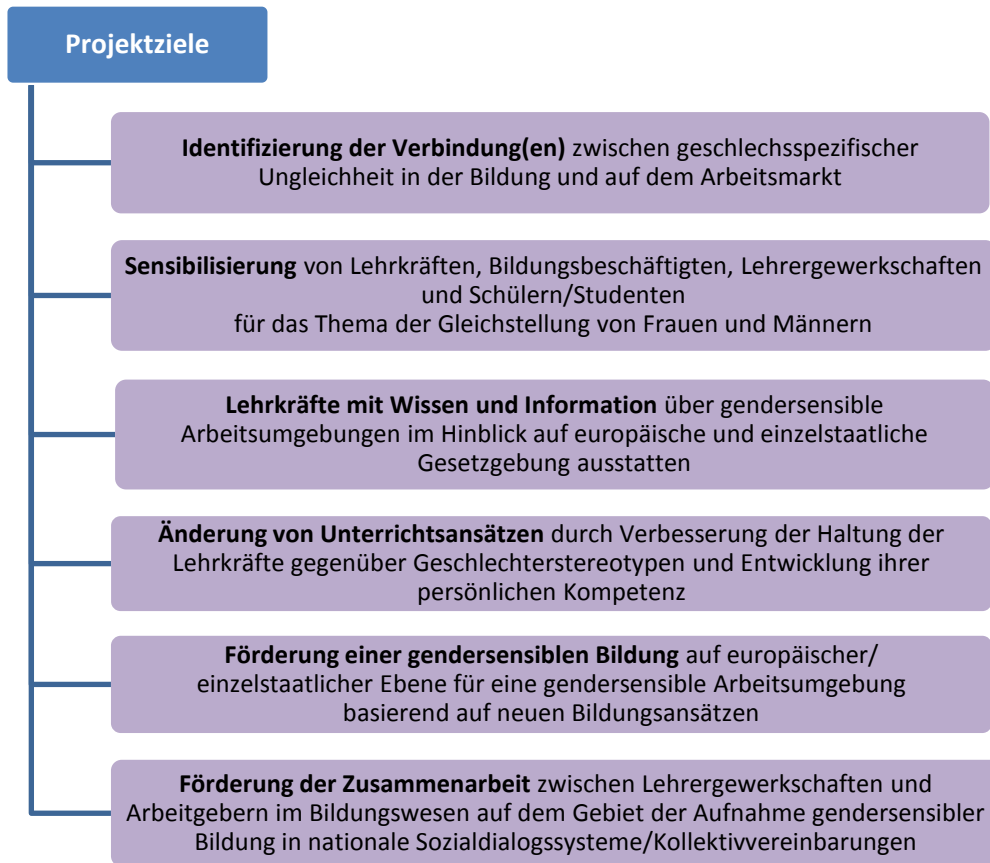
Dachverband der Arbeitgeber im Bildungswesen) im Hinblick auf die Integration einer gendersensiblen Bildung wird

Babys werden mit gleichen Chancen geboren, doch die Bildungs- und Berufserwartungen an Jungen und Mädchen sind unterschiedlich. Wenn sie erwachsen sind, verdienen Männer durchschnittlich 17,5 % mehr als Frauen verdienen (Europäische Kommission, 2011)

den sozialen Dialog im Bildungssektor noch weiter vorantreiben. Dem Projekt wurden **sechs Ziele** zugrunde gelegt, die allesamt wichtige Faktoren für die Erreichung des Ziels der Überwindung der Geschlechterdiskriminierung und Geschlechtertrennung auf dem Arbeitsmarkt darstellen. Das **erste spezifische Ziel** war das Erkennen und Untersuchen der Verbindung zwischen Geschlechterungleichheit auf dem Arbeitsmarkt und Bildung: Die Reproduktion von Geschlechterstereotypen in der Lernumgebung, in Unterrichtsmethoden und –materialien und bei der Interaktion im Klassenzimmer führen allesamt zu geschlechterstereotypischen Bildungsergebnissen und geschlechterstereotypischer Berufswahl. Das **zweite Ziel** war die Sensibilisierung von Lehrkräften, Lehrgewerkschaften, Schülern und Studenten für das Thema der Geschlechtergleichstellung (Rollenverteilung, Beteiligung am Arbeitsmarkt, Gesetzgebung, Lohngefälle, Frauen in Entscheidungsprozessen) und wie die Gendersensibilität im Unterricht mit Blick auf eine Abschwächung von

⁵ Bericht unter http://etuce.homestead.com/EUprojects/Gender/ETUCE_action_plan_gender_equality_EN_final.pdf

Geschlechterstereotypen bei der künftigen Berufswahl von Schülern und Studenten (den künftigen Beschäftigten) verbessert werden kann. **Drittes Projektziel** war, Lehrkräfte im Hinblick auf europäische und einzelstaatliche Gesetzgebung zu Gleichstellungsfragen und Arbeitsbedingungen im Allgemeinen, wie etwa Elternurlaub, Mutterschaftsurlaub, Lohngleichheit, sexuelle Belästigung und die bisher von den Gewerkschaften in diesen Bereichen erzielte Arbeit mit Wissen und Information über gendersensible Arbeitsumfelder auszustatten, um Schüler und Studenten dazu zu befähigen, eine Berufswahl unabhängig von Geschlechterstereotypen zu treffen. **Das vierte Ziel** bestand darin, eine Veränderung im Hinblick auf die Herangehensweise im Unterricht (im Hinblick auf Themen und Inhalte) herbeizuführen, indem die Haltung der Lehrkräfte gegenüber Geschlechterstereotypen und ihren persönlichen Qualifikationen, insbesondere im Hinblick auf Gendersensibilität und Pädagogik verbessert wird. Dabei sollen alle jungen Menschen in der Bildung/Ausbildung mit Blick auf den Eintritt in alle Bereiche und auf alle Ebenen des Arbeitsmarkts erreicht werden. **Das fünfte Ziel** war die Förderung einer gendersensiblen Bildung auf europäischer und einzelstaatlicher Ebene für ein gendersensibles Arbeitsumfeld auf der Grundlage neuer Bildungsansätze. **Sechstes Ziel** war, die einzelstaatlichen Lehrgewerkschaften zur Zusammenarbeit mit einzelstaatlichen Arbeitgebern im Bildungsbereich im Hinblick auf die Aufnahme gendersensibler Bildung in nationale Sozialdialogsysteme und Kollektivvereinbarungen aufzufordern, indem sie die Projektergebnisse in den Ausschuss des europäischen sektoralen sozialen Dialogs Bildung einbringen. Die hier erzielten Ergebnisse sollen erwartungsgemäß auch sektorübergreifende Wirkung auf einzelstaatlicher und europäischer Ebene haben.



2. Definitionen und Konzepte

Die traditionelle Wahrnehmung von Geschlechterrollen und Geschlechterstereotypen hat Einfluss auf individuelle Entscheidungen im Hinblick auf wichtige Aspekte des Lebens. Sie kann

In diesem Abschnitt erfahren Sie mehr über die diesem Projekt zugrunde gelegten Konzepte

die Wahl der Berufsausbildung, Pläne für den beruflichen Werdegang und die Wahl des Arbeitsplatzes beeinflussen und eingrenzen. Das sind Entscheidungen, die großen Einfluss auf das Leben des Einzelnen, auf die Wirtschaft und die Gesellschaft hat⁶. Folglich liegt es in jedermanns

Interesse, Frauen und Männern gleiche Chancen und Auswahlmöglichkeiten zu bieten und sicherzustellen, dass die Wahl, die im Hinblick auf Beruf und Ausbildung getroffen wird, nicht von Stereotypen und einschränkender Wahrnehmung von Geschlechterrollen sowohl innerhalb als auch außerhalb des Arbeitsmarkts beeinflusst wird. Gemäß dem Europäischen Institut für Gleichstellungsfragen (EIGE) bezieht sich das Konzept der Geschlechtergleichstellung auf einen Zustand, bei dem alle Menschen – Frauen und

⁶ Siehe Europäische Kommission: Strategie für die Gleichstellung von Frauen und Männern 2010-2015, S. 3. unter http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/equality_between_men_and_women/index_de.htm

Männer – die Freiheit haben, ihre persönlichen Fähigkeiten zu entwickeln und ohne Einschränkung durch Geschlechterstereotypen, starre Geschlechterrollen oder Vorurteile Entscheidungen zu treffen. Geschlechtergleichstellung bedeutet, dass die verschiedenen Verhaltensweisen, Bestreben und Bedürfnisse von Frauen und Männern gleichermaßen berücksichtigt, geschätzt und begünstigt werden⁷. Gleichstellung der Geschlechter bedeutet auch gleiche Sichtbarkeit, Selbstbehauptung und Beteiligung beider Geschlechter am gesamten Spektrum des öffentlichen und privaten Lebens. Sie erfordert die Anerkennung und Wertschätzung der Komplementarität von Frauen und Männern und ihrer unterschiedlichen Rollen in der Gesellschaft⁸. **Geschlechterstereotypen** können als simplistische

Geschlechterstereotypen sind schematische Normvorstellungen wonach Männern und Frauen willkürlich Eigenschaften und Rollen zugewiesen werden, die aufgrund ihres Geschlechts festgelegt und abgesteckt sind (Europarat, 2011)

Verallgemeinerungen von geschlechtsspezifischen Attributen, Kompetenzen und Unterschieden Einzelner definiert werden. Stereotypen können sowohl positive als auch negative

Eigenschaften ausdrücken, aber sie vermitteln selten präzise Informationen über einzelne Menschen. Geschlechterstereotypen leiten sich aus vielen Quellen ab und sind oft tief in der umgebenden Gesellschaft verwurzelt und das Bildungssystem spielt eine wichtige Rolle dabei, sie zu entwickeln, aufrechtzuerhalten oder abzuschwächen. Die (Re)Produktion geschlechtsstereotypischer Verhaltensweisen findet auf allen Ebenen statt, von der Vorschule bis zur Hochschulbildung und der beruflichen Aus- und Weiterbildung. Sie wird von vielen Faktoren geprägt, wie z.B. der Interaktion im Klassenzimmer, den Unterrichtsmethoden, der Darstellung von Geschlechterrollen in Unterrichtsmaterialien und der allgemeinen Lernumgebung. Das dem Projekt **zugrundeliegende Argument** ist, dass das Vorhandensein von Geschlechterstereotypen dazu führen kann, dass Menschen Ausbildungswege und Berufe wählen, die stereotypische Wahrnehmungen beider Geschlechter widerspiegeln. Wird die Berufswahl von traditionellen und stereotypischen Vorstellungen beeinflusst, die das jeweilige Geschlecht mit bestimmten Bereichen, Bildungswegen, Qualifikationen oder Positionen verbindet, so kann dies nicht wünschenswerte unsichtbare Barrieren aufbauen. Solche Barrieren spielen eine Rolle bei der Aufrechterhaltung von Geschlechterungleichheit und

⁷ Siehe <http://www.eige.europa.eu/sites/default/files/Gender-Equality-and-Climate-Change-Report.pdf>

⁸ Der Europarat, 1998. Vgl. <http://hub.coe.int/what-we-do/democracy/gender-equality>

führen zu Geschlechtertrennung auf dem Arbeitsmarkt. Ihr kontinuierlicher Einfluss ist sowohl den einzelnen Personen als auch der Gesellschaft in ihrer Gesamtheit abträglich. Als zwei einfache Beispiele für Geschlechterstereotypen können der Pflegesektor als überwiegend 'weibliche Domäne' und der Maschinenbau als überwiegend 'männliches Territorium' angeführt werden. Führen solche Überzeugungen dazu, dass das andere Geschlecht davon absieht, Positionen und Ausbildungswege zu wählen, die den Bereichen des jeweils anderen Geschlechts zugeordnet werden, dann haben stereotypische Vorstellungen eine verzerrende Wirkung. Die Konzentration von Männern und Frauen in verschiedenen Berufskategorien wird als berufliche Segregation bezeichnet. **Berufliche/geschlechtsspezifische Segregation** wird durch eine geschlechtsbezogene Verzerrung auf der Grundlage biologischer und gesellschaftlicher Unterschiede zwischen Männern und Frauen verursacht⁹. Geschlechtsspezifische Segregation auf dem Arbeitsmarkt hat verheerende Folgen, wie etwa die Ablehnung einer effizienten Neuverteilung von Beschäftigungsquellen und Lohndiskriminierung¹⁰. Es gibt zwei Hauptansätze für die Analyse der Segregation auf dem Arbeitsmarkt. Das Konzept der **horizontalen Geschlechtersegregation** wird normalerweise als Unter-/((Über-)Repräsentation eines gegebenen Geschlechts in bestimmten Berufsfeldern verwendet und verstanden, ohne dass dabei Bezug auf bestimmte Positionen oder Einstufungen genommen wird. **Vertikale Geschlechtersegregation** bezieht sich auf die Unter-/((Über-)Repräsentation eines gegebenen Geschlechts in Berufen oder Sektoren am oberen oder unteren Rand einer Einteilung, die auf Merkmalen, wie etwa Einkommen oder Ansehen beruht¹¹. Laut Studien zu diesem Thema gibt es **keine einzige Erklärung** für die Existenz der Geschlechtersegregation. Die in der Literatur genannten Hauptfaktoren sind Präferenzen und Vorurteile, Sozialisierung und Stereotypen, komparative biologische Vorteile, unzureichende Investitionen in Bildung und Berufsausbildung, unterschiedliche an Rollen geknüpfte Einkommenserwartungen, Zugangsbarrieren und Unternehmenspraktiken. In diesem Projekt war die Rolle von Stereotypen, Sozialisierung und Vorurteilen als Gründe für Geschlechtersegregation zentraler Punkt.

⁹ Europäische Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz, 2012, siehe <http://osha.europa.eu/en/faq/women-and-health/what-does-2018gender-segregation-in-occupations2019-mean>

¹⁰ Ebd., S. 7.

¹¹ Publikation der Europäischen Kommission: Gender segregation in the labour market -Root causes, implications and policy responses in the EU (Geschlechtersegregation auf dem Arbeitsmarkt-zugrundeliegende Ursachen, Auswirkungen und politische Antworten in der EU), S. 9.

3. Projektbeschreibung

3.1. Tätigkeitsüberblick

Die **Methodik** des Projekts basierte auf einer sektororientierten Herangehensweise durch Einbeziehung maßgeblicher Akteure des Bildungssektors, die auf einzelstaatlicher und europäischer Ebene organisiert sind. Die Projektaktivitäten folgten einer Bottom-Up-Dynamik, wobei die Projektpartner zur Peer Learning-Aktivität (PLA) für Sachverständige auf dem Gebiet der gendersensiblen Bildung der nationalen Lehrgewerkschaften beitrugen. Die Ergebnisse der PLA wurden im Schulungsseminar verwendet, an dem Sachverständige und institutionelle Akteure beteiligt waren, und die Ergebnisse der PLA und des Schulungsseminars wurden bei der Abschlusskonferenz verteilt.

Das Projekt zielte auf die Untersuchung und Nutzung des Potenzials des Bildungssektors für die Bekämpfung von Geschlechterdiskriminierung auf dem Arbeitsmarkt ab

3.2. Die Beratungsgruppe

Die Ziele der Sitzungen der Beratungsgruppe waren beispielsweise die Erstellung und Aufrechterhaltung der Projektübersicht und die Lenkung des Projekts in die richtige Richtung, indem die Gruppe sowohl die praktischen Punkte als auch die Politik/Strategien erörterte. Die



Anne Jenter,
GEW, Deutschland



Kounka Damianova,
SEB, Bulgarien



Odile Cordelier, SNES-
FSU, Frankreich



Joëlle Casa, CGIL, Italien



Dorota Obidniak, ZNP, Polen

fünf Mitglieder der Beratungsgruppe bildeten das Lenkungsgremium des Projekts, das die Umsetzung und Unterstützung der Arbeit anhand des Fachwissens der Mitglieder leitete. Die Gruppe bestand aus fünf Sachverständigen aus verschiedenen Lehrgewerkschaften, wobei geographische Vielfalt gegeben war, was die transnationale Dimension des Projekts gewährleistete.

3.3. Die Peer Learning-Aktivität

Zweck der **Peer Learning-Aktivität**¹², die am 9. Mai 2012 stattfand, war das Erkennen und Untersuchen der Verbindung zwischen geschlechtsspezifischer Ungleichheit auf dem Arbeitsmarkt und im Bildungssystem in verschiedenen einzelstaatlichen Kontexten in Europa. Sachverständige für Geschlechterstereotypen in der Bildung tauschten ihr Wissen über Gendermainstreaming aus, wobei ihr Schwerpunkt auf den unterschiedlichen einzelstaatlichen Bildungssystemen und der Bedeutung der Interessengruppen (Lehrkräfte, Schüler/Studenten, Eltern, Schulleiter, Lehrerausbilder, Arbeitgeber usw.) für die Förderung einer gendersensiblen Bildung lag. Bei der PLA wurden zwei zentrale Präsentationen gehalten. **Thomas Viola Rieske**, Universität Potsdam, Deutschland, sprach über das Thema der gendertypischen Pädagogik und der allgemeinen Ungleichheiten in der Bildung und **Agnes Parent-Thirion**, Programmleiterin bei der Europäischen Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen (EUROFOUND), referierte über Geschlechterungleichheit in Europa. Die PLA diente auch der Vorbereitung auf die Arbeit im anschließenden Schulungsseminar.

3.4. Das Schulungsseminar

Das **Schulungsseminar**¹³, an dem 35 Personen aus 17 europäischen Ländern teilnahmen, fand am 10. Mai 2012 in Brüssel statt. Eines der Ziele des Seminars bestand darin, den TeilnehmerInnen die Möglichkeit zu geben, sich über beste Praktiken im Hinblick auf Gendermainstreaming in ihren einzelstaatlichen Bildungssystemen auszutauschen. Ferner sollte mehr Bewusstsein für Gendermainstreaming und dafür, wie Gendersensibilität im Unterricht verbessert und Geschlechterstereotypen bei der Berufswahl von Schülern und Studenten abgeschwächt werden können, geschaffen werden. Bei dem Seminar hielt **Lucie**

¹² Bericht unter http://etuce.homestead.com/Publications_2012/04.2012_Report_of_the_ETUCE_Gender_Peer_Learning_Activity_eng.pdf

¹³ Bericht unter http://etuce.homestead.com/Publications_2012/04.2012_Report_of_the_ETUCE_Gender_Peer_Learning_Activity_eng.pdf

Davoine von der Europäischen Kommission, Generaldirektion Justiz, eine Präsentation über Prinzipien der Geschlechtergleichstellung und die Gesetzgebung in der EU und **Carolyn Hannan**, außerordentliche Professorin der Universität Lund, Schweden, hielt einen Vortrag über die Situation von Mädchen in der Bildung. Die Präsentationen und die Diskussion bei der PLA und beim Schulungsseminar dienten als Grundlage für die Erstellung der Richtlinien darüber, wie Lehrgewerkschaften zur Abschwächung und Bekämpfung von Geschlechterstereotypen in der Bildung und Geschlechtersegregation auf dem Arbeitsmarkt beitragen können.

3.5. Die Abschlusskonferenz

Die **Abschlusskonferenz**¹⁴ wurde vom 11.-12. September 2012 in Warschau abgehalten. An der Veranstaltung nahmen Vertreter verschiedener nationaler Lehrgewerkschaften, des Europäischen Dachverbands der Arbeitgeber im Bildungswesen (EFEE), des Europäischen Instituts für Gleichstellungsfragen (EIGE) und des Europarats teil. Während der zweitägigen Konferenz erhielten die TeilnehmerInnen einen Gesamtüberblick über Geschlechterstereotypen und deren Auswirkungen auf Bildung und Berufswahl. **Anne Marie Faradji**, Sachverständige für Gleichstellungsfragen, Europarat, hielt eine Keynote-Rede über demokratische Bürgerschaft und geschlechtsspezifische Ungleichheit und **Anna Krasteva**, Doktorin Honoris Causa, Universität Lille, hielt eine Präsentation zum Thema Geschlechterstereotypen und wie diese abgebaut werden können. Der Schwerpunkt lag dabei auf dem Bildungssystem und auf unterschiedlichen Ansätzen zum Thema des Abbaus von Geschlechterstereotypen und einzelne Lehrgewerkschaften stellten Beispiele guter Praxis vor. Die TeilnehmerInnen erörterten in einer Arbeitsgruppensitzung ferner die Übertragbarkeit der unterschiedlichen Praktiken auf andere einzelstaatliche Kontexte und hatten Gelegenheit, Änderungen an den *EGBW-Richtlinien dazu, wie Lehrgewerkschaften zur Abschwächung und Bekämpfung von Geschlechterstereotypen in der Bildung und Geschlechtersegregation auf dem Arbeitsmarkt beitragen können* vorzuschlagen und zu erörtern. Gesamtziel der Konferenz war, den TeilnehmerInnen die Möglichkeit zu geben, darüber nachzudenken, wie Lehrkräfte, Bildungsbeschäftigte und Lehrgewerkschaften die Gleichstellung der Geschlechter auf dem

¹⁴ Bericht unter http://etuce.homestead.com/Publications_2012/06.2012_Report_Closing_Conference_Gender_Stereotypes_EN.pdf

Arbeitsmarkt durch eine Abschwächung von Geschlechterstereotypen in der Bildung fördern können.

Tätigkeitsüberblick

PEER LEARNING-Aktivität (Mai 2012)

Teilnehmer: Mit der Gleichstellung der Geschlechter befasste LehrgewerkschafterInnen.

Ziele: Ermittlung und Untersuchung des Bezugs zwischen der Ungleichheit zwischen den Geschlechtern in der Bildung und auf dem Arbeitsmarkt und Suche nach Möglichkeiten für die Einführung von Gendersensibilität in nationale Bildungssysteme.

SCHULUNGSSEMINAR (Mai 2012)

Teilnehmer: Für Gleichstellungsfragen zuständige LehrgewerkschafterInnen

Ziele: Sensibilisierung der TeilnehmerInnen für Gendermainstreaming und wie Gendersensibilität im Unterricht verbessert werden kann mit Blick auf die Eindämmung von Geschlechterstereotypen bei der Berufswahl von Schülern/Studenten. TeilnehmerInnen Wissen über gendersensible Arbeitsumgebungen vermitteln.

--- Erstellung von Projektrichtlinien ---

ABSCHLUSSKONFERENZ (September 2012)

Teilnehmer: VertreterInnen von Lehrgewerkschaften und anderen maßgeblichen Interessengruppen, wie EFEE, EIGE & Europarat.

Ziel: Bereitstellung eines Forums zur Erörterung der Integration der Geschlechtergleichstellung in die Bildung mit Blick auf die Beseitigung der Ungleichheit zwischen den Geschlechtern auf dem Arbeitsmarkt und Validierung der anhand der Ergebnisse vorheriger Projektaktivitäten erstellten Projektrichtlinien.

VERBREITUNG DER ERGEBNISSE (September 2012 - Januar 2013)

Konferenzbericht, Projektbroschüre und Richtlinien dazu, wie Lehrgewerkschaften zur Abschwächung und Bekämpfung von Geschlechterstereotypen in der Bildung und Geschlechtersegregation auf dem Arbeitsmarkt beitragen können (auf einer CD-Rom enthalten und veröffentlicht).

Beratungs-
gruppe:
Leitung und
Übersicht



Alle Berichte der Veranstaltung sind zu finden unter: http://etuce.homestead.com/ETUCE_Publications.html

4. Feststellungen und Empfehlungen

Die PLA, das Schulungsseminar und die Abschlusskonferenz boten den TeilnehmerInnen die Gelegenheit zur Debatte und Beratung darüber, wie Lehrkräfte, Bildungsbeschäftigte und Lehrgewerkschaften konkret zur Integration der Geschlechtergleichstellung in der Bildung

beitragen und dadurch die Geschlechtersegregation auf dem Arbeitsmarkt abschwächen können. Im Rahmen der Projektveranstaltungen wurde eine Reihe unterschiedlicher Ansätze, Ideen und Strategien zur Förderung von Geschlechtergleichstellung auf dem Arbeitsmarkt und in der Bildung vorgestellt und erörtert, was zu einem breiten Spektrum an nützlichen Anregungen und Ratschlägen führte. Einige Themen, Methoden und Punkte wurden als besonders bedeutsam für die Projektziele hervorgehoben und deshalb zu **zentralen Schlussfolgerungen und Empfehlungen** des Projekts zusammengefasst. Ein immer wiederkehrendes Thema war die wichtige Rolle der Lehrkräfte und der Beschäftigten im Bildungswesen. Dabei wurde betont, dass ihre Einstellung zu diesem Thema als wichtiger Einflussfaktor auf Schülerinnen und Schüler anzusehen ist, und dass eine Verbesserung ihrer Arbeitsbedingungen angemessen ist. Dazu gehört, dass die Stellen attraktiver werden, beispielsweise indem die Work-Life-Balance verbessert wird und bessere Aufstiegsmöglichkeiten geboten werden. Was den Abbau von Geschlechterstereotypen betrifft, so war eine wichtige Feststellung, dass die Strategien und Beispiele angepasst werden müssen, so dass sie sich in die **nationalen Kontexte** einfügen, und dass es keine allgemeingültige Patentlösung gibt.

Konkrete Ergebnisse des Projekts sind Berichte über die Peer Learning-Aktivität und das Schulungsseminar, ein Konferenzbericht, eine abschließende Projektbroschüre sowie das Dokument *Richtlinien dazu, wie Lehrgewerkschaften zur Abschwächung und Bekämpfung von Geschlechterstereotypen in der Bildung und Geschlechtersegregation auf dem Arbeitsmarkt beitragen können*, die allesamt auf einer CD-ROM enthalten sind und veröffentlicht wurden. Die Richtlinien liefern Empfehlungen für Lehrgewerkschaften sowohl auf einzelstaatlicher als auch auf europäischer Ebene zu möglichen Maßnahmen im Rahmen des sozialen Dialogs und der Kollektivverhandlungen zur Bekämpfung von Geschlechterstereotypen im Bildungssektor mit dem breiter gefassten Ziel, eine nachhaltige Wirkung auf die Geschlechtersegregation auf dem Arbeitsmarkt zu erzielen.

Das EGBW strebt an, Bildungssysteme, die Geschlechterstereotypen verringern, zu fördern und Lehrkräfte und ihre Gewerkschaften mit dem erforderlichen Wissen zur Umsetzung einer gendersensiblen Bildung auszustatten.

Die **erste** Empfehlung der Richtlinien verweist auf die große Bedeutung der Sensibilisierung von Bildungsbeschäftigten, Lehrkräften und Sozialpartnern im Bildungswesen im Hinblick auf Geschlechterstereotypen. Ziel ist dabei die Abschwächung und Bekämpfung stereotypischer Geschlechterwahrnehmungen im Bildungssektor. Die **zweite** Schlussfolgerung bezieht sich auf die Bedeutung der Entwicklung von Instrumenten und Maßnahmen, die zu gendersensibler Bildung und Gendermainstreaming in den Bildungssystemen beitragen können. **Drittens** müssen Geschlechterstereotypen im Hinblick auf die Berufswahl von Schülern und Studenten unbedingt abgeschwächt werden, um die Geschlechtersegregation auf dem Arbeitsmarkt zu verringern. Im Zuge des **vierten** Punkts wird empfohlen, konkrete Maßnahmen zur Aufnahme eines nationalen sozialen Dialogs darüber, wie gendersensible Bildung integriert werden kann, zu ergreifen, mit dem Ziel, gleiche wirtschaftliche Unabhängigkeit für beide Geschlechter zu erreichen. Der **fünfte** und letzte Punkt der Schlussfolgerungen betrifft die Bedeutung des Austausches guter Praktiken in Bezug auf erfolgreiche institutionelle und/oder gesetzliche Änderungen in den einzelstaatlichen Bildungssystemen auf europäischer Ebene. Diese fünf Punkte sind in den *Richtlinien dazu, wie Lehrgewerkschaften zur Abschwächung und Bekämpfung von Geschlechterstereotypen in der Bildung und Geschlechtersegregation auf dem Arbeitsmarkt beitragen können* enthalten. Diese Richtlinien werden auf Deutsch, Englisch, Französisch und Polnisch auf der EGBW-Website eingestellt und dem EGBW-Ausschuss im Frühjahr 2013 zur Annahme vorgelegt werden. Die Mitgliedsorganisationen werden dazu aufgefordert werden, guten Gebrauch von den darin enthaltenen Empfehlungen zu machen. Die Richtlinien sind als Fortsetzung der Arbeit des EGBW im Bereich der Geschlechtergleichstellung und der Errungenschaften, wie etwa dem EGBW-Aktionsplan für Geschlechtergleichstellung¹⁵ zu betrachten.

Das Projekt erbrachte diese konkreten Empfehlungen dazu, wie Geschlechterstereotypen in der Bildung und Geschlechtersegregation auf dem Arbeitsmarkt abgeschwächt und bekämpft werden können. Langfristig gesehen regt das Projekt zum Handeln, zu Reflexionen und zu weiterer Arbeit zu wichtigen Themen im Bereich der Geschlechterstereotypen und Geschlechtergleichstellung im Bildungssektor und auf dem Arbeitsmarkt an, indem

¹⁵ Siehe http://etuce.homestead.com/EUprojects/Gender/ETUCE_action_plan_gender_equality_EN_final.pdf

Lehrergewerkschaften, Bildungsbeschäftigten und weiteren Interessengruppen in der Bildung Informationen und Wissen zu diesen wichtigen Angelegenheiten bereitgestellt werden.

5. Abkürzungen

EFEE	Europäischer Dachverband der Arbeitgeber im Bildungswesen
EIGE	Europäisches Institut für Gleichstellungsfragen
EGBW	Europäisches Gewerkschaftskomitee für Bildung und Wissenschaft
EU	Europäische Union
EUROFOUND	Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen
FLC-CGIL	Federazione Lavoratori della Conoscenza
GEW	Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft
PISA	Programm zur internationalen Bewertung schulischer Leistungen
SD	Sozialer Dialog
SEB	Syndicat des Enseignants Bulgares
SNES-FSU	Syndicat National des Enseignements de Second Degré
VET	Vocational Education and Training (Berufliche Aus- und Weiterbildung)
ZNP	Związek Nauczycielstwa Polskiego

6. Kontakt

Das EGBW-Sekretariat

Europäisches Gewerkschaftskomitee für Bildung und Wissenschaft (EGBW)

5, Boulevard du Roi Albert II – 9th Floor, 1210 Brüssel, Belgien

Tel. +32 2 224 06 91/92

Fax +32 2 224 06 94

www.csee-etuice.org

E-Mail: [secretariat\[at\]csee-etuice.org](mailto:secretariat[at]csee-etuice.org)

Die Beratungsgruppe

Joëlle Casa, FLC-CGIL, Italien: j.casa@flcgil.it

Odile Cordelier, SNES-FSU, Frankreich: odile.cordelier@snes.edu

Kounka Damianova, SEB, Bulgarien : [k\[at\]kdamianova.com](mailto:k[at]kdamianova.com)

Anne Jenter, GEW, Deutschland: [Anne.Jenter\[at\]gew.de](mailto:Anne.Jenter[at]gew.de)

Dorota Obidniak, ZNP, Polen: obidniak@znp.edu.pl

HERAUSGEGEBEN VOM

**Europäischen Gewerkschaftskomitee für Bildung
und Wissenschaft**

Comité syndical européen de l'éducation

5, Boulevard du Roi Albert II - 9th Floor

1210 Brüssel

Belgien

Tel. + 32 2 224 06 91/92

Fax + 32 2 224 06 94

