

Untersuchung der Arbeitsmarktentwicklungen und Gewerkschaftspolitik für **junge** Lehrkräfte und sonstiges Bildungspersonal



Untersuchung der Arbeitsmarktentwicklungen und Gewerkschaftspolitik für **junge** Lehrkräfte und sonstiges Bildungspersonal

Barbora Holubová, Marta Kahancová, Lucia Kováčová & Monika Lichá
Central European Labour Studies Institute

Inhaltsverzeichnis

Abbildungsverzeichnis	3
Tabellenverzeichnis	3
Wesentliche Erkenntnisse	5
Einführung	7
1 Methodik	8
2 Junge Lehrkräfte und Gewerkschaften: Hintergrundinformationen	11
3 Perspektive der EGBW-Mitglieder	14
3.1 Rekrutierungsmethoden für das Engagement junger Fachkräfte in Bildungsgewerkschaften	14
3.2 Faktoren, die die Motivation zum Beitritt in eine Gewerkschaft bremsen bzw. stärken.....	20
3.3 Gewerkschaftsaktivitäten und Prioritäten für junge Mitglieder.....	25
3.4 Einbindung junger Mitglieder in die Entscheidungsgremien der Gewerkschaften	28
3.5 Hauptprobleme junger Fachkräfte im Lehrberuf.....	33
4 Perspektive junger Lehrkräfte und des sonstigen Bildungspersonals	36
4.1 Einstellung junger Lehrkräfte gegenüber der Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft.....	37
4.2 Einstellung junger Lehrkräfte gegenüber Gewerkschaftsaktivitäten	38
4.3 Perspektiven zu den größten Herausforderungen von jungen Fachkräften im Bildungswesen	42
5 Schlussfolgerungen	45
6 Empfehlungen	48
Literaturverzeichnis	58
Anhang	59

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Rekrutierungsmethoden der Gewerkschaften nach Häufigkeit (%).....	14
Abbildung 2: Rekrutierungsmethoden der Gewerkschaften nach Häufigkeit (%).....	17
Abbildung 3: Vorteile der Gewerkschaften bei der Rekrutierung junger Fachkräfte nach Häufigkeit (%)..	17
Abbildung 4: Vorteile der Gewerkschaften bei der Rekrutierung junger Fachkräfte nach Effektivität (%)	18
Abbildung 5: Arten von Aktivitäten, die Gewerkschaften für junge Mitglieder organisieren.....	25
Abbildung 6: Einbindung junger Mitglieder in die Entscheidungsfindung (%)	29
Abbildung 7: Perspektive der Mitglieder: Einbindung junger Mitglieder in Entscheidungsgremien (%) ...	30
Abbildung 8: Einschätzung der Mitglieder zu Problemen mit den Arbeitsbedingungen im Bildungssektor, die die Gewerkschaft anspricht (%)	33
Abbildung 9: Einschätzung der Mitglieder zu Problemen hinsichtlich der Qualität des Lehrberufs, die die Gewerkschaft anspricht (%).....	34
Abbildung 10: Gründe von Lehrkräften, keiner Gewerkschaft anzugehören (in %).....	37
Abbildung 11: Einstellung junger Lehrkräfte (nicht gewerkschaftlich organisiert) gegenüber einer Gewerkschaftsmitgliedschaft (in %)	38
Abbildung 12: Nicht gewerkschaftlich organisierte junge Fachkräfte: bevorzugte Aktivitäten von Gewerkschaften, die diese aus Sicht der Lehrkräfte für junge Mitglieder durchführen sollten (%)	40
Abbildung 13: Präferenzen gewerkschaftlich organisierter Lehrkräfte zu den Aktivitäten, die die Gewerkschaften für junge Mitglieder organisieren sollten (%).....	41
Abbildung 14: Einschätzung von jungen Fachkräften hinsichtlich der Qualität von Gewerkschaftsaktivitäten für junge Mitglieder (%).....	42
Abbildung 15: Einschätzung der Lehrkräfte hinsichtlich der Bedeutung von Problemen im Zusammenhang mit den Arbeitsbedingungen (%)	43
Abbildung 16: Einschätzung der Lehrkräfte von Problemen im Zusammenhang mit der Qualität des Lehrberufs haben (%).....	43

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Faktoren, die junge Fachkräfte davon abhalten, Bildungsgewerkschaften beizutreten	21
Tabelle 2: Faktoren, die junge Fachkräfte dazu ermutigen, Bildungsgewerkschaften beizutreten	23
Tabelle 3: Kategorisierung der wichtigsten Aktivitäten, die Bildungsgewerkschaften für junge Mitglieder organisieren	26
Tabelle 4: Prioritäten von Bildungsgewerkschaften in Bezug auf junge Mitglieder.....	27
Tabelle 5: Empfehlungen basierend auf den Perspektiven nicht gewerkschaftlich organisierter junger Lehrkräfte.....	48
Tabelle 6: Empfehlungen basierend auf den Perspektiven gewerkschaftlich organisierter junger Lehrkräfte.....	50
Tabelle 7: Empfehlungen basierend auf den gemeinsamen Perspektiven gewerkschaftlich organisierter und nicht gewerkschaftlich organisierter junger Lehrkräfte	52
Tabelle 8: Empfehlungen basierend auf der Perspektive der EGBW-Mitglieder	54

Ziel dieser untersuchenden Studie ist es, das Engagement junger Fachkräfte in Bildungsgewerkschaften sowie die laufenden Aktivitäten für junge Mitglieder, darunter Rekrutierungsstrategien und die Einbindung junger Mitglieder in Entscheidungsprozesse, zu analysieren. Darüber hinaus sollen im Rahmen der Studie Faktoren aufgedeckt werden, die die Motivation junger Fachkräfte, einer Bildungsgewerkschaft beizutreten, schmälern und Faktoren erkannt werden, die dazu ermutigen, in Ländern Mitglieder solcher Gewerkschaften zu werden, in denen EGBW-Mitgliedsorganisationen ihren Sitz haben.

Wesentliche Erkenntnisse

- **Die Studie zeigte, dass persönliche Treffen** mit jungen Fachkräften laut den Bildungsgewerkschaften eine effektive Maßnahme zur Rekrutierung sind. Auch lokale Führungskräfte und junge Mitglieder in den Strukturen einer Gewerkschaft scheinen einen Einfluss auf die Gewinnung neuer Mitglieder zu haben. Einige Bildungsgewerkschaften haben begonnen, mit **Studierendenorganisationen zusammenzuarbeiten** oder versuchen, Studierende oder Lehrkräfte schon früh in ihrer Karriere zu erreichen und ihnen für einen begrenzten Zeitraum eine kostenlose Mitgliedschaft anzubieten.
- **Faktoren, die den Willen junger Lehrkräfte, einer Gewerkschaft beizutreten, schmälern**, sind vielfältig und lassen sich wie folgt kategorisieren: (1) fehlende Informationen über die Rolle von Bildungsgewerkschaften; (2) schwieriger Ruf von Gewerkschaften; (3) fehlende innovative Rekrutierungsstrategien; und (4) die passive Herangehensweise der Gewerkschaften zur Rekrutierung junger Lehrkräfte.
- Untersucht man das mangelnde Interesse junger Fachkräfte, Gewerkschaften beizutreten, sind breitere gesellschaftliche und strukturelle Entwicklungen zu berücksichtigen. Erstens gibt es die Konkurrenz zwischen Gewerkschaften und anderen Organisationen, die die Interessen von Lehrkräften vertreten, darunter Berufsverbände, Nichtregierungsorganisationen und informelle Netzwerke. Zweitens gibt es Probleme im System, wie etwa der Mangel an jungen Lehrkräften, der in manchen Ländern vorherrscht, die auf Prekarität auf dem Arbeitsmarkt (durch starre Arbeitsverträge, niedrige Löhne usw.) zurückzuführen sind. Drittens führt der anhaltende negative Ruf von Gewerkschaften zu einem niedrigen Vertrauensniveau.
- Gleichzeitig zeigt die Untersuchung, dass **ein Viertel jener jungen Lehrkräfte, die keiner Gewerkschaft angehören, gern Vollmitglieder und fast ein Fünftel davon aktives Gewerkschaftsmitglied sein möchte.**

Faktoren, die junge Fachkräfte zum Beitritt in eine Gewerkschaft motivieren, können in folgende Punkte kategorisiert werden: (1) Programme zur beruflichen Weiterbildung und Karriereentwicklung; (2) Präsentation von Erfolgen der Gewerkschaften bei Tarifverhandlungen; (3) Vorhandensein junger Führungskräfte in den Gewerkschaftsstrukturen; (4) Gewährung von Vorteilen für alle Mitglieder, wie etwa kostenlose Mitgliedschaften, Vernetzungsmöglichkeiten oder rechtliche Unterstützung, sowie (5) Zugehörigkeitsgefühl zu einer Gruppe mit den gleichen beruflichen Interessen.

- Die EGBW-Mitgliedsorganisationen bieten insbesondere ihren jungen Mitgliedern eine **breite Auswahl an Aktivitäten**, vor allem im Bereich der professionellen Weiterbildung und Karriereentwicklung, im Umgang mit Konflikten am Arbeitsplatz, beim Aufbau von Strukturen für die Jugend, durch Netzwerk-Aktivitäten und Tarifverhandlungen. Die Untersuchung zeigte, dass junge Fachkräfte im Bildungsbereich insbesondere an Programmen zur Kompetenzentwicklung und zum Mentoring (in einer Vielzahl von Themen wie Klimawandel, soziale Gerechtigkeit, Kommunikation zwischen Lernenden und Lehrkräften bzw. mit den Familien), sowie an Vernetzungsmöglichkeiten, durch die Erfahrungen ausgetauscht und berufliche Hindernisse im Lehrberuf überwunden werden können, interessiert sind.

- Während sich Bildungsgewerkschaften darauf konzentrieren, Strukturen zu schaffen, die die Jugend repräsentieren (zum Beispiel in Form von Jugendausschüssen), **streben junge Fachkräfte eine stärkere Beteiligung an der Entwicklung von Strategien und Aktionsplänen an.**

Einführung

In der 2018 in Athen von den EGBW-Mitgliedsorganisationen verabschiedeten Resolution zum „[Verhältnis zwischen Bildungsgewerkschaften und Jugend](#)“ werden Herausforderungen angesprochen, denen junge Fachkräfte im Bildungsbereich, am Arbeitsplatz und auf dem Arbeitsmarkt gegenüberstehen. Diese sind von ständig wechselnden Anforderungen der Eltern, Lernenden und der Bildungssysteme in den Ländern der europäischen Region betroffen. Folglich stoßen junge Fachkräfte in der Branche auf Schwierigkeiten, unter anderem in Form von sich verschlechternden Arbeitsbedingungen und dem unerfüllten Wunsch nach Weiterbildung und beruflicher Weiterentwicklung. Dies führt zu hohem arbeitsbedingtem Stress und Burnout, noch verstärkt durch die zahlreichen Hindernisse und Herausforderungen im Lehrbetrieb während der Pandemie. Darüber hinaus haben Digitalisierung und die veränderten Kompetenzanforderungen auf dem Arbeitsmarkt einen erheblichen Einfluss auf Lehrmethoden und die Kommunikation an den Schulen und damit sowohl auf den Lehrberuf an sich als auch auf das Arbeitsvolumen. All diese Probleme tragen dazu bei, dass sich junge Lehrkräfte zu einer aktiven Beteiligung an Bildungsgewerkschaften motivieren lassen, um ihre Interessen, Rechte und Bedürfnisse selbst effektiver vorbringen zu können. Ziel einer vom EGBW¹ 2020 unter ihren Mitgliedern durchgeführten Studie war es, die bisherigen Erfahrungen der EGBW-Mitgliedsorganisationen mit jungen Mitgliedern zu untersuchen und Informationen zu den spezifischen Bedürfnissen und ihren Beiträgen zur Arbeit der Bildungsgewerkschaften zu sammeln. Es stellte sich heraus, dass die Beteiligung an Gewerkschaften sehr unterschiedlich war und daher weitere Studien notwendig waren, um die Bedürfnisse und Interessen junger Lehrkräfte und des weiteren Bildungspersonals, insbesondere im Hinblick auf die aktive Mitwirkung in Gewerkschaften zu untersuchen und abzubilden, wobei auch Faktoren, die die Beteiligung an Gewerkschaften förderten bzw. schmäleren, behandelt werden sollten.

Das Ziel der Studie ist es, zu untersuchen und zu verstehen, wie Bildungsfachkräfte unter 35 Jahren in Bildungsgewerkschaften engagiert sind und wie ihre Interessen und Bedürfnisse in den Agenden und Aktivitäten von Bildungsgewerkschaften formuliert und integriert werden. Die Studie untersucht auch jene Fachkräfte, die keiner Gewerkschaft angehören, sowie deren Einstellungen zu den Gewerkschaften. Bei der letztgenannte Zielgruppe werden die Erfahrungen untersucht, die diese mit den Rekrutierungsmethoden von Bildungsgewerkschaften gemacht haben. Die Forschungsmethoden, mit denen das Ziel der Studie untersucht wird, bestehen aus kombinierten Methoden, darunter Literaturrecherche, eine Umfrage unter den EGBW-Mitgliedsorganisationen, eine Umfrage unter jungen Fachkräften im Bildungsbereich verschiedener Länder, in denen EGBW-Mitgliedsorganisationen ansässig sind, sowie halbstrukturierte Interviews mit Vertretern von Gewerkschaften im Bildungsbereich.

Die Studie gliedert sich in sechs Kapitel. Das erste Kapitel beleuchtet den methodischen Hintergrund sowie das Ziel der Studie, die Forschungsmethoden und den analytischen Ansatz, während im zweiten Kapitel theoretische Überlegungen zum Engagement junger Menschen in Bildungsgewerkschaften dargelegt werden. Im dritten Abschnitt werden das Ziel der Studie, die Forschungsmethoden und der analytische

¹Weitere Informationen finden Sie unter: https://www.csee-etu.org/images/Background_Workshop_YoungMembers-compressed.pdf

Ansatz des Forschungsdesigns und der Datenanalyse erläutert. Im vierten Kapitel werden die Ergebnisse der EGBW-Mitgliederumfrage und der halbstrukturierten Interviews in vier thematischen Unterkapiteln präsentiert. Diese behandeln verschiedene Aspekte, genauer gesagt die Rekrutierungsmethoden, mit denen junge Mitglieder kontaktiert werden, die Aktivitäten von Bildungsgewerkschaften für junge Mitglieder, die Einbindung junger Mitglieder und Berufseinsteiger:innen in Entscheidungsgremien innerhalb der Gewerkschaftsstrukturen sowie Probleme, denen junge Fachkräfte in ihrem Berufsleben gegenüberstehen. Im fünften Kapitel werden die Ergebnisse der Umfrage unter jungen Fachkräften dargestellt. Besonderer Fokus liegt darauf auf der Einstellung von Lehrkräften gegenüber den Rekrutierungsmethoden und der Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft, den Gewerkschaftsaktivitäten für junge Mitglieder sowie deren Einbindung in Entscheidungsfindungsgremien innerhalb der Gewerkschaftsstrukturen sowie aktuellen Problemen, denen junge Fachkräfte im Lehrberuf und in ihrer Arbeitsumgebung gegenüberstehen. Das abschließende Kapitel enthält eine Zusammenfassung der wichtigsten Ergebnisse sowie eine Liste von Empfehlungen und guten Beispielen, die im Rahmen der Studie ermittelt wurden.

1 Methodik

Die Ziele dieser untersuchenden Studie sind vielfältig und umfassen Folgendes:

- Untersuchung der bestehenden Strukturen von EGBW-Mitgliedsgewerkschaften in ganz Europa für die Einbeziehung junger Lehrkräfte
- Analyse des Engagements junger Mitglieder und ihrer Aktivitäten innerhalb von Bildungsgewerkschaften, einschließlich ihrer Ansichten über den Zugang zum Arbeitsmarkt im Bildungsbereich
- Analyse der laufenden Aktivitäten von Gewerkschaften im Bildungsbereich im Hinblick auf junge Mitglieder
- Identifizierung von Faktoren, die jungen Menschen die Mitgliedschaft und aktive Teilnahme an Gewerkschaften im Bildungsbereich von 51 Ländern, in denen EGBW-Mitglieder ansässig sind, ermöglichen, verhindern oder entmutigen.

Insbesondere wurden folgende Forschungsfragen formuliert:

- Wie treten Gewerkschaften im Bildungsbereich derzeit auf junge Lehr- und andere Fachkräfte in diesem Bereich zu? Welche Gewerkschaftsstrukturen gibt es für die Zusammenarbeit mit jungen Menschen, welchen Zugang haben junge Menschen zur Strategiebildung der Gewerkschaft und wie werden ihre Interessen innerhalb der Gewerkschaften artikuliert?
- Welche Kampagnen führen Gewerkschaften durch oder erwägen, solche durchzuführen, um junge Lehrkräfte und andere Fachkräfte im Bildungsbereich zu organisieren? Welche Erfahrungen gibt es mit diesen Arten von Aktivitäten und welche Erkenntnisse sind aus den Erfolgen und Misserfolgen anderer Gewerkschaften im Bildungsbereich und aus ihren Aktivitäten für junge und potenzielle Mitglieder zu ziehen?

- Welche Gebührenstrukturen gibt es bei EGBW-Mitgliedern und welche Gebührenstrukturen scheinen optimal zu sein, um einen höheren Anteil junger Lehr- und anderer Fachkräfte im Bildungsbereich dazu zu bewegen, Mitglied einer Gewerkschaft zu werden?
- Welche Herausforderungen und Chancen haben junge Lehrkräfte derzeit im Bildungsbereich und wie beeinflusst dies ihre Entscheidung, sich stärker in Bildungsgewerkschaften zu engagieren?
- Wie ermöglichen digitale Technologien eine bessere Integration von jungen Lehrkräften in den Arbeitsmarkt (z. B. über Online-Lernen) und wie bieten sie mehr Motivation, einer Gewerkschaft beizutreten?
- Welche strategischen Empfehlungen können für das EGBW und seine Mitglieder hinsichtlich (a) Gewerkschaftsstrukturen und -strategien für die systematische Einbeziehung junger Menschen im Bildungsbereich, und (b) Gewerkschaftskampagnen zur Gewinnung junger Lehrkräfte, die noch keiner Gewerkschaft angehören und sich möglicherweise in einer prekären Lage auf dem Arbeitsmarkt befinden (prekäre Position, instabiler Arbeitsplatz, niedriges Einkommen usw.), ausgesprochen werden?

Um die oben genannten Forschungsfragen zu beantworten, kamen kombinierte Forschungsmethoden zum Einsatz, darunter (1) Literaturrecherche; (2) eine Online-Umfrage unter EGBW-Mitgliedsorganisationen; (3) eine Online-Umfrage unter jungen Fachkräften in den Bildungsbereichen jener Länder, die im EGBW vertreten sind; (4) halbstrukturierte Interviews mit Vertretern von EGBW-Mitgliedsorganisationen und weitere kurze Gespräche zu Faktoren, die junge Fachkräfte davon abhalten bzw. dazu motivieren, einer Gewerkschaft beizutreten.

Im Rahmen der *Literaturrecherche* sollte ein tieferes Verständnis der Gewerkschaftsstrukturen und der Herausforderungen und Aktivitäten für und unter Einbeziehung junger Mitglieder erreicht werden. Die Literaturquellen für die Literaturrecherche umfassten wissenschaftliche Veröffentlichungen, Berichte zu Vorgehensweisen sowie weitere Hintergrundpapiere in Bezug auf die geografische Ausgewogenheit innerhalb der EGBW-Mitgliedschaft. Die Erkenntnisse aus der Literaturrecherche waren ein zentraler Input für die Gestaltung der beiden Umfragen und die Erstellung des Interview-Leitfadens für die halbstrukturierten Interviews.

Von Oktober bis Anfang Dezember 2021 führte das CELSI *zwei Online-Umfragen* durch: (1) eine Umfrage unter EGBW-Mitgliedern und (2) eine Umfrage unter Fachkräften im Bildungsbereich. Dadurch sollten relevante Daten für die oben genannten Ziele gesammelt werden. Bei der Umfrage unter den EGBW-Mitgliedsorganisationen standen Strukturen und Aktivitäten von Bildungsgewerkschaften im Vordergrund, durch die Interessen junger Mitglieder in den 51 Ländern, Methoden zur Einbindung junger Mitglieder in Entscheidungsstrukturen, Rekrutierungsmethoden für die Kontaktaufnahme mit jungen Menschen sowie die Wahrnehmung jener Herausforderungen artikuliert werden sollten, denen das Bildungspersonal in ihren Arbeitsbedingungen gegenübersteht. Die Umfrage umfasste 15 Fragen, die anhand der Literaturrecherche und in enger Zusammenarbeit mit EGBW-Vertreter:innen erstellt wurden. Die Umfrage wurde zusammen mit einer persönlichen Einladung vom EGBW-Sekretariat direkt an alle EGBW-Mitglieder verschickt. Die Umfrage (ursprünglich auf Englisch erstellt) wurde ins Französische, Deutsche und Russische übersetzt, um die Antwortrate zu erhöhen.

Die Umfrage wurde von 55 EGBW-Mitgliedsorganisationen (von insgesamt 127) aus 43 Ländern ausgefüllt² (für eine vollständige Liste der Länder siehe Tabelle A1 im Anhang). Gewerkschaftsvertreter:innen nahmen auf nationaler und regionaler Ebene an der Umfrage teil, während der Fragebogen hauptsächlich von internationalen Abteilungen (16), Präsident:innen und Generalsekretär:innen (12), Jugendkoordinator:innen (5), Jugendbeauftragten (3), Vizepräsident:innen (2) oder sonstigen (17) wie leitenden Personen oder Kommunikationsbeauftragten ausgefüllt wurde.

Bei der zweiten anonymen Umfrage sollten Antworten von jungen Lehrkräften erfasst werden, sowohl von jenen, die Mitglied in einer Gewerkschaft waren (1) als auch jenen, die dies nicht waren (2). Im Rahmen dieser Umfrage sollten Daten dazu gewonnen werden, welchen Herausforderungen und Hürden die Lehrkräfte beim Zugang zum Arbeitsmarkt gegenüberstehen und wie sie die Möglichkeiten wahrnehmen, diese Herausforderungen und Hürden durch Engagement in einer Bildungsgewerkschaft zu überwinden. Zudem sollten Daten über die Erfahrung bei Entscheidungsprozessen innerhalb der Gewerkschaftsstrukturen erhoben werden. Die zweite Umfrage wurde über soziale Medien verbreitet, um junge Lehrkräfte in 51 Ländern zu erreichen. Zwei Runden gesponserter Kampagnen auf Facebook wurden vom CELSI-Team von Oktober bis November 2021 gestartet. Wichtig ist, dass die gesponserten Beiträge durch eine Illustration (siehe Beispiele für die Illustration im Anhang) unterstrichen wurden, um die Sichtbarkeit des Beitrags zu erhöhen, die Zielgruppe der jungen Lehrkräfte zu erreichen und sie zur Teilnahme an der Umfrage zu motivieren. Das EGBW-Sekretariat und die FES unterstützten die Facebook-Kampagne, indem sie sie über ihre Kanäle (hauptsächlich Facebook und Twitter) teilten und verbreiteten. Darüber hinaus kontaktierte das CELSI-Team verschiedene Facebook-Gemeinschaftsseiten von Lehrkräften und sonstigem Bildungspersonal in den Ländern, in denen EGBW-Mitglieder vertreten sind, und baten diese, die Umfrage unter ihren Mitgliedern und Followern zu verbreiten. Um in den betreffenden 51 Ländern möglichst viele Teilnehmende zu erreichen, war die zweite Umfrage in mehreren Sprachen (Englisch, Tschechisch, Französisch, Deutsch, Ungarisch, Slowakisch, Spanisch und Russisch) verfügbar.

Insgesamt haben 341 junge Bildungsfachkräfte aus 40 Ländern (Details zur Zusammensetzung siehe Tabelle A2 im Anhang) die Umfrage für junge Lehrkräfte beantwortet. Etwa ein Drittel der Befragten unterrichtet an einer Sekundar- und Primarstufe (32 % bzw. 28 %), während 14 % der Befragten eine Lehrtätigkeit an einer Universität oder Hochschule angaben. 10 % der Befragten sind Lehrkräfte in der frühkindlichen Bildung, 8 % gaben eine Lehrtätigkeit in der Erwachsenenbildung an und der Rest setzte sich aus Berufsbildung (5 %) und sonstigen Schulen wie Kunstschulen (2 %) zusammen. Die meisten Befragten gaben an, in Vollzeit beschäftigt zu sein (66 %), während rund 10 % Teilzeitbeschäftigte, Zeitarbeiter:innen oder Freiberufler:innen sind. Das Alter der Befragten liegt zwischen 20 und 35 Jahre, das Durchschnittsalter der Befragten liegt bei 30 Jahren. Bei der Anzahl der Arbeitsjahre im Lehrberuf gaben rund 33 % der Befragten an, seit 6-9 Jahren zu lehren, während 32 % seit 3-5 Jahren lehrten. Gleichzeitig erklärten 13 % der Befragten, dass sie seit weniger als 2 Jahren lehrten und 22 % der Befragten lehrten seit mehr als 10 Jahren. Auffällig ist, dass 271 der 341 Befragten angaben, keine Gewerkschaftsmitglieder zu sein, 93 dieser sind Mitglieder und 31 wussten nicht, ob sie Mitglied einer

²In einigen Ländern haben Vertreter von mehr als einer Gewerkschaft (EGBW-Mitgliedsorganisationen) die Umfrage abgeschlossen.

Gewerkschaft sind. Diese Stichprobe im Rahmen der freiwilligen Umfrage unter jungen Fachkräften sollte jedoch nicht repräsentativ für die Strukturen bestimmter Länder gesehen werden. Stattdessen sollte sie als neue Datenquelle angesehen werden, die einen Überblick über die verschiedenen Ausprägungen des Engagements in Gewerkschaften, über die Erwartungen an Gewerkschaften und der Einstellung gegenüber Gewerkschaften geben. Die Umfrageergebnisse sind eine Ergänzung zu den mittels qualitativer Forschungsmethoden erhobenen Angaben. Gleichzeitig bieten die Umfragedaten aufgrund ihres Umfangs und ihrer Neuheit wichtige Einblicke in das untersuchte Thema.

Ergänzend zu den Ergebnissen der Online-Umfragen führte das CELSI-Team *elf halbstrukturierte Interviews* (online über Zoom) mit Vertretern der EGBW-Mitgliedsorganisationen in Europa durch (siehe Tabelle A3). Ziel dieser Interviews war es, die Herausforderungen, denen junge Menschen im Arbeitsmarkt des Bildungsbereichs gegenüberstehen, besser zu verstehen, insbesondere im Hinblick auf die Aktivitäten von Bildungsgewerkschaften für junge Mitglieder, die Einbindung junger Menschen in Entscheidungsfindungsgremien innerhalb der Gewerkschaftsstrukturen und Möglichkeiten für zukünftige Aktivitäten, mit denen junge Menschen in die Gewerkschaftsarbeit eingebunden und eigene, integrative Strukturen in Bildungsgewerkschaften geschaffen werden, die den Bedürfnissen junger Mitglieder entgegenkommen. Die Interviews sollten Beispiele für gute Vorgehensweisen bei der Rekrutierung junger Fachkräfte im Bildungsbereich und bei deren Engagement in Gewerkschaftsaktivitäten und Entscheidungsprozessen aufdecken. Darüber hinaus wurden kurze Befragungen mit zwei Fragen über Faktoren, die junge Fachkräfte (i) entmutigen bzw. (ii) ermutigen, Mitglieder einer Bildungsgewerkschaft zu werden, an acht EGBW-Mitgliedsorganisationen (AL, BG, FR, PL, SL, TR, UA, UK)³ aus jenen Ländern geschickt, die im Rahmen der Interviews nicht abgedeckt wurden.

2 Junge Lehrkräfte und Gewerkschaften: Hintergrundinformationen

Aktuelle Forschungsergebnisse zeigen, dass sich junge Menschen weniger in Gewerkschaften organisieren und weniger in Gewerkschaftsaktivitäten engagiert sind als frühere Generationen, da Gewerkschaften nach wie vor als archaische und bürokratische Strukturen wahrgenommen werden, die die Rechte junger Mitglieder in der postindustriellen Wirtschaft nicht vertreten können.⁴ Infolgedessen könnten Bildungsgewerkschaften es schwer haben, junge Menschen in Arbeitsrechtsbewegungen zu engagieren und sie zu aktiver Teilnahme an Gewerkschaftsaktivitäten und Entscheidungsprozessen zu motivieren.

Neben der negativen Wahrnehmung von Gewerkschaften gibt es viele Gründe, warum junge Menschen sich so wenig in organisierten Verbänden engagieren. Eine britische Umfrage⁵ unter nicht in Gewerkschaften organisierten jungen Lehrkräften zeigte, dass jüngere Kohorten aufgrund fehlender Gewerkschaften am Arbeitsplatz, der fehlenden Notwendigkeit für solche Gewerkschaften, mangelnden Informationen über Gewerkschaftsaktivitäten und die Rolle der Gewerkschaften in Arbeitsbeziehungen

³Eine Liste der Länderabkürzungen finden Sie in Tabelle A4 im Anhang.

⁴Tailby, S. and Pollert, A. (2011); Dandalt, E., Gasman, M. und Goma, G., (2020).

⁵Tailby, S. und Pollert, A. (2011).

sowie aufgrund fehlender Kontaktaufnahme durch die Gewerkschaften oder deren Vertreter dazu neigen, keiner Gewerkschaft beizutreten. Auch die Verantwortung bei der Arbeit und die Arbeitsbelastung, die sich durch die wandelnden Anforderungen in den Bildungssystemen erhöht hat, könnte junge Lehrkräfte davon abhalten, sich Arbeitsrechtsbewegungen anzuschließen und in Gewerkschaften aktiv zu sein⁶.

Zudem lassen sich generationenübergreifende Unterschiede hinsichtlich der als wichtig wahrgenommenen Themen zwischen jüngeren und älteren Kohorten junger Lehrkräfte feststellen, was auch eine entscheidende Rolle bei der geringeren Beteiligung junger Menschen in Bildungsgewerkschaften spielen könnte. Junge Fachkräfte im Bildungsbereich interessieren sich derzeit für eine Vielzahl neuer Themen, darunter soziale Gerechtigkeit, Klimawandel und Diversität am Arbeitsplatz, während sich die Gewerkschaften auf traditionellen Branchenthemen (Bezahlung, Klassengröße usw.) fokussieren und daher gegebenenfalls nicht in der Lage sind, diese sich verschiebenden Interessen junger Menschen entsprechend in ihre Agenden aufzunehmen⁷. Obwohl die Bildungsgewerkschaften eine wichtige Rolle bei der Gestaltung der politischen Diskussionen zu den beruflichen Bedürfnissen von Lehrkräften spielen, deutet vieles darauf hin, dass die Bildungsgewerkschaften im sozialen Dialog weiterhin eher auf traditionelle Branchenthemen setzen als auf die beruflichen Themen, die den Lehrkräften Sorge bereiten⁸. Die Arbeitsbedingungen sind zwar in allen Generationen ein wichtiges Thema, dennoch könnte diese alleinige Fokussierung auf Branchenthemen ein Grund sein, der junge Lehrkräfte vom Beitritt in eine Gewerkschaft abhält⁹.

Junge Fachkräfte (nicht nur im Bildungsbereich) neigen dagegen eher dazu, einer Gewerkschaft beizutreten, wenn diese proaktiv auf sie zugeht und junge Mitglieder aktiv in die Gewinnung neuer Mitglieder einbindet. Wenn die Gewerkschaft zudem autonome Initiativen und soziale Bewegungen junger Arbeitnehmer:innen (einschließlich universitärer Bemühungen) aktiv unterstützt, wenden sich diese wahrscheinlicher an ihre Gewerkschaftsvertretung¹⁰.

In diesem Zusammenhang scheinen Führungs- und Ausbildungsprogramme eine entscheidende Rolle bei der erfolgreichen Einbindung junger Arbeitskräfte in die Gewerkschaft zu spielen¹¹. Lehrkräfte müssen jedoch das Gefühl haben, dass berufliche Weiterbildungsprogramme ihren aktuellen Bedürfnissen entsprechen und sie müssen ein Mitspracherecht bei den Inhalten der Weiterbildung haben¹². Die berufliche Weiterbildung scheint für junge Gewerkschaftsmitglieder aufgrund ihrer wahrgenommenen Unfähigkeit, den Bedürfnissen der Lernenden und der Schulgemeinschaft zu entsprechen, von sehr großer Bedeutung zu sein. Wie von Stevenson et al. (2018) postuliert, ist die Unterstützung von Bildungsgewerkschaften besonders für Berufseinsteiger:innen wichtig, die aufgrund fehlender Unterstützung eher dazu neigen, den Lehrberuf aufzugeben. Demnach scheinen sie besonders gefährdet

⁶Dandalt, E., Gasman, M. und Goma, G., (2020).

⁷ Ibid.

⁸ Stevenson, H., Milner, A. L., und Winchip, E. (2018).

⁹Dandalt, E., Gasman, M. und Goma, G., (2020).

¹⁰ Stevenson, H., Milner, A. L., und Winchip, E. (2018).

¹¹Tapia, M. und Turner, L. (2018).

¹² Stevenson, H., Milner, A. L. und Winchip, E. (2018).

zu sein und es fehlt ihnen aufgrund der sich ändernden Bedingungen in den Schulsystemen und der Anforderungen des Arbeitsmarktes an Unterstützung¹³.

Auch wenn aktuelle Untersuchungen zum Engagement junger Lehrkräfte Erkenntnisse über jene Faktoren liefern, die junge Lehrkräfte davon abhalten bzw. dazu ermutigen, einer Gewerkschaft beizutreten, fehlt es an Beweisen zu jenen Faktoren, die für die geringe Beteiligung junger Menschen an den Strukturen der Bildungsgewerkschaften verantwortlich sind. Gleichzeitig sollten weitere Untersuchungen über die Gewerkschaftsaktivitäten für junge Menschen im europäischen Kontext durchgeführt werden. Daher konzentrieren sich die folgenden Abschnitte auf die empirischen Erkenntnisse aus Umfragen und Interviews darauf, welche Aspekte bei der Beteiligung junger Lehrkräfte in EGBW-Mitgliedsorganisationen eine Rolle spielen.

Es ist wichtig zu betonen, dass die COVID-19-Pandemie die Probleme in der Lehrtätigkeit noch verstärkt und die Arbeitsbedingungen in den Schulen erheblich verändert hat. Laut einer OECD-Studie aus dem Jahr 2021 mussten Lehrkräfte aufgrund der Pandemie und insbesondere aufgrund der Schulschließungen und des Online-Unterrichts ihr Engagement und ihre Bemühungen auf allen Bildungsebenen verstärken. So musste unter anderem mehr Zeit und Mühe für die Kommunikation mit Lernenden und Familien aufgewendet werden und es wurde zusätzliche Unterstützung beim Distanzlernen angeboten. Die Studie zeigte auch, dass sich nur etwas mehr als die Hälfte der Lehrkräfte in den OECD-Ländern im Umgang mit Informations- und Kommunikationstechnologien vorbereitet fühlt¹⁴. All diese Ergebnisse verdeutlichen, dass Lehrkräfte und anderes Bildungspersonal in ihrem Berufsleben unterstützt und ihre Arbeitsbedingungen verbessert werden müssen, damit sie auf die aktuellen Bedürfnisse von Lernenden und deren Familien während der Pandemie eingehen können. Die Studie zeigte auch die sich ändernden Bedingungen für Lehrkräfte und räumt ein, dass die Probleme, denen Lehrkräfte derzeit gegenüberstehen, mit der Gesundheits- und Wirtschaftskrise zusammenhängen.

¹³ Stevenson, H., Milner, A. L. und Winchip, E. (2018).

¹⁴ OECD, 2021.

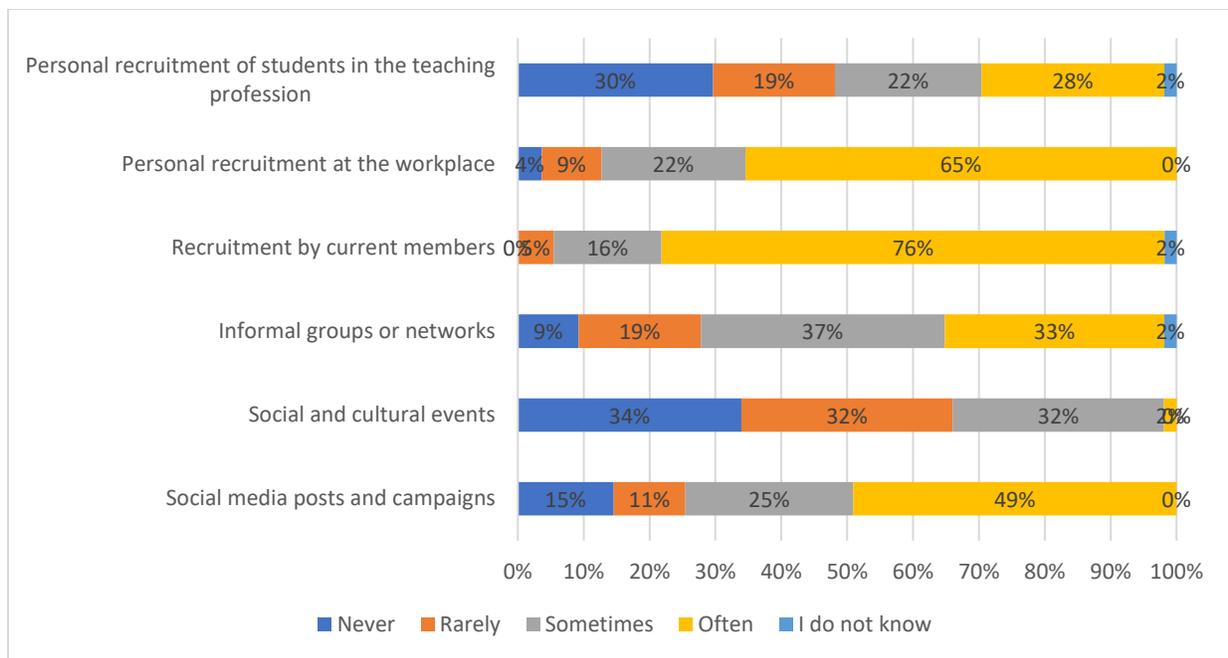
3 Perspektive der EGBW-Mitglieder

In diesem Kapitel werden die Ergebnisse zum Engagement junger Fachkräfte in EGBW-Mitgliedsorganisationen laut den Ergebnissen der unter den EGBW-Mitgliedern durchgeführten Umfragen und die Ergebnisse der halbstrukturierten Interviews mit Vertretern von elf EGBW-Mitgliedsorganisationen und der kurzen Befragungen von acht weiteren Mitgliedsorganisationen vorgestellt. Das Kapitel gibt Einblicke in die Erfahrungen der Gewerkschaften mit Rekrutierungsmethoden, die darauf ausgelegt sind, junge Lehrkräfte und anderes Bildungspersonal zu einer Gewerkschaftsmitgliedschaft zu motivieren, und beleuchtet die Vorteile einer Mitgliedschaft, Gewerkschaftsaktivitäten und die Prioritäten im Hinblick auf junge Mitglieder. Zudem enthält dieses Kapitel praktische Beispiele der einzelnen Gewerkschaften (basierend auf den qualitativen Befragungen) und spannende Erlebnisse, die eine Inspirationsquelle für Leser:innen dieser Arbeit darstellen können.

3.1 Rekrutierungsmethoden für das Engagement junger Fachkräfte in Bildungsgewerkschaften

Abbildung 1 zeigt, dass die meisten befragten EGBW-Mitgliedsorganisationen die persönliche Rekrutierung am Arbeitsplatz nutzen und diese Rekrutierung von bestehenden Mitgliedern durchgeführt wird (76 % bzw. 65 %), während fast die Hälfte angab, oft Beiträge und Kampagnen in sozialen Medien für die Rekrutierung junger Lehrkräfte zu nutzen. Soziale und kulturelle Veranstaltungen sind die am wenigsten genutzte Rekrutierungsmethode: Nur 2 % der Befragten gaben an, diese häufig zu nutzen. Ein Drittel gab an, sie manchmal zu nutzen, während 65 % der Befragten sie überhaupt nicht oder nur selten verwenden. Die persönliche Rekrutierung von Lehramtsstudierenden wird von gut einem Drittel der befragte Organisationen durchgeführt, während etwa die Hälfte sie überhaupt nicht oder nur selten nutzt.

Abbildung 1: Rekrutierungsmethoden der Gewerkschaften nach Häufigkeit (%)



Quelle: EGBW-Mitgliederumfrage, N=55

Frage: Wie oft nutzt Ihre Organisation die folgenden Aktivitäten, um potenzielle neue Mitglieder unter 35 Jahren zu rekrutieren?

Regionale Treffen für junge Mitglieder und Nichtmitglieder in der Slowakei

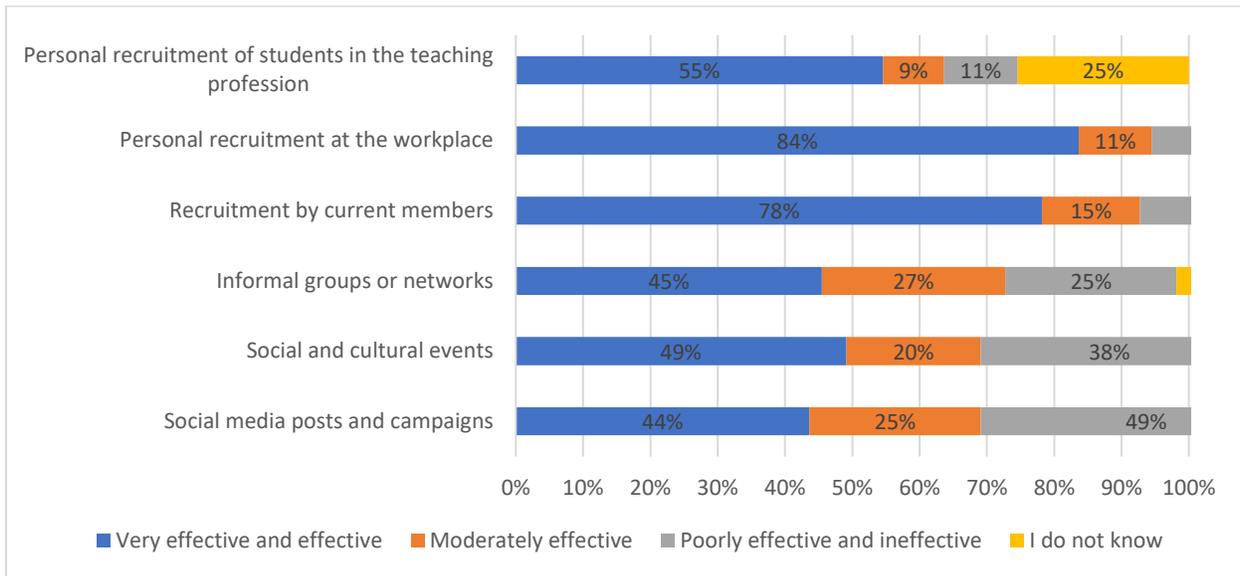
Die slowakische Gewerkschaft der Arbeitnehmer:innen im Bildungs- und Wissenschaftsbereich (OZPŠaV)¹⁵ organisiert regelmäßig regionale Treffen, zu denen sowohl junge Mitglieder als auch Nichtmitglieder eingeladen werden. An diesen Treffen nehmen nicht nur lokale Führungskräfte, sondern auch Führungskräfte der Hauptorganisation und des Jugendausschusses teil. Die Treffen dienen dazu, Informationen über die Bildungsgewerkschaft, Mitgliedschaften, Aktivitäten und Vorteile für junge Lehrkräfte bereitzustellen. Dabei sollen auch Vorurteile gegen Gewerkschaften als „alte bürokratische Strukturen“, die mit dem Staatsapparat oder politischen Parteien verbunden sind, ausgeräumt werden. Durch die Anwesenheit von Mitgliedern des Jugendausschusses soll gezeigt werden, dass junge Mitglieder willkommen sind und ermutigt werden, in der Gewerkschaft aktiv zu sein. Bei diesen Treffen erhalten junge Lehrkräfte Broschüren sowie ein Bewerbungsformular.

Laut der EGBW-Mitgliederumfrage nehmen die Vertreter der Bildungsgewerkschaften die Effektivität der verschiedenen Einstellungsverfahren deutlich wahr. Die wirksamsten Methoden für die erfolgreiche Rekrutierung junger Lehrkräfte scheint die Rekrutierung durch bestehende Mitglieder (d. h. durch Fachkräfte, die bereits in der Gewerkschaft sind) (92 % der Befragten) zu sein, gefolgt von der

¹⁵INT2

persönlichen Rekrutierung am Arbeitsplatz (87 %) und informellen Gruppen und Netzwerken (70 %). Beiträge in sozialen Medien und Facebook-Kampagnen wurden von 44 % der Befragten als sehr effektives Rekrutierungswerkzeug wahrgenommen, während fast die Hälfte der EGBW-Mitglieder, die an der Umfrage teilnahmen, diese Methode als nicht effektiv oder als nur wenig effektiv wahrgenommen hat.

Abbildung 2: Rekrutierungsmethoden der Gewerkschaften nach Häufigkeit (%)

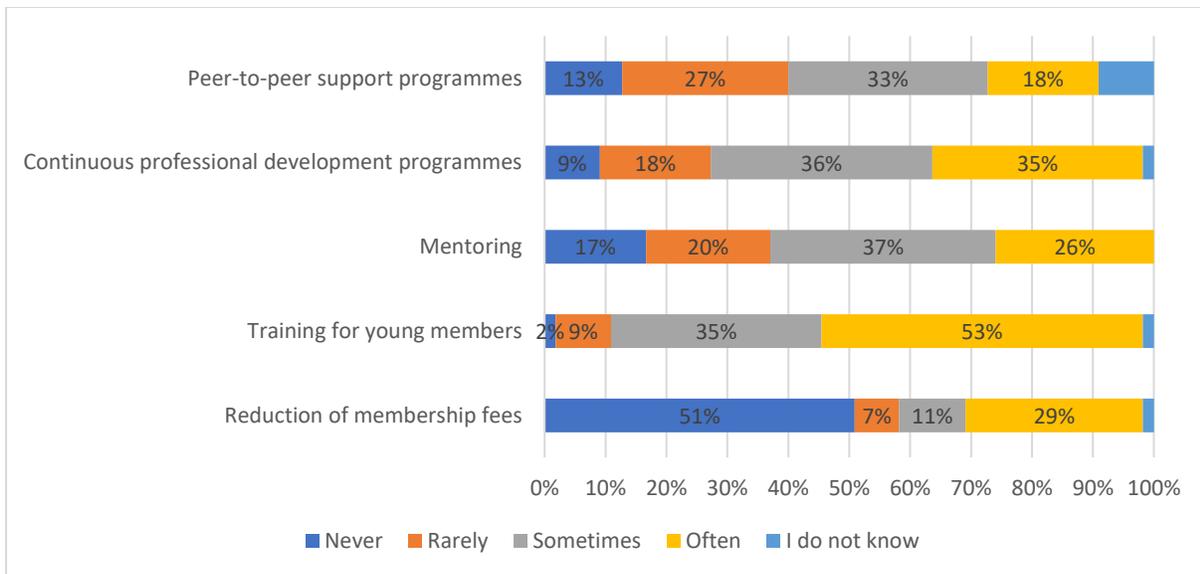


Quelle: EGBW-Mitgliederumfrage, N=55

Frage: Bitte bewerten Sie die Effektivität der verschiedenen Strategien bei der Rekrutierung junger Mitglieder unter 35 Jahren.

Bildungsgewerkschaften können jungen Fachkräften für ihre Mitgliedschaft verschiedene Vorteile bieten, wie etwa Schulungen, Mentoringprogramme oder reduzierte Mitgliedsbeiträge. Die EGBW-Mitgliederumfrage zeigte, dass Gewerkschaften am häufigsten berufliche Weiterbildungsprogramme, Schulungen und Mentoring-Programme als Mitgliedschaftsvorteile für junge Fachkräfte nutzen (Abbildung 3). Die Ermäßigung von Mitgliedsbeiträgen wird für die Rekrutierung junger Mitglieder kaum genutzt.

Abbildung 3: Vorteile der Gewerkschaften bei der Rekrutierung junger Fachkräfte nach Häufigkeit (%)

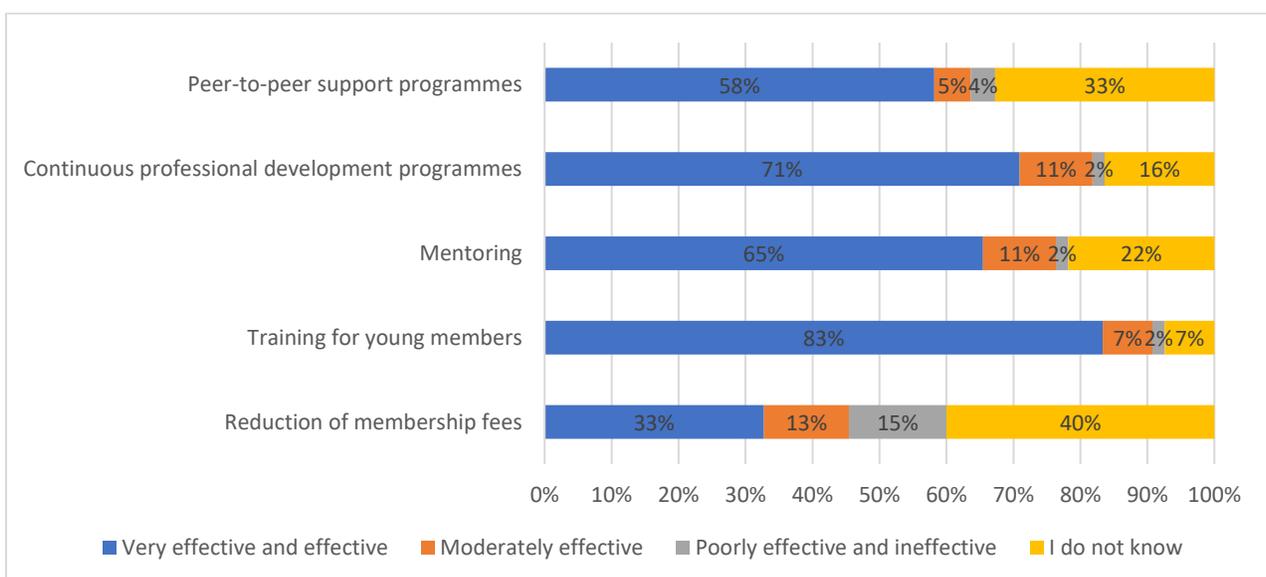


Quelle: Mitgliederumfrage, N=55

Frage: Wie oft bietet Ihre Organisation die folgenden Vorteile bei der Rekrutierung junger Mitglieder unter 35 Jahren an?

Bei der EGBW-Mitgliederumfrage wurden die Teilnehmenden auch zur wahrgenommenen Effektivität der bei der Rekrutierung angebotenen Vorteile befragt (Abbildung 4). Die Umfrage ergab, dass Ausbildungs- und Mentoringprogramme als die effektivsten Rekrutierungsvorteile angesehen wurden, die für junge Fachkräfte attraktiv waren. Gesenkte Mitgliedsbeiträge (von einigen Organisationen angeboten) werden als der am wenigsten effektive Vorteil der Rekrutierung gesehen, wobei jedoch 40 % der Befragten angaben, nichts über die Effektivität dieses Vorteils zu wissen.

Abbildung 4: Vorteile der Gewerkschaften bei der Rekrutierung junger Fachkräfte nach Effektivität (%)



Quelle: EGBW-Mitgliederumfrage, N=55

Frage: Bitte bewerten Sie die Effektivität der folgenden Strategien bei der Rekrutierung junger Mitglieder unter 35 Jahren

Auch die im Rahmen der Interviews befragten Personen gaben an, dass die Rekrutierung neuer Mitglieder durch bestehende Mitglieder die am häufigsten verwendete Rekrutierungsmethode war¹⁶. Mehrere Befragte gaben an, dass lokale Führungskräfte und aktive Gewerkschaftsmitglieder bei der Rekrutierung junger Mitglieder durch Einzelgespräche besonders erfolgreich seien¹⁷.

Die meisten Befragten¹⁸ gaben an, dass sie lokale und regionale Niederlassungen der Bildungsgewerkschaften bei der Rekrutierung junger Fachkräfte unterstützen. Leitlinien sind in der Regel unverbindlich und es liegt im Ermessen der lokalen Führungskräfte, welche Methoden für die Gewinnung junger Fachkräfte verwendet werden. Aktive lokale Führungskräfte verfügen über aktuelle Informationen zu neuen Mitarbeitenden und in der Regel entscheidet der lokale Schulausschuss über die beste Möglichkeit, wie potenzielle Gewerkschaftsmitglieder am besten angesprochen werden können.

Einige der Befragten gaben an, dass sie Absolvent:innen rekrutieren, bevor diese in den Lehrberuf eintreten. Ein neu eingeführter Vorteil der estnischen Gewerkschaft für Bildungspersonal (EPU)¹⁹ ist zum Beispiel, dass alle derzeit nicht eingestellten studentischen Lehrkräfte kostenfrei Mitglied der Gewerkschaft werden können. In ähnlicher Weise bietet das niederländische Algemene Onderwijsbond (AOB) studentischen Lehrkräften während der letzten beiden Studienjahre eine kostenlose Mitgliedschaft sowie einen reduzierten Mitgliedschaftsbeitrag für die ersten Jahre ihrer Berufslaufbahn an.²⁰ Auch die deutsche Gewerkschaft Erziehung und Wissen (GEW) vertritt sowohl Studierende als auch Lehrkräfte, sodass die Gewerkschaft junge Menschen schon in einer frühen Phase ihrer Karriere bekannt wird²¹. Die Teacher' Union of Ireland (TUI) richtet sich ebenfalls an studentische Lehrkräfte, die kurz vor Abschluss ihrer Ausbildung (an Hochschulen) stehen und informiert sie über Gewerkschaften und Rechte von Arbeitnehmer:innen. Darüber hinaus hat die Gewerkschaft ein reguläres Gremium, das Lehrkonzil, ins Leben gerufen, in dem sich Studierende anmelden können, um ihre ersten Arbeitsverträge prüfen zu lassen.

Einige Gewerkschaften nehmen durch Kooperationen mit Universitäten oder Studierendenorganisationen neue junge Mitglieder auf. Die Bildungsgewerkschaft Norwegen (Utdanningsforbundet) arbeitet eng mit einer Studierendenorganisation zusammen, um studentische Lehrkräfte aufzunehmen. Laut Angaben von Vertreter:innen beider Organisationen ist die Zusammenarbeit mit Studierendenorganisationen die effektivste Methode zur Rekrutierung neuer Mitglieder, da rund 50 % der neuen Mitglieder zuvor Mitglieder der Studierendenorganisationen waren.²²

¹⁶ INT1, INT2, INT4, INT7.

¹⁷ INT1, INT2, INT9, INT10, INT11.

¹⁸ INT1, INT2, INT3, INT6, INT7.

¹⁹ INT7.

²⁰ INT11.

²¹ INT10.

²² INT3.

Einige EGBW-Mitgliedsorganisationen laden sowohl Mitglieder als auch Nichtmitglieder aktiv zu persönlichen Treffen und Online-Sitzungen ein. Die litauische Lehrer-, Bildungs- und Wissenschaftsgewerkschaft (LESTU) organisiert beispielsweise Online-Fragerunden (per Live-Stream übertragen und auf sozialen Medien beworben), für die Einladungen an alle Schulen gesendet werden. Sowohl Mitglieder als auch Nichtmitglieder werden eingeladen, Fragen über Slido zu stellen.²³ Die Gewerkschaft für Bildungs- und Wissenschaftsangestellte in Russland (ESEUR) lädt auch Nichtmitglieder, die junge lokale Führungskräfte sind, zu ihren Aktivitäten ein und konnte so zusätzliche Lehrkräfte aufnehmen.²⁴

3.2 Faktoren, die die Motivation zum Beitritt in eine Gewerkschaft bremsen bzw. stärken

Basierend auf den halbstrukturierten Interviews und den Kurzbefragungen unter den Mitgliedsorganisationen wurden **Faktoren ermittelt, die junge Fachkräfte davon abhalten bzw. dazu motivieren, Mitglieder einer Bildungsgewerkschaft zu werden (Tabelle 1 und Tabelle 2)**. Einige Gewerkschaftsvertreter gaben an, dass es Generationenunterschiede unter den Lehrkräften gebe, was bedeute, dass junge Lehrkräfte weniger wahrscheinlich einer Gewerkschaft beitreten als ältere und im Allgemeinen weniger politisch aktiv sind²⁵. Andererseits trifft der Eindruck, dass junge Menschen in Arbeitsrechtsbewegungen weniger aktiv sind, vielleicht nicht in allen Ländern zu. Ein:e Vertreter:in der slowenischen Gewerkschaft argumentiert: „Die wichtigste Erkenntnis der Forschung²⁶ ist, dass die Kluft zwischen den Generationen nur illusorisch ist – die Position junger Menschen und ihre Wahrnehmung der Gewerkschaft wird in erster Linie durch die Unsicherheit ihrer Arbeitsplätze bestimmt.“²⁷ In dieser Hinsicht gaben einige Befragte an, dass aufgrund allgemeinerer struktureller Probleme weniger junge Menschen in Gewerkschaften aktiv seien. Das ist unter anderem darauf zurückzuführen, (1) dass aufgrund systematischer Probleme weniger junge Menschen den Lehrberuf ergreifen, zum Beispiel aufgrund niedriger Gehälter und fehlenden Vollzeitstellen im Bildungsbereich für Berufseinsteiger:innen²⁸; (2) dass die allgemeine Arbeitswelt junge Menschen nicht dazu motiviert, sich in Gewerkschaften zu engagieren²⁹, oder (3) dass es aufgrund sich ändernder sozialer und politischer Gegebenheiten zu einer Konkurrenz zwischen Gewerkschaften und anderen Organisationen wie NGOs oder Berufsverbänden kommt.³⁰

Unsere Untersuchungen haben auch gezeigt, dass das Image von Gewerkschaften als *veraltete* Institutionen insbesondere in den postkommunistischen Ländern weiter vorherrscht und auch die

²³ INT6.

²⁴ INT9.

²⁵ FR, PT.

²⁶Der Befragte verwies auf die von der slowenischen Gewerkschaft durchgeführte Forschungsstudie über junge Fachkräfte in den Bereichen Bildung und Prekarität am Arbeitsplatz. Weitere Informationen finden Sie unter:

<https://www.cedra.si/en/research-paper-n-2>

²⁷E-Mail-Kommunikation [24. Januar 2022].

²⁸ PT.

²⁹ UK.

³⁰ INT10.

Verknüpfung von Gewerkschaften mit politischen Parteien oder dem Staatsapparat noch vorhanden ist. Probleme mit dem Ruf stehen im Zusammenhang mit anderen Problemen, insbesondere einem Mangel an Informationen über Gewerkschaftsaktivitäten und die Rolle der Gewerkschaften sowie dem Eindruck, dass Gewerkschaften in der Politik keinen Einfluss haben. Dieses Problem besteht in verschiedenen Ländern der Befragten und nicht nur in Ländern mit kommunistischer Vergangenheit.

Ein weiterer entscheidender Faktor, der sich negativ auf die Bereitschaft junger Menschen, einer Gewerkschaft beizutreten, auswirkt, ist, dass Gewerkschaften nicht proaktiv auf neue Mitglieder und junge Fachkräfte zugehen. In dieser Hinsicht nutzen manche EGBW-Mitgliedsorganisationen innovative Rekrutierungsstrategien wie Social-Media-Kanäle nur unzureichend aus.

Tabelle 1: Faktoren, die junge Fachkräfte davon abhalten, Bildungsgewerkschaften beizutreten

Faktoren	Beispiele
<p>Mangel an Informationen über die Rolle und Aktivitäten von Gewerkschaften (AL, DE, PL, SK)</p>	<p><i>„Wenn Junge Menschen Infos darüber erhalten, wie eine Gewerkschaft funktioniert und was sie für sie tun kann, sind sie oft überrascht. Sie hatten das Bild im Kopf, dass eine Gewerkschaft eine alte kommunistische Organisation sei, und sind nun überrascht, dass es sich dabei um eine moderne Institution handelt.“ (OzPŠaV, Slowakei)</i></p> <p><i>„Sie sehen Gewerkschaften nicht als Organisation, die ihnen helfen kann (mangelndes Wissen über Gewerkschaften im Allgemeinen, mangelndes Wissen über Bildungs- und Arbeitsrecht)“. (ZNP, Polen)</i></p> <p><i>„[Es ist wichtig], ihnen [den neuen Mitgliedern] bei der Entscheidung zu helfen, wo sie aktiv sein können, wenn sie das wollen, aber nicht wissen, in welchem Bereich.“ (AOB, NL)</i></p> <p><i>„Was die Menschen davon abhalten kann, einer Studierendenorganisation beizutreten, ist die Tatsache, dass sie unpolitisch sind – Studierende haben politische Überzeugungen, die jenen verschiedener Organisationen entsprechen, und möchten den jeweiligen Organisationen beitreten.“ (UEN, Norwegen)</i></p>
<p>Wenig innovative Rekrutierungsstrategien einschließlich schlechter Nutzung von Social-Media-Kanälen (AL, DE)</p>	<p><i>„In unserer Gewerkschaft müssen wir innovative Rekrutierungsstrategien entwickeln, die der gesellschaftlichen Entwicklung entsprechen. Das hängt aber direkt mit den finanziellen Mitteln zusammen, und die Gewerkschaft kann dies durch die beschränkten Möglichkeiten nicht immer leisten.“ (SPASH, Albanien)</i></p>

<p>Schlechte Reputation der Gewerkschaften (AL, NL, SK, UA)</p>	<p><i>„Es wurde auch argumentiert, dass jüngere Arbeitnehmer:innen manchmal das Gefühl haben, die Gewerkschaft vertrete nur die Interessen älterer Arbeitnehmer:innen, während sie selbst – aufgrund der Art ihrer Beschäftigung und ihrer Position in der Institution – mehr Aufgaben und Verantwortungen übernehmen müssen, als notwendig, gefordert oder erwartet wäre.“ (ESTUS, Slowenien)</i></p> <p><i>„Das Image der Gewerkschaft als sowjetische, veraltete Organisation.“ (TUESWU, Ukraine)</i></p>
<p>Gewerkschaften gehen nicht aktiv auf junge Menschen zu (SL, NL)</p>	<p><i>„Gewerkschaftsvertreter:innen gehen oft nicht auf neue Mitarbeitende zu oder stellen ihnen die Gewerkschaft vor, da junge Menschen oft nur befristet beschäftigt sind (unsichere Arbeitsverhältnisse).“ (ESTUS, Slowenien)</i></p> <p><i>„Viele sagen, dass sie nie gefragt wurden, ob sie einer Gewerkschaft beitreten möchten.“ (AOB, Niederlande)</i></p>
<p>Allgemeine gesellschaftliche Entwicklungen</p>	<p><i>„Im Großen und Ganzen fördert die neoliberale Umgebung im Vereinigten Königreich das Engagement in Gewerkschaften nicht, und die jungen Menschen sind viel weniger vom gewerkschaftlichen Erbe geprägt. Das wirkt sich auch auf den Bildungsbereich aus (wenn auch weniger als in Berufen im Privatsektor).“ (NEU, Vereinigtes Königreich)</i></p> <p><i>„Die Affinität junger Menschen zu sozioökonomischen und politischen Entwicklungen ist da und nimmt vielleicht sogar zu. Die Gewerkschaften müssen hier auf die richtige Art und Weise ansetzen, und das gegenüber konkurrierenden Organisationen, die ebenfalls um junge Menschen als Mitglieder kämpfen (seien es Lobbyorganisationen, NGOs, Berufsverbände oder ähnliches).“ (GEW, Deutschland)</i></p>

Es wurden auch verschiedene Faktoren ermittelt, die junge Menschen dazu motivieren, Mitglieder von Gewerkschaften zu werden (Tabelle 2). Mehreren Befragten zufolge sind Programme zur Kompetenzentwicklung sowie Mentoringprogramme Anreize für Berufseinsteiger:innen. Um neue Mitglieder zu gewinnen, empfehlen einige Gewerkschaftsvertreter:innen, über die Errungenschaften bei Tarifverhandlungen zu informieren. Zudem scheint die Präsenz junger Mitglieder in der Gewerkschaft

andere Lehrkräfte dazu zu motivieren, selbst Mitglied zu werden, da Gleichaltrige als Vorbilder fungieren können, die potenziellen Mitgliedern die Informationen effektiver und attraktiver vermitteln und so den Ruf von Gewerkschaften als *veraltete* Institutionen aufbrechen können. Unterschiedliche Vorteile (wie Ermäßigungen für Sommercamps sowie die Organisation von Kultur- und Sportveranstaltungen) können junge Arbeitnehmer:innen ebenfalls zum Beitritt in eine Gewerkschaft motivieren – nicht aus finanzieller oder materieller Hinsicht, sondern im Hinblick auf neue Vernetzungsmöglichkeiten. In diesem Zusammenhang scheint auch das Zugehörigkeitsgefühl zu einer Gruppe mit denselben beruflichen Erfahrungen eine wichtige Rolle bei der Motivation, einer Gewerkschaft beizutreten, zu spielen. In Ländern mit begrenztem Zugang zum Rechtsbeistand kann auch die juristische Unterstützung oder Rechtsberatung ein wichtiger Aspekt sein, um neue Mitglieder zu gewinnen.

Tabelle 2: Faktoren, die junge Fachkräfte dazu ermutigen, Bildungsgewerkschaften beizutreten

Faktoren	Beispiele
<p>Programme für Weiterbildung, Laufbahnentwicklung und Mentoring (BG, DE, NL, SK)</p>	<p><i>„Die Möglichkeit einer ständigen Weiterbildung und beruflichen Weiterentwicklung motiviert nicht nur, Mitglied des SEB zu werden, sondern trägt auch dazu bei, die Personen im Beruf zu halten.“ (SEB, Bulgarien)</i></p> <p><i>„Wir haben Bildungsangebote nicht nur für Mitglieder, sondern auch für Nichtmitglieder.“ (LESTU, Litauen)</i></p>
<p>Darstellung der Ergebnisse von Tarifverhandlungen (BG, FR, UA, UK)</p>	<p><i>„Gewerkschaften im Bildungsbereich haben ihren Einsatz in kollektiven und individuellen Maßnahmen unter Beweis gestellt – das hat sich durch die Erlebnisse der Mitglieder (und der Öffentlichkeit) während der Spar- und COVID-Maßnahmen noch verstärkt.“ (NEU, Vereinigtes Königreich)</i></p> <p><i>„Wir halten die Öffentlichkeit über die Errungenschaften der Gewerkschaften beim Schutz der Rechte und Interessen junger Lehrkräfte auf dem Laufenden.“ (TUESWU, Ukraine)</i></p> <p><i>„Tarifverträge auf nationaler, regionaler oder institutioneller Ebene garantieren den Gewerkschaftsmitgliedern bessere Arbeitsbedingungen, höhere Gehaltsniveaus, einen besseren Schutz und bessere Arbeitsbedingungen.“ (SEB, Bulgarien)</i></p>

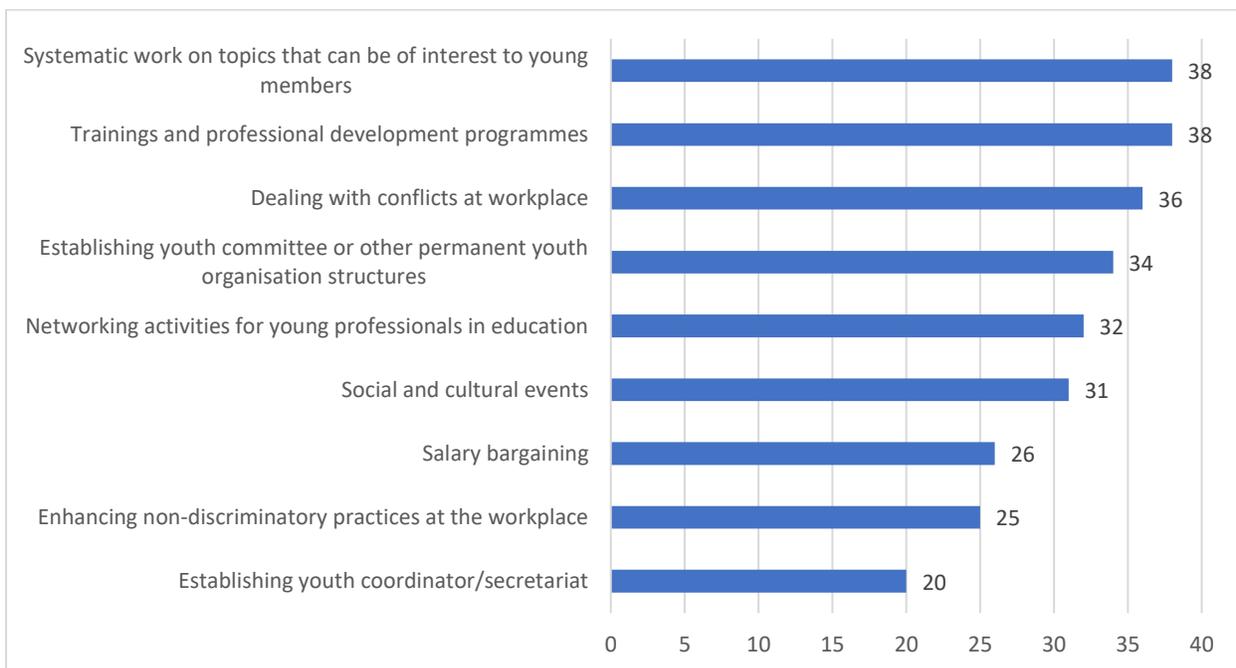
	<p>„Junge Menschen, die bereits seit mehreren Jahren unterrichten, interessieren sich zunehmend für nationale bildungspolitische Themen – es hat große Auswirkungen, wenn wir ihnen die Informationen und die Möglichkeit geben, sich stärker zu engagieren.“ (TUI, Irland)</p>
Junge Mitglieder als Vorbilder (AL, RU, SK)	<p>„Die jungen Lehrkräfte, die bereits Teil unserer Strukturen sind, sind Vorbilder für andere junge Lehrkräfte, die noch nicht Mitglied der Gewerkschaft sind. Wenn ihnen das Vorbild gefällt [...], werden sie selbst Mitglied“. (SPASH, Albanien)</p>
Besondere Vorteile für Mitglieder (AL, SK)	<p>„Exklusive Vereinbarungen nur für unsere Mitglieder (z. B. reduzierte Krankenhausgebühren usw.)“. (SPASH, Albanien)</p> <p>„Junge Menschen schätzen Kultur- und Sportveranstaltungen, da diese sonst [für Lehrkräfte] nicht organisiert werden.“ (OZPŠaV, Slowakei)</p>
Bereitstellung von juristischer Unterstützung und Rechtsberatung (AL, DE, ME, SK)	<p>„Die Rechtsverteidigung für alle Mitglieder ist ein Arbeitsplatzgarant für alle gewählten Vertreter:innen, sei es auf schulischer, regionaler oder nationaler Ebene.“ (SPASH, Albanien)</p>
Zugehörigkeitsgefühl (DE, SL)	<p>„Das Zugehörigkeitsgefühl und die Verbindung zu anderen Kollegen bei der Arbeit“ (ESTUS, Slowenien)</p>
Auszeichnungen (BG, RU)	<p>„Wir vergeben jährlich eine Auszeichnung für den/die Lehrer:in des Jahres. Grundschullehrer:in des Jahres. Außerdem gibt es einen besonderen Wettbewerb für [...] Berufseinsteiger:innen. Wir sind interessiert daran, ihre Ansichten zu erfahren.“ (ESEUR, Russland)</p> <p>„Im Wettbewerb 'Lehrer:in des Jahres' gibt es eine Kategorie für junge Lehrkräfte. Für Literaturlehrer:innen organisieren wir einen thematischen Wettbewerb namens 'Kreidefinger', für Geschichtelehrer:innen den 'Rodolyubie' (Patriotismus), außerdem einen nationalen Wettbewerb für außerschulische Aktivitäten, bei dem junge Lehrkräfte ihre Leistungen präsentieren.“ (SEB, Bulgarien)</p>

3.3 Gewerkschaftsaktivitäten und Prioritäten für junge Mitglieder

Die EGBW-Mitgliedsorganisationen bieten jungen Mitgliedern ein breites Spektrum an Aktivitäten. Wie in Abbildung 5 zu sehen, gaben die meisten Bildungsgewerkschaften (38 von 55) in der Umfrage an, systematisch für junge Mitglieder interessante Themen sowie Schulungen und Karriereprogramme anzubieten. Der Großteil (36 von 55) befasst sich auch mit Konflikten am Arbeitsplatz und veranstaltet Vernetzungsaktivitäten für junge Kohorten. 34 Befragte gaben an, Jugendausschüsse gegründet zu haben und auch soziale und kulturelle Veranstaltungen speziell für junge Mitglieder zu organisieren.

Zu den wichtigsten von Bildungsgewerkschaften durchgeführten Aktivitäten zählen vor allem Schulungen und berufliche Weiterentwicklungsprogramme sowie soziale Events, Sport- und Kulturveranstaltungen (Tabelle 2). Die befragten EGBW-Mitglieder hoben in der Umfrage Jugendausschüsse als wichtige Aktivität exklusiv für junge Mitglieder sowie Neuheiten in den Kommunikationskanälen und Plattformen, über die die Jugend erreicht wird, hervor.

Abbildung 5: Arten von Aktivitäten, die Gewerkschaften für junge Mitglieder organisieren



Quelle: EGBW-Mitgliederumfrage, N=55

Frage 10: Welche Art von Services und Aktivitäten bieten Sie Ihren jungen Mitgliedern? (mehrere Optionen möglich)

Tabelle 3: Kategorisierung der wichtigsten Aktivitäten, die Bildungsgewerkschaften für junge Mitglieder organisieren

Aktivitätskategorien	Häufigkeit	Beispiele
Aus- und Weiterbildungsprogramme (einschließlich Studienbesuche)	13	<p>„Aktivitäten wie Schulungen in praktischen pädagogischen Fähigkeiten (Kontakt mit Eltern, Unterrichtsleitung, schwierige Verhaltensweisen)“ (AOB, Niederlande).</p> <p>„LIZDA ERASMUS+-Projekt, Support-System für junge Lehrkräfte“.</p> <p>„Stiftung der Akademie für junge Gewerkschaftsmitglieder“ (LIZDA, Lettland)</p> <p>„Kurse für die Bewerbung auf Stellenausschreibungen für Lehrkräfte, Workshop für junge Mitglieder über Gewerkschaften“ (UEN, Norwegen)</p> <p>„Fragen zu Dienstleistungs- und Gehaltsrecht beim Berufseinstieg.“ (GÖD, Österreich)</p>
Soziale Events, Sport- und Kulturveranstaltungen und Vernetzung	9	<p>„Wir haben die organisatorischen und finanziellen Möglichkeiten für junge Mitglieder geschaffen, Aktivitäten nach ihren Bedürfnissen zu organisieren.“ (ZNP, Polen)</p> <p>„Nationale Großveranstaltungen speziell für junge Mitglieder sowie Schaffung eines sicheren Diskussionsraums.“ (NASUWT, Vereinigtes Königreich)</p> <p>„Formelle und informelle Veranstaltungen von kleinen, lokalen Treffen bis zu nationalen Konferenzen“ (NEU, Vereinigtes Königreich)</p>
Jugendausschuss	7	<p>„Mitgliedschaft im Club der Junglehrer:innen im Syndikat bulgarischer Lehrer:innen (SBU).“ (SEB, Bulgarien)</p> <p>„Jungmitgliedervertretung in unserer Organisation.“ (OAJ, Finnland)</p> <p>„Ausschuss für Berufseinsteiger:innen“ (TUI, Irland)</p>
Nutzung neuartiger Kommunikationskanäle mit jungen Mitgliedern	5	<p>„Wir teilen Informationen über soziale Netzwerke, mobile Netzwerke (Facebook, WhatsApp, Viber, Messenger). Diese Kommunikationskanäle werden auch genutzt, um uns oder andere Mitglieder zu kontaktieren.“ (TUWPSEC, Kroatien)</p> <p>„Mithilfe von Beiträgen und Kampagnen in sozialen Medien sprechen wir junge Menschen an“ (EGITIM-SEN, Türkei)</p> <p>„Facebook-Gruppe für junge Mitglieder“ (OAJ, Finnland)</p>
Regelmäßige Umfrage	2	„Fridays for Future“ (GEW, Deutschland)
Wettbewerb	2	„Für Abschlussarbeiten im Zusammenhang mit LIZDA und Bildungsthemen wird ein jährlicher Wettbewerb veranstaltet“ (LIZDA, Lettland), „Nationaler Wettbewerb für den/die Lehrer:in des Jahres“. (SEB, Bulgarien)
Einbindung in Entscheidungsgremien	2	„Einbindung in die Entwicklung von Strategien und Aktionsplänen.“ und „Vertretung in den Entscheidungsgremien auf lokaler Ebene.“ (FENPROF, Portugal)
Rekrutierung bei Lehramtsstudierenden	1	„Wir erklären unsere Gewerkschaftserrungenschaften jungen Menschen in unseren Schulungs- und Organisationsaktivitäten für junge Mitglieder.“ (EGITIM-SEN, Türkei)
Informationsveranstaltungen	1	„Informationsveranstaltungen über Arbeitnehmer:innenrechte“ (UIL-Scuola, Italien)
Umgang mit Prekarität am Arbeitsplatz	1	„Schutz von Personen mit kurzfristigen Verträgen.“ (TUS, Serbien)

Internationale Zusammenarbeit	1	„Einbeziehung junger Menschen in internationale Projektaktivitäten und Kooperationen.“ (LESTU, Litauen)
--------------------------------------	---	---

Quelle: EGBW-Mitgliederumfrage, N=55

Frage 13: Nennen Sie bitte aus Sicht Ihrer Organisation die drei wichtigsten Aktivitäten, die Ihre Organisation für junge Menschen in Gewerkschaften durchführt.

Im Rahmen der Forschungsstudie sollten auch die Prioritäten analysiert und verglichen werden, die sowohl EGBW-Mitgliedsorganisationen als auch die Lehrkräfte und weiteren Beschäftigten im Bildungsbereich nannten. Die Bildungsgewerkschaften gaben in der Umfrage mehrere Prioritäten an, sowohl hinsichtlich traditioneller Branchenthemen als auch hinsichtlich Arbeitsbedingungen und den Bedürfnissen im Lehrberuf. Zu den wichtigsten Prioritäten gehörten Aus- und Weiterbildungsprogramme für berufliche Bedürfnisse (22 von 55 Befragten) sowie andere Fähigkeiten wie Führungskompetenz und Kommunikation (Tabelle 3). Ein Fünftel der Befragten gab auch die Prekarität von Arbeitsverträgen und Gehaltsverhandlungen an. So betonte beispielsweise der portugiesische Gewerkschaftsvertreter der Federação Nacional da Educação (FNE)³¹ in seinem Interview, dass junge Lehrkräfte oft nur einen einjährigen Teilzeitvertrag erhielten, mit dem Wohn- und Pendelkosten nicht gedeckt werden können.

Tabelle 4: Prioritäten von Bildungsgewerkschaften in Bezug auf junge Mitglieder

Kategorien der Prioritäten:	Häufigkeit	Beispiele
Aus- und Weiterbildung (einschließlich Peer-to-Peer-Unterstützung und -Lernen)	22	<p>„Aufbau der 'Young Trade Union Leadership School', eines komplexen Programmes für junge Mitglieder.“ (AITUCEW, Aserbaidschan)</p> <p>„Vorbereitung junger Mitglieder auf die Rolle als Führungskraft in der Gewerkschaft.“ (ZNP, Polen)</p> <p>„Durchführung von Schulungen und Unterstützungsprogrammen unter Kolleg:innen.“ (TUESWU, Ukraine)</p> <p>„Teilnahme an nationalen und internationalen Austauschprogrammen und Gewerkschaftsforen.“ (Bulgarien, SEB)</p>
Gehaltsbedingungen und Gehaltsverhandlungen (einschließlich Renten)	10	„Seit 2011 gelten in Irland (in Bezug auf Renten) diskriminierenden Bedingungen für junge Lehrkräfte.“ (TUI, Irland)
Umgang mit prekären Verträgen und Verbesserung der Arbeitsplatzsicherheit	11	<p>„Junge Arbeitskräfte haben größtenteils prekäre Arbeitsverträge und es ist ein zentraler Bestandteil unserer Arbeit, diese Verträge anzufechten.“ (IFUT, Irland)</p> <p>„Wir vereinen Arbeitskräfte mit prekären Situationen, um für unbefristete Arbeitsverträge und gegen Gelegenheitsarbeit zu kämpfen sowie ihre prekäre Arbeitssituation in der Gehaltsentwicklung zu berücksichtigen.“ (UIL-Scuola, Italien)</p>
Intensivere Rekrutierung junger Mitglieder	8	„Die Rekrutierung junger Lehrkräfte und Lehramtsstudierender soll strategisch geplant werden.“ (EPEU, Estland)
Einbindung junger Mitglieder in Entscheidungsgremien	7	„Die Repräsentation junger Mitglieder in den Entscheidungsprozessen unserer Organisation muss gesteigert werden.“ (OAJ, Finnland)

³¹ INT8

		„Vom Jugendausschuss beschlossene, für die Jugend relevante Themen.“ (CMOS-PS, Tschechien)
Sensibilisierung für Gewerkschaften	5	„Förderung der Attraktivität des Lehrberufs und der Rolle der Gewerkschaft.“ (ESFTUG, Georgien)
Kultur- und Sportveranstaltungen	5	
Sonstiges: Karriereentwicklung und -perspektiven, Unterkunft, generationenübergreifende Konflikte, Versicherung, Rechtsbeistand, Umgang mit technologischen Veränderungen, Kommunikation mit Arbeitgeber:innen	10	

Quelle: EGBW-Mitgliederumfrage, N=55

Frage 12: Bitte nennen Sie aus Sicht Ihrer Organisation die drei wichtigsten Prioritäten in Ihrer Organisation im Hinblick auf junge Menschen in Gewerkschaften.

Der Jugendausschuss befasst sich mit den Bedürfnissen junger Lehrkräfte hinsichtlich des Problemaustauschs

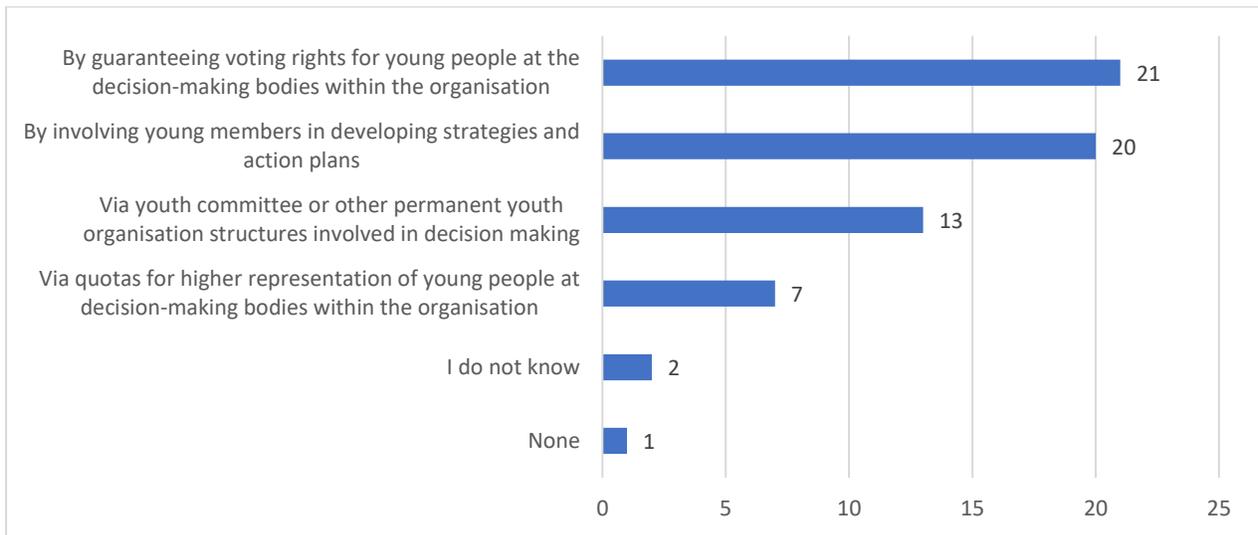
Junge Führungskräfte des Algemene Onderwijsbond AOB (Niederlande) gründeten einen Jugendausschuss, der für junge Gewerkschaftsmitglieder eine Vielzahl an Aktivitäten und Veranstaltungen organisiert, die bei jungen Menschen beliebt sind. Zu diesen Aktivitäten zählen Netzwerk- und Schulungsveranstaltungen zu verschiedenen Themen wie Unterrichtsführung, Kommunikation zwischen Eltern und Lehrkräften sowie praktische Fähigkeiten, die für Berufseinsteiger:innen wichtig sind. Die Aktivitäten des Jugendausschusses beruhen auf dem Grundsatz, dass sich junge Mitglieder im gegenseitigen Austausch und Lernen unterstützen, indem sie ihre Probleme und Erfahrungen miteinander teilen.

3.4 Einbindung junger Mitglieder in die Entscheidungsgremien der Gewerkschaften

Ein weiterer Aspekt der Einbindung junger Fachkräfte in Gewerkschaften ist, wie weit und in welcher Form diese in interne demokratische Prozesse und Entscheidungsprozesse innerhalb der Gewerkschaftsstrukturen involviert sind. Die Einbindung junger Lehrkräfte in Entscheidungsprozesse und -gremien in der Organisation ist eine Möglichkeit, nicht nur demokratische und partizipatorische Entscheidungen zu gewährleisten, sondern die Mitglieder auch dazu zu motivieren, sich einzubringen. Zudem soll so die Zufriedenheit mit den Aktivitäten und Initiativen der Organisation gesteigert werden. In beiden Umfragen wurde untersucht, wie junge Mitglieder in die Entscheidungsfindung eingebunden werden. Offenbar stimmen die Antworten der Lehrkräfte mit jenen der Vertreter:innen von EGBW-

Mitgliedsorganisationen nicht wirklich überein. Junge Lehrkräfte³² sind vor allem über Stimmrechte und die Entwicklung von Strategien und Aktionsplänen in Entscheidungsgremien involviert (Abbildung 6). Aus den EGBW-Mitgliederumfragen ist zu entnehmen, dass junge Lehrkräfte in die Entwicklung von Strategien und Aktionsplänen sowie in Jungendausschüsse eingebunden werden. Genauer gesagt gaben 43 % der befragten EGBW-Mitglieder an, dass sie junge Mitglieder in die Entwicklung von Strategien und Aktionsplänen einbinden, während 34 % der Befragten angaben, Vertreter von Jugendstrukturen in Entscheidungsprozesse einzubeziehen. Nur 20 % der Mitglieder gaben an, ein Stimmrecht zu garantieren. Eine Quote an Jugendvertreter:innen war die am seltensten genutzte Maßnahme, um junge Mitglieder in Entscheidungsprozesse einzubinden (Abbildung 7).

Abbildung 6: Einbindung junger Mitglieder in die Entscheidungsfindung (%)

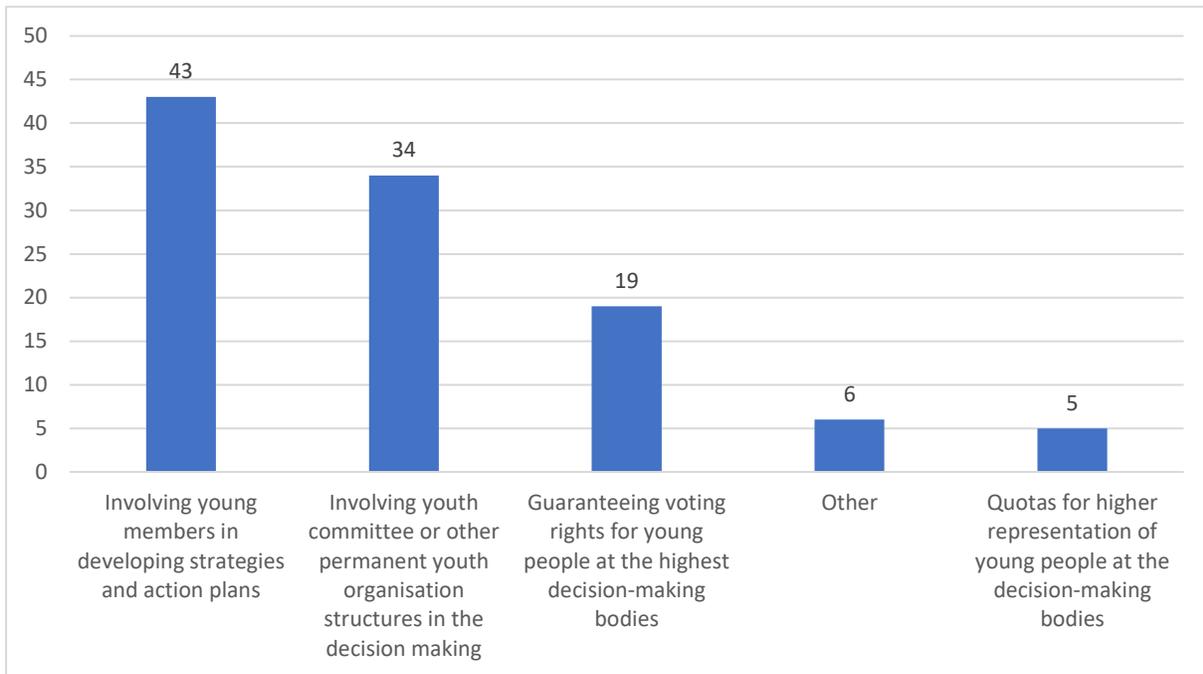


Quelle: Umfrage unter jungen Fachkräften, 2021. N= 64, nur Mitglieder.

Frage 16: Wie werden junge Mitglieder in Ihrer Gewerkschaft in die Entscheidungsfindung einbezogen?

³²Die Stichprobe junger Lehrkräfte stellte gewerkschaftlich organisierte Arbeitnehmer:innen dar.

Abbildung 7: Perspektive der Mitglieder: Einbindung junger Mitglieder in Entscheidungsgremien (%)



Quelle: EGBW-Mitgliederumfrage, 2021, N=107

Frage 11: Wie binden Sie junge Mitglieder in Entscheidungsprozesse in Ihrer Organisation ein? (mehrere Optionen möglich)

In den mit den EGBW-Mitgliedsorganisationen geführten Interviews wurden spezifische Möglichkeiten aufgezeigt, wie junge Lehrkräfte in Entscheidungsgremien eingebunden werden können. So bindet beispielsweise die Freie Gewerkschaft der Lehrkräfte und Wissenschaftler:innen Georgiens (ESTUG) junge Mitglieder informell in Entscheidungsprozesse ein, um ein reibungsloses, kontinuierliches Engagement der jüngeren Generation zu gewährleisten, damit diese irgendwann die Entscheidungsfindung in der Organisation übernehmen kann. Zu jeder Vorstandssitzung werden junge Mitglieder eingeladen, um selbst zu erfahren, wie Entscheidungsgremien funktionieren. Dasselbe passiert auf regionaler Ebene – bei jeder Versammlung müssen fünf junge Mitglieder unter den Anwesenden sein.³³ Der oder die Vorsitzende des Jugendausschusses (oder anderer Jugendstrukturen) hat in manchen Gewerkschaften ein Stimmrecht oder einen Sitz in den Entscheidungsgremien der Gewerkschaft³⁴. In anderen Gewerkschaften erarbeiten Jugendstrukturen Empfehlungen oder arbeiten in Arbeitsgruppen an Aktionsplänen mit³⁵.

Ausschuss für Neumitglieder in Irland

Um junge Mitglieder in Entscheidungsprozesse zu involvieren, müssen sie das Gefühl haben, dass ihre Stimme gehört wird und dass sie daraus direkte Vorteile ziehen, indem sie zum Beispiel lernen, sich als Lehrkräfte zu verbessern oder zu erfahren, wie ihre Arbeit erleichtert werden kann. Daher ist es von großer Bedeutung, die entsprechenden Strukturen zu haben. Die **Teacher's Union of Ireland** hat

³³INT5.

³⁴INT2, INT4.

³⁵ INT1, INT2 INT8.

beispielsweise einen Ausschuss für Neumitglieder gegründet, um Empfehlungen von jungen Lehrkräften und neuen Mitgliedern einzubeziehen. Junge Menschen, die bereits seit einigen Jahren unterrichten, interessieren sich zunehmend für nationale bildungspolitische Themen. Die Gewerkschaft bietet ihnen darüber hinaus Informationen sowie die Möglichkeit, sich stärker einzubringen. Das hat einen bedeutenden Einfluss auf das Engagement junger Lehrkräfte.³⁶

Um jungen Fachkräften eine aktivere Beteiligung an den Gewerkschaftsaktivitäten und Entscheidungsprozessen zu ermöglichen, konzentrieren sich einige Bildungsgewerkschaften darauf, die Führungskompetenzen ihrer jungen Mitglieder zu fördern. Die litauische Gewerkschaft für Bildung und Wissenschaft (LESTU) erwägt die Einrichtung einer Akademie für junge Führungskräfte. Laut LESTU wäre es vernünftig, eine neue Generation an Führungskräften aufzubauen, bevor die alte Generation geht, damit Kontinuität herrscht. Die Vertreter der Bildungsgewerkschaften sind sich einig, dass sie eine langfristige Vision brauchen. Für junge Menschen ist jetzt ein guter Zeitpunkt, auf regionaler und kommunaler Ebene mit diesem Wandel zu beginnen. Die Akademie würde verschiedene Aktivitäten anbieten. Beispielsweise gäbe es eine Schule für Fremdsprachen (hauptsächlich Englisch), um Wissen mit Organisationen im Ausland teilen und den Horizont zu erweitern. Zudem möchte man junge Führungskräfte der Bildungsgewerkschaften aus Estland und Lettland einbinden. Man plant eine internationale Sommerschule für skandinavische Länder und möchte ein breites Netzwerk aus jungen Menschen aufbauen. Schlussendlich soll ein Bottom-up-Konzept gefördert werden.³⁷

Vorbild Litauen

Die Pandemie hat paradoxerweise die Transformation hin zu einer intensiveren Beteiligung junger Lehrkräfte an Entscheidungsprozessen beschleunigt. Durch Online-Meetings, Diskussionen und Kommentare zu den Entwürfen für Strategien, Aktionspläne und Tarifverträge können alle Entscheidungen unter Einbindung junger Menschen getroffen werden, sodass deren Stimmen gehört werden. Die Entwicklung von Strategien und Aktionsplänen ist in letzter Zeit transparenter geworden.

„Online waren wir für alle offen – nicht nur für Lehrkräfte, sondern auch für ein breiteres Publikum. Wir sind transparent, man weiß genau, worüber wir sprechen.“

Feedback wird hauptsächlich durch Fragerunden gesammelt, wodurch auch Außenstehende einbezogen werden.³⁸

Die meisten befragten Organisationen gaben an, eigene Strukturen oder Gremien für junge Mitglieder eingerichtet zu haben. Die Bildungsgewerkschaften setzen auf verschiedene Mechanismen mit

³⁶INT1.

³⁷ INT6

³⁸ INT6

unterschiedlichen Formalisierungsebenen (Jugendausschüsse, Jugendnetzwerke usw.), durch die junge Mitglieder in die Entscheidungsfindung eingebunden werden können. Das ist zum Beispiel der Fall bei der Gewerkschaft der Bildungs- und Wissenschaftsbeschäftigten in der Slowakei, wo die Kommission der Junggewerkschafter es geschafft hat, als Gast beim höchsten Entscheidungsgremium dabei zu sein. Außerdem wurde vor kurzem beschlossen, dass der bzw. die Vorsitzende der Kommission ein reguläres Stimmrecht erhält. Die Gewerkschaft arbeitet mit unverbindlichen Empfehlungen und nicht mit Verpflichtungen. Dennoch werden die Empfehlungen der Jugendkommission ernsthaft berücksichtigt. Sie werden auch von älteren Kolleg:innen respektiert. Manchmal lehnen ältere Mitglieder eine größere Anzahl an jungen Mitgliedern in Entscheidungsstrukturen von Regional- und Bezirksräten ab, da sie die Notwendigkeit einer kontinuierlichen Zusammenarbeit zwischen Alt und Jung nicht wahrnehmen.³⁹

Ein datengesteuerter Ansatz für die Erforschung der Interessen junger Lehrkräfte

Die Gewerkschaft für Bildungs- und Wissenschaftsbeschäftigte in Russland (ESEUR) erhebt durch eine Umfrage systematisch Informationen zu verschiedenen Aspekten der Beteiligung junger Lehrkräfte in Gewerkschaften. Ziel ist es, mithilfe dieses datengestützten Ansatzes zu verstehen, was junge Lehrkräfte zu einer Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft motiviert, welche Themen für junge Mitglieder am wichtigsten sind und welche Änderungen die Pandemie für junge Lehrkräfte und ihre Arbeitsbedingungen mit sich gebracht hat. Die Ergebnisse werden vom Ausschuss junger Lehrkräfte genutzt, der sich systematisch mit Jugendthemen in allen Regionen befasst.

Junge Lehrkräfte in der Bildungsgewerkschaft Montenegro (TUEM) sind in Jugendnetzwerken mit etablierter Struktur organisiert. Deren Versammlung umfasst Delegierte, die auf Gemeindeebene auf Vorschlag der Gewerkschaften gewählt werden. Der Vorstand besteht aus fünf Mitgliedern und beruht auf dem Grundsatz der territorialen Vertretung. Beachtenswert ist, dass der bzw. die Präsident:in des Jugendnetzwerks vollwertiges Mitglied des Gewerkschaftsvorstands ist und ein Stimmrecht hat. Der bzw. die Präsident:in des Netzwerks vertritt dieses bei allen Sitzungen und bringt Bedürfnisse, Aktivitäten und den Arbeitsplan des Netzwerks vor.⁴⁰

Die Untersuchung zeigte, dass die Mitglieder der Bildungsgewerkschaften auch in Zeiten zunehmender Kommunikation über soziale Medien persönliche Treffen als effektivste Maßnahme sehen, um junge Fachkräfte zu erreichen und zu rekrutieren. Es scheint, dass persönliche Treffen die Gelegenheit bieten, die Rolle der Gewerkschaften verständlich zu erläutern, insbesondere wenn junge lokale oder regionale Führungskräfte beteiligt sind. Innerhalb der EGBW-Mitgliedsorganisationen wird dabei deutlich, dass die Gewerkschaften zugänglicher und offener für neue Mitglieder und junge Lehrkräfte sind, wenn sie Lehramtsstudierende vertreten, mit Studierendenorganisationen zusammenarbeiten, zunehmend transparenter gegenüber der Öffentlichkeit sind und offen mit Nichtmitgliedern kommunizieren. Gleichzeitig binden die Gewerkschaften junge Mitglieder durch verschiedene Maßnahmen zunehmend in

³⁹ INT2

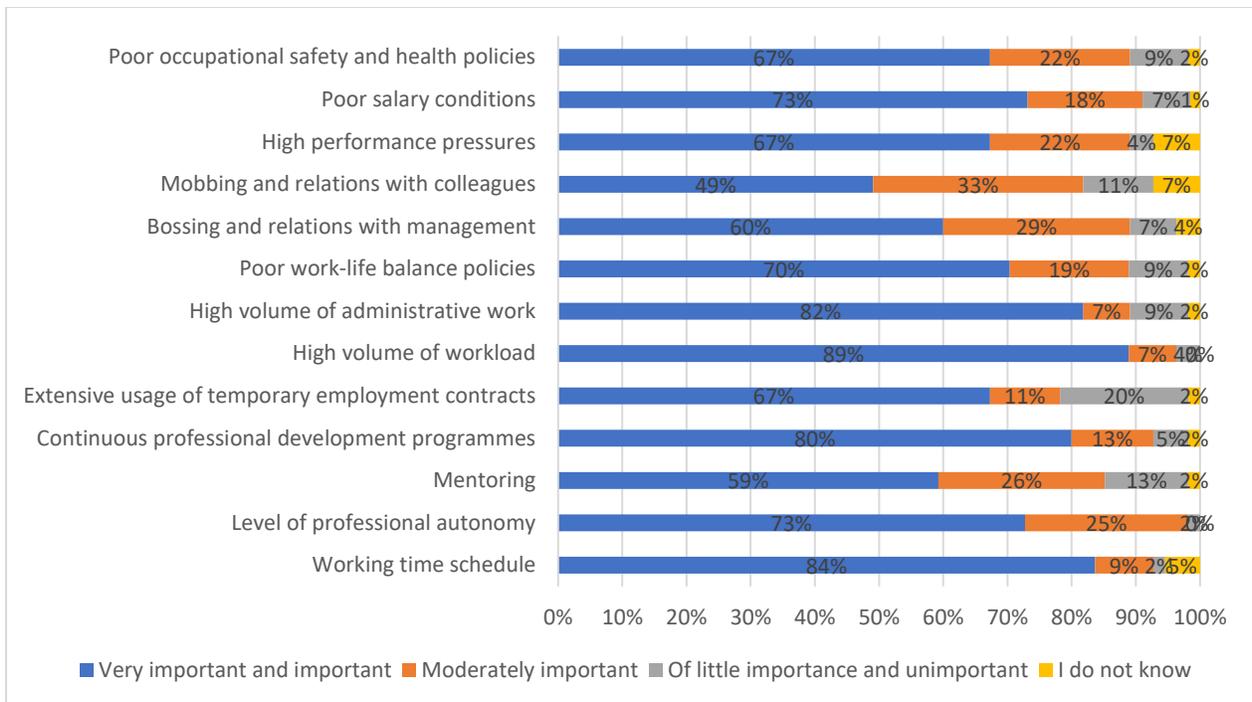
⁴⁰ INT4

Entscheidungsgremien ein, entweder durch Jugendstrukturen oder durch die Mitarbeit in Arbeitsgruppen, die Empfehlungen und Aktionspläne entwickeln und die Jugend dadurch einbinden sollen. Dies geschieht in erster Linie auf föderaler oder nationaler Ebene der Gewerkschaft, während lokalen und regionalen Niederlassungen eher empfohlen wird, junge Mitglieder verstärkt direkt in ihre Strukturen einzubinden.

3.5 Hauptprobleme junger Fachkräfte im Lehrberuf

Die EGBW-Gewerkschaftsvertreter:innen wurden zu den Schwierigkeiten befragt, denen junge Fachkräfte in ihren Arbeitsbedingungen und im Lehrberuf gegenüberstehen. Wie aus Abbildung 8 hervorgeht, sind die Hauptprobleme bei den Arbeitsbedingungen vor allem die hohe Arbeitsbelastung (89 % der Mitglieder), die Arbeitszeiten (84 %), der hohe Verwaltungsaufwand (82 %) und Probleme mit beruflichen Weiterbildungsprogrammen (80 %).

Abbildung 8: Einschätzung der Mitglieder zu Problemen mit den Arbeitsbedingungen im Bildungssektor, die die Gewerkschaft anspricht (%)

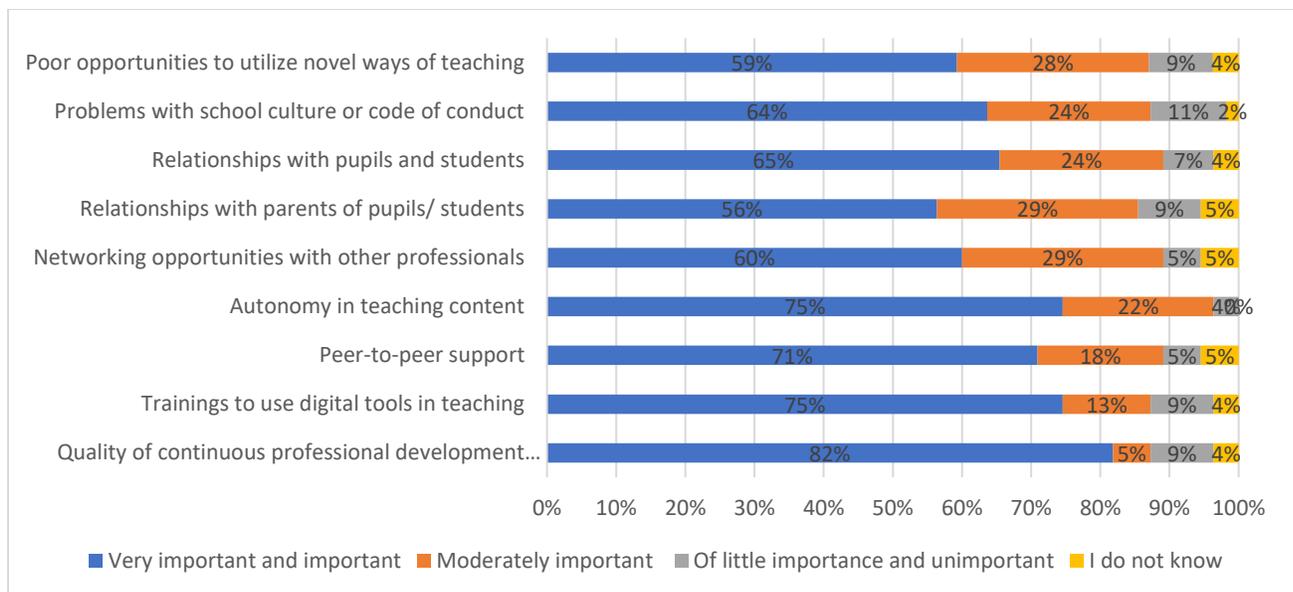


Quelle: EGBW-Mitgliederumfrage, 2021, N=55

Frage 14: Bitte bewerten Sie die Bedeutung der folgenden Probleme hinsichtlich der Arbeitsbedingungen im Bildungsbereich, die Sie mit Ihrer Organisation ansprechen.

Bei der Bewertung von Problemen im Zusammenhang mit der Qualität des Lehrberufs geben die Vertreter:innen der EGBW-Mitgliedsorganisationen an, dass die Qualität von Weiterbildungsprogrammen und Autonomie bei Lehrinhalten die wichtigsten Themen sind. Andererseits rückt das Thema der Beziehung zwischen Lehrkräften und Lernenden bei den Vertreter:innen der Bildungsgewerkschaften eher in den Hintergrund, während dies für die befragten jungen Lehrkräften ein dringendes Thema ist. Hier gibt es potenziellen Raum für Verbesserungen, um die Aktivitäten stärker an die Bedürfnisse der Lehrkräfte anzupassen, insbesondere im Hinblick auf Berufseinsteiger:innen, die zu Beginn ihrer Karriere weitere Unterstützung benötigen.

Abbildung 9: Einschätzung der Mitglieder zu Problemen hinsichtlich der Qualität des Lehrberufs, die die Gewerkschaft anspricht (%)



Quelle: EGBW-Mitgliederumfrage, 2021, N=55

Frage 15: Bitte bewerten Sie die Bedeutung der folgenden Probleme hinsichtlich der Qualität des Lehrberufs, die Sie mit Ihrer Organisation ansprechen.

Die kontinuierliche Weiterentwicklung des Lehrberufs und Weiterbildungsreformen zwingen junge Lehrkräfte dazu, ihre Lehrmethoden und -kompetenzen zu ändern oder zu verbessern. In den Interviews bestätigte sich, dass Schulungen und Weiterbildung die primären, jedoch ungelösten Bedürfnisse junger Lehrkräfte sind.

Andere EGBW-Mitglieder sprechen spezifische Probleme in ihren Ländern an (basierend auf den halbstrukturierten Interviews):

- In Estland ist der Lehrplan an Universitäten für die Ausbildung von Lehrkräften nicht umfassend und das Thema „inklusive Bildung“ ist schwierig – die Universitäten legen darauf nicht allzu viel Wert.⁴¹
- In Irland erkennen die Bildungsgewerkschaften auch Probleme junger Lehrkräfte an, die über den Beruf hinausgehen. Diese hängen jedoch eng mit dem allgemeinen Lehrkräftemangel zusammen. Die Wohnungskrise zeigt sich in allen Regionen und nicht nur in größeren Städten aufgrund verschiedener Faktoren: (1) demografische Entwicklungen; (2) die Baubranche leidet unter COVID-19, und nach Ende der Periode des „Keltischen Tigers“ hörten die Menschen auf, Häuser zu mieten. Infolgedessen leidet Irland an einem beträchtlichen Lehrkräfte-Mangel, der auf die Fluktuation der Lehrkräfte zurückzuführen ist. Der Versuch, neue Lehrkräfte einzustellen, ist von erheblichen Schwierigkeiten begleitet, was dazu führt, dass Lehrkräfte Fächer unterrichten, für die sie eigentlich nicht qualifiziert sind. Das wiederum resultiert in einer verminderten Qualität des Unterrichts. Darüber hinaus verließen junge, erfahrene Lehrkräfte schon vor COVID-19 das Land,

⁴¹ INT7.

um angezogen durch steuerfreie Gehälter im Nahen Osten zu unterrichten.⁴² Eine ähnliche Situation ist in Portugal zu beobachten, wo junge Lehrkräfte keine Vollzeitstellen finden (und mit ihrem niedrigen Gehalt daher ihre Lebenskosten nicht decken können) und so keine Berufserfahrung sammeln können. Im nächsten Jahrzehnt geht jedoch ein großer Teil der derzeit arbeitenden Lehrkräfte in Rente, was schwerwiegende Auswirkungen auf die Funktion und Qualität des Bildungssystems haben kann⁴³.

- Die Bildungsgewerkschaft Norwegen zeigt auf, dass junge Lehrkräfte liberaler und offener für Diskussionen über verschiedene Themen sind als ältere Mitglieder. Die Studierendenorganisation hat beispielsweise eine Videoserie auf YouTube entwickelt, in der es um Rassismus, Gewalt und andere Themen geht, die schwierig zu besprechen, aber äußerst wichtig sind. Inklusion ist ein weiteres wichtiges Thema für die Gewerkschaft – zum Beispiel in Form von Inklusionskursen, an denen die Mitglieder teilnehmen können.⁴⁴
- Kurzfristige Verträge und Kettenverträge gehören zu den größten Problemen, mit denen junge Lehrkräfte in vielen Ländern konfrontiert sind. Die Bildungsgewerkschaft Montenegro betonte eine Herausforderung, der insbesondere Frauen gegenüberstehen. Für diese ist es aufgrund der unsicheren Beschäftigungslage nämlich schwierig, eine Familie zu gründen. Voraussetzung für den Erhalt eines unbefristeten Arbeitsvertrags ist ein Zeitraum von zwei Jahren, in denen ohne Unterbrechung und mit mindestens 20 Wochenstunden unterrichtet wird. Die Verteilung der Unterrichtsstunden ist jedoch intransparent und die Organisation plant, dieses Problem vorrangig in Angriff zu nehmen.⁴⁵
- Einige der befragten Gewerkschaftsmitglieder gaben an, regelmäßig Umfragen unter Mitgliedern durchzuführen, um die dringendsten Probleme junger (aber auch älterer) Lehrkräfte zu erkennen. Dies ist in Norwegen, Irland, Estland und Russland der Fall.

4 Perspektive junger Lehrkräfte und des sonstigen Bildungspersonals

Im Rahmen der Umfrage unter jungen Fachkräften im Bildungsbereich (die sowohl Mitglieder von Gewerkschaften waren als auch Nichtmitglieder) wurden die unterschiedlichen Dimensionen ihrer Arbeitsbedingungen, die wahrgenommenen Herausforderungen und ihre Beziehungen zu Bildungsgewerkschaften untersucht. Die Umfrage wurde in allen Ländern durchgeführt, in denen EGBW-Mitgliedsorganisationen ansässig sind. Genauer gesagt werden in diesem Kapitel Gründe dafür erörtert, warum junge Lehrkräfte nicht gewillt sind, einer Gewerkschaft beizutreten. Zudem werden künftige Überlegungen zum Beitritt in eine Gewerkschaft, die Einstellungen gegenüber den Aktivitäten der

⁴²INT1.

⁴³ INT8.

⁴⁴ INT3.

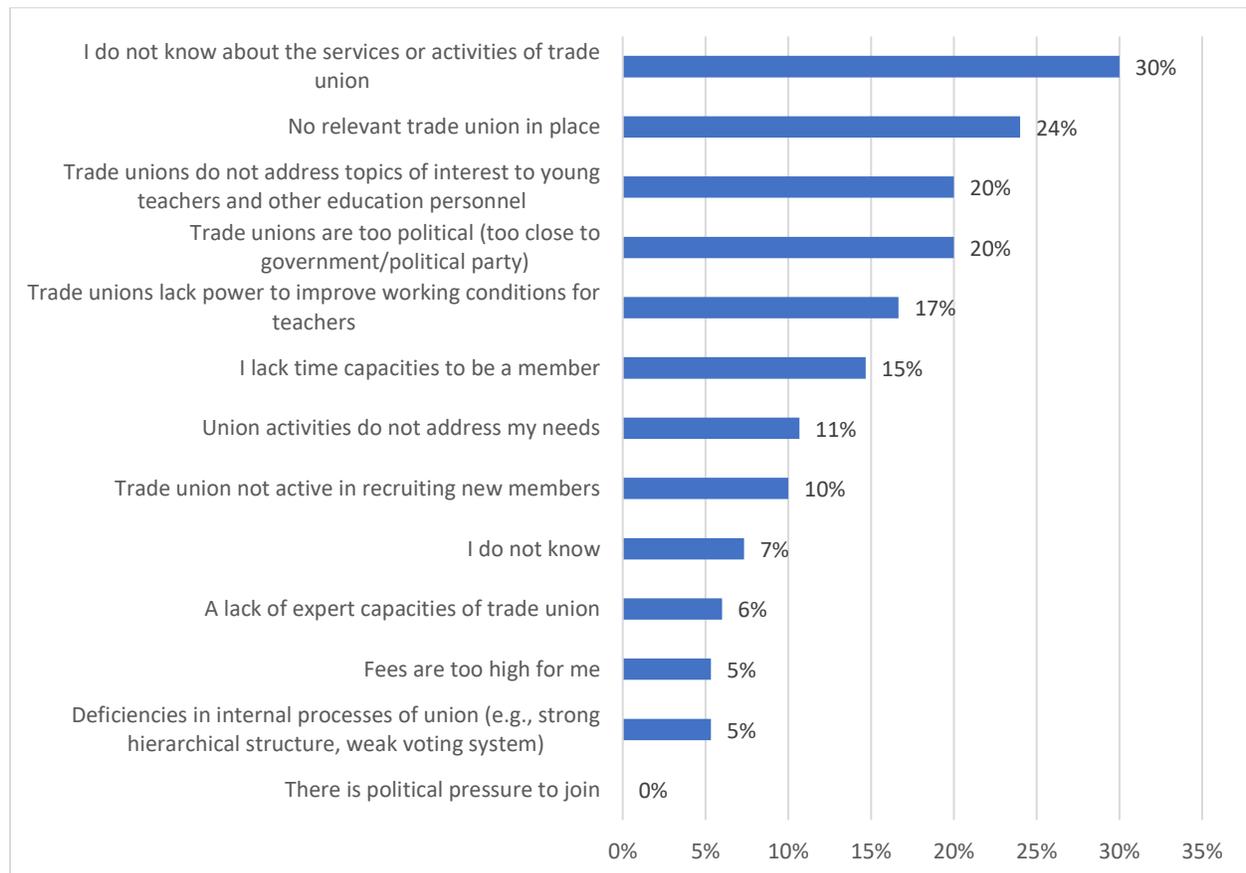
⁴⁵ INT4.

Gewerkschaften (z. B. im Hinblick auf die Einbindung junger Mitglieder in Entscheidungsgremien) sowie aktuelle Herausforderungen behandelt, denen junge Lehrkräfte im Berufsleben gegenüberstehen.

4.1 Einstellung junger Lehrkräfte gegenüber der Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft

Die Analyse der Antworten von jungen Fachkräften, jungen Lehrkräften und sonstigem Bildungspersonal, die nicht in Gewerkschaften organisiert sind, zeigte unterschiedliche Gründe auf, warum sie nicht in organisierten Arbeitsverbänden vertreten waren (Abbildung 10). Etwas weniger als ein Drittel von ihnen gab als Hauptgrund an, dass es an Informationen über die Leistungen und Aktivitäten der Gewerkschaft mangelte, während ein Viertel angab, dass es an ihrem Arbeitsplatz keine relevanten Gewerkschaften gäbe. Etwa 20 % der Befragten sagte aus, dass Gewerkschaften nicht auf die Bedürfnisse junger Fachkräfte eingehen oder mit der Regierung oder einer politischen Partei verbunden sind. Rund 17 % der Befragten traten keiner Gewerkschaft bei, da sie Zweifel daran hatte, ob die Gewerkschaft die Arbeitsbedingungen verbessern kann. 15 % der Befragten gaben an, nicht die persönlichen Kapazitäten zu haben, um Mitglied zu werden, während rund 10 % sagten, dass die Gewerkschaften ihre Interessen nicht vertrete oder nicht aktiv um neue Mitglieder werbe.

Abbildung 10: Gründe von Lehrkräften, keiner Gewerkschaft anzugehören (in %)

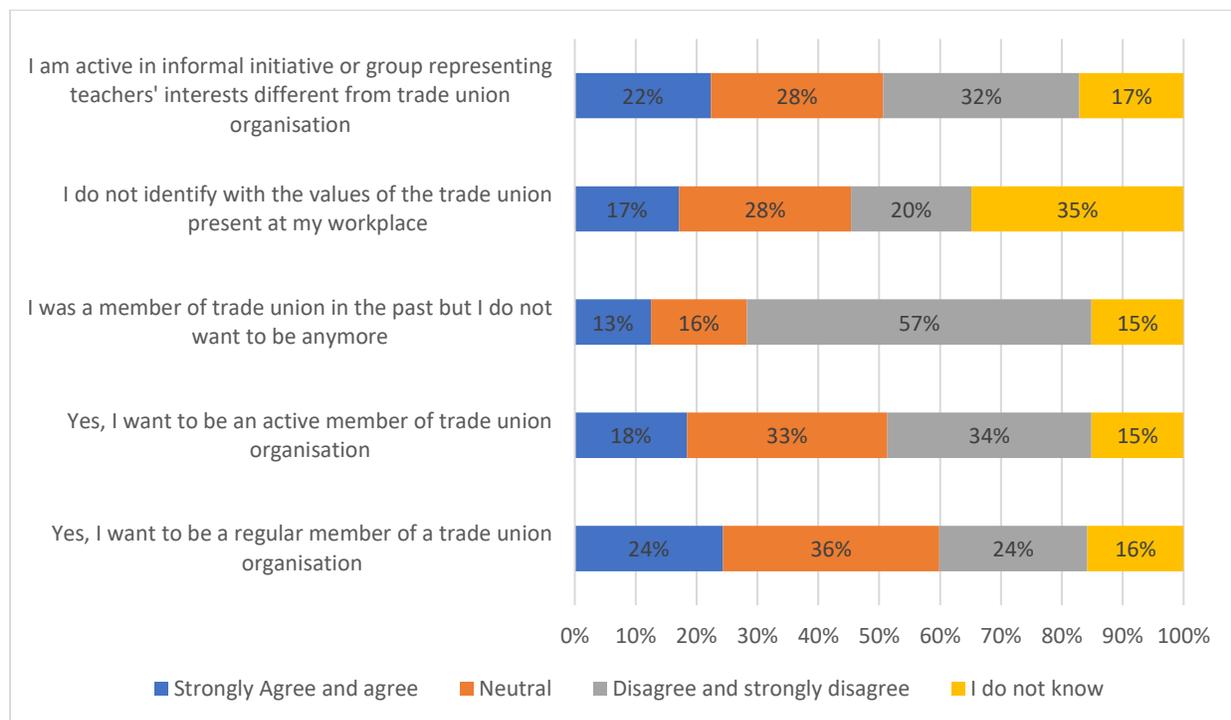


Quelle: Umfrage unter jungen Fachkräften. N= 150, nur Nichtmitglieder.

Frage 10: Bitte wählen Sie die Gründe aus, warum Sie keiner Gewerkschaft angehören (mehrere Optionen möglich).

Die jungen Lehrkräfte, die nicht Mitglied einer Gewerkschaft sind, wurden auch zu ihren Überlegungen um einen möglichen zukünftigen Beitritt befragt. Wie aus Abbildung 11 hervorgeht, gibt ein Viertel der Befragten (nicht gewerkschaftlich organisierte Lehrkräfte) an, dass sie ein reguläres Mitglied einer Gewerkschaft werden wollen, während 18 % erklärten, dass sie aktive Gewerkschaftsmitglieder sein möchten. Rund ein Fünftel der Befragten gab jedoch an, sich aktiv an anderen Initiativen oder Gruppen zu beteiligen, die die Interessen von Lehrkräften vertreten, jedoch keine Gewerkschaften sind. 17 % der Befragten identifizierten sich überhaupt nicht mit den Werten der Gewerkschaft an ihrem Arbeitsort.

Abbildung 11: Einstellung junger Lehrkräfte (nicht gewerkschaftlich organisiert) gegenüber einer Gewerkschaftsmitgliedschaft (in %)



Quelle: Umfrage unter jungen Fachkräften, N= 150, Nichtmitglieder.

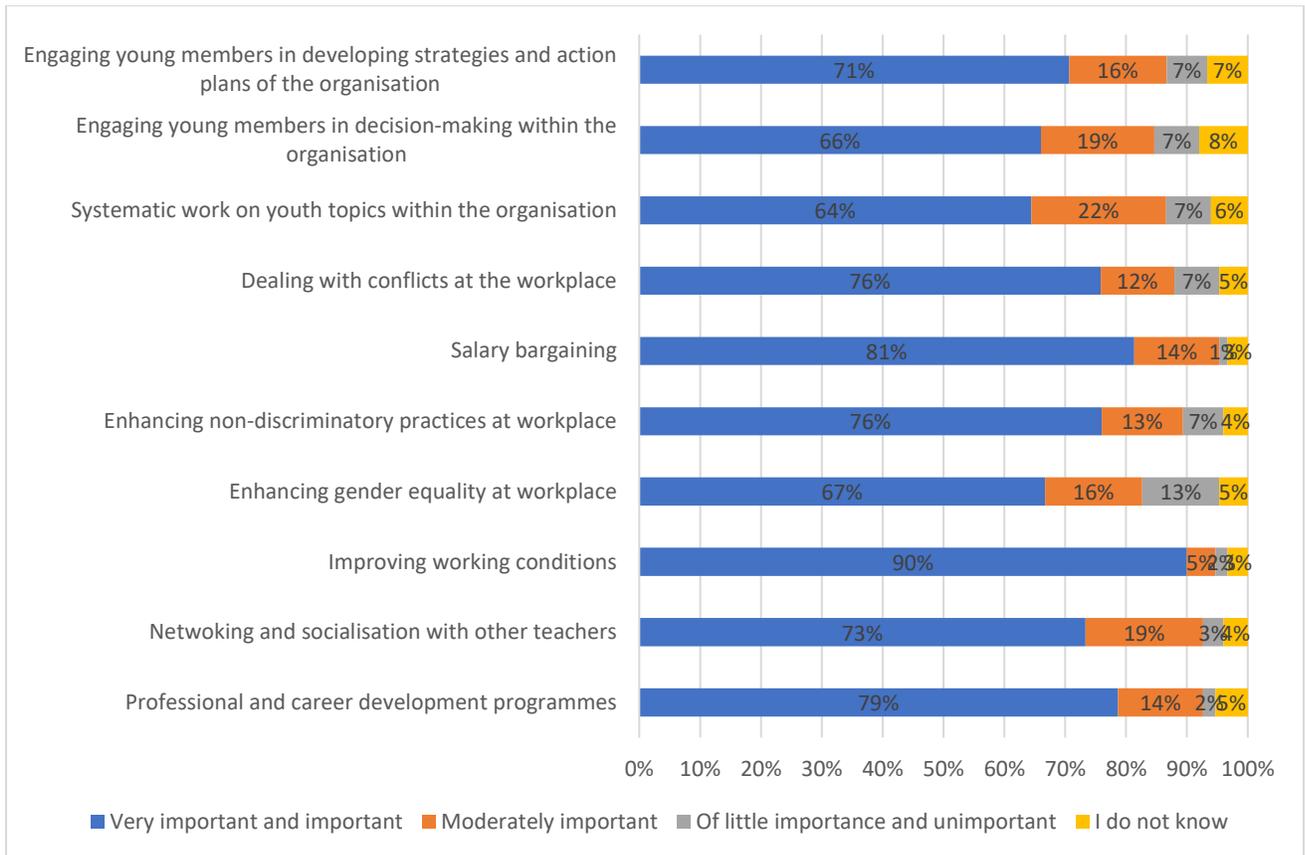
Frage 11: Bitte geben Sie an, inwieweit, Sie den folgenden Aussagen zustimmen.

4.2 Einstellung junger Lehrkräfte gegenüber Gewerkschaftsaktivitäten

Auf der anderen Seite zeigen die Ergebnisse der Umfrage unter jungen Fachkräften, dass junge, nicht in Gewerkschaften organisierte Lehrkräfte als Hauptprobleme die Verbesserung der Arbeitsbedingungen, Gehaltsverhandlungen und Weiterbildungsprogramme (Abbildung 12) sehen. Sie heben zudem eine

verbesserte Gleichstellung der Geschlechter sowie Nichtdiskriminierung am Arbeitsplatz hervor. Ein wichtiges Thema ist auch die Einbindung junger Mitglieder in Entscheidungsgremien sowie deren aktives Engagement bei der Entwicklung von Strategien und Aktionsplänen der Gewerkschaft.

Abbildung 12: Nicht gewerkschaftlich organisierte junge Fachkräfte: bevorzugte Aktivitäten von Gewerkschaften, die diese aus Sicht der Lehrkräfte für junge Mitglieder durchführen sollten (%)

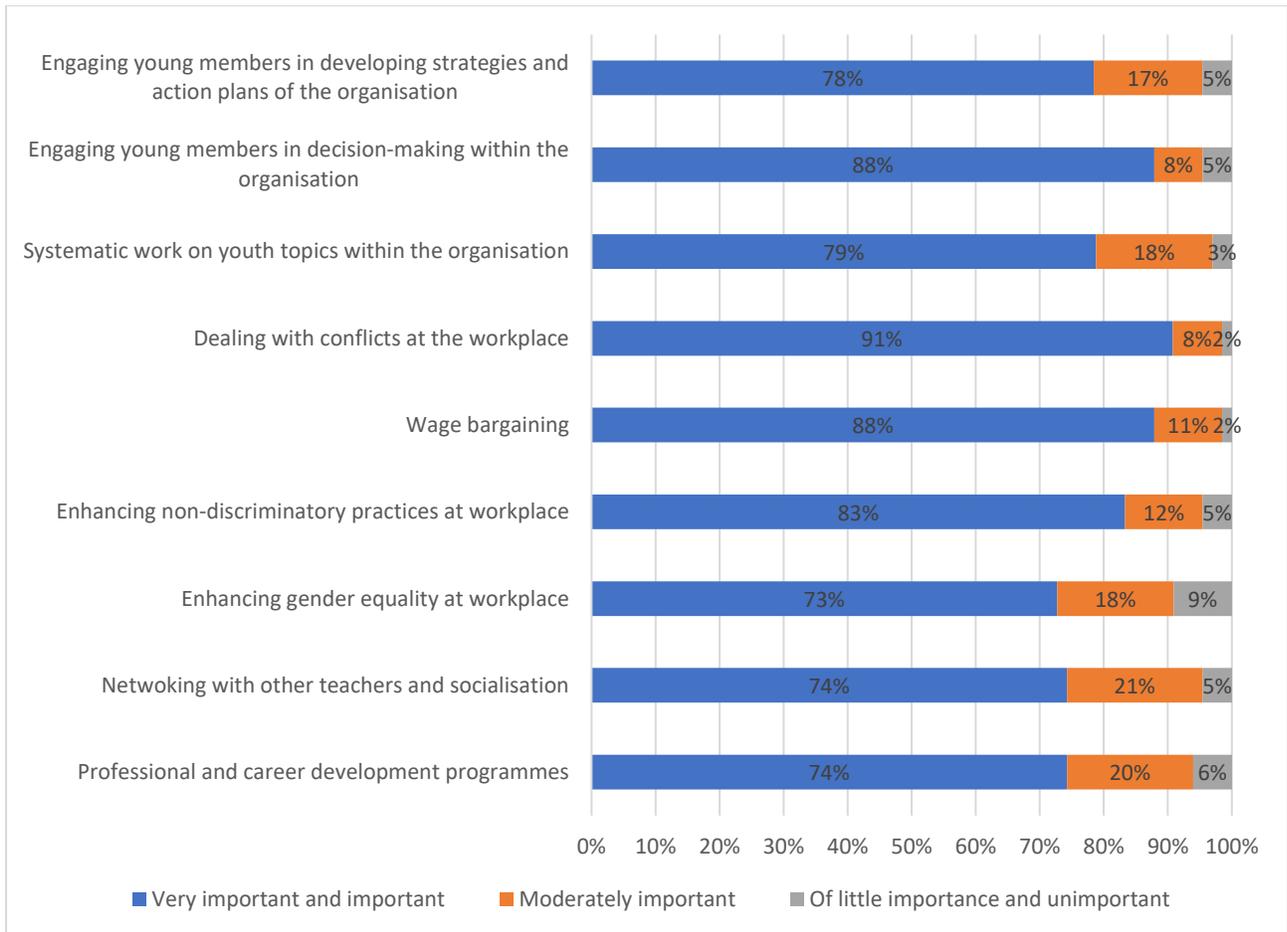


Quelle: Umfrage unter jungen Fachkräften, N= 150, Nichtmitglieder.

Frage 13: Wie wichtig sind folgende Aktivitäten, die Gewerkschaften im Bildungsbereich für junge Lehrkräfte durchführen?

Bemerkenswert ist, dass gewerkschaftlich organisierte Lehrkräfte andere Präferenzen hinsichtlich der Gewerkschaftsaktivitäten für junge Mitglieder haben als Nichtmitglieder. Wie die Abbildungen 12 und 13 zeigen, sehen es Mitglieder als extrem wichtig und unerlässlich an, junge Menschen in Entscheidungsprozesse einzubinden. Als besonders wichtig wird es gesehen, sie zu motivieren, an der Entwicklung von Strategien und Aktionsplänen mitwirken zu lassen (78 % der Mitglieder im Vergleich zu 71 % der Nichtmitglieder) und sie in die Entscheidungsfindung innerhalb der Gewerkschaft einzubinden (88 % der Mitglieder im Vergleich zu nur 66 % der Nichtmitglieder). Die Mitglieder legen auch mehr Wert auf systematische Jugendarbeit (79 % im Vergleich zu 64 %) und den Umgang mit Konflikten am Arbeitsplatz (91 % im Vergleich zu 76 %) als nicht gewerkschaftlich organisierte Lehrkräfte. Andererseits wird die Bedeutung von Problemen wie beruflichen Weiterentwicklungsprogrammen, Netzwerkmöglichkeiten, Sozialisierung und Förderung der Geschlechtergleichstellung von Mitgliedern und Nichtmitgliedern sehr ähnlich wahrgenommen.

Abbildung 13: Präferenzen gewerkschaftlich organisierter Lehrkräfte zu den Aktivitäten, die die Gewerkschaften für junge Mitglieder organisieren sollten (%)

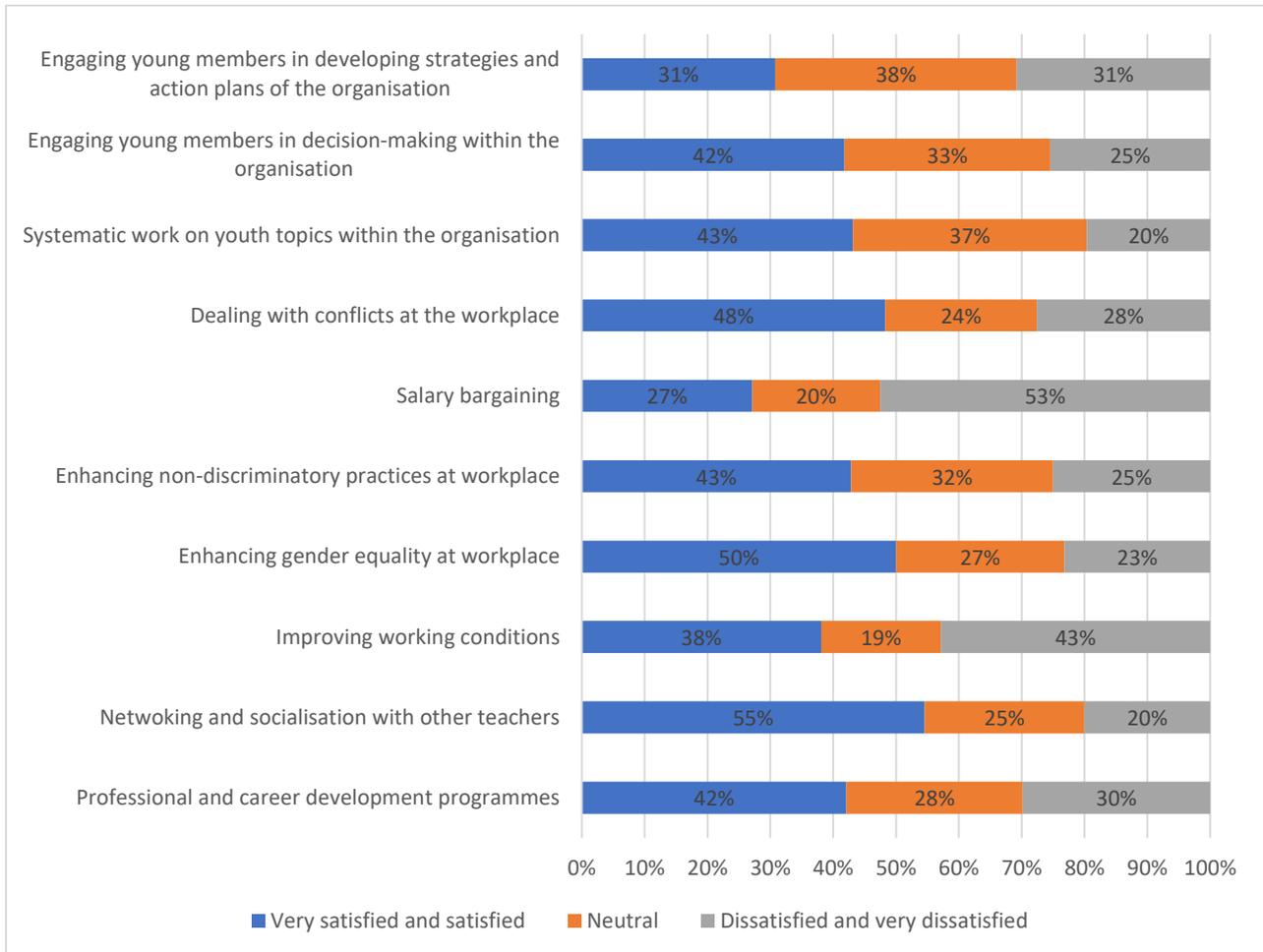


Quelle: Umfrage unter jungen Fachkräften, 2021. N=66

Frage 18, Mitglieder: Wie wichtig sind folgende Aktivitäten, die Gewerkschaften im Bildungsbereich für junge Lehrkräfte durchführen?

Wie in Abbildung 14 ersichtlich, sind junge Mitglieder von Bildungsgewerkschaften vor allem mit Lohnverhandlungen und der Verbesserung der Arbeitsbedingungen durch die Gewerkschaften unzufrieden. Etwa ein Drittel zeigte sich mit der Qualität der Weiterbildungs- und Karriereprogramme unzufrieden. Junge Lehrkräfte drückten auch ihre Unzufriedenheit mit der Einbeziehung junger Mitglieder in Entscheidungsfindungsprozesse und die Entwicklung von Gewerkschaftsstrategien und Aktionsplänen aus. Im Gegensatz dazu gab mehr als die Hälfte der Befragten an, dass sie mit Gewerkschaftsaktivitäten im Bereich Vernetzung und Geschlechtergleichstellung am Arbeitsplatz sehr zufrieden oder zufrieden seien.

Abbildung 14: Einschätzung von jungen Fachkräften hinsichtlich der Qualität von Gewerkschaftsaktivitäten für junge Mitglieder (%)



Quelle: Umfrage unter jungen Fachkräften, N=63, Mitglieder.

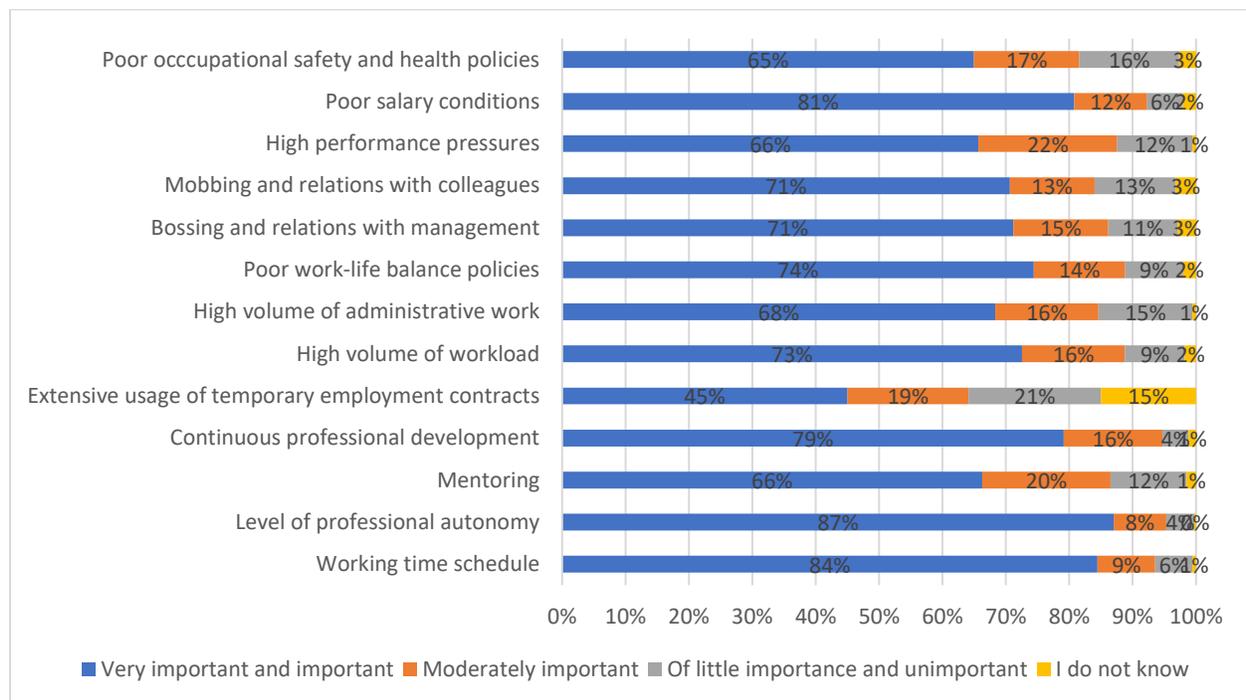
Frage 15: Wie zufrieden sind Sie mit der Qualität der folgenden Aktivitäten, die die Gewerkschaft, der Sie angehören, für junge Lehrkräfte durchführt?

4.3 Perspektiven zu den größten Herausforderungen von jungen Fachkräften im Bildungswesen

Um mehr Mitglieder zu gewinnen und das Engagement junger Lehrkräfte in Gewerkschaften zu fördern, ist es unabdinglich, die Bedürfnisse der Lehrkräfte zu kennen. Daher konzentrierte sich die Umfrage darauf, die Hauptprobleme zu identifizieren, mit denen junge Lehrkräfte derzeit konfrontiert sind

(Abbildung 15). Das Niveau der beruflichen Autonomie (87 %), Arbeitszeitplanung (84 %) und schlechte Gehaltsbedingungen (81 %) sind die drängendsten Probleme von Arbeitnehmer:innen im Bildungsbereich. Berufliche Weiterentwicklung (79 %) und schlechte Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben (74 %) sind weitere bedeutende Themen. Die Prävalenz befristeter Arbeitsverträge ist das am wenigsten wichtige Problem und scheint länderspezifisch zu sein (z. B. in Montenegro).⁴⁶⁴⁷

Abbildung 15: Einschätzung der Lehrkräfte hinsichtlich der Bedeutung von Problemen im Zusammenhang mit den Arbeitsbedingungen (%)



Quelle: Umfrage unter jungen Fachkräften, 2021. N= 341

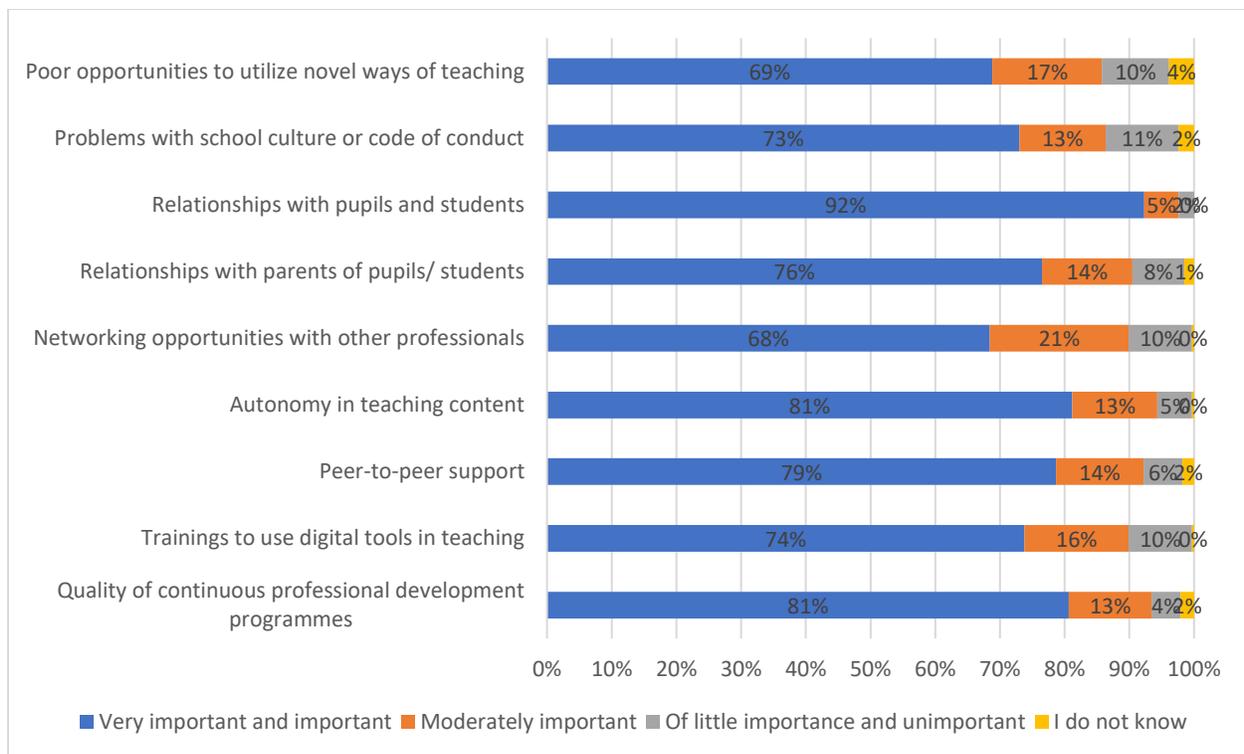
Frage 6: Bitte bewerten Sie die Bedeutung der folgenden Probleme bei Ihren Arbeitsbedingungen.

Betrachtet man nun die spezifischen Probleme, die bei der Qualität des Lehrberufs auftreten, im Detail, sind die kritischsten Themen die Beziehung zu Lernenden sowie die Autonomie bei den Lehrinhalten, die vermutlich mit der schlechten Qualität der Weiterbildungsprogramme in Zusammenhang stehen.

Abbildung 16: Einschätzung der Lehrkräfte von Problemen im Zusammenhang mit der Qualität des Lehrberufs haben (%)

⁴⁶ INT4

⁴⁷Es gab keine signifikanten Unterschiede zwischen den Antworten der gewerkschaftlich organisierten (N=93) und nicht gewerkschaftlich organisierten (N=248) jungen Fachkräfte bei der Beantwortung von Frage 6 und 7.



Quelle: Umfrage unter jungen Fachkräften, 2021. N= 341

Frage 7: Bitte bewerten Sie die Bedeutung der folgenden Probleme, mit denen Sie in Bezug auf die Qualität des Lehrberufs konfrontiert sind.

Die Erwartungen an die Gewerkschaften stehen in engem Zusammenhang mit den festgestellten Bedürfnissen und Problemen, denen Lehrkräfte und andere Beschäftigte im Bildungswesen gegenüberstehen. Lehrkräfte würden es beispielsweise vorziehen, wenn sich die Bildungsgewerkschaft mit Konflikten am Arbeitsplatz beschäftigen, sich stärker an Lohnverhandlungen beteiligen und jungen Mitgliedern ermöglichen würde, sich in die Entscheidungsprozesse der Organisation einzubringen. Dies sind jene Aktivitäten, die sich Lehrkräfte von einer Gewerkschaft am meisten wünschen würden.

Die Gründe für die fehlende Motivation, sich einer Gewerkschaft anzuschließen, sind vielfältig und hängen damit zusammen, dass es an Informationen über die Gewerkschaft mangelt, es am Arbeitsplatz keine Gewerkschaft gibt sowie Vertrauens- und Reputationsprobleme im Zusammenhang mit der Wahrnehmung, dass die Gewerkschaften sich nicht um die Bedürfnisse junger Lehrkräfte kümmern oder dass Gewerkschaften in der Politik keinen Einfluss haben. Nichtsdestotrotz zeige die Umfrage auch, dass ein großer Teil jener jungen Lehrkräfte, die keiner Gewerkschaft angehören, gern Mitglied werden würde oder zumindest nicht abgeneigt ist, einer Gewerkschaft beizutreten. Dadurch eröffnen sich den Bildungsgewerkschaften Möglichkeiten, die genannten Barrieren zu überwinden, die junge Lehrkräfte von einer Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft abhalten. Zieht man nun dies und die Aktivitäten, an denen junge Fachkräfte interessiert sind, in Betracht, zeigt sich, dass sowohl gewerkschaftlich organisierte als auch nicht gewerkschaftlich organisierte Lehrkräfte und anderes Bildungspersonal großen Wert auf berufliche Weiterentwicklungsprogramme, Vernetzungsmechanismen und eine verbesserte Geschlechtergerechtigkeit am Arbeitsplatz legt und Aktivitäten in dieser Hinsicht von Gewerkschaften

erwartet. Andererseits sind Lehrkräfte, die Mitglieder einer Gewerkschaft sind, stärker als Nichtmitglieder daran interessiert, junge Mitglieder in die Entscheidungsprozesse und insbesondere in die Entwicklung von Strategien und Aktionsplänen einzubinden. Dies könnte darauf zurückzuführen sein, dass sie mit den internen Prozessen der Gewerkschaft, der sie angehören, vertraut sind. Die Probleme, die von den befragten Lehrkräften angegeben wurden, spiegeln in gewissem Maße wider, welche Aktivitäten der Bildungsgewerkschaften für junge Mitglieder gewünscht werden: Die befragten Lehrkräfte hoben Probleme zwischen Lehrkräften und Lernenden sowie in der Beziehung zu den Familien, berufliche Weiterbildungsprogramme, schlechte Gehaltsbedingungen, Arbeitszeitplanung und berufliche Autonomie hervor.

5 Schlussfolgerungen

Die Bildungsgewerkschaften setzen auf unterschiedliche Rekrutierungsmethoden, um junge Lehrkräfte anzusprechen. Dabei kommt vor allem die persönliche Rekrutierung durch bestehende Mitglieder, zum Beispiel auf Schulebene oder durch lokale Führungskräfte zum Einsatz. Unsere Untersuchungen haben auch gezeigt, dass Social-Media-Kanäle in der Regel nicht als Rekrutierungsmethoden, sondern als effektives Kommunikationsinstrument mit jungen Menschen dienen, die bereits Mitglieder sind. Den Bildungsgewerkschaften fehlt es auf nationaler/föderaler Ebene eventuell an ausgearbeiteten Rekrutierungsstrategien, um junge Lehrkräfte anzusprechen, was gegenüber ihren lokalen und regionalen Niederlassungen anzusprechen wäre. Stattdessen neigen sie eher dazu, den lokalen und regionalen Zweigorganisationen sogenannte „Soft Tools“ wie Richtlinien und Empfehlungen bereitzustellen, um die Rekrutierung auf regionaler/nationaler Ebene zu unterstützen. Die Ergebnisse der Interviews zeigen, dass gezielte persönliche Begegnungen mit potenziellen Mitgliedern in ihrem lokalen Kontext eher zu einem Beitritt zur Gewerkschaft führen als breiter angesetzte, landesweite Kampagnen.

Die EGBW-Mitgliedsorganisationen haben angegeben, eine breite Palette an Aktivitäten für junge Mitglieder durchzuführen, vor allem Schulungen und Weiterentwicklungsprogramme, Vernetzungsmöglichkeiten wie soziale Veranstaltungen sowie die Einbindung junger Mitglieder in die Jugendstrukturen der Gewerkschaft. Gleichzeitig interessieren sich gewerkschaftlich organisierte, junge Lehrkräfte nicht nur für Weiterbildungsprogramme und Vernetzungsmöglichkeiten, sondern auch für neue Themen wie die Gleichstellung der Geschlechter und Nichtdiskriminierung am Arbeitsplatz.

In Bezug auf die Einbindung junger Lehrkräfte in die Gewerkschaftsstrukturen und insbesondere in Entscheidungsgremien nutzen die EGBW-Mitglieder verschiedene Methoden, um junge Mitglieder zu engagieren. In den meisten befragten Gewerkschaftsorganisationen sind junge Mitglieder in Jugendstrukturen wie Jugendausschüssen, Jugendnetzwerken oder Sektionen, die junge Mitglieder vertreten, eingebunden. Diese Gremien werden in der Regel von den anderen Entscheidungsstrukturen der Organisation unterstützt. Diese Jugendorganisationen haben zwar unterschiedliche Grade der Formalisierung, die meisten weisen jedoch eigene Arbeitspläne, Verwaltungsstrukturen und ambitionierte, an die Bedürfnisse der jungen Mitglieder angepasste Tätigkeiten auf. Auf der anderen Seite

kann es auch Herausforderung bei der Einrichtung solcher Jugendstrukturen geben. So können beispielsweise die Prioritäten junger Lehrkräfte im Widerspruch zu den Prioritäten der Gewerkschaft als Körperschaft stehen. Weitere Herausforderungen bei den Aktivitäten und Programmen für junge Lehrkräfte und weiteres Bildungspersonal könnten finanzielle Einschränkungen sein, wenn der Jugendsektion wenig oder kein Budget zugewiesen wird. Die Untersuchung zeigte auch, dass bei fehlenden formalisierten Jugendstrukturen die Gewerkschaften ihre jungen Mitglieder oft in Arbeitsgruppen zu verschiedenen Themen einbinden um dort Präferenzen hinsichtlich der Ausrichtung formulieren zu können.

Die Einbeziehung von Vertreter:innen junger Lehrkräfte in Entscheidungsgremien ist entscheidend, damit sie eine Stimme und Einfluss haben. Die Umfrage unter jungen Fachkräften zeigte, dass junge Lehrkräfte hauptsächlich durch eigene Stimmrechte in Entscheidungsgremien eingebunden werden und an der Entwicklung von Strategien und Aktionsplänen mitwirken können. Aus der EGBW-Mitgliederbefragung geht hervor, dass junge Lehrkräfte hauptsächlich an Entwicklungsstrategien, Aktionsplänen und Jugendausschüssen beteiligt sind. Das Stimmrecht ist nicht so weit verbreitet, was sich in den durchgeführten Interviews bestätigte. In einigen Mitgliedsorganisationen sind Jugendvertreter:innen nur als Gäste und Beobachter:innen bei hochrangigen Treffen dabei. In anderen EGBW-Mitgliedsorganisationen haben die Vertreter:innen von Jugendausschüssen individuelle Stimmrechte oder dieses Privileg vor Kurzem erhalten.

Die Pandemie brachte durch den Übergang zum Online-Unterricht viele Herausforderungen mit sich. Insbesondere für junge Lehrkräfte mit Betreuungsaufgaben (hauptsächlich als Eltern) hat sich die Situation weiter verschlechtert, als die Schulen in einigen Ländern längere Zeit geschlossen wurden und die Lehrkräfte dann sowohl online unterrichten als auch gleichzeitig zu Hause ihre eigenen Kinder betreuen mussten.

Basierend auf der Umfrage unter jungen Fachkräften sind die größten Herausforderungen von jungen Lehrkräften in Bezug auf die Arbeitsbedingungen der geringe Grad beruflicher Autonomie, die Arbeitszeitplanung und die schlechten Gehaltsbedingungen. Ein Mangel an beruflicher Weiterbildung und schlechte Richtlinien zur Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben sind weitere wichtige Probleme. Das kritischste Problem in der Qualität des Lehrberufs sind die Beziehungen zu den Lernenden. Die von den Gewerkschaften erwarteten Aktivitäten sollten sich auf die ermittelten Problembereiche konzentrieren. Die jungen Lehrkräfte würden es beispielsweise vorziehen, wenn sich die Gewerkschaft intensiver mit Konflikten am Arbeitsplatz beschäftigen, sich stärker an Lohnverhandlungen beteiligen und jungen Mitgliedern ermöglichen würde, sich in die Entscheidungsprozesse der Organisation einzubringen.

Wir haben auch untersucht, ob die von jungen Lehrkräften angesprochenen problematischen Bereiche sich mit jenen Problembereichen decken, die Vertreter:innen der Gewerkschaften angegeben haben. In Bezug auf die Arbeitsbedingungen nahmen die EGBW-Mitgliedsorganisationen einige Probleme als weniger dringend wahr, was darauf schließen lässt, dass einige Themen von den Gewerkschaften als weniger schwerwiegend eingestuft wurden als von den jungen Lehrkräften. Was die Qualität des Lehrberufs angeht, erkennen Gewerkschaften die Probleme hinsichtlich der Beziehungen zu Familien bzw. zwischen Lehrkräften und Lernenden nicht als so dringend an wie die Lehrkräfte selbst, sondern heben eher den Verwaltungsaufwand und die gesamte Arbeitsbelastung hervor.

Neben den bei den Umfragen festgestellten Problemen wurden in den Interviews weitere Schwierigkeiten aufgezeigt:

- Prekarität des Lehrberufs (Arbeitsplatzunsicherheit, schlechte Gehaltsbedingungen zu Berufsbeginn).
- Der Druck auf ständige berufliche Weiterentwicklung aufgrund der laufenden Bildungsreformen trägt zu Überarbeitung und Erschöpfung junger Lehrkräfte bei.
- Steigende Anforderungen an den Lehrberuf führen zu Komplikationen in der Beziehung zwischen Lehrkräften und Lernenden bzw. deren Familien, die durch die Pandemie noch beschleunigt wurden.

6 Empfehlungen

Um junge Lehrkräfte effektiver zu rekrutieren und sie erfolgreich in die Gewerkschaftsstrukturen einzubinden, wurde eine Reihe von Empfehlungen für Bildungsgewerkschaften formuliert. Diese Empfehlungen basieren auf den Ergebnissen der empirischen Forschungen im Rahmen dieser Umfrage, insbesondere durch Online-Umfragen und qualitative Befragungen. Die Richtlinienempfehlungen wurden basierend auf folgenden Perspektiven formuliert: **(1) Perspektive nicht gewerkschaftlich organisierter junger Fachkräfte im Bildungsbereich (Tabelle 5), (2) Perspektive gewerkschaftlich organisierter junger Fachkräfte (Tabelle 6), (3) Perspektive sowohl gewerkschaftlich als auch nicht gewerkschaftlich organisierter junger Fachkräfte in jenen Bereichen, in denen keine Unterschiede zwischen den beiden Kohorten festgestellt werden konnten (Tabelle 7) und (4) Perspektive der EGBW-Mitgliedsorganisationen (Tabelle 8).** Die Empfehlungen werden dabei thematisch im Kontext der einzelnen Bereiche gruppiert, wie etwa Rekrutierungsstrategien, Aktivitäten für junge Mitglieder, Einbindung junger Mitglieder in Entscheidungsgremien und Lösung aktueller Probleme im Hinblick auf den Lehrberuf und die Arbeitsbedingungen. Die nachstehenden Empfehlungen bilden die Herausforderungen und Probleme in den einzelnen Themenbereichen ab. Wichtig ist, dass die Empfehlungen in vielen Fällen miteinander verflochten sind. Das bedeutet beispielsweise, dass zur stärkeren Einbeziehung von jungen Fachkräften in Gewerkschaftsstrukturen mehrere Richtlinien umgesetzt werden, da eine Empfehlung die Wirksamkeit einer anderen verstärken kann.

Tabelle 5: Empfehlungen basierend auf den Perspektiven nicht gewerkschaftlich organisierter junger Lehrkräfte

Thema	Ergebnisse der Arbeitskräfteumfrage	Empfehlungen für Gewerkschaften
Rekrutierung neuer Mitglieder	Der Hauptgrund dafür, dass junge Lehrkräfte keiner Gewerkschaft angehören, sind fehlende Informationen über die Rolle von Gewerkschaften und spezifische Aktivitäten und Leistungen, die Gewerkschaften für junge Mitglieder anbieten.	<ul style="list-style-type: none"> • Steigern Sie die Intensität von Informationskampagnen über Ihre Aktivitäten und Leistungen für junge Lehrkräfte. • Mobilisieren Sie Ihre Kommunikationskanäle und erstellen Sie zielgerichtete (persönliche oder Online-) Kampagnen, die auf die Bedürfnisse der Zielgruppe zugeschnitten sind. • Probieren Sie alle verfügbaren Kommunikationskanäle und innovative Möglichkeiten aus, um junge Lehrkräfte anzusprechen. • Ermutigen und fördern Sie junge Mitglieder und lokale Gewerkschaftsvertreter:innen, junge Lehrkräfte anzuwerben, indem Sie Unterstützung auf verschiedenste Art bieten (finanziell, durch Mentoring usw.). • Es ist besonders wichtig zu verdeutlichen, dass junge Mitglieder ein integraler

		Bestandteil der Gewerkschaft sind und dass es innerhalb der Gewerkschaft eine Plattform gibt, über die junge Mitglieder in die Planung von Richtlinien und die Entscheidungsfindung eingebunden werden können.
	Der zweithäufigste Grund, warum junge Lehrkräfte keiner Gewerkschaft beitreten, ist der Glaube, dass es an ihrem Arbeitsort keine relevante Gewerkschaft gebe.	<ul style="list-style-type: none"> • Bauen Sie die Gewerkschaftsstrukturen aus und fördern Sie die Gründung von Gewerkschaften auf der Ebene der Bildungseinrichtungen. • Kontaktieren Sie Lehrkräfte an ihrem Arbeitsplatz und informieren Sie sie über Ihre Organisation. • Weisen Sie Ihre Organisationen an, auf Schulebene aktiver und lebendiger zu sein. • Unterstützen Sie lokale Führungskräfte (Mitglieder), indem Sie ihnen Mentoring- und Führungskräfte-Programme anbieten.
	Positiv ist, dass ein Viertel der nicht gewerkschaftlich organisierten jungen Lehrkräfte gern reguläre Mitglieder und ein Fünftel aktive Mitglieder von Gewerkschaften werden möchten.	<ul style="list-style-type: none"> • Nutzen Sie das Wissen, dass eine große Gruppe junger Lehrkräfte einer Gewerkschaft beitreten möchte, und gehen Sie aktiv auf sie zu. • Unterstützen Sie diese Lehrkräfte in ihrer Entscheidung und machen Sie ihre Mitgliedschaft offiziell (vereinfachen Sie beispielsweise den Anmeldeprozess, veranstalten Sie ein Begrüßungs- und Einführungsseminar, binden Sie neue Mitglieder sofort in Aktivitäten ein, die auf ihre Probleme abgestimmt sind).
	22 Prozent der nicht gewerkschaftlich organisierten Lehrkräfte nehmen aktiv an informellen Aktivitäten oder Gruppen (abseits von Gewerkschaften) teil, die ihre Interessen vertreten.	<ul style="list-style-type: none"> • Nutzen Sie diese Informationen, um festzustellen, ob sich solche informellen Aktivitäten mit den Aktivitäten Ihrer Organisation überschneiden. Nutzen Sie das Engagement junger Lehrkräfte und schlagen Sie vor, die Bestrebungen der beiden Gruppierungen zu vereinen. • Finden Sie heraus, wie andere informelle Gruppen die Interessen von Lehrkräften vertreten und sammeln Sie Inspirationen für Ihre eigenen Aktivitäten.
Von Gewerkschaften erwartete Aktivitäten	Die Erwartungen von Nichtmitgliedern an Gewerkschaften sind eindeutig: Verbesserung der Arbeitsbedingungen im Allgemeinen, explizite	<ul style="list-style-type: none"> • Berücksichtigen Sie die Erwartungen von Nichtmitgliedern in Ihrem Arbeitsplan, falls Sie dies noch nicht getan haben.

	<p>Gehaltsverhandlungen und Verbesserung der Geschlechtergleichstellung mit Anti-Diskriminierungspraktiken am Arbeitsplatz. Hervorgehoben wurden auch Programme zur beruflichen Weiterbildung und Karriereentwicklung.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Vertiefen Sie Aktivitäten, in denen Sie sich um bessere Gehalts- und Arbeitsbedingungen bemühen. • Bereiten Sie umfangreiche Programme vor, mit denen Sie berufliche Kompetenzen und Weiterentwicklungsmöglichkeiten vermitteln, die den aktuellen Anforderungen des Schulsystems entsprechen. • Seien Sie so spezifisch wie möglich und stellen Sie das Programm anhand einer detaillierten Bedarfsanalyse zusammen.
--	--	---

Tabelle 6: Empfehlungen basierend auf den Perspektiven gewerkschaftlich organisierter junger Lehrkräfte

Thema	Erkenntnisse aus der Arbeitskräfteumfrage	Empfehlungen für Gewerkschaften
<p>Empfohlene Aktivitäten und Zufriedenheit mit aktuellen Aktivitäten</p>	<p>Junge, gewerkschaftlich organisierte Lehrkräfte bevorzugen zum Großteil Aktivitäten, die sich verstärkt mit Konflikten am Arbeitsplatz befassen. Gleichzeitig sind fast 50 % der jungen Mitglieder mit der Qualität der Aktivitäten zum Thema Konflikte zufrieden.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Die zwischenmenschlichen Konflikte, mit denen Lehrkräfte konfrontiert sind, könnten durch die Pandemie und ihre sozialen, gesundheitlichen und wirtschaftlichen Nachwirkungen verstärkt worden sein. Daher sollten Gewerkschaften diese in ihre Aktivitäten integrieren oder solche Aktivitäten weiterführen, um Lehrkräfte bei der Lösung zwischenmenschlicher Konflikte zu unterstützen und ihnen zeitnah und adäquat die nötigen Konfliktlösungsmethoden mitzugeben bzw. diese auszubauen.
	<p>Junge Mitglieder sehen Gehaltsverhandlungen als wichtige Tätigkeit der Gewerkschaft. Die Zufriedenheit damit ist jedoch relativ gering. Hiermit in Verbindung steht auch die Unzufriedenheit darüber, wie Gewerkschaften aktiv die Arbeitsbedingungen junger Lehrkräfte verbessern.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Überarbeiten oder intensivieren Sie Ihre Lohnverhandlungsmechanismen für junge Lehrkräfte. • Prüfen und nutzen Sie alle Möglichkeiten, um die Einkommen junger Lehrkräfte zu erhöhen und beziehen Sie dabei kontinuierlich auch die Lebenshaltungskosten und Inflation ein. • Erwägen Sie auch, nichtfinanzielle Vorteile zu verhandeln, durch die sich die soziale Situation junger Lehrkräfte verbessern würde (z. B.

		Kinderbetreuungseinrichtungen, Zugang zu hochwertiger Gesundheitsversorgung usw.).
Einbeziehung junger Mitglieder in die Entscheidungsstrukturen von Gewerkschaften	Junge Mitglieder erwarten, stärker in Entscheidungsprozesse innerhalb der Organisation, die systematische Arbeit an Jugendthemen und die Einbindung junger Mitglieder in die Entwicklung von Strategien und Aktionsplänen einbezogen zu werden. Die Zufriedenheit mit diesen Aktivitäten ist bescheiden.	<ul style="list-style-type: none"> • Junge Lehrkräfte erwarten partizipative Entscheidungsmechanismen in den Gewerkschaften. Erwägen Sie daher Folgendes: • Unterstützen Sie die Jugendstrukturen in der Organisation als eigenständiges Gremium mit eigener Struktur, eigenem Arbeitsplan und eigenem Budget. • Beziehen Sie die Jugendstruktur in die Gesamtorganisation ein und machen Sie sie zu einem festen Bestandteil der Gewerkschaft. Geben Sie den jungen Lehrkräften Raum für Diskussionen und Wissensaustausch und ermöglichen Sie ihnen, eigene Aktivitäten auf nationaler und internationaler Ebene zu organisieren. • Schaffen Sie transparente Prozesse und Mechanismen, wie Jugendorganisationen in Entscheidungsgremien eingebunden werden. Entwickeln Sie klare Regeln, wie Entscheidungen getroffen werden – idealerweise in Zusammenarbeit mit der Jugendorganisation. • Stärken Sie die Zuständigkeiten und Verantwortlichkeiten der Jugendgremien, indem Sie ihnen reguläre Stimmrechte, Aufgaben und Initiativen zuweisen. • Erkennen Sie die Chancen der aktuellen Pandemiesituation, in der das Leben in den virtuellen Raum übergeht. Beseitigen Sie räumliche Hindernisse und reduzieren Sie Reisekosten zu Treffen, laden Sie schwer zu erreichende junge Lehrkräfte ein und binden Sie sie ein. Nutzen Sie diese Situation zum Vorteil aus und entwickeln Sie partizipative Mechanismen weiter, indem zum Beispiel strategische Dokumente über Online-Methoden

		entworfen und dokumentiert und relevante Probleme diskutiert werden.
--	--	--

Tabelle 7: Empfehlungen basierend auf den gemeinsamen Perspektiven gewerkschaftlich organisierter und nicht gewerkschaftlich organisierter junger Lehrkräfte

Thema	Erkenntnisse aus der Arbeitskräfteumfrage	Empfehlungen an die Gewerkschaften
Probleme junger Lehrkräfte im Zusammenhang mit den Arbeitsbedingungen	Der Grad beruflicher Autonomie ist das dringendste Problem junger Lehrkräfte.	<ul style="list-style-type: none"> • Junge Lehrkräfte können sich von den allgemeinen Vorgaben, vorgeschriebenen Lehrplänen und Kontrollmechanismen in den Bildungseinrichtungen überfordert fühlen. • Gewerkschaften können junge Lehrkräfte in ihrer beruflichen Autonomie unterstützen und junge Lehrkräfte zusammenführen, um sich für ihre berufliche Unabhängigkeit sowie ihre Stimme bei der Erstellung von Bildungsprogrammen und Reformen einzusetzen. • Einige Gewerkschaften fungieren auch als Berufsverbände und spielen dabei eine entscheidende Rolle, wie junge Lehrkräfte unabhängiger werden können.
	Arbeitszeitplanung und schlechte Gehaltsbedingungen stehen im Zusammenhang mit der schlechten Vereinbarkeit von Arbeits- und Privatleben, die jungen Lehrkräften Sorgen bereitet.	<ul style="list-style-type: none"> • Aufgrund der pandemiebedingten Schulschließungen waren junge Lehrkräfte, die Betreuungsaufgaben und/oder unzureichende Technologie für den Online-Unterricht hatten, mit Aufgaben überladen und standen oft kurz vor dem Burnout. • Gewerkschaften können junge Lehrkräfte in ihren Rechten unterstützen, zum Beispiel beim Recht auf angemessene Arbeitsbedingungen, Gesundheits- und Sicherheitsstandards und dem Recht auf Nichterreichbarkeit. Sie können auch Lobbyarbeit für die Umplanung von Lehrpflichten sowie die Betreuungsverpflichtungen junger Lehrkräfte leisten.
Probleme junger Lehrkräfte mit der Qualität des Lehrberufs	Die Beziehung zu Lernenden (und ihren Familien) ist für junge Lehrkräfte das dringendste Problem.	<ul style="list-style-type: none"> • Die Beziehungen zu Lernenden sind während der Pandemie oft noch

		<p>schwieriger und herausfordernder geworden.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Obwohl Weiterbildungen in erster Linie vom öffentlichen Sektor finanziert und bereitgestellt werden sollten, können Gewerkschaften ihre Bemühungen intensivieren, für junge Lehrkräfte Schulungen in relevanten Kompetenzen (z. .Kommunikation mit Lernenden und Familien), Unterstützung von Gleichgestellten, Richtlinien für Konfliktlösung sowie, wenn nötig, psychologische Beratung bereitzustellen.
	<p>Autonomie bei den Lehrinhalten (gilt für alle Lehrkräfte)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Ähnlich wie die problematische berufliche Autonomie ist auch die Autonomie bei den Lehrinhalten ein wichtiges Thema für junge Lehrkräfte. In einigen Ländern werden gerade Lehrpläne reformiert, jedoch ohne angemessene Einbeziehung der Lehrkräfte. Die Gewerkschaften könnten dieses Problem weiter ansprechen, indem sie sich für eine bessere Einbeziehung junger Lehrkräfte in die Erstellung von Lehrplänen, Unterrichtsmaterialien und Fachmodulen einsetzen. Es wäre auch ein Gewinn für junge Lehrkräfte, ihnen bei den Unterrichtsinhalten in den Bildungssystemen eine gewisse Autonomie zu gewähren.
	<p>Die kontinuierliche berufliche Weiterbildung und insbesondere die Qualität der derzeit bestehenden Weiterbildungsprogramme ist ein wichtiges Thema für junge Lehrkräfte.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Sich rasch ändernde Anforderungen auf dem Arbeitsmarkt und breite gesellschaftliche Veränderungen (z. B. Digitalisierung, Automatisierung) erfordern eine rasche Anpassung des Lehrberufs an diese neuartigen Herausforderungen. Lehrkräfte sollten schnell auf diese Änderungen reagieren können und neue Inhalte und Methoden im Bildungsbereich in kurzer Zeit beherrschen. Die Gewerkschaften könnten sich verstärkt für ein moderneres Weiterbildungssystem auf sektoraler oder schulischer Ebene

		<p>einsetzen, das auf den Bedürfnissen junger Lehrkräfte basiert. In dieser Hinsicht könnten Gewerkschaften dem öffentlichen Sektor das nötige Wissen und die erforderliche Expertise zu den Anforderungen, die Lehrkräfte an Weiterbildung stellen, bereitstellen. Wenn die Organisation die Möglichkeit hat, eigene Weiterbildungsprogramme ins Leben zu rufen, sollten diese an die spezifischen Anforderungen und hohen Erwartungen junger Lehrkräfte angepasst sein. Das Niveau der Programmqualität sollte über dem Wissens- und Kompetenzniveau der jungen Lehrkräfte liegen, die oft das Selbststudium und fortschrittliche Lerninstrumente für die eigene Weiterentwicklung nutzen.</p>
--	--	--

Tabelle 8: Empfehlungen basierend auf der Perspektive der EGBW-Mitglieder

Thema	Ergebnisse der Mitgliederumfrage und Interviews	Empfehlungen
Rekrutierungsmethoden	<p>Persönliche Rekrutierung am Arbeitsplatz und Rekrutierung durch bestehende Mitglieder sowie Beiträge und Kampagnen in sozialen Medien sind die am häufigsten von EGBW-Mitgliedern genutzten Rekrutierungsmethoden. Einige Mitglieder (z. B. SK, RU) veranstalten besondere Events oder Treffen der Jugendgremien, um junge Führungskräfte dazu zu ermutigen, sich in der Gewerkschaft zu engagieren. Diese Empfehlungen basieren auf den Ergebnissen des</p>	<ul style="list-style-type: none"> Die meisten EGBW-Mitglieder nutzen zwar mehrere Rekrutierungsmethoden gleichzeitig, meist sind jedoch eine oder zwei Methoden vorherrschend. Wir empfehlen, das Portfolio an Rekrutierungsmethoden zu erweitern und einen innovativen Ansatz zu finden, durch den der Anteil junger Lehrkräfte an der Gesamtanzahl der Mitglieder erhöht werden kann.

	<p>bestehenden Projekts YOUR TURN!. Im Rahmen dieses Projekts sollen den EGBW-Mitgliedsorganisationen bewährte Vorgehensweisen für die Rekrutierung junger Mitglieder vorgestellt werden.</p>	
	<p>Die häufigsten Vorteile für junge Mitglieder sind Schulungs- und Weiterbildungsprogramme. Andererseits wurde die Qualität der Weiterbildungsprogramme in der Umfrage unter jungen Fachkräften oft in Frage gestellt.</p>	<ul style="list-style-type: none"> EGBW-Mitgliedsorganisationen haben vielleicht nur ein begrenztes Angebot für junge Lehrkräfte. Diversifizieren Sie die angebotenen Vorteile. Senken Sie beispielsweise den Mitgliedsbeitrag, um den niedrigen Gehältern junger Lehrkräfte entgegenzukommen, oder weiten Sie die Mentoring-Initiativen für neue Mitglieder aus. Verbessern Sie die Qualität der Weiterentwicklungsprogramme und passen Sie sie an die Bedürfnisse und hohen Erwartungen der jungen Fachkräfte an.
<p>Aktivitäten und Prioritäten für junge Mitglieder</p>	<p>EGBW-Mitglieder arbeiten systematisch an Jugendthemen</p>	<ul style="list-style-type: none"> Lassen Sie sich von den Ergebnissen der Umfrage und Interviews mit anderen EGBW-Mitgliedern inspirieren und erwägen Sie, ähnliche Aktivitäten für Ihre jungen Mitglieder einzuführen. Bieten Sie zum Beispiel juristische und psychologische Beratung, organisieren Sie Sportveranstaltungen und Seminare zur Work-Life-Balance, veranstalten Sie Schulungen zur Verhandlungskompetenz und eigene Schulungen für junge Führungskräfte.
	<p>Führen Sie gelegentlich oder regelmäßig Umfragen zu den Bedürfnissen und Prioritäten junger Mitglieder durch, um deren Erfüllung sicherzustellen und die Erwartungen und Bedürfnisse der Mitglieder herauszufinden.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Führen Sie regelmäßige Umfragen oder offene Diskussionen (Online oder persönlich) durch und geben Sie jungen Lehrkräften eine Möglichkeit, über ihre Bedürfnisse und Themen zu sprechen. Erwägen Sie auch, Nichtmitglieder einzuladen. Nutzen Sie Facebook-Gruppen, in denen Fachkräfte im

		<p>Bildungswesen zusammengeschlossen sind.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Stellen Sie sicher, dass die Umfrage für alle Mitglieder (auch jene ohne Internetzugang) zugänglich ist und veröffentlichen Sie die Ergebnisse. • Präsentieren Sie transparent, wie die Ergebnisse der Umfragen und Diskussionen in die Programme der Aktivitäten eingebaut wurden bzw. legen Sie die Gründe dar, warum Prioritäten von jungen Lehrkräften nicht einbezogen werden.
Einbeziehung junger Lehrkräfte in Entscheidungsprozesse	Die individuelle berufliche Beteiligung besteht meist aus Stimmrechten und der Einbindung in die Entwicklung von Strategien.	<ul style="list-style-type: none"> • Richten Sie Jugendgremien ein und fördern und unterstützen Sie diese. Entwickeln Sie transparente Mechanismen für die Einbindung dieser Gremien und stärken Sie ihre Unabhängigkeit, um die Initiativen und Progressivität der Jugendausschüsse zu fördern. Weitere Empfehlungen finden Sie in der obigen Tabelle.
Kommunikationsplattformen für den Austausch bewährter Vorgehensweisen und gewonnener Erkenntnisse	Unsere Untersuchung zeigte, dass einige Gewerkschaften den intensiveren und interaktiveren Austausch bewährter Vorgehensweisen mit anderen EGBW-Mitgliedern begrüßen würden. Dies kann in Form von Peer-Reviews, interaktiven Webinaren oder gegenseitigen Lernprogrammen geschehen. Diese Diskussionen könnten zur Ausarbeitung eines Toolkits für EGBW-Mitgliedsorganisationen führen – dieses thematisch organisierte Handlungsinstrument könnte ein Leitfaden für die	<ul style="list-style-type: none"> • Organisieren Sie interaktive Online-Webinare, die sehr fokussiert und thematisch eingegrenzt sind. Vorgeschlagene Themen: Klassenmanagement; Nutzung sozialer Medien bei der Rekrutierung junger Menschen; Relevanz persönlicher Kontakte bei Rekrutierungsstrategien; zentrale und lokale Rekrutierung usw. Lassen Sie einige Mitglieder ihre Ansätze und Praktiken detailliert vorstellen und bitten Sie dann die anderen, auf innovative Weise darüber nachzudenken. Mit Slido können Sie beispielsweise das Chatfenster nutzen, um 3 Schlüsselwörter zu identifizieren. Lassen Sie dann die Teilnehmenden über ihre Praktiken dazu sprechen. Lassen Sie sie kurze vorbereitete Videos teilen, in denen die Teilnehmenden über ihre Erfolge sprechen und diese zeigen, und ermöglichen Sie so, dass die Teilnehmenden voneinander lernen. Mit

	<p>Entwicklung von Aktivitäten für junge Mitglieder und Rekrutierungsstrategien für Nichtmitglieder sein. Die Fortschritte bei der Umsetzung des Toolkits könnten regelmäßig, z. B. jährlich, von Kolleg:innen (z. B. anderen EGBW-Mitgliedern) bewertet werden. So könnte die Motivation der EGBW-Mitglieder, das Toolkit auch wirklich umzusetzen, hochgehalten und das Toolkit regelmäßig aktualisiert werden.</p>	<p>einer guten Moderation kann dies sehr fruchtbare Diskussionen ermöglichen und zur Ermittlung der wichtigsten Elemente einer erfolgreichen Rekrutierungsstrategie führen. Wichtig ist, extrem fokussiert zu bleiben und nicht zu viele Themen in einer Veranstaltung abzudecken. Diskutieren Sie beispielsweise zwei Stunden über ein ganz bestimmtes Thema – zum Beispiel darüber, ob junge Menschen lieber persönlich und bereits während ihres Studiums von Gewerkschaften kontaktiert werden. Sprechen Sie bei der nächsten Veranstaltung zwei Stunden darüber, welche Kapazitäten die Gewerkschaften und ihre lokalen Niederlassungen benötigen, um Kampagnen in sozialen Medien durchzuführen. Oft geht es um motivierte, engagierte Personen und weniger um das betroffene Finanzpersonal/die betroffenen Fachkräfte. Die Mitglieder interessieren sich im Detail dafür, wie andere bei ihrer Arbeit mit jungen Personen erfolgreich sind. Es bedarf einiger Anstrengungen, das Thema neben einer Standardpräsentation wirklich in der Tiefe zu diskutieren, aber es zahlt sich aus. Diese Empfehlung stützt sich auf ähnliche Erfahrungen im Bereich des gegenseitigen Lernens und Peer-Reviews anderer Institutionen wie Gewerkschaften, NRO, Regierungen und sonstigen Organisationen auf Plattformen, die von der Europäischen Kommission und der europäischen Arbeitsmarktbehörde bereitgestellt wurden. Online-Webinare ermöglichen, solche Webinare zum gegenseitigen Lernen mit sehr geringen Kosten zu organisieren.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Diese Empfehlungen könnten bereits bestehende EGBW-Projekte wie zum Beispiel „YOUR TURN! Lehrkräfte für
--	---	--

		Gewerkschaftsmodernisierung ⁴⁸ ergänzen, bei denen EGBW-Mitglieder die Möglichkeit haben, Informationen über die derzeitigen Praktiken und Richtlinien ihrer Gewerkschaft zu Beschäftigung und Arbeitsplatzqualität auszutauschen.
--	--	---

Literaturverzeichnis

Dandalt, E., Gasman, M. und Goma, G., (2020). The union behavior of young workers in education industry. *Personnel Review*, Vol. 50 Nr. 1, S. 344–357.

OECD (2021). The State of global education. 18 months into the pandemic. Verfügbar unter: <https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/1a23bb23-en.pdf?expires=1643816197&id=id&accname=guest&checksum=94798EFDBBF44CC37E57E37307DA004D>

Stevenson, H., Milner, A. L. und Winchip, E. (2018). Education Trade Unions for the Teaching Profession: Strengthening the capacity of education trade unions to represent teachers' professional needs in social dialogue.

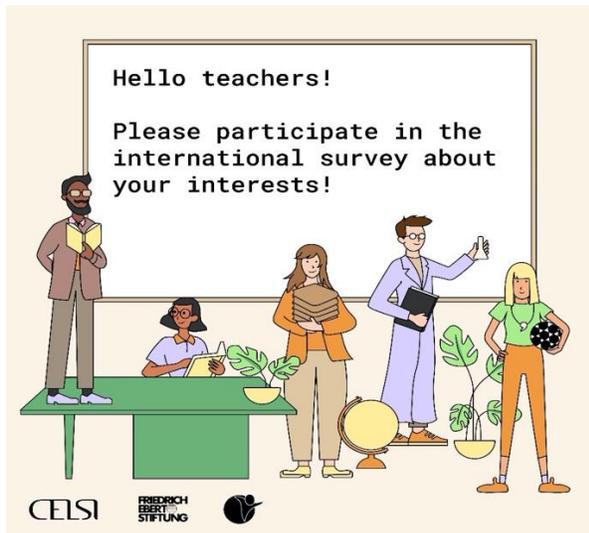
Stevenson, H. (2007). Restructuring teachers' work and trade union responses in England: Bargaining for change?. *American Educational Research Journal*, 44(2), 224–251.

Tailby, S. and Pollert, A. (2011), "Non-unionized young workers and organizing the unorganized", *Economic and Industrial Democracy*, Vol. 32 Nr. 3, S. 499–522.

⁴⁸Weitere Informationen finden Sie unter <https://www.csee-etu.org/en/projects/your-turn-teachers-for-trade-union-renewal/303-activites-2/3441-kick-off-conference> .

Anhang

Abbildung A1: Beispiel für die Abbildung, die bei der Facebook-Kampagne für die Umfrage unter Lehrkräften verwendet wurde (wurde in die Sprachen aller Länder übersetzt, in denen EGBW-Mitglieder ansässig sind; gezielte Kampagne für junge Menschen im Bildungsbereich)



Quelle: Social-Media-Kampagne des CELSI für die Umfrage unter jungen Fachkräften.

Tabelle A1: Antworten auf die Mitgliederumfrage nach Ländern

Land	Anzahl der Antworten	Land	Anzahl der Antworten
Albanien	1	Kirgisistan	1
Armenien	1	Lettland	1
Österreich	1	Litauen	2
Aserbajdschan	1	Malta	1
Belarus	1	Montenegro	1
Belgien	3	Niederlande	1
Bosnien-Herzegowina	1	Norwegen	2
Bulgarien	1	Polen	1
Kroatien	2	Portugal	2
Zypern	1	Republik Nordmazedonien	1
Tschechien	1	Rumänien	1
Estland	1	Russland	1
Finnland	2	Serbien	2
Frankreich	1	Slowakei	1
Georgien	1	Slowenien	1
Deutschland	2	Spanien	1
Griechenland	1	Schweden	1
Ungarn	1	Tadschikistan	1
Irland	3	Türkei	1
Italien	1	Ukraine	1
Kasachstan	1	Vereinigtes Königreich	3
GESAMT			55

Quelle: EGBW-Mitgliederumfrage des CELSI

Tabelle A2: Anzahl der Antworten pro Land in Umfrage unter Lehrkräften

Land	Anzahl der Antworten	Prozentsatz
Tschechien	43	12,6 %
Rumänien	39	11,4 %
Ukraine	22	6,5 %
Bulgarien	14	4,1 %
Georgien	13	3,8 %
Vereinigtes Königreich	13	3,8 %
Moldawien	12	3,5 %
Slowakei	12	3,5 %
Armenien	10	2,9 %
Portugal	10	2,9 %
Republik Nordmazedonien	10	2,9 %
Lettland	10	2,9 %
Albanien	9	2,6 %
Aserbajdschan	9	2,6 %
Deutschland	9	2,6 %
Serbien	9	2,6 %
Litauen	9	2,6 %
Malta	7	2,1 %
Polen	7	2,1 %
Italien	7	2,1 %
Kroatien	6	1,8 %
Ungarn	6	1,8 %
Usbekistan	6	1,8 %
Bosnien-Herzegowina	6	1,8 %
Slowenien	5	1,5 %
Montenegro	5	1,5 %
Estland	5	1,5 %
Griechenland	4	1,2 %
Spanien	3	0,9 %
Russland	3	0,9 %
Kirgisistan	2	0,6 %
Finnland	2	0,6 %
Türkei	2	0,6 %
Belgien	2	0,6 %
Irland	2	0,6 %
Zypern	2	0,6 %
Tadschikistan	2	0,6 %
Frankreich	2	0,6 %
Niederlande	1	0,3 %
Norwegen	1	0,3 %

Gesamt	341	100 %
--------	-----	-------

Quelle: Umfrage unter jungen Fachkräften

Tabelle A3: Zusammenfassung der Befragten

Interview-Code	Land	Organisation	Interview-Datum
INT1	Irland	Teachers 'Union of Ireland, TUI	7. Dezember 2021
INT2	Slowakei	Gewerkschaft der Arbeitnehmer:innen in Bildung und Wissenschaft, OZPŠaV	8. Dezember 2021
INT3	Norwegen	Bildungsgewerkschaft Norwegen, Utdanningsforbundet	9. Dezember 2021
INT4	Montenegro	Bildungsgewerkschaft Montenegro, TUEM	12. Dezember 2021
INT5	Georgien	Freie Gewerkschaft der Pädagog:innen und Wissenschaftler:innen Georgiens, ESFTUG	12. Dezember 2021
INT6	Litauen	Litauische Lehrkräfte, Bildungs- und Wissenschaftsgewerkschaft, LESTU	14. Dezember 2021
INT7	Estland	Estnische Gewerkschaft für Bildungspersonal, EEPU	15. Dezember 2021
INT8	Portugal	Federação Nacional da Educação, FNE	18. Januar 2022
INT9	Russland	Gewerkschaft für Arbeitnehmer:innen in Bildung und Wissenschaft in Russland, ESEUR	18. Januar 2022
INT10	Deutschland	Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft, GEW	19. Januar 2022
INT11	Niederlande	Algemene Onderwijsbond, AOB	27. Januar 2022

Tabelle A4: Liste der Länderabkürzungen

Land	Länderabkürzung	Land	Länderabkürzung
Albanien	AL	Kirgisistan	KG
Armenien	AM	Lettland	LV
Österreich	AT	Litauen	LT
Aserbaidtschan	AZ	Malta	MT
Belarus	BY	Montenegro	ME
Belgien	BE	Niederlande	NL
Bosnien-Herzegowina	BA	Norwegen	NO
Bulgarien	BG	Polen	PL
Kroatien	HR	Portugal	PT

Zypern	CY	Republik Nordmazedonien	MK
Tschechien	CZ	Rumänien	RO
Estland	EE	Russland	RU
Finnland	FI	Serbien	RS
Frankreich	FR	Slowakei	SK
Georgien	GE	Slowenien	SI
Deutschland	DE	Spanien	ES
Griechenland	GR	Schweden	SE
Ungarn	HU	Tadschikistan	TJ
Irland	IE	Türkei	TR
Italien	IT	Ukraine	UA
Kasachstan	KZ	Vereinigtes Königreich	GB

