

Die Zukunft des Lehrberufs

Hintergrunddokument

Workshop zum Thema Chancengleichheit

25. November 2014, 16.30 – 18.00 Uhr

Inwiefern und warum ist Chancengleichheit für die Zukunft des Lehrberufs wichtig?



Einleitung

Qualitativ hochwertige Bildung für alle als Menschenrecht und öffentliches Gut steht auch weiterhin ganz oben auf der Agenda der Bildungsgewerkschaften, mit dem Ziel, eine nachhaltige, friedliche und prosperierende Zukunft zu gewährleisten. Dies birgt vielfältige Herausforderungen für Bildungsgewerkschaften.

Soziale Ungleichheit

Im Streben der Regierungen, Schulden abzubauen, wurden öffentliche Ausgaben in allen Bereichen gekürzt, ohne die bereits vor der Krise festgelegten Ziele der meisten Länder, wie z.B. Gewährleistung des regionalen und sozialen Zusammenhalts, eingehender zu berücksichtigen. Zunehmende Arbeitslosigkeit und soziale Probleme führten erneut zu verstärktem Nationalismus, sozialer Ausgrenzung, Geschlechterstereotypisierung¹ und zur Stigmatisierung einiger Gruppen², wie etwa der Roma. Die Armuts- und Ausgrenzungsraten sind auf alarmierende Weise angestiegen und haben auch auf einen größeren Teil der Mittelklasse übergreifen³. Die politischen Strategien der

¹ EGBW-Richtlinien zu Geschlechterstereotypen:

http://etuce.homestead.com/Policies/Guidelines_on_how_to_mitigate_gender_stereotypes_segregation_rev.pdf und EGBW-Gender-Aktionsplan: http://etuce.homestead.com/Policies/ETUCE_action_plan_gender_equality_EN_final.pdf.

² BI-Aktionsplan zur Gleichstellung der Geschlechter: http://www.ei-ie.org/en/websections/content_detail/6896.

³ The European Social Model in times of economic crisis and austerity policies, ILO:

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-brussels/documents/publication/wcms_236720.pdf.

Die Zukunft des Lehrberufs

Regierungen zur Steigerung der Beschäftigungsraten haben wenig Wirkung gezeigt und die Ergebnisse im Hinblick auf die Jugendarbeitslosigkeit sind insgesamt enttäuschend. Kürzungen von Bildungs- und Sozialleistungen sind diesem Langzeittrend nicht gerade zuträglich und das Problem des erhöhten Anteils schlecht bezahlter, arbeitender Armer leistet der Verletzlichkeit derjenigen, die eine Beschäftigung haben, Vorschub.

PIAAC-Daten zeigen, dass Zuwanderer mit Fremdsprachenhintergrund eine signifikant niedrigere Lese-/Schreib- und Rechenkompetenz als einheimische Erwachsene haben. Das Problem ist bei nicht muttersprachlichen Einwanderern aus einem sozioökonomisch benachteiligten Umfeld noch größer. Geht ein geringer Bildungsstand mit schlechter Beherrschung der Sprache des Gastlandes einher, so gestaltet sich die Integration in die Gesellschaft sehr schwierig⁴.

Es gibt immer mehr aktuelle Forschungsberichte über kürzliche Fusionen und Schließungen von Schulen, Kürzungen der Etats für Bildungsinfrastruktur und spezifische Unterstützungsprogramme im Bildungsbereich, Abwärtstrends bei Finanzierung und Änderungen einzelstaatlicher Politik bezüglich der finanziellen Unterstützung von SchülerInnen und Studierenden⁵. Dies geschieht obwohl die für diese Unterstützung ausgewiesenen Etats ein zentrales Element für die Sicherung einer hohen Bildungsbeteiligung ist, insbesondere was benachteiligte Gruppen von SchülerInnen/Studierenden betrifft⁶. Mit Blick darauf, eine Antwort der Bildungsgewerkschaften auf diese Problematik zu liefern, konzentrierte sich der Ständige Ausschuss für Gleichberechtigung im Jahr 2014 auf die Qualifikationen und Kompetenzen, die Lehrkräfte benötigen, um [Vielfalt im gesamten Bildungswesen durchsetzen und mit Ungleichheiten umgehen zu können](#) und entwickelte Empfehlungen für Lehrkräfte zu diesem Thema.

Geschlechtergleichstellung im Lehrberuf

Eines der Themen im Hinblick auf Chancengleichheit, denen das EGBW und seine Mitgliedsorganisationen besondere Aufmerksamkeit widmen möchten, ist **Geschlechtergleichstellung** im Lehrberuf. Frauen sind auf allen Management- und Entscheidungsebenen in Europa unterrepräsentiert. Dies ist im privaten wie im öffentlichen Sektor, in der Politik und auch in internationalen Gewerkschaftsstrukturen zu beobachten. Aus der [EGB-Umfrage zum 8. März 2014](#) ging hervor, dass Frauen fast die Hälfte der EGB-Mitgliedschaft ausmachen. Nichtsdestotrotz sind Frauen in sämtlichen einflussreichen Positionen in internationalen Gewerkschaftsstrukturen in der Minderheit.

Sparpolitik hat starke negative Auswirkungen auf die Geschlechtergleichstellung in Europa. Kürzungen im öffentlichen Sektor betreffen Frauen ganz besonders, da Frauen in der EU durchschnittlich 69,2% der Beschäftigten im öffentlichen Dienst ausmachen⁷. Der öffentliche Sektor, einschließlich des Bildungswesens, scheint seine schützende Rolle für Frauen verloren zu haben, da Frauen aufgrund der Entlassungen in diesem Sektor in prekäre Beschäftigung mit eingeschränkter Einkommenssicherheit, schlechter Work-Life-Balance und wenig Optionen für Mutterschaftsurlaub und Rentenleistungen abgedrängt werden. Das verschlechtert auch die Qualität der Arbeitsbedingungen von Frauen insgesamt.

⁴ OECD, PIAAC, <http://www.oecd.org/site/piaac/surveyofadultskills.htm>.

⁵ *Funding of Education in Europe 2000-2012: The impact of the economic crisis* (2013): http://eacea.ec.europa.eu/education/eurydice/documents/thematic_reports/147EN.pdf.

⁶ UNESCO: *Teaching and Learning: Achieving Education for All*, http://unesco.nl/sites/default/files/dossier/gmr_2013-4.pdf?download=1.

⁷ Europäische Frauenlobby 2012.

Die Zukunft des Lehrberufs

Zudem klafft das **geschlechterspezifische Einkommensgefälle zwischen Frauen und Männern** in Europa extrem weit auseinander und in der gesamten Wirtschaft verdienen Frauen immer noch durchschnittlich rund 16% weniger pro Arbeitsstunde als Männer. Frauen verrichten zu Hause tendenziell mehr unbezahlte Arbeit als Männer⁸. Unter anderem zeigen diese Erkenntnisse, dass Frauen nicht dieselben Rechte und Möglichkeiten haben und die geschlechtsspezifischen Ungleichheiten in Europa fortbestehen.

Maßnahmen der Bildungsgewerkschaften

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

Auf europäischer Ebene führte das EGBW mehrere Projekte durch und entwickelte verschiedene Reihen von Empfehlungen zur Förderung der Gleichberechtigung in Bildungsgewerkschaften und im Lehrberuf. Im Jahr 2009 wurden ein [Aktionsplan für die Gleichberechtigung in Bildungsgewerkschaftsstrukturen und im Lehrberuf](#), im Jahr 2012 eine Reihe von [Leitlinien dazu, wie Bildungsgewerkschaften zur Abschwächung und Überwindung von Geschlechterstereotypen im Bildungswesen beitragen können sowie auch Richtlinien bezüglich der Überwindung der Segregation der Geschlechter auf dem Arbeitsmarkt](#) und 2014 [Praktische Leitlinien für Bildungsgewerkschaften für die weitere Umsetzung und Stärkung der Maßnahmen von Bildungsgewerkschaften zur Geschlechtergleichstellung in Zeiten der Sparpolitik](#) ausgearbeitet.

Der Ständige EGBW-Ausschuss für Gleichberechtigung erarbeitete von 2011 bis 2012 folgende Empfehlungen [Empfehlungen in den Bereichen Empowerment weiblicher Lehrkräfte, Abbau von Genderstereotypen in und durch Bildung und Vereinbarkeit von Berufs- und Familienleben](#). Im Jahr 2013 folgten [Leitlinien für die konkrete Umsetzung dieser Empfehlungen](#) für die EGBW-Mitgliedsorganisationen.

In diesem Workshop haben die TeilnehmerInnen die Möglichkeit, den im Bereich der Gleichberechtigung erzielten Fortschritt im Kontext des EGBW-Arbeitsprogramms 2013-2016 zu bewerten (*Kounka Damianova*) und mehr über die jüngsten Empfehlungen des Ständigen EGBW-Ausschusses für -Gleichberechtigung zu erfahren (*Jennifer Moses*). Diese Berichte liefern die Ausgangsbasis für die offene Diskussion über das Thema: *Inwiefern und warum ist Chancengleichheit für die Zukunft des Lehrberufs wichtig?*

⁸ OECD 2014, <http://www.oecd.org/gender/data/>.

Die Zukunft des Lehrberufs

Referentinnen



Kounka Damianova

Vorsitzende des Ständigen EGBW-ausschusses für Gleichberechtigung

Kounka, internationale Sekretärin des SEB (Syndicat des Enseignants Bulgares), verfügt über langjährige Erfahrung mit der internationalen Gewerkschaftsbewegung im Allgemeinen und mit Fragen der Geschlechtergleichstellung im Besonderen. Von 1995-1998 war sie Vorsitzende des früheren Frauenausschusses der Bildungsinternationalen. Seit 15 Jahren ist sie Mitglied des EGBW-Ausschusses und hatte in dieser Zeit zudem ein vierjähriges Mandat als stellvertretende EGBW-Vorsitzende. Kounka ist derzeit Vorsitzende des Ständigen EGBW-ausschusses für Gleichberechtigung und EGBW-Vertreterin im sektorübergreifenden EGB-Frauenausschuss.

Nachdem sie zunächst Französisch in einer französischsprachigen Schule für Informations- und Kommunikationstechnologie unterrichtet hatte, war Kounka vier Jahre lang im bulgarischen Bildungsministerium als Inspektorin für den Fremdsprachenunterricht und für Unterrichtsmaterialien tätig. Sie unterrichtete auch 15 Jahre lang französische Literatur an einer englischsprachigen Universität.

Jennifer Moses

Mitglied der Arbeitsgruppe für Gleichberechtigung

Jennifer Moses ist derzeit nationale Beauftragte für das Gleichberechtigungs- und Schulungsteam bei der NASUWT, der größten Gewerkschaft, die Lehrkräfte und Schulleiter aus dem gesamten Vereinigten Königreich vertritt. Jennifer arbeitet seit 15 Jahren bei der NASUWT in den Bereichen Gleichberechtigung und Ausarbeitung von Bildungspolitik und ist Leiterin des Teams, das das nationale gewerkschaftliche Bildungs- und Schulungsprogramm und die Gleichberechtigungspolitik der Gewerkschaft unterstützt. Jennifer leitet auch die Antimobbing-Arbeit der Gewerkschaft auf nationaler und internationaler Ebene.



Jennifer unterstützt das internationale Solidaritätsarbeitsprogramm der Gewerkschaft und vertritt die NASUWT regelmäßig bei internationalen Veranstaltungen zu Gleichberechtigung, sozialer Gerechtigkeit und Menschen- und Gewerkschaftsrechten. Zuvor arbeitete Jennifer im Vereinigten Königreich als Beauftragte für Bildungspolitik bei der örtlichen Behörde in Birmingham und ist zudem eine in der Gemeinschaft tätige Aktivistin, die sich an Kampagnen für die Rechte der Frau und die Rassengleichstellung beteiligt. Jennifer verfügt über langjährige Erfahrung in den Bereichen Bildung und Gleichberechtigungspolitik, sowohl in der Gewerkschaftsbewegung als auch bei lokalen Behörden und hat einen Universitätsabschluss in öffentlicher Verwaltung.

Die Zukunft des Lehrberufs

EGBW-Gremien, die sich mit Chancengleichheit beschäftigen

Der **Ständige EGBW-Ausschuss für Gleichberechtigung** ist ein beratendes Gremium des EGBW-Ausschusses. Er verfolgt das Ziel, die im EGBW-Arbeitsprogramm festgelegten Schwerpunkte und Empfehlungen hinsichtlich der Chancengleichheit voranzutreiben. Er arbeitet auch Empfehlungen zu Schwerpunktthemen und Arbeitsmethoden aus. Jede Mitgliedsorganisation kann eine/n VertreterIn für den Ständigen EGBW-Ausschuss, der einmal pro Jahr tagt, nominieren.

Die Sitzung des Ständigen EGBW-Ausschusses für Gleichberechtigung wird von der **Arbeitsgruppe für Gleichberechtigung** vorbereitet. Die Mitglieder dieses Beratungsgremiums werden vom EGBW-Büro nominiert. Die Arbeitsgruppe erstellt für jedes Jahr eine vorläufige Tagesordnung und ein Tätigkeitsprogramm zu Gleichberechtigung fragen.

Weitere satzungsgemäße Gruppen, die beim EGBW an Gleichberechtigungsfragen arbeiten, sind der **Frauenausschuss** und der **regionale Frauenausschuss**. Der **Frauenausschuss** setzt sich aus den weiblichen Mitgliedern des EGBW-Ausschusses zusammen. Er tagt zweimal pro Jahr, um den EGBW-Ausschuss in Gleichberechtigung sfragen zu beraten. Der regionale EGBW-Frauenausschuss tagt alle vier Jahre, um die EGBW-Konferenz in Gleichberechtigung sfragen zu beraten.

