

EGBW-AKTIONSPLAN FÜR GESCHLECHTERGLEICHSTELLUNG

WARUM BRAUCHEN WIR EINEN AKTIONSPLAN FÜR GESCHLECHTERGLEICHSTELLUNG?	3
WAS HABEN WIR BEREITS ERREICHT, UM DIE GLEICHSTELLUNG DER GESCHLECHTER IN DER BILDUNG, IM LEHRBERUF UND IN DEN BILDUNGSGEWERKSCHAFTEN ZU VERBESSERN?	4
WAS KÖNNEN WIR DARÜBER HINAUS TUN, UM DIE GESCHLECHTERGLEICHSTELLUNG IN DER BILDUNG, IM LEHRBERUF UND IN BILDUNGSGEWERKSCHAFTEN ZU VERBESSERN?	5
WAS IST DER AKTIONSPLAN FÜR GESCHLECHTERGLEICHSTELLUNG UND WIE IST ER ZU VERWENDEN?	7
GLOSSAR/DEFINITION VON BEGRIFFEN	8
ZENTRALE THEMEN	9
GESCHLECHTERSTEREOTYPEN UND GESCHLECHTERROLLEN	9
HORIZONTALE GESCHLECHTERSEGREGATION IM BILDUNGSSEKTOR	11
VERTIKALE GESCHLECHTERSEGREGATION IM BILDUNGSSEKTOR UND IN DEN BILDUNGSGEWERKSCHAFTEN	13
SCHWIERIGKEITEN BEI DER VEREINBARKEIT VON BERUF UND PRIVATLEBEN	16
GESCHLECHTSSPEZIFISCHES LOHNGEFÄLLE UND RENTENLÜCKE	19
GESCHLECHTSSPEZIFISCHE GEWALT UND BELÄSTIGUNG	21

WARUM BRAUCHEN WIR EINEN AKTIONSPLAN FÜR GESCHLECHTERGLEICHSTELLUNG?

Die Gleichstellung der Geschlechter ist ein Grundrecht, das in den internationalen und EU-Verträgen, -Erklärungen und -Rechtsvorschriften verankert ist und insbesondere die Gleichbehandlung und das gleiche Entgelt für Männer und Frauen sowie den Schutz vor geschlechtsspezifischer Gewalt und Belästigung vorsieht. Geschlechtergleichstellung und Chancengleichheit werden insbesondere im [Ziel der nachhaltigen Entwicklung \(SDGs\) 5](#) der Vereinten Nationen hervorgehoben, während die [Pekinger Aktionsplattform](#) die Rechte der Frauen als Menschenrechte bekräftigt und sich zu konkreten Maßnahmen zur Gewährleistung der Wahrung dieser Rechte verpflichtet. Die Gleichstellung der Geschlechter hat auch einen zentralen Platz in der [Europäischen Säule sozialer Rechte](#) (dargestellt als Grundsätze 2 und 3 der Säule) und Geschlechterstereotypen und Sexismus werden in der [Empfehlung des Europarates zur Verhütung und Bekämpfung von Sexismus](#) (2019) behandelt, dem ersten internationalen Instrument, das eine formale Definition von Sexismus liefert. Die erste Gesetzesinitiative, die aus der sozialen Säule hervorging, war ein Vorschlag der Kommission für eine [Richtlinie über die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und pflegende Angehörige](#) (2017). In ihrem [Strategischen Engagement für die Gleichstellung der Geschlechter](#) 2016-2019 betont die Kommission, dass die folgenden fünf Schlüsselfragen vorrangig behandelt werden müssen:

- gleiche wirtschaftliche Unabhängigkeit für Frauen und Männer;
- gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit;
- Gleichberechtigung bei der Entscheidungsfindung;
- Würde, Integrität und Beendigung geschlechtsspezifischer Gewalt und
- Förderung von Geschlechtergleichstellung über die EU hinaus.

Obwohl diese Grundsätze seit Jahrzehnten in der Gesetzgebung verankert sind, ist die Realität mit vertikaler und horizontaler Arbeitsmarktsegmentierung sowie dem Lohngefälle zwischen Männern und Frauen auch weiterhin eine andere. Geschlechterstereotypen bestehen in Bezug auf die Wahrnehmung der Rolle von Frauen und Männern im Haushalt, die Verantwortung für die Pflege Angehöriger, den Arbeitsmarkt und das öffentliche Leben. Diese beeinflussen die Entscheidungen von Frauen und Männern hinsichtlich ihres Lebens und ihres beruflichen Werdeganges und prägen trotz einiger bedeutender Fortschritte, die erzielt wurden, auch weiterhin die Wahrnehmung. Wie der Gleichstellungsindex des EIGE zeigt, wurden in den letzten zehn Jahren in Europa Fortschritte bei der Gleichstellung der Geschlechter im Schnecken tempo erzielt.¹ Darüber hinaus bleiben die Herausforderungen der Geschlechtergleichstellung nicht

¹ Der Index lag 2017 bei 67,4 von 100 Punkten, was einem Anstieg von 5,4 Punkten seit 2005 entspricht, wovon 1,2 Punkte von 2012 bis 2015 und weitere 1,2 Punkte zwischen 2015 und 2017 dazukamen. Siehe <https://eige.europa.eu/fr/in-brief>

unverändert, sondern sie bilden neue (oft subtilere) Formen und neue Ungleichheiten heraus, die sich aus den Veränderungen in unseren Gesellschaften ergeben, darunter sozioökonomische Veränderungen infolge der Wirtschaftskrise, neue Technologien und Digitalisierung in der Bildung und auf dem Arbeitsmarkt, Migration und unterschiedliche Familienmuster.

Der Bildungssektor ist der Sektor mit der zweithöchsten Beteiligung weiblicher Arbeitnehmerinnen auf dem europäischen Arbeitsmarkt (2017 waren 73 % der ArbeitnehmerInnen im Bildungssektor in der EU Frauen). Es gibt jedoch eine beachtliche Ungleichstellung der Geschlechter innerhalb des Sektors und des Lehrberufs, einschließlich vertikaler und horizontaler Segregation, geschlechtsspezifischer Unterschiede bei Löhnen und Renten, geschlechtsspezifischer Gewalt und Fragen der Work-Life-Balance usw. Bildungsgewerkschaften und Bildungspersonal spielen eine entscheidende Rolle dabei, bei der Überwindung von Geschlechterstereotypen zu helfen, nämlich durch Einflussnahme auf (Weiter-) Bildung und Berufswahl, was sich auch auf die Beseitigung geschlechtsspezifischer Ungleichheiten innerhalb des Lehrberufs und in den Bildungsgewerkschaften selbst bezieht. Die Bildungsgewerkschaften haben bedeutende Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung der Geschlechter ergriffen. Mit diesem Aktionsplan sollen mehr Maßnahmen zur Behandlung einer Reihe von Themen unterstützt werden, insbesondere auch Geschlechtergleichstellung im Rahmen des sozialen Dialogs und in Tarifverhandlungen.

“

‘Die Gewerkschaften im Bildungsbereich sprechen nicht nur für Lehrkräfte, sondern auch für alle europäischen Bürgerinnen und Bürger, da sie sich bei ihrer Arbeit nicht nur mit den wirtschaftlichen Fragen, sondern auch mit dem sozialen Zusammenhalt, den Menschenrechten, der Gleichheit und dem kulturellen Wachstum befassen, die die Grundlage für eine gesunde Gesellschaft bilden. Als Sachverständige für den sozialen Dialog und auf der Grundlage von Solidarität entwickeln sich die Gewerkschaften im Bildungsbereich zu einer neuen Form oder Vertretung, die eine gleichberechtigte Gesellschaft und ein besseres Europa insgesamt anstrebt.’

Rossella Benedetti,
Vorsitzende des Ständigen EGBW-Gleichstellungsausschusses

WAS HABEN WIR BEREITS ERREICHT, UM DIE GLEICHSTELLUNG DER GESCHLECHTER IN DER BILDUNG, IM LEHRBERUF UND IN DEN BILDUNGSGEWERKSCHAFTEN ZU VERBESSERN?

4

Die Gleichstellung der Geschlechter steht bei der Arbeit des EGBW im Bereich der Chancengleichheit stets im Vordergrund. Sie wird im Arbeitsprogramm des EGBW (Chancengleichheit) umfassend behandelt. Darüber hinaus werden Gleichstellungsfragen im Lehrberuf und in der Bildung in den Leitlinien und Empfehlungen des Ständigen EGBW-Gleichstellungsausschusses (z. B. [Empfehlungen zu sozialem Dialog und Chancengleichheit](#)) behandelt und regelmäßig im [EGBW-Ausschuss](#) und im [EGBW Status des Frauenausschusses](#) erörtert.

In der [Resolution zur Festlegung der Schwerpunkte für die Ausarbeitung des EGBW-Aktionsplans für Gleichstellung, Vielfalt und Inklusion](#), die auf der EGBW-Sonderkonferenz 2018 angenommen wurde, bekräftigen das EGBW und seine Mitgliedsorganisationen, wie wichtig es ist, die Vertretung und Beteiligung von Frauen an Entscheidungsprozessen in allen Bildungsbereichen und in der Forschung sowie innerhalb der Bildungsgewerkschaften zu verbessern, indem in Europa bessere Regelungen für die Vereinbarkeit von Beruf und Familienleben mit einer ausgeglicheneren Verteilung der Betreuungsaufgaben zwischen Männern und Frauen eingeführt und die bestehenden geschlechtsbedingten Lohn- und Rentengefälle und Geschlechterstereotypen überwunden werden.

Das EGBW unterstützt seine Mitgliedsorganisationen, indem es ihnen konkrete Instrumente und Maßnahmen zur Verfügung stellt, um die Gleichstellung der Geschlechter im Bildungsbereich und in der Gesellschaft insgesamt anzugehen und sie darauf vorbereitet, die Herausforderungen der Gleichstellung der Geschlechter im Rahmen des sozialen Dialogs auf institutioneller, nationaler und europäischer Ebene anzugehen, und indem es das Bewusstsein dafür schärft, dass die Diskussion über die Gleichstellung der Geschlechter in den sozialen Dialog im Bildungsbereich einbezogen werden muss. Die EGBW-Maßnahmen zur Gleichstellung der Geschlechter umfassen:

- Durchführung von Projekten zum Aufbau der Kapazitäten der Bildungsgewerkschaften zur Befassung mit verschiedenen Fragen der Geschlechtergleichstellung (z. B. [Gleichberechtigung der Geschlechter in Zeiten der Sparpolitik, Geschlechterstereotypen und Geschlechtersegregation](#));

- Ausarbeitung von Empfehlungen und Leitlinien für Bildungsgewerkschaften zur Unterstützung ihrer Arbeit im Bereich der Gleichstellung der Geschlechter (z. B. [Richtlinien dazu, wie Lehrgewerkschaften zur Abschwächung und Bekämpfung von Geschlechterstereotypen in der Bildung und Geschlechtertrennung auf dem Arbeitsmarkt beitragen können](#));
- Unterstützung der Mitgliedsorganisationen bei der Lobbyarbeit gegenüber nationalen Regierungen und Bildungsbehörden für die Umsetzung der SDGs und anderer internationaler Instrumente zur Geschlechtergleichstellung (z. B. [Übereinkommen zur Beseitigung jeder Form der Diskriminierung der Frau](#));
- [Lobbying](#) der europäischen Institutionen, um Gleichstellungsthemen in die Bildungspolitik und in andere europäische Politiken zu integrieren, z. B. die Strategie für allgemeine und berufliche Bildung 2030, die digitale Agenda von Europa 3, den EU-Strategie-Rahmen für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz und die EU-Politik im Bereich der beruflichen Bildung sowie die Schwerpunktlegung auf Bildung als zentrales Element für den Aufbau einer gleichberechtigten Gesellschaft;
- Aufbau der Fähigkeit der Bildungsgewerkschaften, die Geschlechtergleichstellung im Bildungssektor, im Lehrberuf und innerhalb der Gewerkschaften selbst durch Veranstaltungen, Workshops, Seminare und Konferenzen anzugehen;
- Zusammenarbeit mit anderen Interessengruppen in der Gleichstellungspolitik (z. B. EIGE), anderen Gewerkschaften und dem EGB, die sich mit Gleichstellungsfragen befassen, sowie Forschungsinstituten, die sich mit Gleichstellungsfragen im Bildungswesen auseinandersetzen (z. B. Eurofound);
- Förderung von Diskussionen über Geschlechtergleichstellung im Bildungsbereich im Rahmen des europäischen sozialen Dialogs für Bildung.

WAS KÖNNEN WIR DARÜBER HINAUS TUN, UM DIE GESCHLECHTERGLEICHSTELLUNG IN DER BILDUNG, IM LEHRBERUF UND IN BILDUNGSGEWERKSCHAFTEN ZU VERBESSERN?

Es gibt eine **Vielzahl von praktischen Maßnahmen**, über die Bildungsgewerkschaften verfügen, um eine Geschlechtergleichstellungspolitik umzusetzen, die sich sowohl auf den Bildungssektor als auch auf die Gewerkschaften selbst und folglich auf die Gesellschaft insgesamt auswirkt. Zu diesen Maßnahmen gehören:

- Fortsetzung der Förderung von Diskussionen über Geschlechtergleichstellung im Bildungsbereich im Rahmen des nationalen, regionalen und lokalen Dialogs und des europäischen sozialen Dialogs für Bildung
- Aufbau von Geschlechtergleichstellungs-/Gleichstellungsstrukturen innerhalb der Gewerkschaft
- Erstellung und Veröffentlichung spezifischer Publikationen
- Organisation von Schulungen, Diskussionen und Roundtables zur Förderung von Geschlechtergleichstellung
- Durchführung von Recherchen/Datenerhebungen und Verbreitung von Daten zur Geschlechtergleichstellung
- Einführung von Geschlechterquoten
- Umsetzung spezifischer Vorkehrungen zur Erleichterung der Teilnahme an der Arbeit und an Entscheidungsprozessen der Gewerkschaften (z. B. Bereitstellung von Kinderbetreuung während der Sitzungen)
- Zusammenarbeit und Austausch bewährter Praxis innerhalb der Gewerkschaft und mit anderen Akteuren (z. B. andere Gewerkschaften, andere Sektoren, Nichtregierungsorganisationen usw.)
- Durchführung gewerkschaftlicher Maßnahmen (z. B. Demonstrationen, Streiks) und Organisation von Kampagnen

- Überwachung der Umsetzung von Bestimmungen über Geschlechtergleichstellung in Tarifverträgen
- Durchführung von Projekten zur Geschlechtergleichstellung
- Erteilung von Rechtsberatung und/oder Rechtsbeistand für Gewerkschaftsmitglieder
- Konzeption, Umsetzung und Förderung von Gleichstellungsstrategien und/oder Aktionsplänen
- Lobbying von Bildungsbehörden und -einrichtungen zu Gleichstellungsfragen
- Gewährleistung einer starken Beteiligung von Lehrkräften, AkademikerInnen, anderem Bildungspersonal und ihren Gewerkschaften am Aufbau von Gleichstellung in der Bildungspolitik auf nationaler, regionaler und lokaler Ebene
- Arbeit mit verschiedenen Medien und Nutzung von Social Media-Netzwerken zur Förderung von Gleichstellungsfragen in der Gesellschaft insgesamt.

Der **soziale Dialog** ist ein wichtiges Instrument, um die Geschlechter(un)gleichheit im Lehrberuf und in der Gesellschaft insgesamt anzugehen. Derzeit werden die meisten Maßnahmen, die die Gewerkschaften im Bildungsbereich durchführen, um verschiedene Aspekte der Geschlechtergleichstellung anzugehen, von Gewerkschaften ergriffen, die allein oder über die Gewerkschaftsverbände handeln². Daher ist es von entscheidender Bedeutung, das Potenzial des sozialen Dialogs weiter zu nutzen, um die Gleichstellung der Geschlechter im Bildungssektor zu fördern.. Sein Erfolg auf nationaler, regionaler und lokaler Ebene hängt von

² [EGBW-Umfrage zur Gleichstellung der Geschlechter in Bildungsgewerkschaften, im Lehrberuf und im sozialen Dialog \(2019\)](#)

der Reife der Sozialdialogsstrukturen, der Verfügbarkeit eines arbeitgeberseitigen Gegenparts und dessen Bereitschaft, sich mit diesen Fragen zu befassen, ab. Zusätzliche finanzielle und organisatorische Ressourcen sind daher von entscheidender Bedeutung für die Verbesserung der Rolle des sozialen Dialogs bei der Befassung mit Geschlechtergleichstellung sowie auch ein umfassendes Verständnis aller Sozialpartner (einschließlich der Gewerkschaften selbst) dafür, dass die Gleichstellung der Geschlechter ein Thema ist, das von den Gewerkschaften erörtert und verhandelt werden muss.

Der erste Schritt zur Arbeit für die Geschlechtergleichstellung ist die Bewertung der aktuellen Situation im nationalen und lokalen Kontext und die Anerkennung der Bereiche, die hinsichtlich der Gleichstellung der Geschlechter verbessert werden müssen. Solche Maßnahmen wie die **Einrichtung einer speziellen Gleichstellungsstelle** in der Bildungsgewerkschaft oder die Aufforderung an Frauen, an Verhandlungsteams teilzunehmen, um sicherzustellen, dass die im sozialen Dialog behandelten Themen nicht nur für männliche Arbeitnehmer, sondern auch für Arbeitnehmerinnen im Lehrberuf von Bedeutung sind, sind hilfreich, um Fragen der Geschlechtergleichstellung im Bildungswesen anzugehen.

Darüber hinaus ist es von entscheidender Bedeutung, die **intersektionale Dimension** vieler Ungleichheiten zu berücksichtigen, bei denen Mehrfachdiskriminierung aus mehreren Gründen gleichzeitig stattfindet (z. B. Geschlecht, Alter und Behinderung; Geschlecht, ethnische Herkunft und wirtschaftlicher Status), sowie die zunehmende **Privatisierung von Bildung** als Faktor, der zu Ungleichheiten und Gefällen sowohl im Bildungssektor als auch in der Gesellschaft als Ganzes beiträgt.

Sozialer Dialog nimmt viele verschiedene Formen an (alle Arten von Verhandlungen, Konsultationen oder einfach nur Informationsaustausch) und findet auf verschiedenen Ebenen statt. Es kann ein dreigliedriger Prozess mit der Regierung als offiziellem Dialogpartner sein oder aus bilateralen Beziehungen nur zwischen den ArbeitnehmerInnen und der Geschäftsleitung (oder Gewerkschaften und Arbeitgeberorganisationen) mit oder ohne indirekter staatliche Beteiligung bestehen.

<http://www.ilo.org/ifpdial/areas-of-work/social-dialogue/lang--en/index.htm%20%20a>

WAS IST DER AKTIONSPLAN FÜR GESCHLECHTERGLEICHSTELLUNG UND WIE IST ER ZU VERWENDEN?

Der EGBW-Aktionsplan für Geschlechtergleichstellung ist ein politischer Rahmen, der darauf abzielt, die Arbeit der EGBW-Mitgliedsorganisationen bei der Förderung der Gleichstellung der Geschlechter zu verbessern, um konkrete Maßnahmen zur Gewährleistung der Geschlechtergleichstellung in der Politikgestaltung auf nationaler, regionaler und lokaler Ebene zu ergreifen. Sie zielt auch darauf ab, einen länderübergreifenden Austausch von Informationen und bewährten Verfahren darüber zu erleichtern, wie Bildungsgewerkschaften zur Förderung der Gleichstellung der Geschlechter im Lehrberuf und in der Gesellschaft im weiteren Sinne in Europa beitragen können.

Der Aktionsplan baut auf dem früheren [EGBW-Aktionsplan für die Gleichstellung der Geschlechter in den Strukturen der Lehrgewerkschaften und im Lehrberuf](#) (2010) sowie auf allen Empfehlungen und Leitlinien zur [Gleichstellung der Geschlechter](#) der EGBW-Gleichstellungsstrukturen und Projektergebnisse auf. Er wurde im Rahmen des EGBW-Projekts [„Sozialer Dialog und Geschlechtergleichstellung: Stärkung der Bildungsgewerkschaften, um die Geschlechtergleichstellung im Lehrberuf durch den sozialen Dialog anzugehen“](#) (2017-2019) im Anschluss an die Ergebnisse der Online-Umfrage unter EGBW-Mitgliedsorganisationen und Diskussionen während mehrerer Workshops und der Abschlusskonferenz erarbeitet. Der Aktionsplan folgt auch den Schwerpunkten, die im [Internationalen Aktionsplan für die Geschlechtergleichstellung im Bildungsbereich, im Wiener Aktionsprogramm des EGB](#) (2019-2023) und im [EGB-Aktionsprogramm für Geschlechtergleichstellung](#) (2016-2019) dargelegt sind, wie beispielsweise: **Bekämpfung von Geschlechterstereotypen und Geschlechtertrennung in Bildungsbereichen, Förderung von Frauen in Entscheidungsstrukturen, Unterstützung einer besseren Vereinbarkeit von Beruf, Privat- und Familienleben, Bekämpfung von geschlechtsspezifischem Lohn- und Rentengefälle und Bekämpfung geschlechtsspezifischer Gewalt und Belästigung.** Der Aktionsplan wird durch die EGBW-Online-[Datenbank für gute Praktiken](#) ergänzt, die Beschreibungen und Links zu praktischen Initiativen zu verschiedenen Themen enthält, die von den EGBW-Mitgliedsorganisationen umgesetzt werden. Diese Datenbank soll von Bildungsgewerkschaften als Quelle der Inspiration und praktisches Handbuch für Instrumente und Argumente, die sich in Bildungsgewerkschaften und im Bildungssektor bewährt haben, genutzt werden.

Der EGBW-Aktionsplan für die Gleichstellung der Geschlechter enthält keinen Masterplan für jedes Land. Stattdessen sollten diese Richtlinien als unterstützendes strategisches Instrument verstanden werden, das bewertet und an die Bedingungen auf nationaler/gewerkschaftlicher Ebene in Bezug auf die Geschlechtergleichstellung in der Bildung, im Lehrberuf und in der Gesellschaft allgemein angepasst werden muss. Die Umsetzung des EGBW-Aktionsplans für Geschlechtergleichstellung erfordert ein starkes Engagement für eine Befassung mit Geschlechtergleichstellung auf ganzheitliche Art und Weise und eine regelmäßige Überwachung der Maßnahmen, die ergriffen wurden, um diese Verpflichtung auf nationaler, regionaler und lokaler Ebene umzusetzen. Auf europäischer Ebene überwacht das EGBW die Umsetzung des Aktionsplans durch die Arbeit des Ständigen EGBW-Gleichstellungsausschusses und des EGBW Status des Frauenausschusses.



GLOSSAR/DEFINITION VON BEGRIFFEN

Gender (In der Englischen Sprache) (zu Deutsch „Geschlecht“) bezieht sich auf die Unterschiede zwischen und Gemeinsamkeiten von Frauen und Männern, die durch Konventionen und andere gesellschaftliche, wirtschaftliche, politische und kulturelle Kräfte festgelegt werden. Während sich sex (zu Deutsch „Geschlecht“) auf biologische Unterschiede bezieht, konzentriert sich der Begriff „Gender“ auf Rollen, Beziehungen, Machtdynamiken und Ungleichheiten, die von der Gesellschaft geschaffen wurden (BI 2016-2019).

Geschlechtergleichstellung (für die Zwecke dieses Aktionsplans) bezeichnet die Gleichstellung von Männern und Frauen in allen Bereichen der Gesellschaft, Politik, Wirtschaft und Lebensplanung. Das bedeutet, dass es keine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts einer Person bei der Zuweisung von Ressourcen oder Leistungen oder beim Zugang zu Dienstleistungen gibt. Es ist das direkte Gegenteil von geschlechtsspezifischer Diskriminierung (BI [Aktionsplan für die Gleichstellung der Geschlechter](#) 2016-2019).

Geschlechtsneutral: Nicht geprägt von Geschlechterrollenmodellen und -stereotypen und kein expliziter Ausschluss eines Geschlechts (BI [Aktionsplan für die Gleichstellung der Geschlechter](#) 2016-2019).

Geschlechterrolle (Rollenmodell): Eine Reihe wahrgenommener Verhaltensnormen, die insbesondere mit Männern und Frauen in Verbindung gebracht werden (z. B. Frauen kochen und putzen, Männer reparieren Autos) (BI [Aktionsplan für die Gleichstellung der Geschlechter](#) 2016-2019).

Mainstreaming einer Geschlechterperspektive: Der Prozess der Bewertung der geschlechtsspezifischen Auswirkungen jeder geplanten Maßnahme, einschließlich Rechtsvorschriften, politischer Strategien und/oder Programme, damit Frauen und Männer gleichermaßen davon profitieren und das Ziel der Gleichstellung der Geschlechter erreicht wird (BI [Aktionsplan für die Gleichstellung der Geschlechter](#) 2016-2019).

Geschlechtsspezifisches Lohngefälle bezieht sich auf Unterschiede und allgemeine Unterschiede im Hinblick auf den Durchschnittslohn von Männern und Frauen, wobei Frauen im Durchschnitt weniger verdienen als Männer. Es ist definiert als die Differenz zwischen dem durchschnittlichen Bruttostundenlohn von männlichen Beschäftigten und weiblichen Beschäftigten als Prozentsatz des durchschnittlichen Bruttostundenlohns von männlichen Beschäftigten (BI [Aktionsplan für die Gleichstellung der Geschlechter](#) 2016-2019).

Horizontale Segregation bezieht sich auf die Konzentration von Frauen und Männern in verschiedenen Wirtschaftszweigen und Berufen (z. B. Krankenschwestern und Lehrer werden oft als Frauen, und Juristen und Ärzte als Männer abgebildet) oder Teilbereiche des Bildungswesens (z. B. Überrepräsentation von Frauen in der FKB und in der Grundschule und Unterrepräsentation im Hochschulbereich) ([EIGE](#)).

Vertikale Segregation bezieht sich auf die Konzentration von Frauen und Männern in Rängen, Hierarchieebenen oder Positionen ([EIGE](#)).

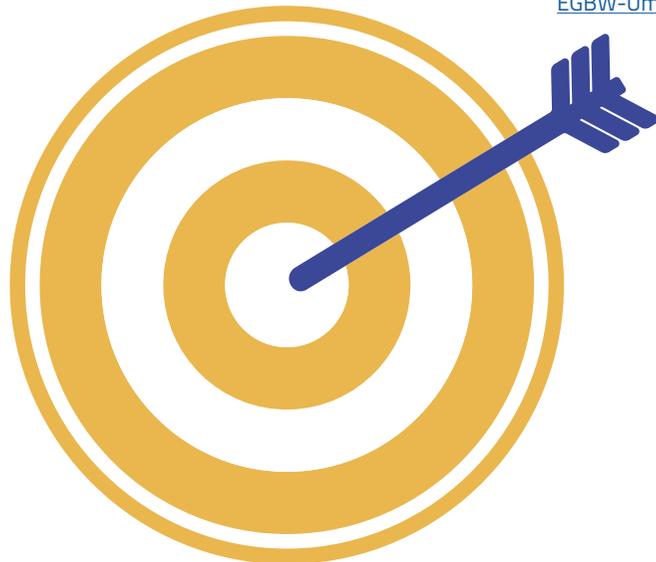
Gläserne Decke bezieht sich auf künstliche Hindernisse und unsichtbare Barrieren, die Frauen am Zugang zu Spitzenentscheidungs- und -managementpositionen in einer öffentlichen wie privaten Organisation gleich welchen Bereichs hindern ([EIGE](#)).

ZENTRALE THEMEN

GESCHLECHTERSTEREOTYPEN UND GESCHLECHTERROLLEN

“*‘Unsere Vision ist ein Bildungssystem, in dem Geschlechterstereotypen, Sexismus und sexuelle Belästigung keinen schädlichen Einfluss mehr auf das Leben und die Möglichkeiten von Mädchen und Jungen haben und diese einschränken. Wir setzen uns für einen ganzheitlichen schulischen Ansatz zur Förderung der Geschlechtergleichstellung ein.’*

[EGBW-Umfrage, 2019](#)



Die Einstellung zu Geschlechtergleichstellung hat sich heutzutage erheblich weiterentwickelt, und mehr Frauen als je zuvor sind in Bildung einbezogen und mit der Leitung von Einrichtungen beauftragt, während Männer mehr als je zuvor Elternurlaub nehmen und einen angemessenen Anteil an den Pflichten im Haushalt übernehmen. Die heutige Bevölkerung ist jedoch nicht immun gegen Geschlechterstereotypen und starre Geschlechterrollen, und wir sollten die negativen Auswirkungen der Geschlechterstereotypisierung auf alle Aspekte der Geschlechtergleichstellung nicht unterschätzen.

Geschlechterstereotypen können definiert werden als grob vereinfachte Verallgemeinerungen über Geschlechterattribute, Kompetenzen und Unterschiede von Individuen. Sie stammen aus vielen Quellen und schränken die Freiheit und Wahlmöglichkeiten der Menschen ein, was zu direkter oder indirekter Diskriminierung führt.

In den meisten Alltagsrealitäten ist das Geschlecht von Bedeutung: in Bildung, Arbeit, Familie und Beziehungen, Gesundheit, Freizeit, Bestimmung der Identität, Gesellschaftsleben. Trotz der sich ändernden Realitäten bleiben die Geschlechterstereotypen tief verwurzelt, immer noch sehr lebendig und konsequent³.

Den Bildungssystemen und dem Lehrberuf kommt eindeutig eine wichtige Rolle zu, wenn es darum geht, Geschlechterstereotypen mit Neukonzipierung und Abschwächung zu begegnen. Die Ergebnisse der EGBW-Umfrage über Geschlechtergleichstellung in Bildungsgewerkschaften, im Lehrberuf und im sozialen Dialog (2019) zeigen, dass die Bildungsgewerkschaften in diesem Bereich zu den aktivsten gehören und mit Nichtregierungsorganisationen, Regierungen und Bildungsarbeitgebern zusammenarbeiten, um solche Stereotypen auch in den Lehrplänen und Lehrmaterialien sowie bei der Bildungs- und Berufswahl anzugehen. Das EGBW unterstützt seine Mitgliedsorganisationen aktiv und kontinuierlich bei der Auseinandersetzung mit Geschlechterstereotypen in Bildung und Gesellschaft als Ganzes, z. B. durch die Veröffentlichung der [Richtlinien](#) dazu, wie Gewerkschaften im Bildungswesen dazu beitragen können, Geschlechterstereotypen in der Bildung und Geschlechtertrennung auf dem Arbeitsmarkt abzumildern und zu bekämpfen (2013).

³ <https://eige.europa.eu/gender-stereotypes>

GESCHLECHTERSTEREOTYPEN UND GESCHLECHTERROLLEN

Herausforderungen

Tief verwurzelte Geschlechterstereotypen in unserem täglichen Leben, in der Öffentlichkeit und in den Medien bestehen nach wie vor in Bezug auf die Wahrnehmung der Rolle von Frauen und Männern im Haushalt, bei Pflege- und Betreuungsaufgaben, auf dem Arbeitsmarkt und im öffentlichen Leben sowie im Hinblick auf ihre Fähigkeiten und Kompetenzen (z. B. Entscheidungsfähigkeit).

Die Segregation im Hinblick auf die Studienfächer für Frauen und Männer bleibt weiterhin ein ernst zu nehmendes Problem in den Bildungssystemen in ganz Europa. Es gibt eine höhere Konzentration von Jungen in Bereichen im Zusammenhang mit IKT und MINT, während Mädchen dazu neigen, sprach-, geschichts- und sozialwissenschaftliche Fächer zu wählen. In einigen Ländern gibt es für Mädchen und Jungen unterschiedliche Aktivitäten im Sportunterricht.

Maßnahmen auf nationaler/regionaler/lokaler Ebene

- Sensibilisierung für den Zusammenhang zwischen Geschlechterstereotypen und anderen Gleichstellungsfragen im nationalen/regionalen/lokalen Kontext, z. B. geschlechtsspezifische Segregation auf dem Arbeitsmarkt und in den Bildungsbereichen, Work-Life-Balance, geschlechtsspezifisches Lohngefälle usw.
- Initiierung und/oder Vergabe von Forschungsarbeiten, wie geschlechtssensibel die Lehrpläne, Lehrbücher, Verwaltungspraktiken und Freizeitaktivitäten sind, und Verbreitung der Forschungsergebnisse an öffentliche Stellen und Bildungseinrichtungen
- Forderung nach Bereitstellung ausreichender und nachhaltiger Lehrerausbildung, FBW sowie aktueller Lehr- und Lernmaterialien für Bildungspersonal und Schulleitungen im Hinblick auf Gleichstellung der Geschlechter und das gesamt-schulische Umfeld, das den gegenseitigen Respekt zwischen allen Bildungsakteuren fördert
- Bereitstellung von Lehrerfortbildungen und Entwicklung von Instrumenten zur Sensibilisierung für Geschlechterfragen und zum Erkennen von Geschlechterstereotypen, um einem unbewussten Übersehen von Stereotypen entgegenzuwirken.
- Sensibilisierung für erfolgreiche institutionelle und/oder rechtliche Veränderungen in Bezug auf Geschlechterstereotypen in nationalen Bildungssystemen

- Forderung nach Bereitstellung einer ausreichenden und nachhaltigen Lehrerausbildung und Fort-/Weiterbildung sowie aktueller Materialien dazu, wie Männer und Frauen ermutigt werden können, sich für traditionell 'geschlechtsatypische Studiengänge' und berufliche Laufbahnen für Lehrkräfte, AkademikerInnen, BerufsberaterInnen, PsychologInnen und anderes Bildungspersonal zu entscheiden
- Bereitstellung von Weiterbildung von Lehrkräften, AkademikerInnen, anderem Bildungspersonal und Gewerkschaftsmitgliedern, wie ein geschlechtssensibler Ansatz in der Bildung und damit in der Gesellschaft als Ganzes gefördert werden kann
- Anstreben von Einfluss auf die nationalen (oder zuständigen regionalen/lokalen) Regierungen/Bildungsbehörden hinsichtlich der Notwendigkeit einer Überprüfung der Lehrpläne (einschließlich Sportunterricht), Lehrmaterialien, Verwaltungspraktiken und Freizeitaktivitäten auf allen Bildungsebenen, um sie gendersensibel zu machen
- Entwicklung von Richtlinien und Checklisten für Bildungspersonal, um deren Arbeit bei der Organisation geschlechtssensibler Klassenzimmer, Lehre und Forschung zu erleichtern
- Entwicklung praktischer Leitlinien für Schulen dazu, wie man traditionell 'geschlechtsatypische' Fächer fördern kann

Maßnahmen auf europäischer Ebene

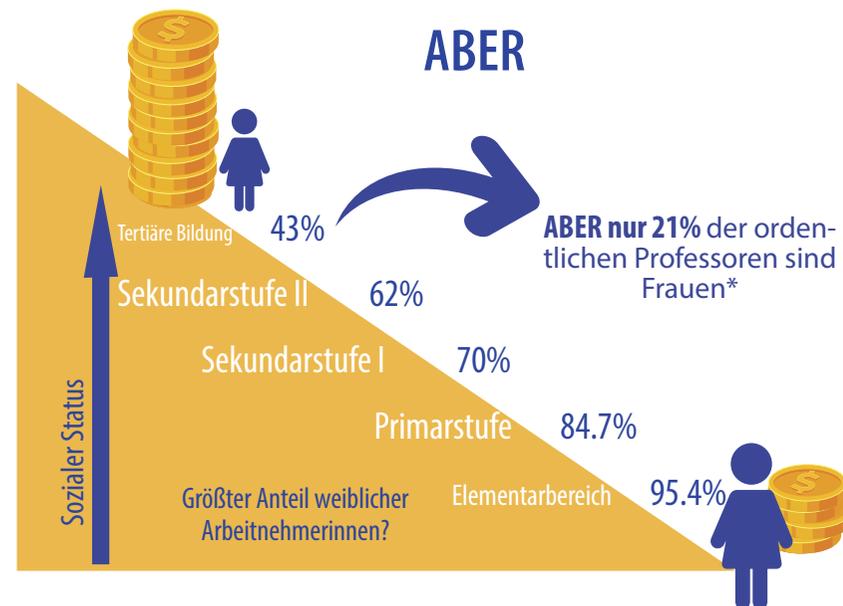
Das EGBW verpflichtet sich, eine Haltung gegenüber der Geschlechtergleichstellung als gemeinsames Thema von Frauen/Männern zu fördern und sowohl weibliche als auch männliche Stereotypen zu berücksichtigen

Weitere EGBW-Maßnahmen sind:

- Bekämpfung der Geschlechtersegregation in Studienbereichen und auf dem Arbeitsmarkt im europäischen sozialen Dialog Bildung sowie Unterstützung des EGB bei der Behandlung dieser Fragen auf sektorübergreifender Ebene
- Sammlung und Verbreitung von Informationen über bewährte Praktiken und Erfahrungen der EGBW-Mitgliedsorganisationen bei der Bekämpfung von Geschlechterstereotypen in der Bildung, auf dem Arbeitsmarkt und in der Gesellschaft als Ganzes
- Verstärkte Anstrengungen zur Gewährleistung einer geschlechtsneutralen Sprache in allen EGBW-Dokumenten
- Zusammenarbeit mit europäischen Stellen, die sich mit Geschlechtergleichstellung befassen (z. B. Europäisches Institut für Gleichstellungsfragen), bei der Bekämpfung der Geschlechtersegregation in Studienfächern und beruflichen Laufbahnen in Europa.
- Sensibilisierung für erfolgreiche institutionelle und/oder rechtliche Veränderungen in Bezug auf Geschlechterstereotypen in nationalen Bildungssystemen

HORIZONTALE GESCHLECHTERSEGREGATION IM BILDUNGSSEKTOR

Geschlechterstereotypen und starre Geschlechterrollen führen zu einer Geschlechtersegregation auf dem Arbeitsmarkt. Trotz der Tatsache, dass Frauen in Bezug auf Bildungsabschluss und formale Qualifikationen sehr erfolgreich sind, ist die Geschlechtersegregation unter den MitarbeiterInnen nach wie vor eine Realität. Sie spiegelt sich vor allem im öffentlichen Sektor wider, wobei das Lehramt ein stark geschlechtsspezifisch geprägter Beruf ist. Im Jahr 2017 waren durchschnittlich 73 % der Beschäftigten im Bildungssektor in der EU weiblich.⁴



⁴ Eurostat, Beschäftigung nach Geschlecht, Alter und Wirtschaftszweig (ab 2008, NACE Rev. 2) - 1 000[ifsa_egan2], Zugriff am 04/07/2018.

*European University Association. Data on female university leadership in Europe. 2017

Die beruflichen Laufbahnen von Frauen werden oft durch familiäre Verpflichtungen, die zwischen Frauen und Männern ungleich verteilt sind, unterbrochen oder blockiert, und die Karrieremuster für beide Geschlechter werden von stereotypen Vorstellungen dahingegen beeinflusst, welches Geschlecht für bestimmte Positionen oder Sektoren am besten geeignet ist.

Unterschiede bei der Bildungswahl zwischen Frauen und Männern spiegeln sich auch im Lehrberuf wider. In den meisten EU-Mitgliedstaaten sind Frauen als Lehrkräfte in den Stufen der Primar- und Sekundarstufe I überrepräsentiert. Von wenigen Ausnahmen wie Finnland abgesehen, wo ein nahezu ausgewogenes Geschlechterverhältnis besteht, übersteigt der Anteil der Lehrerinnen in Grundschulen in der Regel 75 %⁵, wohingegen der Anteil der Sekundarstufe II 62 % beträgt⁶. Im Hochschulbereich sind jedoch lediglich 43 % der Lehrkräfte Frauen, von denen nur 21 % eine ordentliche Professur haben.⁷ Was die wissenschaftliche Forschung betrifft, so stellen Frauen mit 33,4 % der ForscherInnen in der EU-28 im Jahr 2015 nach wie vor eine Minderheit dar, wobei Frauen stärker von Teilzeitbeschäftigung und unsicheren Arbeitsplätzen betroffen sind und Frauen weniger an internationalen Mobilitätsmöglichkeiten teilhaben.⁸

Die geschlechtsspezifische horizontale Segregation im Lehrberuf, bei der Männer hauptsächlich in besser bezahlten Positionen mit höherem Status (z. B. im Hochschulbereich) beschäftigt sind als Frauen, die in 'geschlechtstypischen' Sektoren und Fächern arbeiten, untergräbt eindeutig die Geschlechtergleichstellung in der Bildung und am Arbeitsmarkt. Um die horizontale Segregation zu bekämpfen, setzen sich Bildungsgewerkschaften für eine verstärkte Umsetzung geschlechtssensibler Lehrpläne ein, fordern eine Verbesserung des Status und der Attraktivität des Lehrberufs und klären die Öffentlichkeit über die Rolle und das Wesen des Lehrberufs auf. Laut den Ergebnissen der [EGBW-Umfrage über Geschlechtergleichstellung in Bildungsgewerkschaften, im Lehrberuf und im sozialen Dialog](#) (2019) benötigen Bildungsgewerkschaften mehr Forschung über horizontale Geschlechtersegregation.

⁵ <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/policy-areas/education>

⁶ Eurostat, [Classroom teachers and academic staff by education level, programme orientation, sex and age groups](#), 2017.

⁷ Eurostat, [Teaching staff in tertiary education by level and sex](#), 2019.

⁸ Europäische Kommission, [She Figures](#) 2018, p.59; 99; 101.

HORIZONTALE GESCHLECHTERSEGREGATION

Herausforderungen	Maßnahmen auf nationaler/lokaler Ebene	Maßnahmen auf europäischer Ebene
<p>Frauen sind in der Regel deutlich stärker in der FKB und der Grundschule vertreten als Männer, da diese Bereiche mit Betreuung assoziiert werden, die immer noch weitgehend als Rolle der Frauen in der Gesellschaft betrachtet wird</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Sensibilisierung und Einsatz für die Förderung der Präsenz von Männern in der FKB und in der Grundschulbildung, um Kindern verschiedene und im Hinblick auf die Geschlechter ausgewogene Rollenmodelle zu vermitteln und zu vermeiden, dass sich Geschlechterstereotypen fortsetzen und manifestieren ▪ Sammlung und Verbreitung von Informationen über horizontale Segregation im Lehrberuf zwischen Bildungsbereichen und Schulfächern im nationalen Kontext 	<p>Das EGBW verpflichtet sich, die horizontale Segregation im Lehrberuf durch Sensibilisierung für dieses Thema und Lobbyarbeit für angemessene Arbeitsbedingungen und Chancengleichheit von Männern und Frauen in allen Bildungsbereichen anzugehen.</p>
<p>Lehrerinnen sind in Hochschulbildung und Forschung unterrepräsentiert und häufiger als Lehrassistentinnen beschäftigt als als Vollzeitakademikerinnen. Darüber hinaus sind Forscherinnen stärker von Teilzeitbeschäftigung und prekären Beschäftigungsverhältnissen betroffen, haben weniger Anteil an internationalen Mobilitätsmöglichkeiten und sind mit mehr Problemen konfrontiert als Männer, wenn es um den Erhalt von Forschungsmitteln geht</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Lobbyarbeit bei nationalen/regionalen/lokalen Regierungs-/Bildungsbehörden (einschließlich der Leitung von Bildungseinrichtungen) zur Einführung gleichstellungsorientierter Maßnahmen in Hochschulbildung und Forschung 	<p>Weitere EGBW-Maßnahmen sind:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Lobbyarbeit für nachhaltige öffentliche Investitionen in allen Bildungsbereichen, Anhebung des sozialen Status des Lehrberufs in Europa und Verbesserung der Arbeitsbedingungen von Lehrkräften, einschließlich der Karrieremöglichkeiten, um den Lehrberuf in allen Bildungsbereichen und basierend auf Chancengleichheit von Männern und Frauen attraktiv zu machen
<p>Die Arbeit von Frauen ist unterbewertet: Frauen sind in Bildungsbereichen mit geringerem Gehalt beschäftigt, die geringeres Ansehen genießen und als 'weniger kognitiv' betrachtet werden.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Datenerhebung und Initiierung einer Studie über die horizontale Segregation im Bildungssektor und deren Gründe im nationalen, regionalen und lokalen Kontext ▪ Förderung des Wertes und Sensibilisierung für die Komplexität des Unterrichts in der FKB und Grundschulbildung. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Verbreitung von Informationen über horizontale Segregation im Lehrberuf zwischen Bildungsbereichen und Schulfächern in Europa ▪ Bereitstellung von Möglichkeiten für EGBW-Mitgliedsorganisationen für den Austausch von bewährten Praktiken und Instrumenten zur Unterstützung von Akademikerinnen und Wissenschaftlerinnen in der Hochschulbildung und Forschung in Europa
<p>In vielen europäischen Ländern machen niedrige Löhne im Bildungssektor (einschließlich der Hochschulbildung) und unzureichende Arbeitsbedingungen den Lehrberuf für Männer unattraktiv</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Förderung finanzieller Anreize für Lehrkräfte, AkademikerInnen und anderes Bildungspersonal in allen Bildungsbereichen ▪ Förderung nach Angleichung des Arbeitsentgelts und der Anforderungen für die berufliche Weiterentwicklung von Lehrkräften für FKB, Primar- und SekundarschullehrerInnen usw. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Unterstützung der Mitgliedsorganisationen bei der Verbesserung der Möglichkeiten für den Austausch bewährter Praktiken bei der Zusammenarbeit mit Eltern, Familien, Medien und lokalen Stellen, um die sozialen Hindernisse für Männer, die in der FKB und Grundschulbildung arbeiten, zu beseitigen
<p>Die Wahrnehmung des Lehrberufs durch die Eltern sowie soziale Hemmnisse erschweren es Männern, in der FKB und in der Grundschulbildung zu arbeiten</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Entwicklung einer Strategie zur Nutzung der Medien- und Kommunikationskanäle, um ein positives und im Hinblick auf Geschlechter ausgewogenes Bild des Lehrberufs zu fördern, das auf der Achtung von Lehrkräften und des Bildungspersonals beruht, um die traditionellen Geschlechterrollen aufzubrechen und junge Menschen, Männer und Frauen für den Beruf zu gewinnen ▪ Förderung von Praktika zur Unterstützung von Bildungspersonal, das in der FKB und Grundschule arbeiten möchte ▪ Förderung der Verwendung geschlechtsneutraler Stellenausschreibungen im Bildungssektor 	

VERTIKALE GESCHLECHTERSEGREGATION IM BILDUNGSSEKTOR UND IN DEN BILDUNGSGEWERKSCHAFTEN

Trotz der starken Präsenz von Frauen im Bildungssektor ist ihre Präsenz in Entscheidungspositionen, insbesondere im Hochschulbereich, gering. EU-weit sind im Bereich der Vorschulbildung durchschnittlich 90 % der SchulleiterInnen in der EU Frauen. In der Sekundarstufe I sinkt dieser Anteil auf 61 % und in der Sekundarstufe II auf 48 %. Der Anteil von Frauen in den Hochschulleitungen beträgt 2017 21,7 %, wohingegen nur 12 % der UniversitätsdekanInnen Frauen sind. Im Forschungsbereich machen Frauen 27 % der Mitglieder in Gremien wie Wissenschafts- oder Forschungs- und Entwicklungskommissionen, Räten, Ausschüssen, Stiftungen oder akademischen Versammlungen aus, wobei nur 20 % dieser Frauen den Vorsitz über diese Gremien führen.⁹

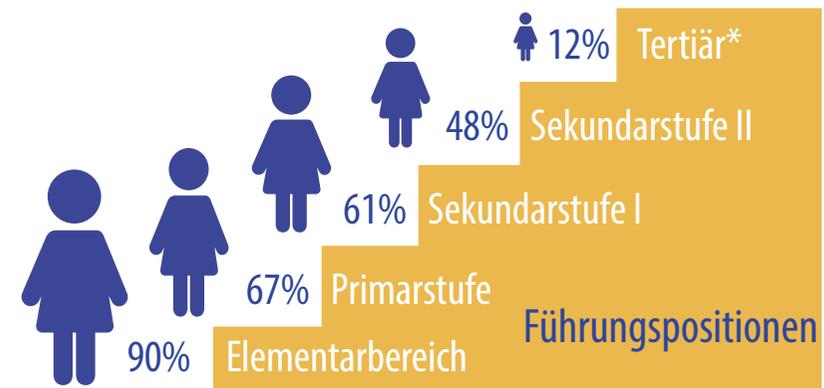
Die Phänomene 'klebriger Boden' und 'gläserne Decke' gehören zu den hauptsächlichen Barrieren, denen Frauen bei der Erreichung von Führungspositionen begegnen. Eine ungleiche Verteilung der Haushalts- und Betreuungsaufgaben, einschließlich Elternurlaub, der überwiegend von Frauen in Anspruch genommen wird, wirkt sich ebenfalls auf den beruflichen Werdegang von Lehrerinnen und Forscherinnen aus. Darüber hinaus sind Lehrerinnen, Akademikerinnen und anderes Bildungspersonal stärker von prekären Beschäftigungsverhältnissen betroffen und arbeiten häufiger in Teilzeit.

“*Auf Ebene der Schulen stellen Frauen die Mehrheit der Vertrauenspersonen bzw. der gewählten ArbeitnehmervertreterInnen, aber sie übernehmen oft keine größere Verantwortung auf lokaler Ebene. Wir benötigen eine Strategie, um dies zu ändern.*

[EGBW-Umfrage, 2019](#)

Der Mitgliederbestand in Gewerkschaften im Bildungsbereich ist überwiegend weiblich, was dem Anteil weiblicher Lehrkräfte am Arbeitsmarkt entspricht (71 %). Die Führungsspitzen von Bildungsgewerkschaften sind jedoch nicht voll und ganz repräsentativ für den Mitgliederbestand und die Beschäftigten im Bildungswesen.

Die Bemühungen der Bildungsgewerkschaften, repräsentativere und hinsichtlich der Geschlechter ausgewogenere Führungsstrukturen anzustreben und eine umfassende und wirksame Beteiligung von Männern und Frauen in der Bildung und in den Bildungsgewerkschaften auf allen Entscheidungsebenen zu gewährleisten, konzentrieren sich weitgehend auf Kampagnen, um mehr Frauen dazu zu ermutigen, Führungspositionen anzunehmen, sowie auf Schulung und Mentorenbetreuung von aufstrebenden Führungskräften, anstatt auf die Einführung interner Quoten.



⁹ Europäische Kommission, She Figures 2018, p.129 - 131.

*European University Association. Data on female university leadership in Europe. 2017

VERTIKALE GESCHLECHTERSEGREGATION

Herausforderungen	Maßnahmen auf nationaler/lokaler Ebene	Maßnahmen auf europäischer Ebene
<p>Obwohl der Anteil der Frauen an den Beschäftigten im Bildungsbereich hoch ist, sind sie in Führungs- und Entscheidungspositionen in Bildungseinrichtungen und Bildungsgewerkschaften immer noch unterrepräsentiert</p>	<ul style="list-style-type: none"> Förderung der Diskussion über Geschlechterquoten, Schwellenwerte, Parität, Verhältnismäßigkeit und andere strukturelle und/oder gesetzliche Maßnahmen und Anreize, die darauf abzielen, die Vertretung von Frauen auf Entscheidungsebene in Bildungseinrichtungen und in Bildungsgewerkschaften zu gewährleisten 	<p>Das EGBW verpflichtet sich, sich mit der vertikalen Segregation im Lehrberuf und innerhalb der Gewerkschaften auseinanderzusetzen, indem es das Bewusstsein für Faktoren schärft, die Frauen davon abhalten, sich für hochrangige Positionen im Bildungssektor und in den Gewerkschaften im Bildungswesen zu bewerben. Zudem verpflichtet sich die EGBW dazu der Frage nachzugehen, wie Positionen, mit Aussicht auf Beförderung, gendertechisch verbessert werden könnten, um für Frauen zugänglicher zu werden</p>
<p>Ein hoher Prozentsatz weiblicher Lehrkräfte und anderer Bildungsbeschäftigter arbeitet in Teilzeit und mit befristeten Verträgen, was sie daran hindert, sich für Entscheidungspositionen zu bewerben.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Auseinandersetzung mit der Geschlechterperspektive der prekären Beschäftigung im Bildungssektor im Rahmen des nationalen/regionalen/lokalen sozialen Dialogs 	<p>Weitere EGBW-Maßnahmen umfassen:</p> <ul style="list-style-type: none"> Auseinandersetzung mit den Fragen der Geschlechterstereotypen und der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben als Hauptursachen für die vertikale Segregation in der Arbeit des EGBW im Bereich der Gleichstellung der Geschlechter Unterstützung der Mitgliedsorganisationen bei der Entwicklung ihrer internen Gleichstellungsaktionspläne/festgelegten Richtlinien zur Gleichstellung der Geschlechter Fortsetzung regelmäßiger Sammlung und Verbreitung von Informationen über Frauen in Führungspositionen im Bildungsbereich und in Bildungsgewerkschaften Förderung von Gelegenheiten für Diskussionen über Geschlechterquoten, Schwellenwerte, Parität, Verhältnismäßigkeit und andere strukturelle und/oder gesetzliche Maßnahmen und Anreize, die darauf abzielen, die Vertretung von Frauen auf Entscheidungsebene in den Gewerkschaften zu gewährleisten Unterstützung von Mitgliedsorganisationen bei der Überwachung der Entwicklungen im Zusammenhang mit der Richtlinie zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung und der Umsetzung der Pekinger Aktionsplattform auf nationaler und regionaler Ebene
<p>In vielen Ländern gibt es die gesellschaftliche Wahrnehmung, dass Frauen zwar gut im Unterrichten, aber womöglich nicht gut im Managen sind</p>	<ul style="list-style-type: none"> Anhebung des Status des Lehrberufs und der Lehrkräfte über die Medien und andere Verbreitungskanäle, einschließlich Social Media Förderung von Vorbildern weiblicher Führungskräfte in Bildungseinrichtungen und Bildungsgewerkschaften Aufbau der Fähigkeit der Bildungsgewerkschaften, gesellschaftliche Stereotypen über die Arbeitskompetenz und -fähigkeiten von Frauen und Männern anzugehen 	
<p>Aufgrund gesellschaftlicher Geschlechterstereotypen, Herausforderungen aufgrund von patriarchalischer Kultur und im Hinblick auf Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben (einschließlich übermäßiger Forderungen seitens der Schulleitung) müssen Frauen zwischen Beruf und Familie wählen</p>	<ul style="list-style-type: none"> Stärkung der Sichtbarkeit von Frauen in ihrer Gewerkschaftsstruktur und Arbeit zur Erleichterung ihres Engagements in Führungspositionen der Gewerkschaften mithilfe verschiedener Anreize, z. B. flexible Arbeitszeiten, flexible Sitzungszeiten, Kinderbetreuungseinrichtungen usw. Lobbyarbeit, um Führungspositionen in Bildungseinrichtungen sowohl für Frauen als auch für Männer besser zugänglich zu machen, indem Schulleitenden und -leiter die Möglichkeit erhalten, ihren Arbeitsplatz zu teilen Treffen besonderer Vorkehrungen, um die Beteiligung von Mitgliedern mit Betreuungsaufgaben am Arbeits- und Entscheidungsprozess der Gewerkschaft zu erleichtern (z. B. geeignete Vorkehrungen für Sitzungen, Bereitstellung von Kinderbetreuung) 	

Herausforderungen	Maßnahmen auf nationaler/lokaler Ebene	Maßnahmen auf europäischer Ebene
<p>Lehrerinnen und anderen Bildungsmitarbeiterinnen fehlt es oft an Selbstvertrauen und Führungskompetenzen</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Durchführung von Schulungen zum Aufbau von Führungs- und Managementkompetenzen, um das Vertrauen von KandidatInnen und neu gewählten weiblichen Führungskräften in Bildungseinrichtungen und Gewerkschaften zu stärken und ihr Netzwerken zu fördern ▪ Förderung der Einbeziehung von weiblichen Gewerkschaftsmitgliedern in Tarifverhandlungsteams, um die für Frauen relevanten Themen in die Diskussion einzubeziehen ▪ Verhandlungen mit Bildungsarbeitgebern, um Lehrerinnen und anderen Bildungsbeschäftigten, die sich auf Führungspositionen bewerben möchten, Mentorenprogramme und Programme für den Erwerb von Führungskompetenzen bereitzustellen 	
<p>Die Wahrnehmung von Führungsmerkmalen basierend auf Männlichkeit hindert Frauen daran, Entscheidungspositionen zu erhalten und halten zu können (z. B. subjektive Bewertungssysteme)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Lobbyarbeit für eine geschlechtsneutrale Bewertung für SchulleiterInnen und geschlechtsausgewogene Rekrutierungsgremien für Führungspositionen ▪ Lobbyarbeit für die Aufnahme von GewerkschaftsvertreterInnen in die Wahlgremien für schulische Führungspositionen ▪ Durchführung von geschlechtsneutralen Führungsschulungen für Gewerkschaftsmitglieder ▪ Durchführung von Schulungen für Gewerkschaftsmitglieder über unbewusste Vorurteile 	
<p>Fehlende Unterstützung für weibliche Führungskräfte und Manager seitens weiblicher Gewerkschaftsmitglieder selbst und fehlende Vernetzung mit Frauen</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Bereitstellung von Weiterbildung für Lehrkräfte und Gewerkschaftsmitglieder zur Verbesserung der Vernetzungsfähigkeiten ▪ Sicherstellen, dass Lehrerinnen MentorInnen aus Entscheidungspositionen in der Bildungseinrichtung und/oder der Bildungsgewerkschaft haben, um sie zu ermutigen, Führungspositionen zu übernehmen 	
<p>Bestehende gläserne Decken im Bildungsbereich und in den Bildungsgewerkschaften</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Weitere Förderung der beruflichen Weiterentwicklung von Frauen im Lehrberuf durch Anregung von FBW, die sich auf Fragen der Chancengleichheit auf nationaler, regionaler, lokaler und institutioneller Ebene konzentrieren ▪ Lobbyarbeit gegenüber Bildungsbehörden für die Durchführung von Gleichstellungsbewertungen jeder nationalen/regionalen Reform in Bezug auf den Bildungssektor und den Lehrberuf ▪ Organisation von Schulungs- und Kapazitätsaufbau-Projekten zur Bekämpfung der vertikalen Segregation im Lehrberuf und in den Bildungsgewerkschaften 	

SCHWIERIGKEITEN BEI DER VEREINBARKEIT VON BERUF UND PRIVATLEBEN

Schwierigkeiten bei der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben spielen nach wie vor eine wichtige Rolle bei eingefahrenen Beschäftigungs-, Lohn- und Rentenunterschieden zwischen Männern und Frauen auf dem Arbeitsmarkt insgesamt und im Bildungssektor. Für Frauen mit Migrationshintergrund oder Roma-Frauen ist die Situation oft noch schwieriger. Das Fehlen zugänglicher Kinderbetreuungsangebote und traditionelle Geschlechterrollen gehörten zu den Hauptgründen dafür, dass eine große Zahl junger Migrantinnen (im Alter von 16-24 Jahren) keine Arbeit, Bildung oder irgendeine Art von Ausbildung¹⁰ hat und es in Europa¹¹ doppelt so viele erwerbstätige Roma-Männer gibt wie Frauen. Die entscheidende Bedeutung der Behandlung von Fragen der Work-Life-Balance wird auch im Zusammenhang mit der vertikalen Segregation im Bildungsbereich und in Bildungsgewerkschaften hervorgehoben, da viele Frauen aufgrund der Besorgnis über potenzielle Unvereinbarkeiten mit ihrem Privatleben (Work-Life-Balance) davon abgehalten werden, sich für Entscheidungsfunktionen zu bewerben.

Durch die EU-Rechtsvorschriften über die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben berufstätiger Eltern und pflegender Angehöriger in der gesamten EU wurden im Zusammenhang mit der Annahme der [Richtlinie](#) zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und pflegende Angehörige rechtliche Fortschritte erzielt. In dieser Richtlinie sind vier Hauptrechte verankert,



darunter Vaterschaftsurlaub von 10 Tagen rund um die Geburt eines Kindes, Betreuungsurlaub von 5 Tagen, 4 Monate Elternurlaub, einschließlich zwei Monaten nicht übertragbaren Urlaubs, sowie flexible Arbeitsbedingungen.

Eine Reihe von Herausforderungen bei der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, die für Bildungspersonal von Bedeutung sind, werden in der Richtlinie jedoch nicht behandelt, einschließlich Fragen der Arbeitsbelastung und des arbeitsbedingten Stresses, außerhalb der Arbeitszeit stattfindender Fort- und Weiterbildung und der Auswirkung von Digitalisierung auf die Arbeit im Bildungssektor. Die [EGBW-Umfrage über Geschlechtergleichstellung in Bildungsgewerkschaften, im Lehrberuf und im sozialen Dialog](#) (2019) zeigt, dass der Work-Life-Balance-Konflikt als wichtigstes 'neues' Thema betrachtet wurde, das bei der Arbeit der Bildungsgewerkschaften zur Gleichstellung der Geschlechter allmählich in den Vordergrund rückt. EGBW-Mitgliedsorganisationen und Mitglieder sensibilisieren für den Zusammenhang zwischen den Regelungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie und geschlechtsspezifischem und Versorgungsgefälle, der Schulung von LehrerInnen, AkademikerInnen und anderem Bildungspersonal hinsichtlich der negativen finanziellen Folgen flexibler Teilzeitverträge sowie für die Förderung von Lösungen wie Arbeitszeitmodellen, die BildungsmitarbeiterInnen in verschiedenen Lebensphasen Rechnung tragen, und eine Regelung zur Arbeitsteilung für Führungspositionen. Um die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Bildungspersonal auf allen Ebenen des Bildungssystems weiter zu verbessern, fordern die EGBW-Mitgliedsorganisationen die Ausformulierung einer klaren Definition dessen, was Berufsleben für den Lehrberuf bedeutet, sowie die Aufnahme des Rechts auf Offline-Zeit in Tarifverträge, eine erschwingliche und zugängliche öffentliche Kinder- und Altenbetreuung und die Aushandlung von Verträgen, die realistische Erwartungen an die Arbeitsbelastung beinhalten.



31,5 % der Frauen arbeiten in Teilzeit, gegenüber 8,2 % der erwerbstätigen Männer, während etwas mehr als 50 % der Frauen in Vollzeit arbeiten, gegenüber 71,2 % der Männer.

Europäische Kommission, 2017. Studie über Geschlechtergleichstellung in der EU. https://eeas.europa.eu/sites/eeas/files/2017_report_equality_women_men_in_the_eu_en.pdf

¹⁰ FRA 'Second European Union Minorities and Discrimination Survey. Migrant women – selected findings', 2019.

¹¹ FRA 'Transition from education to employment of young Roma in nine EU Member States', 2018.

SCHWIERIGKEITEN BEI DER VEREINBARKEIT VON BERUF UND PRIVATLEBEN

Herausforderungen	Maßnahmen auf nationaler/lokaler Ebene	Maßnahmen auf europäischer Ebene
<p>Von Ministerien und Forschungsinstituten erhobene und veröffentlichte Daten über Frauen im Lehramt zeigen, dass Frauen in ihrer beruflichen Laufbahn langsamer vorankommen als Männer und oft Teilzeitregelungen treffen, vor allem aufgrund der Tatsache, dass Frauen weiterhin die Last der Vereinbarkeit von Beruf und Familie tragen</p>	<ul style="list-style-type: none"> Bei der nationalen Regierung Lobby für die unverzügliche Umsetzung der Richtlinie über die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und pflegende Angehörige machen Förderung geschlechterfreundlicher Formen der Verwaltung und der Möglichkeit flexibler Arbeitszeitregelungen, die für Lehrkräfte, AkademikerInnen und anderes Bildungspersonal geeignet sind Lobbying anderer Regierungsbereiche (wie Wirtschaft, Sozialpolitik usw.) für eine bessere Geschlechtergleichstellung 	<p>Das EGBW verpflichtet sich dazu, das Bewusstsein für die Auswirkungen der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben auf andere Gleichstellungsfragen zu schärfen, einschließlich geschlechtsspezifischer Lohn- und Rentenunterschiede, Laufbahnentwicklung und Geschlechtergleichgewicht in Entscheidungspositionen, Wiedergabe von Geschlechterstereotypen usw.</p> <p>Weitere EGBW-Maßnahmen sind:</p>
<p>Lehrkräfte, AkademikerInnen und anderes Bildungspersonal erleben steigende Anforderungen an ihre Arbeit und wachsende Erwartungen, dass der Arbeitstag länger ist, als in ihrem Vertrag festgelegt (z. B. viele Verwaltungsaufgaben)</p>	<ul style="list-style-type: none"> Verhandlungen mit Arbeitgebern und Behörden im Bildungswesen über realistische Zeitpläne für Lehrkräfte, SchulleiterInnen, AkademikerInnen und ForscherInnen (insbesondere über den Verwaltungsaufwand, der als Teil der offiziellen Arbeitszeit in Lehrerverträgen anerkannt werden sollte) unter Berücksichtigung von E-Learning und Telearbeit Bereitstellung von Schulung von Gewerkschaftsmitgliedern im Bildungsbereich über Arbeitszeit, deren Bezahlung und die Arbeitsbelastung Sensibilisierung der Öffentlichkeit für die 'tatsächliche' Arbeitsbelastung von Lehrkräften, AkademikerInnen und anderem Bildungspersonal mittels Medien und Kampagnen Aushandlung von Tarifverträgen, die den Verwaltungsaufwand von Lehrkräften verringern Umsetzung und Sensibilisierung der Mitgliedsorganisationen für den EGBW-Aktionsplan für arbeitsbedingten Stress von Lehrkräften Information von Mitgliedsorganisationen über vertragliche Arbeitszeitregelungen 	<ul style="list-style-type: none"> Fortsetzung der Beobachtung der Entwicklungen in der europäischen Region im Bereich der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben und FKB und Verbreitung der Informationen an die Mitgliedsorganisationen Aufnahme weiterer Fragen der Vereinbarkeit von Beruf und Familie in die Arbeit des Europäischen sozialen Dialogs Bildung, um die Attraktivität des Lehrberufs zu fördern Kontinuierliche Sensibilisierung für die Auswirkungen der Einbeziehung von IKT-Instrumenten in Bildung und Unterricht auf die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben (für Männer und Frauen), wie beispielsweise E-Mail-Kontakte mit Eltern und SchülerInnen, Blended Learning usw. Kontinuierliche Sensibilisierung für die Auswirkungen von Teilzeitarbeit und anderen flexiblen Arbeitszeitregelungen auf die Berufslaufbahn von Frauen im Bildungsbereich Lobbyarbeit für die Einführung umfassender und angemessener Mechanismen zur Überwachung der Umsetzung der Barcelona-Ziele

SCHWIERIGKEITEN BEI DER VEREINBARKEIT VON BERUF UND PRIVATLEBEN

Herausforderungen	Maßnahmen auf nationaler/lokaler Ebene	Maßnahmen auf europäischer Ebene
Es fehlt an ausreichender, erschwinglicher und zugänglicher Infrastruktur für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie, darunter Betreuungseinrichtungen	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Lobbyarbeit gegenüber der Regierung sowie auch regionalen und lokalen Behörden im Hinblick auf die Bereitstellung erschwinglicher und zugänglicher Betreuungseinrichtungen 	
Die Gesellschaft erwartet von Frauen, dass sie 'die zweite Schicht' zu Hause arbeiten (z. B. Pflege-/Betreuungsaufgaben, Putzen, Kochen usw.)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Lobbyarbeit gegenüber der Regierung um eine Politik einzuführen, die Männer dazu ermutigt, mehr Verantwortung zu Hause zu übernehmen ▪ Förderung der Bedeutung der gleichberechtigten Teilhabe von Männern und Frauen an Betreuungsaufgaben und anderen häuslichen Aufgaben im nationalen, regionalen und lokalen Kontext ▪ Lobbyarbeit für Zeitmodelle, die den Bedürfnissen von Lehrkräften, AkademikerInnen und anderem Bildungspersonal in verschiedenen Phasen ihrer Berufslaufbahn gerecht werden und Faktoren wie Bildungseinrichtungen, lokale Umwelt und nationale/regionale Bildungssysteme berücksichtigen 	
FBW finden außerhalb der Arbeitszeit der Lehrkräfte statt (manchmal sogar obligatorische Weiterbildung)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Durch sozialen Dialog und Tarifverträge gewährleisten, dass eine kontinuierliche berufliche Fort- und Weiterbildung von Lehrkräften, AkademikerInnen und anderem Bildungspersonal während der Arbeitszeit der Lehrkräfte stattfindet, um die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben sicherzustellen, ohne zusätzliche Belastungen oder eine Erhöhung der Arbeitszeit zu verursachen 	
Das Problem der Alterung der europäischen Bevölkerung schafft zusätzliche Pflegebelastungen, die in der Regel von Frauen getragen werden	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Sensibilisierung für das umfassendere Konzept der 'Pflege', das nicht nur die Kinderbetreuung, sondern auch kranke Familienmitglieder, ältere Menschen und Familienmitglieder mit besonderen Bedürfnissen umfasst ▪ Lobbyarbeit bei der Regierung, damit der Staat das Altern und die Betreuung älterer Menschen als Aufgabe des Staates und nicht als Problem des Einzelnen betrachtet 	

GESCHLECHTSSPEZIFISCHES LOHNGEFÄLLE UND RENTENLÜCKE

Auf dem gesamteuropäischen Arbeitsmarkt bleibt das geschlechtsspezifische Lohngefälle bei 16,2 % und das geschlechtsspezifische Rentengefälle bei 37 % (unbereinigt, 2017, EU-weit)¹². Diese Unterschiede nehmen auch zu, wenn sich die Ungleichheit zwischen den Geschlechtern und Faktoren wie Migrationsstatus, ethnische Herkunft (z. B. Roma-Frauen), Alter und andere überschneiden. Um dieser erheblichen Ungleichheit entgegenzuwirken, hat die Europäische Kommission einen [Aktionsplan zur geschlechtsspezifischen Lohnkluft](#) für 2017-2019 verabschiedet, in dem acht Aktionsbereiche hervorgehoben werden, die von einer besseren Anwendung des Grundsatzes der gleichen Entlohnung bis hin zur Bekämpfung der vertikalen und horizontalen Segregation in allen Berufen und Sektoren reichen.

“ *In der Forschungsnotiz [Überwindung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles: nicht ohne eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben](#) erinnert EIGE daran, dass das geschlechtsspezifische Lohn- und Rentengefälle eine subtile Form der Ungleichheit ist, die sich im Laufe der Jahre ansammelt und durch die Konzentration von Frauen in unterbezahlten feminisierten Berufen, den Mangel an Frauen, die sich in STEM-Kursen einschreiben, und den Mangel an Frauen in Großunternehmen, die großzügige Gehaltsstrukturen bieten, verursacht wird.*



¹² Eurostat data ; https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Gender_pay_gap_statistics

Auch wenn in den meisten EU-Ländern die Lehrergehälter festgelegt sind und auf staatlichen Gehalts-/Besoldungstabellen basieren, kommen männliche Lehrkräfte in der Regel schneller voran als ihre weiblichen Kolleginnen (aufgrund von Berufspausen oder Teilzeitarbeit, die häufiger von Frauen aufgrund von Betreuungsverpflichtungen in Anspruch genommen werden). Zudem sind sie in besser bezahlten und höherrangigen Positionen stärker vertreten, und erhalten oft außerschulische Möglichkeiten dazu, mehr zu verdienen. Solche Vereinbarungen führen zu erheblichen geschlechtsspezifischen Lohn- und Rentenunterschieden in diesem Bereich. Die horizontale Segregation im Lehrberuf trägt auch zum geschlechtsspezifischen Lohngefälle bei, da der Unterricht in Primar- und FKB-Bereichen, in denen die Mehrheit des Bildungspersonals aus Frauen besteht, in vielen Ländern unterbewertet ist und weniger bezahlt wird als in anderen Bildungsbereichen. Neben anderen Gründen für die geschlechtsspezifische Lohn- und Rentenlücke im Bildungssektor können die folgenden hervorgehoben werden:

- Teilzeitarbeit aufgrund von Schwierigkeiten bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie;
- Fortbestehende gläserne Decke, die das höhere Einkommenspotenzial von weiblichem Bildungspersonal limitiert und Geschlechterstereotypen fördert;
- Frauen verspüren ein Defizit an Managementfähigkeiten und zögern, sich für Führungspositionen zu melden.

Die Gewerkschaften im Bildungsbereich spielen eine Schlüsselrolle bei der Bewältigung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles durch Tarifverhandlungen und die Schaffung spezifischer Instrumente wie Gleichstellungspläne am Arbeitsplatz. In Europa gibt es zwar Bestimmungen über die Gleichstellung von Frauen und Männern im Bildungswesen, doch die geringe Wertschätzung des Lehrberufs und die schwierigen Arbeitsbedingungen wirken sich sehr negativ auf die Gleichstellung der Geschlechter im Bildungssektor aus. Durch Lobbyarbeit für höhere Gehälter und bessere Arbeitsbedingungen im Bildungssektor wollen die Bildungsgewerkschaften das Lohngefälle zwischen dem Bildungssektor und anderen Branchen schließen und höhere Gehälter und bessere Arbeitsbedingungen für die überwiegend weiblichen Lehrkräfte erreichen.

GESCHLECHTSSPEZIFISCHES LOHNGEFÄLLE UND RENTENLÜCKE

Herausforderungen	Maßnahmen auf nationaler/lokaler Ebene	Maßnahmen auf europäischer Ebene
<p>Die horizontale Segregation im Lehrberuf trägt auch zum geschlechtsspezifischen Lohngefälle bei, da der Unterricht in Primar- und FKB-Bereichen, in denen die Mehrheit des Bildungspersonals aus Frauen besteht, in vielen Ländern unterbewertet ist und weniger bezahlt wird als in anderen Bildungsbereichen.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Maßnahmen zur Hervorhebung und Bereicherung der Kompetenzinhalte des Lehrerberufs sowie zur Sicherstellung, dass die gesamte Lehrerausbildung zu einem vollständigen Masterabschluss führt, um bessere Karriere- und Gehaltsmöglichkeiten für Frauen im Bildungsbereich zu bieten Sensibilisierung ihrer Mitglieder und der Öffentlichkeit für die historischen geschlechtsspezifischen Lohn- und Rentenlücken und Aufklärung darüber, wie die verschiedenen Ursachen für diese Kluft (horizontale und vertikale Segregation im Bildungssektor), Vereinbarkeit von Beruf und Familie, prekäre und Teilzeitbeschäftigung usw. angegangen werden können Initiieren von Maßnahmen zur Erhöhung der Anzahl weiblicher KandidInnen in gehobenen akademischen Führungspositionen. 	<p>Das EGBW verpflichtet sich zur Förderung eines gleichen Arbeitsentgelts in allen Bildungsbereichen sowie zur Beobachtung und Bewertung internationaler und EU-Entwicklungen und EGB-Maßnahmen zu den Gründen und Zusammenhängen zwischen der Segregation auf dem Arbeitsmarkt und dem Lohngefälle zwischen Männern und Frauen in der gesamten europäischen Region</p> <p>Weitere EGBW-Maßnahmen sind:</p> <ul style="list-style-type: none"> Sensibilisierung für die geschlechtsspezifische Lohn- und Rentenlücke als komplexes Thema, das mit anderen geschlechtsspezifischen Ungleichheiten verbunden ist, einschließlich horizontaler und vertikaler Segregation im Bildungssektor, Vereinbarkeit von Beruf und Familie, prekärer und Teilzeit-Beschäftigung und anderen Verbreitung von Statistiken über den Anteil von Männern und Frauen in Führungspositionen auf allen Bildungsebenen in ganz Europa Suche nach einer Möglichkeit, eine Studie über die Umsetzung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für gleichwertige Arbeit im Bildungssektor zu erstellen Fortsetzung der Lobbyarbeit gegenüber europäischen Institutionen für eine Ausbildung auf Mastergradniveau für alle Lehrkräfte in allen Bildungsbereichen, die ihnen Zugang zum Promotionsstudium gibt und allen Lehrkräften unabhängig von ihrem Geschlecht die gleichen Möglichkeiten für ihre beruflichen Laufbahnen gibt
<p>Männliche Lehrkräfte kommen in ihrer beruflichen Laufbahn in der Regel schneller voran als ihre weiblichen Kolleginnen (aufgrund von Berufspausen oder Teilzeitarbeit, die häufiger von Frauen wegen Betreuungsverpflichtungen in Anspruch genommen werden</p>	<ul style="list-style-type: none"> Zusammenarbeit mit Forschungseinrichtungen und zivilgesellschaftlichen Organisationen, um die Ursachen des geschlechtsspezifischen Lohngefälles zu erforschen Lobbyarbeit bei der Regierung für Gesetze, die eine gleichmäßige Aufteilung der Betreuungsaufgaben zwischen beiden Elternteilen vorschreiben (z. B. obligatorische nicht übertragbare Elternzeit, Vaterschafts- und Mutterschaftsurlaub) Lobbyarbeit bei der Regierung, damit Elternurlaub als berufliche Entwicklung berücksichtigt wird, statt als Freistellung von der Arbeit betrachtet zu werden 	
<p>Im Durchschnitt gibt es weniger Männer als Frauen im Lehrberuf, so dass sie in besser bezahlten und höherrangigen Positionen stärker vertreten sind, und ihnen werden oft außerschulische Möglichkeiten angeboten, um sie in diesem Beruf zu halten</p>	<ul style="list-style-type: none"> Verhandlung von Gehaltstransparenz-Vereinbarungen mit Bildungsarbeitgebern auf regionaler, nationaler und institutioneller Ebene Lobbyarbeit und Förderung der Anhebung des Status des Lehrberufs, um ihn sowohl für Frauen als auch für Männer attraktiver zu machen Regelmäßige Überwachung der Umsetzung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für gleichwertige Arbeit im Bildungsbereich und Durchführung von Umfragen zum Jahresgehalt von Mitgliedern Erfassung geschlechtsspezifischer Daten über andere Elemente der Vergütung, die im Lehrberuf angeboten werden können 	

GESCHLECHTSSPEZIFISCHE GEWALT UND BELÄSTIGUNG

Geschlechtsspezifische Gewalt ist in Europa nach wie vor ein ernstes und sehr oft nicht gemeldetes Problem: Laut der [Studie](#) über Gewalt gegen Frauen von FRA hat jede dritte Frau (33 %) in der EU seit ihrem 15. Lebensjahr körperliche und/oder sexuelle Gewalt erfahren. Am 21. Juni 2019 stimmte die zum hundertjährigen Jubiläum der ILO abgehaltene 108. Session für das neue [Erklärung und Übereinkommen zur Beendigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt](#), die darauf abzielen, alle ArbeitnehmerInnen im öffentlichen und privaten Sektor zu schützen.

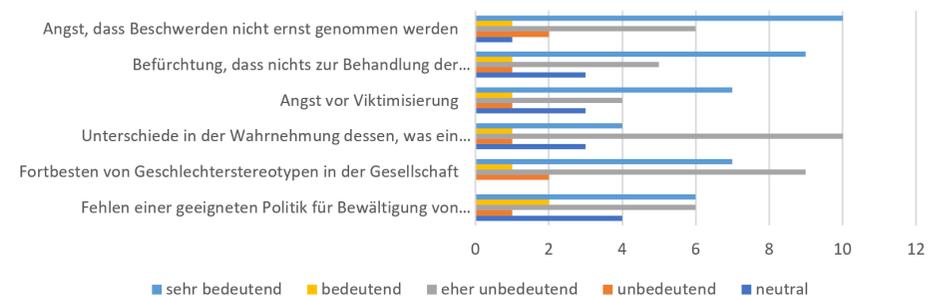
Während Gewalt und Belästigung gegenüber Frauen im Bildungsbereich seit Langem ein Thema sind, haben die #MeToo-Bewegung und neue technologische Herausforderungen (z. B. Cyber-Mobbing) dieses Thema zunehmend in den Vordergrund gerückt. In ganz Europa erhalten Lehrkräfte von SchülerInnen, Eltern und anderen MitarbeiterInnen Gewaltandrohungen, zögern aber, solche Vorfälle zu melden, da sie befürchten, dass ihre Behauptungen nicht ernst genommen werden oder letztendlich auch keine Taten folgen werden. Cybermobbing und Online-Gewalt sind nicht nur ein Werkzeug, mit dem LehrerInnen selbst gemobbt werden, sondern haben auch einen immer stärkeren Einfluss auf SchülerInnen, mit denen Lehrkräfte arbeiten.



Eine besondere Rolle spielen die Bildungsgewerkschaften bei der Bewältigung wachsender Probleme der geschlechtsspezifischen Gewalt und des Cyber-Mobbings, bei der Organisation der Präventionsarbeit und bei der Gewährleistung sicherer und geschützter Lern- und Lehrumgebungen für alle SchülerInnen und BildungsmitarbeiterInnen, die auf gegenseitigem Respekt, Vertrauen und universellen Werten beruhen. Diese Arbeit kann die Beeinflussung der nationalen Gesetzgebung, die Anerkennung dieser Fragen in Tarifverhandlungen und die Zusammenarbeit mit Regierungen und Bildungsbehörden umfassen, um die Behandlung und Prävention solcher Formen von Mobbing und Belästigung in der Gesetzgebung anzusprechen, sowie die Sensibilisierung für dieses Thema in Schulen, insbesondere bei SchülerInnen und Eltern und in der Gesellschaft im Allgemeinen.

Das EGBW unterstützt seine Mitgliedsorganisationen aktiv und kontinuierlich bei der Prävention und Bekämpfung von geschlechtsspezifischer Gewalt und Belästigung im Bildungsbereich. Dieses Thema wird unter anderem im gemeinsamen Leitfaden zur Umsetzung der sektorübergreifenden Leitlinien zur Bekämpfung von Gewalt und Belästigung durch Dritte im Zusammenhang mit der Arbeit ['Wie lässt sich Gewalt und Belästigung von dritter Seite in Schulen verhüten und lindern'](#) (2012) und in der gemeinsam von EGBW/EFEE entwickelten interaktiven Online-Risikobewertung für den Bildungssektor im Rahmen des [OIRA-Projekts](#) (2018-2019) behandelt.

Hauptgründe, aus denen geschlechtsbasierte Gewalt an Bildungsarbeitsplätzen fortzubestehen scheint



[EGBW-Umfrage zur Gleichstellung der Geschlechter in Bildungsgewerkschaften, im Lehrberuf und im sozialen Dialog \(2019\)](#).

GESCHLECHTSSPEZIFISCHE GEWALT UND BELÄSTIGUNG

Herausforderungen	Maßnahmen auf nationaler/lokaler Ebene	Maßnahmen auf europäischer Ebene
<p>Geschlechtsspezifische Gewalt in Bildungseinrichtungen hat schädliche Auswirkungen auf das Lernumfeld von SchülerInnen und das Arbeitsumfeld von Lehrkräften, AkademikerInnen und anderem Bildungspersonal, was zu Burn-Outs und psychologischen Traumata führt</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Förderung und Lobbyarbeit für die Umsetzung der ILO-Erklärung und Übereinkommen zur Beendigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt im Zusammenhang mit geschlechtsspezifischer Gewalt in der Bildung ▪ Förderung der Umsetzung der Rahmenvereinbarung der europäischen Sozialpartner zu Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz auf nationaler und gewerkschaftlicher Ebene ▪ Einrichtung spezieller Gleichstellungsabteilungen, die sich mit Berichten über geschlechtsspezifische Gewalt und Belästigung von Lehrkräften, WissenschaftlerInnen und anderem Bildungspersonal befassen, und bei Bedarf Beratung erteilen und Rechtsbeistand leisten ▪ Verhandeln im Rahmen des sozialen Dialogs über die Aufnahme der Bestimmungen zum Schutz von Lehrkräften, WissenschaftlerInnen und anderem Bildungspersonal vor geschlechtsspezifischer Gewalt am Arbeitsplatz ▪ Aushandlung spezifischer und gemeinsamer Leitlinien für die Umsetzung der europäischen Instrumente zur Bekämpfung geschlechtsspezifischer Gewalt und Belästigung, einschließlich Cyber-Mobbings, mit Arbeitgebern im Bildungswesen auf nationaler Ebene ▪ Verhandlung über die Einführung eines 'Noturlaubs' für Opfer häuslicher Gewalt in den Tarifverträgen im Bildungsbereich 	<p>Das EGBW verpflichtet sich, das Bewusstsein für das Thema der geschlechtsspezifischen Gewalt gegen Lehrkräfte, AkademikerInnen und anderes Bildungspersonal weiter zu schärfen und sich bei den Bildungs- und Arbeitsbehörden dafür einzusetzen, dass es als Gesundheits- und Sicherheitsproblem am Arbeitsplatz betrachtet wird</p> <p>Weitere EGBW-Maßnahmen sind:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Fortsetzung der Umsetzung des EGBW-Aktionsplans zur Verhütung und Bekämpfung von Gewalt an Schulen sowie Sensibilisierung der Mitgliedsorganisationen für dieses Grundsatzdokument ▪ Überwachung und Bewältigung der Auswirkungen von Digitalisierung auf Geschlechtergleichstellung und Bildung durch Sensibilisierung für die Auswirkungen von Cyberbelästigung und Cybermobbing auf die Lehr- und Lernumgebungen ▪ Förderung von und Lobbyarbeit für die Umsetzung der ILO-Erklärung und Übereinkommen zur Beendigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt im Zusammenhang mit geschlechtsspezifischer Gewalt im Bereich der Bildung in allen Ländern der europäischen Region ▪ Förderung und Unterstützung des Dialogs zwischen europäischen und nationalen Bildungsakteuren und globalen und nationalen Serviceanbietern für Medien- und Informationspolitik, um nach Wegen zu suchen, wie nachhaltige technische Maßnahmen zur Verhütung und Vermeidung von geschlechtsspezifischem Cyber-Mobbing eingesetzt werden können
<p>Der Einsatz von Social Media und anderen digitalen Instrumenten zur Belästigung von MitarbeiterInnen und SchülerInnen im Bildungsbereich sowie die Verbreitung der Aufzeichnungen dieser Übergriffe gehören zu den problematischsten Formen geschlechtsspezifischer Gewalt</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Stärkung des Engagements gegenüber Familien, um an der Verhinderung von Cyber-Mobbing und Cyber-Belästigung zu arbeiten ▪ Lobbyarbeit für die Einbeziehung des Themas der Prävention von geschlechtsspezifischer Belästigung und Gewalt an Schulen, einschließlich der Prävention von Cyberbelästigung, als Teil der Lehrerbildung und ihrer beruflichen Fort- und Weiterbildungen 	
<p>Die unzureichende Berichterstattung (seitens der Leitungen von Bildungseinrichtungen, Eltern, Schüler usw.) über geschlechtsspezifische Gewalttaten die sich gegen Bildungspersonal und SchülerInnen richten, ist in Europa weit verbreitet</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Sensibilisierung des Bildungspersonals für geschlechtsspezifische Diskriminierung, Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz durch die Abhaltung von Schulungen und Workshops für Gewerkschaftsmitglieder ▪ Lobbying von Regierung und Bildungsbehörden hinsichtlich der Implementierung eines Gesetzes, das Eltern für Gewalt, einschließlich geschlechtsspezifischer Gewalt, die von ihren Kindern begangen wird, verantwortlich macht 	
<p>In einigen Ländern werden geschlechtsspezifisches Mobbing, Belästigung und psychologischer Missbrauch nicht als Gewalttaten angesehen und sind gesetzlich nicht erfasst</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Zusammenarbeit mit anderen Gewerkschaften und der Zivilgesellschaft zur Sensibilisierung der Öffentlichkeit für geschlechtsspezifische Gewalt und Lobbyarbeit gegenüber Politikentscheidern und Bildungsarbeitgebern für umfassende Regelungen (insbesondere für Bildungseinrichtungen), die nicht nur körperliche Gewalt, sondern auch Mobbing, Belästigung und psychischen Missbrauch umfassen ▪ Förderung der Verabschiedung von Leitlinien für die Entwicklung umfassender Aktionspläne und -strategien für Bildungseinrichtungen (einschließlich Schulung, Risikobewertung, Mediation und Unterstützung der Opfer), die alle Arten von Gewalt und Belästigung umfassen 	

GESCHLECHTSSPEZIFISCHE GEWALT UND BELÄSTIGUNG

Herausforderungen	Maßnahmen auf nationaler/lokaler Ebene	Maßnahmen auf europäischer Ebene
<p>In einigen Ländern ist es ein kulturelles Problem, das auf sexistischen Stereotypen beruht (z. B. enthalten Schulbücher von Kindern Hinweise auf geschlechtsspezifische Gewalt und Belästigung)</p>	<ul style="list-style-type: none"> Überwachung der Lehrpläne sowie der Lehr- und Lernmaterialien, um alle Hinweise auf geschlechtsspezifische Gewalt und Belästigung zu beseitigen Förderung von Kursen über demokratische Werte, Gleichberechtigung und Vielfalt sowohl für SchülerInnen als auch für Eltern Lobbying von Bildungsbehörden für die Finanzierung von Mitarbeiterassistenzenprogrammen: Einsetzung einer 'Vertrauensperson' für jede Bildungseinrichtung zur Unterstützung von Lehrkräften, AkademikerInnen und anderem Bildungspersonal, die geschlechtsspezifische Gewalt erleben Förderung der Aufnahme von Unterricht über gesunde und sichere Beziehungen (einschließlich Sexualaufklärung) und der Auswirkungen geschlechtsspezifischer Gewalt und Belästigung in die Lehrpläne 	
<p>Fehlende Beratung in den Schulen: Die Schulleitung weiß oft nicht, wie sie in geeigneter Weise auf geschlechtsspezifische Gewalt und Belästigung gegenüber dem Bildungspersonal reagieren kann, und entscheidet sich schließlich für eine neutrale Haltung</p>	<ul style="list-style-type: none"> Förderung klarer Regelungen und Mechanismen für das Melden geschlechtsspezifischer Gewalt an den Schulen und Austausch bewährter Praktiken mit anderen Gewerkschaften Erarbeitung praktischer und konkreter Richtlinien für Lehrkräfte, AkademikerInnen und anderes Bildungspersonal zu Möglichkeiten dazu, wie auf geschlechtsspezifische Gewalt und Belästigung in Bildungseinrichtungen zu reagieren ist und wie sie verhindert und sanktioniert werden kann Die Einsetzung eines Sachverständigenteams (z. B. PsychologInnen) in jeder Bildungseinrichtung aushandeln, um sich wirksam mit der Frage der geschlechtsspezifischen Gewalt gegenüber Bildungsbeschäftigten und SchülerInnen/ Studierenden auseinanderzusetzen Sicherstellen, dass alle BildungsmitarbeiterInnen über rechtliche Informationen betreffend geschlechtsspezifische Gewalt am Arbeitsplatz verfügen 	
<p>Häusliche geschlechtsspezifische Gewalt verursacht oft Gewalt am Arbeitsplatz und in Bildungseinrichtungen</p>	<ul style="list-style-type: none"> Förderung eines ganzheitlichen Ansatzes der Zusammenarbeit mit Familien, Sozialdiensten und der lokalen Gemeinschaft, um die Probleme der häuslichen und bildungseinrichtungsbasierten Gewalt und Belästigung anzugehen Zusammenarbeit mit Medien, Eltern und der Zivilgesellschaft im Hinblick auf die Bekämpfung geschlechtsspezifischer Gewalt und Belästigung innerhalb und außerhalb von Bildungseinrichtungen Lobbyarbeit gegenüber der Regierung zur Ratifizierung des Übereinkommens von Istanbul zur Verhütung und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt durch alle europäischen Länder 	



**EUROPEAN TRADE UNION
COMMITTEE FOR EDUCATION**

5, bd du Roi Albert II - 9^{ème}
B-1210 Brussels, Belgium
Tel. +32-(0)2 224 06 91 / 92
secretariat@csee-etuce.org
www.csee-etuce.org