



Education International  
Internationale de l'Éducation  
Internacional de la Educación

<http://www.ei-ie.org>

# ETUCE

## European Trade Union Committee for Education EI European Region

### EUROPEAN REGION- ETUCE

#### President

Christine BLOWER

#### Vice-Presidents

Odile CORDELIER  
Walter DRESSCHER  
Paula ENGWALL  
Andreas KELLER  
Galina MERKULOVA  
Branimir STRUKELJ



5, Bd du Roi Albert II, 9th  
1210 Brussels, Belgium  
Tel +32 2 224 06 91/92  
Fax +32 2 224 06 94  
[secretariat@csee-etuice.org](mailto:secretariat@csee-etuice.org)  
<http://www.csee-etuice.org>

#### European Director

Martin RÖMER

#### Treasurer

Mike JENNINGS

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

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

### 1. Einleitung

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

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

In Fortsetzung der vom EGBW bereits geleisteten Arbeit im Bereich der Chancengleichheit und insbesondere der Gleichstellung von Männern und Frauen, unterstützen diese Leitlinien die weitere Umsetzung des [BI- und EGBW-Aktionsplans zu Gleichstellung von Männern und Frauen, die EGBW-Leitlinien dazu, wie Bildungsgewerkschaften zur Abschwächung und Bekämpfung von Geschlechterstereotypen in der Bildung und Geschlechtersegregation auf dem Arbeitsmarkt beitragen können](#) sowie auch der [Empfehlungen des Ständigen EGBW-Gleichstellungsausschusses](#) durch die EGBW-Mitgliedsorganisationen. Sie berücksichtigen auch die verschiedenen [Europäischen Sozialpartner-Vereinbarungen](#)<sup>1</sup> auf diesem Gebiet.

<sup>1</sup> Sozialdialog und Geschlechtergleichstellung in der Europäischen Union, [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_dialogue/---dialogue/documents/publication/wcms\\_213793.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---dialogue/documents/publication/wcms_213793.pdf);

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

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

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

## 2. Lage in den EGBW-Mitgliedsorganisationen

Die im Rahmen des Projekts durchgeführte [Onlineumfrage](#) half dem EGBW und seinen Mitgliedsorganisationen dabei, die im Jahr 2009 gesammelten Daten mit der gegenwärtigen Lage zu vergleichen und (krisenbezogene) Entwicklungen in Bildungsgewerkschaften zu beobachten. Der detaillierte Studienbericht über die Ergebnisse ist auf der EGBW-Website<sup>2</sup> sowie über die SharePoint Group dieses Projekts erhältlich.

Einige der wichtigsten Ergebnisse gegenüber 2009 sind hier aufgeführt:

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

---

CEMR/EGÖD-Leitlinien zur Erstellung von Geschlechtergleichstellungs-Aktionsplänen in lokalen und regionalen Gebietskörperschaften, <http://www.epsu.org/a/3541>;

Aktionsrahmen zu Geschlechtergleichstellung (2005), <http://www.epsu.org/a/1813>

Framework Agreement on Inclusive Labour Markets (2010),

[http://ec.europa.eu/employment\\_social/2010againstopoverty/export/sites/default/downloads/Events/event\\_123\\_Framework\\_agreement\\_ILM\\_25.03.10.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/2010againstopoverty/export/sites/default/downloads/Events/event_123_Framework_agreement_ILM_25.03.10.pdf);

<sup>2</sup> [www.csee-etu.org](http://www.csee-etu.org)



*Dieses Projekt wird von der Europäischen Kommission, GD Beschäftigung, Soziales und Integration unterstützt.*

- Die meisten mit der Förderung von Chancengleichheit beauftragten MitarbeiterInnen waren und sind immer noch weiblich.
- Fast zwei Drittel ergreifen Maßnahmen zur Verbesserung der Gleichstellung von Männern und Frauen in den Entscheidungsstrukturen der Gewerkschaft.
- Die große Mehrheit der Bildungsgewerkschaften antwortete, dass die Wirtschaftskrise und die Sparmaßnahmen Auswirkungen haben.
- Die benannten Hauptproblembereiche sind die Vereinbarkeit der in Arbeits- und Familienleben anfallenden Aufgaben und der Anstieg der Gewalt gegen Frauen. Verbesserungen sind in erster Linie im Hinblick auf die Überwindung weiblicher Geschlechterstereotypen und die Bereitstellung von Kinderbetreuungseinrichtungen zu beobachten.
- Die meisten Gewerkschaften gaben an, dass das geschlechterspezifische Lohngefälle gleich geblieben oder sogar größer geworden ist.
- Für Beschäftigte im Bildungswesen ist es schwieriger geworden, Arbeits- und Privatleben miteinander zu vereinbaren.
- In der Umfrage wurden viele Verbesserungen im Bereich von Maßnahmen zur Bekämpfung von Geschlechterstereotypen in der Bildung (Lehrpläne, Gendertraining für MitarbeiterInnen, Schulpolitik) angeführt.
- Aktivitäten zur Bekämpfung von Geschlechterstereotypen in Schulen konzentrieren sich mehr auf weibliche als auf männliche Stereotypen: Allerdings ist die Wahrscheinlichkeit, dass Mädchen an die Arbeit in den MINT3-Bereichen herangeführt werden, höher, als dass Jungen sich mit Sozial- und Pflegeberufen anfreunden.
- Gewerkschaften sagen zwar, dass Krise und Sparmaßnahmen Auswirkungen gezeigt haben, aber lediglich ein Bruchteil der Gewerkschaften konzentriert die krisenspezifischen Tätigkeiten speziell auf die Genderdimension und die Genderdimension wird in speziellen krisenbezogenen Strategien selten berücksichtigt.
- Ein Drittel der Gewerkschaften hat eine Genderdimension in ihre krisenspezifischen Lobbytätigkeiten und Kampagnen einbezogen.

### 3. Ziel

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

<sup>3</sup> Die akademischen Disziplinen der Wissenschaft, Technologie, Ingenieurwesen und Mathematik.



Dieses Dokument liefert keinen Masterplan für jedes Land. Stattdessen sollten diese Leitlinien als unterstützendes Werkzeug verstanden werden, das entsprechend geprüft und an die Bedingungen auf nationaler/Gewerkschaftsebene im Hinblick auf die Gleichstellung von Männern und Frauen in der Gewerkschaft und im Lehrberuf angepasst werden sollte.

#### 4. Leitlinie

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

##### **Auf europäischer Ebene ist es wichtig,**

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



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

#### **Auf Ebene nationaler und regionaler Bildungsgewerkschaften ist es wichtig,**

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



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

