

Verband Bildung und Erziehung

VBE

Nachwuchs- förderung und Parität im Fokus

Ein Gemeinschaftsprojekt der
VBE Frauen und des Jungen VBE im
Auftrag des VBE Bundesvorstandes



Seit fast 100 Jahren
Partner des öffentlichen Dienstes

SIGNAL IDUNA 
füreinander da

Hier gibt's nichts zu korrigieren.

Unsere leistungsstarken Versicherungen für Lehrer/Lehrerinnen.

Vorbereiten, unterrichten, korrigieren: Als Lehrer/Lehrerin haben Sie jeden Tag Wichtigeres zu tun, als sich mit Versicherungen zu beschäftigen. Wir übernehmen das gern für Sie und bieten maßgeschneiderte Versicherungspakete und eine kompetente Rundum-Beratung. Weitere Informationen finden Sie hier:



SIGNAL IDUNA Gruppe
Unternehmensverbindungen Öffentlicher Dienst
Joseph-Scherer-Straße 3, 44139 Dortmund
Telefon 0231 135-2551, oed-info@signal-iduna.de

Nachwuchs- förderung und Parität im Fokus

Ein Gemeinschaftsprojekt der
VBE Frauen und des Jungen VBE im
Auftrag des VBE Bundesvorstandes

Inhaltsverzeichnis

- 4 **Statt eines Grußwortes**
- 6 „Wir wollen keine starren Vorgaben machen!“
- 10 **Aktueller Stand: Repräsentation in den Landesvorständen**
- 12 Frauen
- 13 Junge Beschäftigte
- 14 Eigene Erfahrung
- 15 Was lernen wir daraus?
- 16 **Mögliche Maßnahmen**
- 18 Ebenen des Wandels
- 19 Exkurs: Ein Blick in die Wirtschaft
- 20 Maßnahmen auf der strukturellen Ebene
- 20 (1) Einbindung in die Vorstandsarbeit
- 21 (2) Die Kraft der Online-Begegnung nutzen
- 22 (3) Angepasste Sitzungsstrukturen
- 23 (4) Rotierende Sitzungsleitung
- 24 (5) Fremdbetreuung bei Sitzungsgeld eindenken
- 25 Maßnahmen auf der persönlichen Ebene
- 25 (1) Vorbild sein/selbst fördern – Austausch forcieren
- 26 (2) Bildung von Netzwerken für bestimmte Gruppen
- 28 Maßnahmen auf der inhaltlichen Ebene
- 28 (1) Zielgruppenorientierung angebotener Inhalte
- 29 (2) Verbandsstruktur kennenlernen, Know-how erwerben
- 31 **Ja, aber... nichts aber!**
- 32 **Impressum**

Debeka Krankenversicherung

**DU SORGST FÜR BILDUNG
WIR BILDEN DEINE ABSICHERUNG**



Traditioneller Partner
des öffentlichen Dienstes

Debeka

Das **Füreinander** zählt.

(08 00) 8 88 00 82 00
www.debeka.de



Statt eines Grußwortes

In einer Gesprächsrunde erläutern die drei treibenden Kräfte hinter dieser Broschüre – der VBE Bundesvorsitzende, Udo Beckmann, die Sprecherin der Frauen im VBE, Tanja Küsgens, und die Sprecherin des Jungen VBE, Susann Meyer –, was sie bewegt, welche Herausforderungen sie sehen und warum sie gemeinsam diese Publikation herausbringen.

„Wir wollen keine starren Vorgaben machen!“

Der gesellschaftliche Wandel lässt sich nicht aufhalten. Doch die bewährten Strukturen lassen nicht immer genügend Raum für alle. Damit sich das ändern kann, legt der VBE Bundesverband gemeinsam mit den Frauen im VBE und dem Jungen VBE Empfehlungen zur Förderung des Verbandsnachwuchs und von Diversität in den Vorstandsgremien und der Verbandsarbeit vor. Im Interview erläutern sie, warum.

Herr Beckmann, wie kam es zu dieser Publikation?

Udo Beckmann (UB): „Die Frauen im VBE haben schon vor längerer Zeit einen Antrag erarbeitet, wonach Parität, also die hälftige Besetzung eines Gremiums mit Männern und Frauen, in den Vorstandsgremien des dbb deutscher beamtenbund und tarifunion erreicht werden soll. Treibende Kraft war hier die geschätzte Kollegin Jutta Endrusch, langjährige Bundessprecherin der Frauen im VBE. Wir sind ihr zu Dank verpflichtet, dass sie sich stets mit voller Kraft für Belange dieser Art einsetzte. Parität an sich finde ich grundsätzlich unterstützenswert, sehe aber auch, dass das eine Herausforderung ist. Schauen wir uns den VBE Bundesvorstand an. Stand März 2022 sind vier der 16 Landesvorsitzenden Frauen. Ich als Bundesvorsitzender kann an

diesem Verhältnis nichts ändern. Würden wir zu Parität angehalten, wären mir die Hände gebunden. Die Landesverbände können durch verschiedene Maßnahmen jedoch darauf hinwirken, dass sich etwas ändert.“

Frau Küsgens, heißt das, dass jetzt alle Landesverbände des VBE eine Quote einführen müssen?

Tanja Küsgens (TK): „Eben nicht! Wir wollen keine starren Vorgaben machen, sondern den gesellschaftlichen Aufwind nutzen. Viele Menschen wollen sich einbringen, werden aber durch bestehende Strukturen daran gehindert. Wir legen mit dieser Publikation Empfehlungen vor, keine Anordnung. Die Landesverbände können nach einer Bestandsaufnahme selbst entscheiden, welche Maßnahmen für sie passen könnten – und natürlich darüber hinaus auch weitere ent-

wickeln und umsetzen. Ziel muss sein, dass alle, die im Verband Mitglied sind, sich auch repräsentiert fühlen.“

Frau Meyer, Sie sind Frau und Sie sind jung – und Sie sitzen im Bundesvorstand. Damit ist doch bewiesen, dass alle repräsentiert sein können im VBE, oder?

Susann Meyer (SM): „Natürlich kann man das so sehen. Es darf aber nicht darüber hinwegtäuschen, dass uns gerade in der Blüte des Lebens viele Frauen ‚abhanden‘ kommen. Eben noch Vorsitzende des Jungen VBE im jeweiligen Landesverband, lassen Arbeit, Familie und Haushalt nicht mehr genügend Raum, um durch das halbe Bundesland zu einer Vorstandssitzung zu fahren. Der Vorsitz wird dann ‚freiwillig‘ aufgegeben. Ich finde aber, es ist unser aller Verantwortung, uns Gedanken zu machen, wie Vorstandsarbeit mit den weiteren Aufgaben einer Person vereinbar gemacht werden kann.“



Tanja Küsgens,
Bundessprecherin der
VBE Frauenvertretung

TK: „Genau! Vereinbarkeit ist keine leere Worthülse. Da steckt ja eine ganz konkrete Idee hinter: Mutter werden, Mensch bleiben. Klar gibt

es auch Frauen, die schlicht keine Gremienarbeit machen möchten, sondern sich lieber mit den Kindern beschäftigen. Das ist auch okay so. Es gibt nur auch genügend Mütter, denen durch die Zeiten so mancher Vorstandssitzung eine Teilnahme unmöglich gemacht wird. Für solche Hürden wollen wir sensibilisieren.“

Herr Beckmann, was ist denn Zielvorgabe für die Landesverbände?

UB: „Vor allem, sich mit dem Thema auseinanderzusetzen und ganz individuell zu gucken, wo etwas verbessert werden kann. Ich finde es deshalb auch sehr gut, dass in den letzten Monaten und Jahren immer wieder über Repräsentation und Parität in den Landesverbänden diskutiert wurde. Auch wenn wir nicht alle einer Meinung sind, gab es gerade in den Präsenzsitzungen des Bundesvorstandes teils hitzige, aber eben auch konstruktive Debatten. Wichtig ist doch, dass immer klar bleibt: Wir alle bauen auf ein solides demokratisches Fundament und haben deshalb auch den Anspruch an unsere Arbeit, dass sich unsere Mitglieder repräsentiert fühlen.“

Gelingt das nur, wenn die Hälfte der Vorstandsplätze von Frauen eingenommen werden?

UB: „Ich glaube, dass wir in den zurückliegenden Jahren und Jahrzehnten bewiesen haben, dass der VBE und die Vorstandsmit-



Udo Beckmann,
Bundesvorsitzender des Verbandes
Bildung und Erziehung (VBE)

glieder auf Landes- und Bundesebene das Ohr am Puls der Zeit haben und die Interessen aller vertreten. Dass sich der Blick auf manche Themen ändert, wenn mehr Frauen und junge Lehrkräfte im Vorstand sitzen, ist aber auch

ein offenes Geheimnis. Es tut der Themen- und Meinungsvielfalt – und damit schlussendlich dem demokratischen Gedanken – gut, je unterschiedlicher die Menschen sind, die miteinander diskutieren.“

Diversität ist das Schlagwort. Müssen wir da nicht eigentlich noch über weitere Kategorien als Geschlecht und Alter sprechen?

SM: „Ich glaube, es geht im Endeffekt nicht darum, möglichst alle ‚Kategorien‘ abgedeckt zu haben, sondern Strukturen zu schaffen, die überhaupt ermöglichen, dass alle, die es wollen, sich beteiligen könnten. In der Arbeit im Jungen VBE haben wir sehr gute Erfahrungen mit der digitalen Zusammenarbeit gemacht. Da kann die eine um 16 Uhr, der andere um 22 Uhr an einem Dokument arbeiten. Auch die Sitzungen halten wir kurz und so, wie es für die meisten passt. Wurde vorher ein Zeitraum angesagt, halten wir den ein. Bleiben Themen übrig, werden sie wann anders besprochen. Vereinbarkeit lebt von Planbarkeit!“

Aber ist es nicht manchmal auch einfach notwendig, eine Vorstandssitzung in Präsenz zu halten und zwar nach Schulschluss?

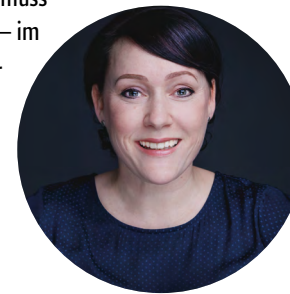
TK: „Sicher. Und wir können im VBE durch geänderte Strukturen auch nicht alles abfangen, was zuhause nicht optimal läuft. Alleinerziehenden oder Frauen, deren Männer sich nicht gleichermaßen um Familie und Haushalt kümmern, werden wir nicht damit helfen, wenn die Sitzungen zu einer anderen Uhrzeit anfangen. Weibliche Vorbilder oder auch Mentorinnen aus der Führungsebene können hier beispielhaft zeigen, wie sie es geschafft haben. Daraus kann eine große Motivation entstehen, weil die eigene Beteiligung vorstellbar wird.“

SM: „Und Ziel ist es doch auch nicht, dass alle Frauen, die dem VBE beitreten, in den Vorstand müssen. Aber Ziel muss sein, dass sie es könnten. Und die Strukturen, die wir teilweise haben, erschweren das. Ich würde mir wünschen, dass die Einsicht noch viel stärker ist, dass es, wie Udo Beckmann gesagt hat, dem demokratischen Gedanken hilft, wenn möglichst viele unterschiedliche Menschen am Tisch sitzen. Und der Tisch braucht nicht der Vorstandstisch sein, sondern kann schlicht der Tisch beim Workshop, in der Projektgruppe oder beim Mittagessen sein.“

Frau Küsgens, Frau Meyer, plaudern Sie doch mal aus dem Nähkästchen. Was sind denn die Rückmeldungen der Mitglieder Ihrer Querschnittsvertretungen? Finden die sich hinreichend repräsentiert?

TK: „Nun da ist sicherlich noch Luft nach oben! Die Themen, die von Frauen in die Vorstandsarbeit eingebracht werden, finden nicht immer gleich bei allen offene Ohren! Da wird dann zum Beispiel argumentiert, dass alle Personen in der Grundschule gleich schlecht bezahlt werden, unabhängig vom Geschlecht. Wenn aber 90 Prozent der an Grundschulen Beschäftigten weiblich sind, kann und muss man hier auch von struktureller Diskriminierung sprechen. Da müssen wir hinsehen.“

SM: „Ja, ich kann das nur unterstützen. Die Jungen werden vor allem wegen ihrer Ungeduld belächelt. Natürlich bin ich nicht so abgeklärt, wie meine Kolleginnen, die bald solange im Schuldienst sind, wie ich alt bin. Aber dieses Potenzial muss doch genutzt werden – im Kollegium wie im Vorstand. Die innovativen Ideen, welche die Jungen mit reinbringen können, sollten noch viel ernster genommen werden.“



Susann Meyer,
Bundessprecherin des Jungen VBE

Herr Beckmann, ist das nicht ein gutes Argument: die Zukunft der Gewerkschaft zu sichern?

UB: „Ja, ich denke, es gibt kein besseres. Deswegen haben wir die Arbeit des Jungen VBE in den letzten Jahren auch immer wieder gefördert. Ich selbst bin ein Produkt des Jungen VBE aus den 80er Jahren. Diese Publikation ist auch ein bisschen ein Abschiedsgeschenk. Im Dezember werde ich nicht mehr als Bundesvorsitzender antreten. Da ist es mir ein besonderes Anliegen, dass sich der Verband im Zeitgeist weiterentwickelt. Die Stimmen aller einzubeziehen und Möglichkeiten zu schaffen, ganz unterschiedliche Menschen in die Vorstands- und Verbandsarbeit einzubeziehen, kann nur ein Gewinn sein. Ich würde mich deshalb sehr freuen, wenn die Landesverbände unsere Empfehlungen aufmerksam lesen und die Umsetzung prüfen.“

Aktueller Stand: Repräsentation in den Landesvorständen

Wir haben bei den Landesverbänden nachgefragt: Wie sieht die Mitgliedschaftsaufteilung aus? Wie viele Frauen, wie viele Jüngere sind im Vorstand aktiv? Und welche Maßnahmen werden ergriffen, um eine Partizipation dieser Gruppen zu fördern? Die daran anschließende Analyse war Basis von Gesprächen im Bundesvorstand und bei den Querschnittsvertretungen. Im Folgenden stellen wir die Ergebnisse in Kürze vor.

Frauen

Die Abfrage 2021 zeigte, dass der Frauenanteil in der Mitgliedschaft deutlich überwiegt – entsprechend des Anteils der Beschäftigten unter pädagogischen Fachkräften. Er liegt bei ca. 70 bis 80 Prozent. Das heißt aber auch, dass der Organisationsgrad (zumindest in den Landesverbänden des VBE) unter weiblichen etwas geringer ist als bei männlichen Beschäftigten.

Zu diesem Zeitpunkt bildete der Vorstand von drei Landesverbänden die geschlechtsbezogenen Mitgliedschaftsanteile ab. In insgesamt acht Landesverbänden gab es eine paritätische Besetzung des Vorstandes. Dementsprechend gibt es in den Vorständen der Hälfte der Landesverbände deutlich weniger Frauen als ihr Mitgliedschaftsanteil in den Landesverbänden vermuten lässt, selbst eine hälftige Besetzung der Vorstandsposten konnte nicht flächendeckend umgesetzt werden.

Je mehr Maßnahmen zur Frauenförderung innerhalb eines Landesverbandes umgesetzt werden, desto eher gibt es Frauen in Vorstandsposten. Es ist aufgrund der geringen Datenlage jedoch nicht eindeutig zu klären, ob dies eine Korrelation oder Kausalität ist. Es ist möglich, dass sich Frauen von entsprechenden Maßnahmen angesprochen

fühlen. Genauso gut kann es sein, dass die im Vorstand befindlichen Frauen für das Ergreifen von Maßnahmen plädieren. Dabei bleibt unklar, wie stark die Maßnahmen wirken.

Zu den Angeboten gehören insbesondere Fortbildungen für die persönliche und fachliche Weiterentwicklung, wie Moderationstraining und Selbstmanagement, aber auch Dienstrecht. Die Einbindung von Frauen im Vorstand wird auch durch „kleinere“ Strukturen, wie wir sie in Stadtstaaten sehen, begünstigt. Und nicht zuletzt kann ein höherer Frauenanteil in östlichen Bundesländern beobachtet werden.

Die Frauen im VBE wünschen sich, dass in allen Landesverbänden Themen aufgegriffen werden, die insbesondere Frauen betreffen, wie Mutterschutz, Elternzeit und die Pflege Angehöriger. Es besteht gleichermaßen die Einsicht, dass diese Themen nicht nur explizit Frauen betreffen, sondern in einer immer offeneren Gesellschaft und durch unterschiedlichste Lebensmodelle alle Familienmitglieder. Eine intensive Beschäftigung mit diesen Themen und ein breites Beratungsangebot hierzu unterstützen dabei, eine gewerkschaftliche Vertretung für alle Lehrkräfte zu sein.

Junge Beschäftigte

Unter-40-Jährige bilden in der Regel ca. ein Viertel bis ein Drittel der Mitgliedschaft. Allerdings gibt es starke Schwankungen zwischen den Landesverbänden, nämlich von 1,5 bis 61 Prozent. Es besteht eine starke Korrelation der Mitgliedszahlen mit der Beitragsfreiheit.

Aber: Nicht immer korreliert die Menge an umgesetzten Maßnahmen mit den Mitgliedszahlen. Hier muss die Frage nach der Evaluierung der Maßnahmen gestellt werden, die zu einer Bewertung von Effizienz und Effektivität führen sollte. Die Landesverbände wären hier gut beraten, sich gegenseitig zu unterstützen, damit Maßnahmen, die gut funktionieren, nicht in jedem Verband neu „erfunden“ werden müssen.

Junge Lehrkräfte und Referendarinnen und Referendare sind nicht in allen Vorständen vertreten. Teilweise werden sie jedoch zu den Sitzungen des Vorstandes eingeladen und nehmen als Gäste ohne Stimmrecht teil und können so ihre Anliegen und Perspektiven einbringen. Es besteht bei den Mitgliedern des Jungen VBE jedoch ein großer Wunsch, in allen Gremien mit Stimmrecht eingebunden zu sein, um eine Repräsentanz der Meinung Jüngerer zu garantieren.

In fast allen Landesverbänden werden explizit Maßnahmen ergriffen, um junge Lehrkräfte, Studierende und Personen im Referendariat anzuwerben.

Dabei sind besonders beliebt:

- Werbung/Stände an Universitäten/Pädagogischen Hochschulen,
- Reduzierung des Mitgliedsbeitrags (teilweise Beitragsfreiheit),
- persönliche Ansprache am Rande von Veranstaltungen,
- Fortbildung (persönliche Ebene, aber auch Recht etc.),
- Junglehrkräftetage,
- extra Zeitschriften/Newsletter,
- Personalratsplätze.

Dies kann jedoch nur oder nur in vollem Umfang umgesetzt werden, wenn entsprechende Ressourcen in den Geschäftsstellen zur Unterstützung zur Verfügung stehen.

Eigene Erfahrung

Die Landesvorsitzenden wurden danach gefragt, was am hilfreichsten dabei war, den Vorsitz zu übernehmen. Am häufigsten wurde eine gute Beziehung zu den vormaligen Vorsitzenden genannt. Zum einen geht es dabei um Tipps und Tricks und das Einbringen in vorhandene Netzwerke, zum anderen um die Unterstützung und Ansprechbarkeit über die Amtszeit hinaus. Das sichert den Übergang und nimmt Ängste, gerade nach langen Amtszeiten die Aufgabe nicht gleichermaßen ausfüllen zu können.

Zudem wurde darauf hingewiesen, dass schon ein Netzwerk bestehen sollte, auch in andere Bereiche, also zum Beispiel Parteien, eine Wirtschaftsvereinigung oder Vereine vor Ort.

Nicht zuletzt machten die Antworten deutlich, dass der Wahl zum Vorsitz eine lange Zeit der Verbands- und Vorstandsarbeit vorangegangen ist. Es braucht dafür sehr viel Ressourcen, hohes Engagement und auch die Bereitschaft, andere Lebensbereiche nicht mit der gleichen Intensität wahrzunehmen. Die Frauen im VBE spiegelten hier ihre Erfahrung, dass gerade die Mütter unter ihnen nicht die entsprechenden Kapazitäten hätten. Es ist in Frage zu stellen, ob die Menge an Vorarbeit, die für die Übernahme des Vorsitzes momentan normal ist,

von allen Personen gleichermaßen erwartet werden kann. In Workshops mit den Frauen im VBE wurde herausgearbeitet, dass auch die kompetenzorientierte Übernahme von Vorstandsposten eine Option sein sollte. Damit könnte gezielt das Engagement Einzelner gefördert werden, die bisher noch nicht über starke Netzwerke verfügen, aber zum Beispiel Vorerfahrung in den Bereichen Social Media, Redaktion, Kontakt zu Politik oder ähnlichem verfügen.

Was lernen wir daraus?

Es gibt mehr Frauen als Männer in der Mitgliedschaft des Verbandes. Und es gibt einen zwischen den Landesverbänden stark schwankenden Anteil an Jüngeren in der Mitgliedschaft.

Auch wenn das Bild nicht einheitlich ist, lässt sich feststellen, dass in den meisten Landesverbänden Frauen nicht gleichermaßen an der Vorstandsarbeit partizipieren wie Männer. Gerade mit Blick auf ihren Anteil an der Mitgliedschaft sind sie deutlich weniger in Vorständen vertreten. Bei den jüngeren Engagierten zeigt sich ein ähnliches Bild. Sie sind selten in den Vorständen eingebunden, haben teilweise kein Stimmrecht. Es ist erklärter Wunsch der Mitglieder des Jungen VBE, dass in allen Landesverbänden ihre Teilhabe im Vorstand festgeschrieben wird.

Es werden seltener Maßnahmen zur Frauenförderung denn zur Förderung der Jungen ergriffen. Gleichzeitig ist offensichtlich, dass die Menge an Maßnahmen nur bedingt mit der Mitgliedszahl korreliert. Eine Evaluierung der Maßnahmen ist daher anzuraten. Hier könnte auch eine Vernetzung unter den Landesverbänden hilfreich sein, um bestehende Erfahrungen auszutauschen.

Zentrale Erkenntnis der Gespräche mit den Frauen im VBE und dem Jungen VBE war, dass ein großer Wunsch nach besserer Einbindung in die Vorstandsarbeit besteht, gleichzeitig jedoch auch auf begrenzte Kapazitäten verwiesen wird. Mit den steigenden Aufgaben im Lehrberuf geht einher, dass weniger Zeit für das Aufbauen von Netzwerken, jahrelanges Hocharbeiten und parallele Ehrenämter vorhanden ist. Dies gilt gleichermaßen für alle Lehrkräfte. Das Aufgabenprofil eines modernen Vorstands sollte entsprechend neu entworfen werden.

Mögliche Maßnahmen

In den Landesverbänden gibt es unterschiedliche Stände der Partizipation von Jüngeren und Frauen in den Vorständen. Um eine optimale Repräsentation aller relevanten Gruppen zu erreichen, können verschiedene Maßnahmen umgesetzt werden. Diese wurden sowohl mit der Frauenvertretung als auch dem Jungen VBE diskutiert. Im Folgenden werden die Vorschläge erläutert, die nach deren Einschätzung die höchste Relevanz haben. In Voraussicht von Gegenargumenten wird sich dabei nicht nur mit dem jeweiligen Konzept der Maßnahme beschäftigt, sondern auch mit möglicher Kritik – und entsprechender Erwiderung.

Ebenen des Wandels

Es gibt unterschiedliche Ansätze, um Mitglieder zu werben, sie in die aktive Vereinsarbeit einzubeziehen und schlussendlich zu fördern, dass Posten innerhalb des Verbandes und des Vorstands übernommen werden.

Essenziell ist es, den Übergang zu schaffen zwischen der Mitgliedwerbung und der Aktivierung des Mitglieds für das Übernehmen von Aufgaben innerhalb des Verbandes. Dies kann schnell zu einer Gratwanderung werden, denn die Aufgaben, die im Lehrberuf zu bewältigen sind, werden stetig mehr. Andererseits ist es für den Verband vor Ort äußerst wichtig, dass Engagierte sich einsetzen. Allein aus diesem Zwiespalt, aber auch aus der gesamtgesellschaftlichen Situation und nicht zuletzt im Willen, Repräsentation im Verband umsetzen, erwächst der Druck, sich zumindest mittelfristig über die Aufstellung des Vorstands und die Übernahme von Aufgabe in ihm Gedanken zu machen. Wer heute Neumitglieder wirbt, sollte fähig sein, Kompetenzen zu erkennen, zu fördern und Personen langfristig zu binden – auch wenn die Familienphase ansteht oder der Job einigiges abverlangt.

Dafür gilt es zum einen, Strukturen zu schaffen, die für alle Menschen gleichermaßen ansprechend und förderlich sind. Zum anderen sind die Personen in ihren Kompetenzen zu fördern. Die persönliche Entwicklung sollte dort, wo es noch Unsicherheiten gibt – und dort, wo schon Stärken bestehen –, unterstützt werden. Und nicht zuletzt müssen Mitglieder (und solche, die es werden sollen) dort abgeholt werden, wo sie stehen. Als Verband ist es daher essenziell, die Zielgruppe gut zu kennen, sich mit relevanten Inhalten zu befassen und diese ansprechend aufzubereiten.

Exkurs: Ein Blick in die Wirtschaft

Unternehmen haben schon seit einigen Jahren erkannt, dass insbesondere die Förderung von Frauen große Potenziale bietet. Denn lange wurden sie bei Beförderungen nicht gleichermaßen einbezogen. Das Arbeiten in Teilzeit, die Pflege von Kindern oder Angehörigen und die (vermeintlich) geringere Aufstiegsbereitschaft versperrten Frauen lange den Weg nach oben. Doch zwei Entwicklungen begünstigen ein Umdenken. Zum einen wird deutlich, dass alle Menschen in einem Unternehmen Qualitäten einbringen und daher unterschiedliche Typen Führungsverantwortung übernehmen sollten. Und zum anderen ändert sich das Bild des Arbeitens. Neu in den Beruf Kommenden ist es wichtiger, welche Work-Life-Balance sie haben als das Gehalt und die Karriereperspektive.

Es ist daher notwendig, Führungspositionen so attraktiv zu gestalten, dass es sich lohnt, Verantwortung zu übernehmen. Dazu gehören zum Beispiel flexiblere Arbeitszeiten, die Teilung von Führungsverantwortung und Programme, die Menschen darin unterstützen, Führungsaufgaben übernehmen zu können. Um gerade Frauen bei ihrem Ankommen in der neuen Firma und dem Ausbau ihres Selbstvertrauens und ihrer Kompetenzen zu fördern, werden oft Mentoringprogramme eingesetzt.

Zudem gibt es in einigen größeren Firmen Zielsetzungen bezüglich des Anteils von Frauen. Bis 2025 will die Deutsche Post 30 Prozent der Plätze im oberen und mittleren Management¹, Coca-Cola Deutschland sogar 40 Prozent der Managementpositionen mit Frauen besetzen².

¹) <https://initiative-chefsache.de/deutsche-post-dhl-group-schaltet-bei-der-chancengerechtigkeit-einen-gang-hoehere/> (zuletzt aufgerufen am 22.10.2022)

²) <https://www.cocacolaep.com/de/stories/frauen-fuer-vielfalt/> (zuletzt aufgerufen am 22.10.2022)

Maßnahmen auf der strukturellen Ebene

(1) Einbindung in die Vorstandsarbeit

Sowohl die Mitglieder der Frauenvertretungen als auch des Jungen VBE sind sich darin einig, dass es essenziell für ihre Arbeit und Wahrnehmung ist, fest im Vorstand verankert zu sein. Zwei Varianten bieten sich dafür an. Entweder satzungsgemäß mit Sitz und Stimme oder kooptiert. Vorteil der ersten Variante ist die Verbindlichkeit, Vorteil der zweiten Variante, dass sie sehr kurzfristig umsetzbar ist. Teilweise wird auch praktiziert, die Vertretungen lediglich über die Ergebnisse von Vorstandssitzungen zu informieren. Dies wird von beiden Vertretungen als völlig unzureichend kritisiert.

Warum?

Vorstände, durch die sich nicht alle Personen vertreten fühlen, können ein ungewolltes Signal in die Mitgliedschaft senden. Zudem können sich Personen, die sich aktiv im Verband engagieren, nicht ausreichend gehört fühlen. Selbst wenn zum Beispiel Mitglieder des Jungen VBE als Gäste geladen sind, kann das fehlende Stimmrecht trotzdem zu Unmut führen.

Was tun?

Bei der Besetzung von Ämtern kann darauf geachtet werden, möglichst unterschiedliche Menschen für die Arbeit im Vorstand zu gewinnen. Dabei kann es hilfreich sein, Personen mit gesuchten Kompetenzen den Vorrang zu geben vor Menschen, die dem Vorstand schon länger angehören. So sollte die mit Kommunikation beauftragte Person Erfahrung im Umgang mit Sozialen Medien haben. Außerdem ist zu beratschlagen, ob die Landessprecherinnen und Landessprecher der Querschnittsvertretungen geborene – also satzungsgemäß feste – Mitglieder des Vorstands sein können.

Ja, aber... die Größe des Vorstandes ist in den Landesverbänden an deren Aufgaben orientiert und im Sinne der Mitgliedschaft möglichst angemessen klein/groß zu halten.

→ Ein angemessen großer Landesvorstand sollte trotzdem alle Mitgliedergruppen ausreichend repräsentieren, einbeziehen und ihnen Stimmrecht geben.

→ Es gibt Situationen, in denen langjährigen Vorstandsmitgliedern Aufgaben zgeteilt werden, in die sie sich langwierig einarbeiten müssen. Fraglich ist, warum

nicht andersherum entschieden wird: Wenn bekannt ist, welche Kompetenzen in der nächsten Legislatur gebraucht werden, sollte nach entsprechenden Personen gesucht werden.

Ja, aber... es stellen sich nicht genügend unterschiedliche Personen zur Wahl.

→ Die Aufstellung zur Wahl muss als Endpunkt einer ganzen Reihe von persönlichen und professionellen Entscheidungen begriffen werden. Wer möchte, dass Diversität im Vorstand ankommt, muss auf dieser Basis Mitglieder werben, sie aktivieren, aktiv halten und solange begleiten, bis es zur Wahl kommen kann (s. auch weitere Maßnahmen).

Ja, aber... wir wollen keine Quote einführen.

→ Gerade weil wir keine Quoten einführen wollen, ist es jetzt an der Zeit, Vorstandsarbeit und die Zusammensetzung der Landesvorstände neu zu denken. Wenn es gelingt, die Arbeit im Vorstand attraktiv zu gestalten, sie möglichst vielen verschiedenen Personen zugänglich zu machen und die Vereinbarkeit mit Profession und weiteren Verpflichtungen zu gewährleisten, steigt die Wahrscheinlichkeit, dass auch ohne Quoten diverse Vorstände zu erreichen sind.

Ja, aber... die bestehenden Sitzungsvorgaben machen einen divers zusammengesetz-

ten Landesvorstand unmöglich, weil dieser sich automatisch zum Beispiel aus Kreisverbandsvorsitzenden ergibt – und diese auch nicht divers sind.

→ Es ist Aufgabe aller Untergliederungen des Verbandes, ein Bewusstsein dafür zu schaffen, dass sich möglichst alle Mitglieder im Vorstand gut repräsentiert sehen können. Nicht nur der Landesverband, sondern auch die Kreisverbände müssen sich dafür gegebenenfalls neu aufstellen und mit gezielten Maßnahmen dafür sorgen, dass verschiedenste Menschen Aufgaben im Vorstand übernehmen.

Und natürlich fängt Diversität nicht im Vorstand an, sondern muss schon bei der Mitgliederwerbung und -aktivierung Relevanz haben. Je mehr dies gelebt wird, desto eher wird sich an der Zusammensetzung der Engagierten etwas ändern.

(2) Die Kraft der Online-Begegnung nutzen

So viel Negatives, wie die Coronakrise provoziert hat, so unmittelbar konnte aber auch aufgezeigt werden, welches Potenzial Onlinemeetings haben.

Warum?

Wenngleich Onlinemeetings persönliche Treffen nicht gänzlich ersetzen können, bieten sich damit gute Chancen, Personengruppen einzubinden, die bisher nicht oder nicht immer an Treffen teilnehmen konnten.

Was tun?

Es ist nicht notwendig, alle Konferenzen online durchzuführen, aber zum Beispiel jede zweite. Auch das Angebot einer hybriden Teilnahme kann für Personen in der Familienphase deutlich besser wahrgenommen werden, als für den Hin- und Rückweg weitere zwei Stunden Fahrt auf sich zu nehmen.

Ja, aber... Meetings in Präsenz sind einfach schöner. Es gelingt ein direkter Austausch und die Kommunikation kann nicht so schnell missverstanden werden.

→ Es ist richtig, dass Meetings in Präsenz viele Vorteile haben. Trotzdem ist abzuwägen, dass die Vorteile der Onlinekommunikation relevant genug sind, um sich entsprechend umzuorganisieren. Weniger Fahrtweg, bessere Integration in den Tagesablauf, effizientere Meetingführung (da in der Regel keine Nebengespräche stattfinden) und die mittlerweile hohen technischen Standards (anonyme Onlineabstimmungen, gute Übertragungsqualität, geringe Kosten) sind nur einige zu erwähnende.

(3) Angepasste Sitzungsstrukturen

So wie Zeiten für Vorstandssitzungen in der Regel angesetzt sind, ist eine Teilnahme ohne Freistellung und Betreuung von Familie bzw. pflegebedürftigen Angehörigen undenkbar. Es ist dann ungleich schwieriger, eine Teilnahme an Sitzungen zu organisieren.

Warum?

Besieht man sich die Aufteilung von Carearbeit (dies umfasst insbesondere die Pflege und Betreuung eigener Kinder und Angehöriger), wird diese noch immer größtenteils von den Frauen übernommen. Mit langen Sitzungszeiten und Sitzungen, die am Nachmittag stattfinden, wird die Vorstandsarbeit für diese Gruppe von potenziell Engagierten unattraktiv. Hier lauert eine zusätzliche Gefahr: Bisher Engagierte können mit Eintritt in die Familienphase keine Arbeit mehr im Vorstand übernehmen.

Was tun?

Es gilt für jeden neu zusammengesetzten Vorstand das beste Tableau an Sitzungszeiten herauszufinden. Es kann optimal sein, immer zur gleichen Zeit am gleichen Tag zusammenzukommen, weil die Sitzungen dann gut eingeplant werden können. Es ist aber auch möglich, größere Sitzungen an festen Tagen einzuplanen und sich zwischendurch ad hoc zusammenschließen – gerne auch online.

Ja, aber... wir haben uns schon immer am Freitag um 14 Uhr getroffen (oder andere festgesetzte Uhrzeit).

→ Bei dem Ausloten der Zeiten von Sitzungen sollte eine möglichst große Offenheit bestehen. Nur, weil auch in den letzten und vorletzten Legislaturperioden die Sitzungen zu einer bestimmten Zeit stattfanden, muss

das nicht weiter gelten – vor allem, wenn ich andere Menschen für die Vorstandsarbeit gewinnen möchte. Personen, die sich tagsüber um ihre Kinder kümmern müssen, gewinne ich vielleicht für die Vorstandsarbeit, wenn Sitzungen online um 20 Uhr beginnen. Vielleicht aber auch mit Sitzungen um 13 Uhr, wenn die Kinder oder Angehörigen fremdbetreut werden können.

Ja, aber... im Vorhinein ist nicht abzuschätzen, wie lange die Sitzungen dauern und wir haben eben immer viel vor.

→ Gerade für Menschen, die Carearbeit übernehmen, ist es essenziell, von vorneherein eine Einschätzung zu haben, wie lange ein Meeting (oder die Übernahme einer Aufgabe) dauern wird. Anspruch an alle, aber insbesondere an die Sitzungsleitung, sollte daher eine effiziente Sitzungsführung sein. Können Themen nicht in der vorher dafür angesetzten Zeit behandelt werden, dürfen Sitzungen nicht beliebig verlängert werden. Dies macht Vorstandsarbeit unattraktiv.

(4) Rotierende Sitzungsleitung

An der Schnittstelle zwischen struktureller Ebene und persönlicher Ebene steht die Förderung der Kompetenz Einzelner, Sitzungen zu leiten.

Warum?

Wer eine Sitzung leitet, hat eine höhere Verantwortung dem Ergebnis gegenüber. Zudem fördert eine rotierende Leitungsfunktion die persönliche Entwicklung der Einzelnen. Nicht zuletzt birgt die Rotation die Chance, unterschiedliche Perspektiven besser darstellen und in den Entscheidungsprozess einfließen lassen zu können.

Was tun?

Die Sitzungsleitung wird oftmals von den Vorsitzenden des Landesvorstandes übernommen. Genauso kann sie rotierend von jeder Person des Vorstandes übernommen werden.

Ja, aber... viele wollen das doch gar nicht.

→ Die Leitung einer Sitzung kann für bestimmte Personen eine große Herausforderung darstellen. Das Sprechen vor anderen, die Führung der Sitzung, das Zusammenfassen von Argumenten oder die Leitung von Abstimmungen ist nicht für jeden Menschen gleichermaßen einfach und/oder bekannt. Andererseits kann gerade die Übernahme dieser Aufgabe dabei unterstützen, sich weiterzuentwickeln. Bei großen Bedenken können auch Moderationstrainings helfen.

Ja, aber... das ist doch mehr Aufwand für die Einzelnen.

→ Es ist richtig, dass die Leitung einer Sitzung Arbeit im Vorhinein erfordert, die

nicht alle gleichermaßen gut, gründlich und willentlich übernehmen. Da in einem durchschnittlichen Vorstand aber mehr als fünf Personen vorhanden sind und sich diese in der Regel einmal monatlich treffen, ist man vermutlich maximal zweimal im Jahr die Sitzungsleitung, sodass sich der persönliche Aufwand in Grenzen hält.

(5) Fremdbetreuung bei Sitzungsgeld eindenken

Eine Teilnehmerin bei der Konferenz der VBE Frauenvertretung berichtete, dass sie ihr gesamtes Sitzungsgeld plus weitere relevante Anteile ihres Gehalts für die Betreuung ihrer Kinder ausgibt, um an Sitzungen und Konferenzen teilzunehmen. Dies bei der Vergabe von Sitzungsgeldern einzurechnen, könnte ganz neue Kreise von Engagierten erreichen.

Warum?

Immer mehr Lehrkräfte können aufgrund der gestiegenen Anforderungen ihrem Beruf „nur“ in Teilzeit nachgehen. Zudem gibt es viele Alleinerziehende. Personen in Partnerschaften suchen sich oft Gleichgesinnte, sodass zwei Engagierte sich um Kind(er) oder zu pflegende Angehörige und Haushalt kümmern müssen. Eine (zu?) große Aufgabe.

Was tun?

Es könnte mit einem zusätzlichen Bonus auf das Sitzungsgeld ein Anreiz gesetzt werden, Kinder oder zu pflegende Angehörige fremdbetreuen zu lassen, um in dieser Zeit Vorstandsarbeit leisten zu können.

Wenn dies aus finanziellen Gründen nicht allen Personen im Vorstand zukommen soll, können in erster Linie Alleinerziehende oder Personen, die glaubhaft machen können, dass die Carearbeit externalisiert werden muss, begünstigt werden.

Eine zweite Variante besteht darin, Kinderbetreuung vor Ort zu ermöglichen. Dies kann einerseits über eine externe Betreuungsperson geschehen, die für die Zeit der Sitzung die Betreuung der Kinder der Vorstandsmitglieder übernimmt. Andererseits kann eine familiäre Betreuungsperson (Partnerin oder Partner, Großeltern) dahingehend realisiert werden, dass deren Kosten (z. B. Doppel- statt Einzelzimmer, Fahrtkosten) durch den Verband voll oder mindestens anteilig übernommen werden.

Ja, aber... dafür muss die Finanzordnung geändert werden.

→ Eine entsprechende Änderung muss natürlich auf den ordentlichen Mitgliederversammlungen besprochen werden.

Maßnahmen auf der persönlichen Ebene

(1) Vorbild sein/selbst fördern – Austausch forcieren

Wer zeigen möchte, wie es gehen kann, sollte mit bestem Beispiel vorangehen. Personen, die es schaffen, ihr ehrenamtliches Engagement neben dem Job (und weiteren Verpflichtungen) zu organisieren, sollten ihre Erfahrungen daher zusammentragen und weitergeben.

Warum?

Wer neu in einen Verband eintritt oder sich (nun) aktiv einbringen möchte, weiß selten, wo anzusetzen ist. Es ist daher wichtig, die Menschen dort abzuholen, wo sie stehen: Welche Kompetenzen hat jemand? Welche Arbeitsgruppen gibt es bereits? In welchen Strukturen kann man sich einbringen? Aber auch das Zwischenmenschliche darf nicht fehlen. Bekommt man eine Person an die Hand, fällt es leichter, sich in bestehende Zirkel einzubringen, als das Dickicht an Informationen und Beziehungen allein durchschauen zu müssen.

Was tun?

Ob in formellen oder informellen Strukturen: Der Austausch zwischen neuen und schon länger engagierten Mitgliedern, zwischen denen in Ämtern und denen (noch) ohne, sollte unbedingt forciert werden. Nach verschiedenen Organisationsgraden abgestuft, gibt es zum Beispiel folgende Möglichkeiten dafür:

- spontaner informeller Austausch,
- verabredeter informeller Austausch,
- verabredeter „offizieller“ Austausch (Neumitgliedertreffen),
- institutionalisierter Austausch (zum Beispiel Nachwuchszirkel, aber auch Mentoring-Programme).

Ja, aber... bei uns im Verband wird das schon gemacht. Wir nennen es bloß nicht „Mentoring“.

→ Wer schon so vorgeht, sollte das unbedingt transparent machen. Vielleicht hält es den einen oder die andere davon ab, in den Verband einzutreten oder sich aktiv zu engagieren, weil unklar ist, wie es dann weitergeht. Wenn bei den Mitgliedschafts-

vorteilen sofort benannt wird, dass eine Einführung neuer Mitglieder im Rahmen von Mentoring-Tandems vorgesehen ist, kann das ein klarer Pluspunkt sein.

Ja, aber... wer eine Frage hat, kann sich ja melden. Bei dem Eintritt wird in der Regel eine Ansprechperson benannt.

→ Die Erfahrung zeigt: Bei dringenden Fragen und Mitgliedsangelegenheiten wenden sich neue Mitglieder durchaus an Mitgliedsbeauftragte. Aber gleichzeitig ist dies kein aktivierender Vorgang. Besser ist, Informationen direkt anzubieten und eine Integration in den Verband anzustreben.

Ja, aber... ich habe es ja auch so geschafft. → Vom persönlichen Werdegang auf andere zu schließen, kann einen für Herausforderungen anderer, wenn nicht blind, aber doch wenig empfänglich machen. Nicht alle Menschen sind gleich selbstbewusst, sich ihres Weges gewiss oder innerhalb der Familie gleichberechtigt. Vorgelebt zu bekommen, wie es funktionieren kann, kann helfen. : Ein toller Service des Verbandes ist es, an die Hand genommen zu werden – und damit auch ein Punkt gegen die Konkurrenz.

Ja, aber... für Mentoring fehlen uns die Ressourcen.

→ Wie auch immer es benannt wird, kann Mentoring auch eine sehr kleine Struktur

bedeuten: Jede Person im Vorstand ist für eine neu eingetretene Person „verantwortlich“. Das kann vom Kaffeetrinken bis zum Hospitieren im Vorstand, vom gemeinsamen Besuch eines Workshops bis zum Vorbereiten eines eigenen alles beinhalten – und so groß und klein, so (un)aufwändig, wie es gerade sein soll, sein.

Ja, aber... wir sind sehr transparent bezüglich der Engagementmöglichkeiten.

→ Informationen auf einer Website zu lesen und zu verstehen oder sie von jemandem erläutert zu bekommen, ist immer etwas anderes. Zudem kann der persönliche Kontakt helfen, Loyalität zum Vorstand und den Strukturen aufzubauen.

Nicht zuletzt beinhaltet Vorstandsarbeit und Engagement in Verbänden nicht nur formelle Prozesse, sondern auch jede Menge Wissen über Beziehungen und Netzwerke innerhalb des Verbandes. Und das steht sicher nicht im Internet.

(2) Bildung von Netzwerken für bestimmte Gruppen

→ Im VBE gibt es bereits Netzwerke für Frauen und für jüngere Engagierte: die Frauen im VBE und den Jungen VBE. Beide Querschnittsvertretungen berichten über sehr positive Effekte durch den Austausch in diesem geschützten Raum. Es sollte daher

stets darauf geachtet werden, die Möglichkeit des Austausches weiter aktiv zu fördern und die dort erarbeiteten Lösungen in die Vorstandsarbeit einzubeziehen.

Ja, aber... das ist diskriminierend.

→ Immer mal wieder wird die Diskussion angestrengt, weshalb es diesen geschützten Raum braucht. An dieser Stelle sei ein Gespräch mit den Mitgliedern dieser Gruppen empfohlen.

Was richtig ist: Nicht nur Frauen und jüngeren Engagierten sind geschützte Räume wichtig, um zunächst bestimmte Interessen und Herausforderungen von beispielweise Frauen und jungen Lehrkräften zu thematisieren und passgenaue Lösungen zu kreieren, ohne dass unmittelbar eine Bewertung von außen erfolgt.

Es wird sich zukünftig zeigen, inwieweit auch Interessen von zum Beispiel Lehrkräften mit Migrationshintergrund in Gruppen vertreten werden sollten. Dabei gilt: Je besser bestehende Vorstände Interessen aller wahrnehmen und divers besetzt sind, desto eher fühlen sich verschiedenste Gruppen repräsentiert.

Maßnahmen auf der inhaltlichen Ebene

(1) Zielgruppenorientierung angebotener Inhalte

Informationen vorzuhalten, relevante Workshops anzubieten oder Publikationen herzustellen sind ressourcenintensiv. Trotzdem sollten nach Möglichkeit möglichst viele Themen bearbeitet, aufbereitet und der Mitgliedschaft angeboten werden.

Warum?

Repräsentation beginnt nicht damit, jemanden mit ähnlichen Merkmalen im Vorstand zu sehen (wenngleich dies einen positiven Effekt haben kann). Gerade in der Mitgliedswerbung ist es essenziell, allen Interessierten Inhalte anbieten zu können, die lebensnah sind und für sie einen Mehrwert generieren: für werdende Eltern sind das Informationen zu Elternzeit und -geld, für gerade beginnende Lehrkräfte ist es Know-how zur Lerngruppenführung, für Ältere die Beratung in Sachen Pension.

Was tun?

Beim Anbieten von Inhalten sollte auf eine Vielfalt von Themen geachtet werden.

Ja, aber... unsere Mitgliedschaft ist gar nicht so divers/fragt keine Inhalte ab, die auf Diversität zielen.
 → Vielleicht wäre die Mitgliedschaft aber diverser, wenn entsprechende Inhalte angeboten würden. Im Vergleich zu anderen Gewerkschaften und Vertretungen von Lehrkräften ist in den meisten Landesverbänden des Verbandes Bildung und Erziehung noch Luft nach oben, wenn man auf bestimmte Personengruppen schaut. Damit dies nicht so bleibt, braucht es Angebote für diese Personen (so denn man sie als Mitglieder gewinnen möchte).

Ja, aber... die Aufarbeitung von so vielen Themen ist zu ressourcenintensiv. Der Kosten/Nutzen-Aufwand lohnt sich nicht.
 → Das Tolle am VBE ist die Zusammenarbeit unter den Landesverbänden. So ist es gar nicht notwendig, dass jeder Landesverband Informationen von Grund auf aufbereiten muss. Vielfach lohnt der Blick über die Landesgrenze, wo es schon Informationen gibt – oder gemeinsam ein Thema bearbeitet werden kann. Wo Recht ins Spiel

kommt, muss natürlich das jeweilige Landesrecht eingearbeitet werden. Grundsätzlich verschieden sind diese in der Regel aber auch nicht.

Ja, aber... man kann die Informationen nicht aktuell halten.
 → Nicht alle Informationen müssen als Broschüre aufgearbeitet, gedruckt und verteilt werden. Oft reicht die Aufarbeitung auf der Internetseite. Diese aktuell zu halten, ist eine immerwährende Aufgabe, für die es Verantwortlichkeiten im Vorstand geben sollte. Eine Wissensdatenbank, wie zum Beispiel ein Wiki, unterstützt bei der Aktualisierung.

Am Puls der Zeit ist, auf Veranstaltungen keine Publikationen, sondern QR-Codes auszulegen, die auf eine Website führen.

(2) Verbandsstruktur kennenlernen, Know-how erwerben

Das Zutrauen in die eigenen Fähigkeiten, das Wissen um die Verbandsstrukturen und die notwendigen Kontakte innerhalb des Verbandes sind essenziell für das Engagement, insbesondere mit Blick auf die Vorstandsarbeit. Dies zu befördern muss ureigenes Interesse des Vorstandes sein.

Warum?

Nur, wer sich auskennt und ausreichende Kompetenzen hat, kann sich im Vorstand einbringen.

Was tun?

Strukturelles Wissen, aber auch Angebote zur persönlichen Weiterentwicklung können in unterschiedlichen Institutionalisierungsgraden angeboten werden. Das reicht vom einmaligen Gespräch, zum mehrteiligen Workshop bis zu sogenannten „Nachwuchszirkeln“, wie sie in den Landesverbänden Bayern und Nordrhein-Westfalen etabliert sind.

Ja, aber... wer soll das anbieten?

→ Auch hier gilt es, sich unter den Landesverbänden auszutauschen: Hat ein Vorstandsmitglied schon gute Erfahrungen mit einer Referentin gemacht? Kann der Anwalt des einen auch dem anderen Landesverband Tipps geben? Kann eine Person aus dem Vorstand selbst gut reden? Gerade, wer plant, eine Struktur zu schaffen, die Mitglieder langfristig bindet, kann von den Erfahrungen aus Nordrhein-Westfalen und Bayern profitieren. Die Nachwuchszirkel sind vor allem auf jüngere Mitglieder ausgerichtet und sollen das explizite und implizite Wissen rund um den Verband transportieren.

Ja, aber... wer soll das bezahlen?

→ Es ist ein Trugschluss zu glauben, dass keine Angebote auch nichts kosten. Es ist hingegen sehr wahrscheinlich, dass sich potenzielle Mitglieder eher dorthin wenden werden, wo sie den größten Mehrwert erhalten und bestmöglich in die Verbandsstruktur integriert werden. Kein Angebot zum Kennenlernen der Strukturen und zum Erwerb persönlicher Kompetenzen vorzuhalten, ist daher zwar preislich günstiger, kann den Verband aber teuer zu stehen kommen, wenn kein Nachwuchs gefunden, gefördert und langfristig an den Verband gebunden wird.

Ja, aber... nichts aber!

Herr Beckmann, Frau Küsgens, Frau Meyer, zusammenfassend heißt das: Die Strukturen müssen so angepasst werden, dass zum Beispiel auch Personen, die Carreerarbeit übernehmen, gut an Sitzungen teilnehmen können. Vorstandssitzungen hybrid oder digital abzuhalten kann helfen, Jüngere einzubinden oder anzulocken. Man soll selbst Vorbild sein und es gilt weiter: „Bildet Banden“. Und nicht zuletzt braucht es Angebote, die zum einen zur Zielgruppe passen und zum anderen optimal auf eine Verbandskarriere vorbereiten. Soweit richtig?

Udo Beckmann (UB): „Ja, genau. Das klingt erstmal viel, ist aber in kleinen Schritten und nach und nach zu schaffen.“

Tanja Küsgens (TK): „Richtig. Es geht ja darum, dass angefangen wird. Dass ein Bewusstsein für Ungerechtigkeiten entsteht und geschaut wird, wie das geändert werden kann.“

Susann Meyer (SM): „Die Maßnahmen in der Broschüre sind dabei die Spitze des Eisberges. Es gibt natürlich noch mehr Ideen, aber das sind die aussichtsreichsten. Ganz wichtig ist, dass sich das Mindset ändert.“

So sind wir Jüngeren keine Bittsteller, die einfach einen Platz im Vorstand bekommen wollen. Nein, wir haben Kompetenzen, die wir gerne einbringen möchten.“

Ja, aber... jetzt mal ganz ehrlich. Ein Thema wurde ausgespart: das Argument „Frauen/Jüngere wollen doch gar nicht in den Vorstand“. Stimmt das denn gar nicht?

SM: „Natürlich gibt es Menschen, die sich nicht aktiv im Verband einbringen oder gar in den Vorstand gewählt werden möchten. Ich glaube: Es gibt genügend, die sich das vorstellen können ...“

TK: „... wenn denn die Strukturen stimmen.“

UB: „Mit der Broschüre legen wir gute Ideen dafür vor. Jetzt liegt es in der Hand der Landesverbände, was sie daraus machen.“

Impressum

Diese Broschüre wurde auf 100 % Altpapier mit Blauer-Engel und Ecolabel-Zertifizierung gedruckt.



Stand: Oktober 2022

Herausgeber:

Verband Bildung und Erziehung e. V.

Behrenstraße 24

10117 Berlin

☎ 030 726 19 66 0

✉ bundesverband@vbe.de

✉ presse@vbe.de

🌐 www.vbe.de

Redaktion:

Udo Beckmann, Tanja Küsgens, Susann Meyer, Anne Roewer (Schriftleitung und Konzeption)

Wir danken den Mitgliedern der Frauen im VBE und des Jungen VBE für Ihre Anregungen und den Austausch.

Fotonachweis:

S. 7 © Melanie Fredel; S. 8 © Friedhelm Windmüller; S. 9 © Fanny Topfstedt

Der VBE dankt dem DBB Verlag für die umfangreiche Unterstützung bei der Produktion der Broschüre.

Gestaltung, Satz, Layout sowie Druck:

DBB Verlag GmbH

Friedrichstr. 165

10117 Berlin

☎ 030 726 19 17 0

✉ kontakt@dbbverlag.de

🌐 www.dbbverlag.de

Anzeigen:

DBB Verlag GmbH Mediacenter

✉ mediacenter@dbbverlag.de



Jetzt Gewerkschafts- vorteil sichern!



www.bbbank.de/dbb

Einfach den Code scannen und sofort in unsere exklusive Vorteilswelt für Mitglieder in dbb-Fachgewerkschaften eintauchen.

BBBank eG
Herrenstr. 2-10
76133 Karlsruhe



**VBE Landesverbände:
In allen Ländern vertreten –
stark für Sie!**

Kontakt zu VBE Landesverbänden



VBE Landesverband Baden-Württemberg
Heilbronner Straße 41, 70191 Stuttgart
Tel.: 0711 / 22 93 14-6
vbe@vbe-bw.de | www.vbe-bw.de



Bayerischer Lehrer- und Lehrerinnenverband (BLLV)
Bavariaring 37, 80336 München
Tel.: 089 / 72 10 01-0
bllv@bllv.de | www.bllv.de



VBE Landesverband Berlin
Ebersstraße 10, 10827 Berlin
Tel.: 030 / 78 79 54-0
post@vbe-berlin.de | www.vbe-berlin.de



Brandenburgischer Pädagogen-Verband (BPV)
Weinbergstraße 36, 14469 Potsdam
Tel.: 0331 / 275 36 00
kontakt@bpv-vbe.de | www.bpv-vbe.de



VBE Landesverband Bremen
Ostmarkstraße 11, 27574 Bremerhaven
Tel.: 0471 / 2 97 90
vbe-bremen@t-online.de | www.vbe-bremen.de



Verband Bildung und Erziehung im DLH
Osterbekstr. 90c (AlsterCity), 22083 Hamburg
Tel.: 040 / 25 52 72
info@lehrgewerkschaften-hamburg.de |
www.lehrgewerkschaften-hamburg.de



VBE Landesverband Hessen
Niedergärtenstraße 9, 63533 Mainhausen-Zellhausen
Tel.: 06182 / 89 75-10
info@vbe-hessen.de | www.vbe-hessen.de



VBE Landesverband Mecklenburg-Vorpommern
Heinrich-Mann-Str. 18, 19053 Schwerin
Tel.: 0385 / 55 54 97
geschaeftsstelle@vbe-mv.de | www.vbe-mv.de



VBE Landesverband Niedersachsen
Raffaelstraße 4, 30177 Hannover
Tel.: 0511 / 35776-50
mail@vbe-nds.de | www.vbe-nds.de



VBE Landesverband Nordrhein-Westfalen
Westfalendamm 247, 44141 Dortmund
Tel.: 0231 / 42 57 57-0
info@vbe-nrw.de | www.vbe-nrw.de



VBE Landesverband Rheinland-Pfalz
Adam-Karrillon-Straße 62, 55118 Mainz
Tel.: 06131 / 61 64 22
info@vbe-rp.de | www.vbe-rp.de



Saarländischer Lehrerinnen- und Lehrerverband (SLV)
Lisdorfer Str. 21b, 66740 Saarlouis
Tel.: 06831 / 4 94 40
info@slv.de | www.slv.de



Sächsischer Lehrerverband (SLV)
Meißner Straße 69, 01445 Radebeul
Tel.: 0351 / 83 99 22-0
kontakt@slv-gewerkschaft.de |
www.slv-gewerkschaft.de



VBE Landesverband Sachsen-Anhalt
Feuersalamanderweg 25, 06116 Halle/Saale
Tel.: 03 45 / 687 21 77
post@vbe-lsa.de | www.vbe-lsa.de



VBE Landesverband Schleswig-Holstein
Muhliusstr. 65, 24103 Kiel
Tel.: 04 31 / 67 47 00
info@vbe-sh.de | www.vbe-sh.de



tlv thüringer Lehrerverband
Tschaikowskistr. 22, 99096 Erfurt
Tel.: 0361 / 302526-30
post@tlv.de | www.tlv.de