

# GUTE ARBEIT FÜR MORGEN (ER-)FINDEN.

EIN AUSBLICK AUF DIE ZUKÜNFTIGE ARBEITSWELT ALS GESTALTUNGSPLATZ

JAHRBUCH 2017/2018



Arbeit und Leben  
DGB / VHS

## Impressum:

Bundesarbeitskreis  
ARBEIT UND LEBEN e.V. DGB/VHS  
Robertstraße 5a  
42107 Wuppertal

Tel.: (0202) 97 404 - 0  
Fax: (0202) 97 404 - 20  
bildung@arbeitundleben.de  
www.arbeitundleben.de

Verantwortlich für den Inhalt:  
Barbara Menke

Redaktion:  
Hans-Peter Barrenstein, Barbara Menke, Inga Maubach, Dr. Alexandra Rosenbohm

Gestaltung und Layout:  
Michael Maass, Designer AGD

### Bildnachweise:

- |  |   |                                       |
|--|---|---------------------------------------|
| © Johanna Benz (Titel/26/34/57/59/65/68) | © Javier Quesada, Unsplash (23)         | © Lena Kögler (46/47/49)              |
| © Chris Ried, Unsplash (5)               | © Alex Knight, Unsplash (24/25)         | © Adi Goldstein, Unsplash (50)        |
| © Photobank - stock.adobe.com (6/7)      | © John Tyson, Unsplash (28)             | © Victoria Kure-Wu, Unsplash (53)     |
| © Markus Spiske, Unsplash (8)            | © Nich Fewings, Unsplash (30)           | © Brian Wertheim, Unsplash (55)       |
| © greycoast, Photocase (9)               | © DOC RABE Media - stock.adobe.com (32) | © Emily Morter, Unsplash (56)         |
| © Eddie Kopp, Unsplash (11)              | © gratisography.com (35)                | © Glen Carstens-Peters, Unsplash (58) |
| © Andy Kelly, Unsplash (13)              | © Toa Heftiba (35)                      | © Evan Dennis, Unsplash (61)          |
| © Jordan Whitfield, Unsplash (15)        | © Nicholas Kwok (39)                    | © chuttersnap, Unsplash (62)          |
| © Stefan Stefančík, Unsplash (17)        | © Maria Wiggers (Foto 41)               | © Gina Sanders - stock.adobe.com (64) |
| © GoodwinDan, photocase.de (15)          | © Samuel Zeller, Unsplash (43)          | © Glen, Unsplash (66/67)              |
| © John Schnobrich, Unsplash (21)         | © Christine Roy, Unsplash (45)          |                                       |

Die Publikation wurde durch das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) aus Mitteln des Kinder- und Jugendplans des Bundes (KJP) gefördert.



Bundesministerium  
für Familie, Senioren, Frauen  
und Jugend

# INHALT

<b>Vorwort</b>	4	
Barbara Menke		
<b>Digitalisierung ist nicht alles!</b>	5	<b>YES WE CAN</b>
Christina Schildmann		<b>Handkreissäge und Hobelbank – Frauen im Handwerk</b> 46
		Lena Kögler
<b>Gute Arbeit in beständigem Wandel?</b>	9	<b>Mobilität als Gegenstand politischer Jugendbildung</b> 50
Dr. Petra F. Köster		Dr. Undine Flemmig, Björn Kluger
<b>Gute Arbeit für Morgen (er-)finden</b>	18	<b>Interview mit Matthias Menger</b> 57
Stefan Grande		
<b>Plakativ in der Bildungsarbeit?</b>	28	<b>Interview mit Dörte Gastmann</b> 58
Grete Schläger, Jens Schmidt		
<b>Aus Utopie wird Wirklichkeit?!</b>		<b>Interview mit Francis Schwan</b> 60
<b>Gendergerechtigkeit in der Arbeitswelt 2050</b>	35	<b>Interview mit Thomas Held und Kerstin Szudobaj</b> 62
Julia Kuba		
<b>Mut machen, Migration und Demokratie gestalten!</b>	41	<b>Interview mit Alfons Eilers</b> 64
Maria Wigbers		
		<b>Verzeichnis der Autorinnen und Autoren</b> 66

# VORWORT

„**Gute Arbeit - Gute Bildung - Gutes Leben**“, so hat die Berliner DGB-Jugend ihre Forderungen für eine jugendgerechte Politik nach den Wahlen zum Berliner Abgeordneten Haus im Herbst 2016 überschrieben. Arbeit - Bildung - Leben: Diesen Dreischritt haben die jungen Kolleginnen und Kollegen damals sicherlich nicht zufällig gewählt. Denn gute Arbeit setzt gute Bildung voraus, und beides zusammen schafft die Grundlagen für ein gutes, gelingendes Leben.

Was kann politische Jugendbildung, was können politisch reflektierte junge Menschen zu all dem beitragen? Diesen Fragen geht das vorliegende Jahrbuch von ARBEIT UND LEBEN nach. Die Publikation basiert auf realen Veranstaltungen und Diskussionen in unserer Organisation, vor allem im Kreis der Jugendbildungsreferentinnen und -referenten und in der KJP-Fachgruppe für „Gute Arbeit und Bildungsgerechtigkeit“; sie greift aber auch weit voraus in die Zukunft und lässt uns teilhaben an fiktiven Gesprächen im Jahre 2050 mit der Generation der dann älter gewordenen Millennials, die von ihren Erfahrungen und Erkenntnissen im Rückblick auf unser Heute erzählen.

Gute Arbeit zeigt sich in Geschichte und Gegenwart, aber auch in der vermuteten Zukunft. Gute Arbeit ist charakterisiert durch eine Reihe von gleichbleibend gültigen Elementen. Dazu gehören u.a. sozialversicherte Arbeitsverträge, Einkommen, von denen man leben kann, Planungssicherheit über den Lebenslauf, ein die Gesundheit erhaltendes Arbeitsumfeld, familienfreundliche Arbeitszeiten und last but not least auch Anerkennung im Beruf, Karrierechancen und selbstverständlich ganz wichtig Mitbestimmungsmöglichkeiten - innerbetrieblich wie auf Unternehmensebene.

Gute Arbeit ist jedoch - und das ist gerade für die politische Bildungsarbeit mit jungen Menschen von zentraler Bedeutung - „im beständigen Wandel“ begriffen: Sie muss deshalb auch die digitalisierte 4.0 Welt prägen; sie darf nicht von Prekarisierung durchlöchert werden und sie gilt selbstverständlich in einer Einwanderungsgesellschaft gerade für Menschen mit Flucht- und Auswanderungsgeschichte.

Gute Arbeit - das ist eine historische Erfahrung - fällt nie vom Himmel, sie kommt nicht von selbst, sie darf schon gar nicht ein Geschenk für wenige sein. Vielmehr muss sie immer erstritten werden - und das geht nicht im Einzelkampf, sondern nur in der Solidarität der Vielen.

Politische Jugendbildung kann hier bestimmt keine Wunder bewirken. Unser Jahrbuch möchte jedoch aufzeigen, was politische Jugendbildung sehr wohl bewirkt: Sie kann (und sollte) für den Wert, aber auch für die Hindernisse guter Arbeit sensibel machen. Sie kann (und sollte) die Phantasie beflügeln, wie eine Welt von morgen auszusehen hätte, in der ein solidarisches und gelingendes Leben auf der Grundlage guter Arbeit geführt werden kann.

Wir wünschen eine anregende Lektüre und freuen uns auf weitere lebendige Diskussionen in der politischen Jugendbildung.



Barbara Menke  
Bundesgeschäftsführerin ARBEIT UND LEBEN

```
self.file = ...
self.fingerprints = self()
self.logdupes = True
self.debug = debug
self.logger = logging.getLogger('...')
if path:
    self.file = open(os.path.join(...))
    self.file.seek(0)
    self.fingerprints.update(...)

classmethod
def from_settings(cls, settings):
    debug = settings.getboolean('...')
    return cls(job_dir=settings.get('...'))

def request_seen(self, request):
    fp = self.request_fingerprint(request)
    if fp in self.fingerprints:
        return True
    self.fingerprints.add(fp)
    if self.file:
        self.file.write(fp + '\n')

def request_fingerprint(self, request):
    return request_fingerprint(request)
```

## DIGITALISIERUNG IST NICHT ALLES!

CHRISTINA SCHILDMANN

Die Kommission „Arbeit der Zukunft“ hat 54 Denkanstöße vorgelegt.

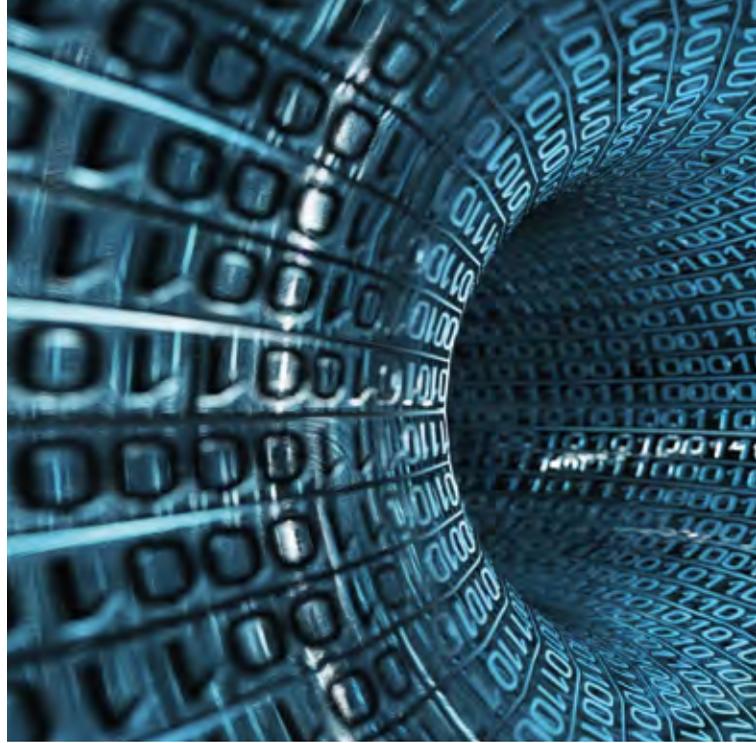
Der Diskurs über die Arbeit der Zukunft kennt zwei Extreme. Auf der einen Seite stehen die Digitalisierungseuphoriker, welche die Augen vor den herrschenden sozialen Zusammenhängen verschließen. Auf der anderen Seite stehen die Apokalyptiker, die (wieder einmal) das Ende der Arbeit und eine baldige Machtübernahme der Maschinen (neuerdings auch der Algorithmen) kommen sehen. Die im Mai 2015 von der Hans-Böckler-Stiftung eingesetzte Kommission „Arbeit der Zukunft“, unter der Leitung des DGB-Vorsitzenden Reiner Hoffmann und der Soziologin Kerstin Jürgens von der Universität Kassel, hatte den Auftrag, mithilfe des Sachverständigenrats von 32 Expert/innen aus Wissenschaft und Praxis – jenseits von Heilerwartungen und Schreckensszenarien – die Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt zu analysieren. Darüber hinaus sollten Annahmen für die Zukunft getroffen, Gestaltungspotenziale ausgelotet und Handlungsempfehlungen für Arbeitsmarktpolitiker/innen, Sozialpartner/innen und Akteure/innen der Mitbestimmung gegeben werden.

Die Kommission traf gleich zu Beginn ihrer Arbeit die Entscheidung, einen klaren Kontrapunkt gegen den Technikdeterminismus zu setzen, in den der Digitalisierungsdiskurs trotz des in den letzten Jahren eng gespannten Netzes an hoch kompetenten Digitalisierungsgremien, Plattformen etc. immer wieder zurückzufallen tendiert. Ihr war es wichtig zu zeigen: Die Entwicklung der Arbeitswelt ist nicht vorgezeichnet, sie ist gestaltbar. In die aktive Zeit der Kommission fiel der Schock von Donald Trumps Wahl zum Präsidenten der Vereinigten Staaten, dem Mutterland des digitalen Umbruchs. Dort hatte das Silicon Valley (bzw. seine Protagonisten) einen Digitalisierungsdiskurs geprägt, der sich in seiner Mischung aus Umwälzungs- und Weltverbesserungsrhetorik und knallharten ökonomischen Interessen von den alten Industriezentren, vom Rust Belt und

der Provinz völlig entkoppelt hatte. Die Ereignisse jenseits des Atlantiks bestärkten die Kommission in ihrem Plädoyer: Wir Europäer dürfen den Digitalisierungsdiskurs nicht dem Silicon Valley überlassen. Und: Der Pfad der Technikgläubigkeit endet in einer Sackgasse. Er war und ist das Gegenteil einer solidarischen Bewältigung des wirtschaftlichen Umbruchs.

Die Kommission sah die Vorboten der (Diskurs-)Entkoppelung bereits im eigenen Land: Unter der Oberfläche einer in Umfragen relativ zufriedenen Gesellschaft gärt in Teilen das Gefühl, stärker als früher auf sich selbst gestellt, technologischen Veränderungen hilflos ausgeliefert zu sein, die Kontrolle über das eigene Leben zu verlieren und die Angst vor der Entwertung der eigenen Biografie, also des einst erlernten Berufs. Verstärkt wird dieses Bedrohungsgefühl, das bis in die Mitte der Arbeitsgesellschaft vorgedrungen ist, durch die Fokussierung der Medien auf „Horrorstudien“ zum Beschäftigungsabbau. Insbesondere die des schwedischen Ökonomen Carl Benedikt Frey und des Informatikers Michael Osborne<sup>1</sup>, welche davon ausgeht, dass fast die Hälfte aller Arbeitsplätze durch Digitalisierung ersetzbar sind. Weniger Beachtung hingegen finden Prognosen, welche zu wesentlich moderateren Annahmen kommen, wie die des Zentrums für Europäische Wirtschaftsforschung und die des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Die Kommission „Arbeit der Zukunft“ hat sich intensiv mit den unterschiedlichen Szenarien befasst und angedachte Horrorszenerarien für irreführend befunden. Ihre Einschätzung lautet: „Uns geht die Arbeit nicht aus – aber sie wird anders.“ Die Kommission sieht allerdings die Gefahr einer starken Polarisierung von Einkommen, Qualifizierung und guter, gut abgesicherter Arbeit. Der Kommissionsbericht ist somit u. a. der Versuch einer Antwort auf die Frage, wie es gelingen kann, eine solche Polarisierung zu verhindern und die vielzitierte „Digitalisierungsdividende“ für alle zu erhöhen.

„Arbeit transformieren“ – der Titel des Kommissionsberichts, ist als Anspruch und gleichzeitig als Aufforderung an alle Akteure zu lesen, die technologischen Möglichkeiten zu nutzen, Arbeit besser zu machen: demokratischer, erfüllender, huma-



ner. Nötig dafür ist, so die Kommission, die Demokratisierung des Transformationsdiskurses, in dem alle Ebenen beteiligt sind und Verantwortung übernehmen: Regierung, Sozialpartner, Betriebe, Individuen. Aktuell gibt es eine lebhaftere Auseinandersetzung über das „demokratische Unternehmen“, über „New Work“, das agile Arbeiten und flache Hierarchien<sup>2</sup>. Die Kommission griff diese Debatte auf, kritisierte aber, dass sie völlig unverbunden mit einem bereits existierenden Instrument der Wirtschaftsdemokratie vonstatten geht: der Mitbestimmung. Um dieses zukunftstauglich zu machen, empfiehlt die Kommission z. B. basisdemokratische Elemente bei der Verhandlung von Haustarifen, mitbestimmte Zukunftslabore für agiles Arbeiten in Unternehmen, einen kollektiven Rahmen für individuelle Aushandlung von Arbeitszeiten (prozedurale Rechte) sowie die Ausweitung von Mitbestimmung auf neue Arbeitsformen wie etwa „Crowdwork“, der Arbeit ausschließlich über das Internet.

Die Digitalisierung, so die Kommission, sorgt nicht nur für er-

<sup>1</sup> Carl Benedikt Frey, Professor für Volkswirtschaftslehre an der Universität Oxford, verfasste mit Michael Osborne 2013 eine Studie mit dem Titel „Die Zukunft der Beschäftigung“

<sup>2</sup> so Andreas Boes et al. in: Das demokratische Unternehmen, 2015

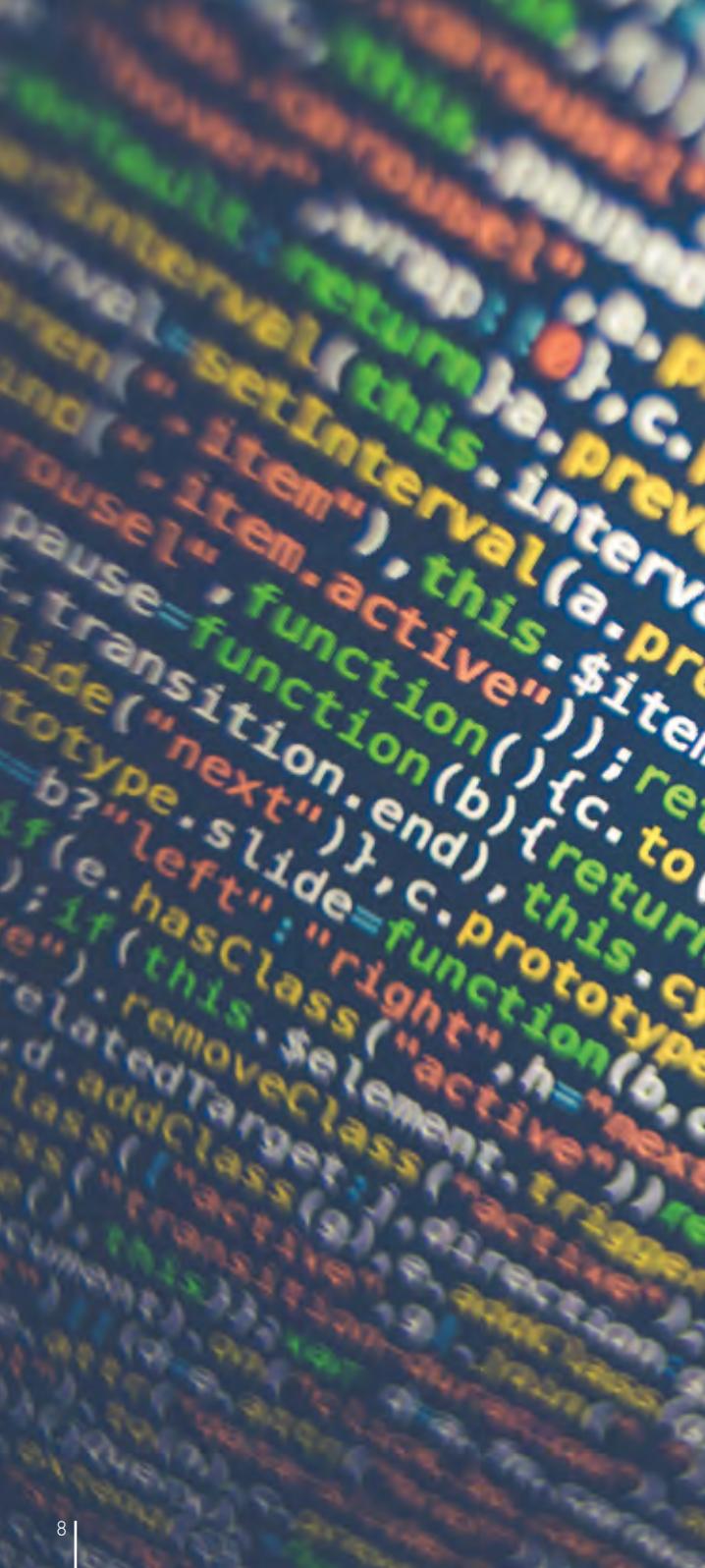


hebliche Verschiebungen zwischen den Branchen, sondern wirkt sich auch auf die Erscheinungsformen von Beschäftigung aus. Der Arbeitsmarkt spaltet sich zunehmend in einen geschützten Kern und einen unsicheren Rand auf; dort differenziert er sich immer stärker aus. In vielen Betrieben arbeiten Festangestellte, Beschäftigte in Leiharbeit und Personen, die mit Werksverträgen arbeiten nebeneinander. Die Grenzen innerhalb der Betriebe verlieren zunehmend an Kontur, z. B. durch die Einbeziehung von Arbeiterinnen und Arbeitern auf digitalen Plattformen. In der Dreieckskonstellation der digitalen Plattform, zwischen Auftragnehmerin und Auftragnehmern sowie Auftraggebenden und der Plattform als sogenanntem „Intermediär“, verschwindet der Arbeitgeber als verantwortliche Instanz und auch der Ort der Arbeiterbringung spielt keine Rolle mehr. Digitale Plattformen können die technische Grundlage für kollaborative Arbeitsformen sein. In der Praxis handelt es sich aber zumeist um eine „Gig Economy“ (Gig steht für den einzelnen bezahlten Auftrag), den Wettbewerb jeder gegen jeden – ein Geschäftsmodell der Entsolidarisierung und der Entsicherung. Digitale Plattformen, Netzwerkbetriebe etc. werfen daher neue Fragen auf: Wenn

Solidarität bislang um den Betrieb als Einheit organisiert ist – was passiert, wenn die Grenzen der Betriebe durchlässig werden, wenn sich Arbeit zunehmend enträumlicht? Wo sind die zukünftigen Bezugspunkte von Solidarität? Wie müssen sich sozialstaatliche Regelungen neu ausrichten, um die Heterogenität der Beschäftigungsformen und veränderte Erwerbsbiografien zu erfassen? Aus diesem Grund hat die Kommission die Debatte über einen neuen Arbeitnehmerbegriff und einen neuen Betriebsbegriff, die bislang politisch noch in den Kinderschuhen steckt, aber in der juristischen Fachwelt lebhaft geführt wird (z. B. von Thomas Klebe, Rüdiger Krause, Martin Risak und Peter Wedde) aufgenommen und weitergeführt. Die Idee, durch eine konzeptionelle Erweiterung und Enträumlichung die Solidaritätszone auszuweiten, erschien der Kommission als plausible Antwort auf die digitalisierungsbedingte Entstofflichung und Entgrenzung von Arbeitsprozessen.

Auch wenn Digitalisierung eine große Rolle in ihren Debatten spielte, so betrachtete sich die Kommission keineswegs als „Digitalisierungskommission“. Sie richtete ihren Blick auch auf andere Veränderungstreiber und auf die „ungemachten Hausaufgaben“: den demografischen Wandel und die weitestgehend ungelöste Geschlechterfrage als die Achillesfersen der deutschen Wirtschaft und Gesellschaft. Die Kommission stellte fest, dass sich die deutsche Situation deutlich von der in den USA und auch von der skandinavischen unterscheidet. Zwar kann Deutschland von anderen Ländern lernen, aber es gibt keine Blaupause für unsere Transformation. Darum hat die Kommission die unterschiedlichen Phänomene systematisch zusammengedacht – und als Ergebnis eine radikale Forderung aufgestellt: das Ende der Hierarchisierung von Lebenssphären, also das Ende der Unterordnung aller anderen Tätigkeiten wie Kindererziehung, Pflege und Ehrenamt. Dieser Gedanke führte die Kommission zu Antworten, die in der Digitalisierungsdebatte kaum eine Rolle spielen, aber von zentraler Bedeutung für das Funktionieren von Wirtschaft und Gesellschaft sind. Dazu gehört die Forderung nach einem neuen Normalarbeitsverhältnis, das sich nicht mehr am fordistischen Modell<sup>3</sup> des

<sup>3</sup> Als Fordismus bezeichnet man eine nach dem Ersten Weltkrieg etablierte Form industrieller Warenproduktion. Geprägt wurde der Begriff unter anderem durch den marxistischen Intellektuellen Antonio Gramsci. Sie ist benannt nach dem US-amerikanischen Industriellen Henry Ford <https://de.wikipedia.org/wiki/Fordismus>



(männlichen) Alleinernährers orientiert, sondern am modernen Dual-Earner-/Dual-Carer-Modell. Für die Kommission heißt das auch, sich vom Begriff der „atypischen Beschäftigung“ (Teilzeit, Leiharbeit, befristete oder geringfügige Beschäftigung) zu verabschieden und Normalität vielfältiger zu betrachten. Die Kommission hat ihren Blick aber auch auf die professionell geleistete Sorgearbeit gerichtet. Die sozialen Dienstleistungen leisten schon jetzt einen großen Beitrag zum gesellschaftlichen Wohlstand; die Nachfrage nach ihnen wird allen Beschäftigungsprognosen zufolge weiterhin erheblich zunehmen. Die Löhne in diesem Sektor spiegeln diese Bedeutung jedoch nicht wider. Die Kommission hat daher die Frage gestellt, welchen Mechanismus unsere Arbeitsgesellschaft braucht, um die Löhne anzuheben und die Verhandlungsposition der dort Arbeitenden zu verbessern. Sie hat hier mehrere Instrumente beschrieben, z. B. die Erleichterung der Allgemeinverbindlicherklärungen, gleichzeitig hat sie sich auch mit einer grundsätzlichen Frage befasst, nämlich der nach dem gängigen Verständnis von Produktivität. Die Kommission schlägt einen neuen Produktivitätsbegriff vor, als Hebel, um die sozialen Dienstleistungen aufzuwerten, verbunden mit einem neuen Referenzsystem zur Messung von Wohlstand und Wachstum.

Trotz ihrer vielfältigen Zusammensetzung ist es der Kommission gelungen, sich auf 54<sup>4</sup> Empfehlungen zu sieben Schwerpunktthemen zu verständigen, die im Bericht als „Denkanstöße“ präsentiert werden: Erwerbstätigkeit, Einkommen, Qualifizierung, Arbeitszeit, Arbeitsorganisation, Migration und Gesellschaft. Der Abschlussbericht zeigt auch den Dissens und die Debatten in der Kommission auf, z. B. über eine „Wertschöpfungsbeteiligung“ durch Ausweitung der Mitarbeiterkapitalbeteiligung, die Einführung eines „Startguthabens für das Erwachsenenleben“ oder eine Mindestarbeitszeit. An manchen Stellen offeriert er Neuland und bietet Anregungen zum Weiterdenken, z. B. mit Blick auf das „Eigentum an Daten“ und Überlegungen zu einem „Bestellerprinzip für digitales Arbeiten“.

---

<sup>4</sup> Alle 54 Denkanstöße und 22 Debatten der Kommission finden sich in: Jürgens, Kerstin / Hoffmann, Reiner / Schildmann, Christina (2017): Arbeit transformieren, Transkript, abzurufen unter <http://www.arbeit-der-zukunft.de>.

# GUTE ARBEIT IN BESTÄNDIGEM WANDEL?

WAS KANN JENDBILDUNG ZU GUTER DIGITALER ARBEIT BEITRAGEN?

DR. PETRA F. KÖSTER



Seit einigen Jahren steht der Begriff Digitalisierung im Fokus unterschiedlichster Medien und im Interesse der Öffentlichkeit. Digitalisierung kann schon fast als „Buzzword“ (Schlagwort) bezeichnet werden, ein Politikum und ein Label für alles, was aktuell und brisant, aber auch auf den ersten Blick nicht leicht durchschaubar ist. Als Reaktion darauf sind Geschäftsführerinnen und Geschäftsführer von kleinen und mittleren Unternehmen ebenso wie Betriebsräte und Personalräte nicht länger gewillt, sich mit diesem Thema auseinanderzusetzen; was durchaus nachvollziehbar erscheint.

Das Fatale daran ist, dass sich hinter dem Begriff eine grundlegende Debatte verbirgt, wie sich unser Leben und Arbeiten durch technische Entwicklungen heute, und vor allem morgen

verändert. Es lohnt sich, darüber nachzudenken und darüber zu streiten, weil es sich bei gesellschaftlicher Entwicklung nicht um einen Determinismus handelt, vielmehr müssen Entscheidungen darüber gefällt werden, wie wir zukünftig arbeiten und leben wollen.

Es geht um Teilhabe, Verteilungsfragen, Macht, Gleichberechtigung und Gerechtigkeit. Selbstverständlich sind auch die unterschiedlichen Ansprüche von Frauen und Männern, Jungen und Alten, Angehörigen unterschiedlicher Milieus, Menschen mit Behinderung, Alleinerziehenden und anderen zu berücksichtigen. Kurz: Wie definieren wir uns selbst als Menschen, was wollen wir für unsere Zukunft und welche Werte soll unsere Gesellschaft tragen?

Nicht ohne Grund wird mit den Spekulationen und Prognosen über mögliche Arbeitsmarktentwicklungen auch die Frage nach Sinn und Unsinn eines bedingungslosen Grundeinkommens auf politischer und gesellschaftlicher Ebene viel diskutiert. Derartige Debatten sind bekannt und verlangen angesichts umwälzender, technischer Entwicklung von jeder Generation erneutes Nachdenken und Stellungnahme.

Dies ist der Hintergrund, vor dem sich auch die Jugendbildungsarbeit mit dem Thema Digitalisierung auseinandersetzt und versucht, die eigene Arbeit im Kontext dieser Debatte zu verorten. Was aber ist das Neue und was das Alte an der aktuellen Diskussion um Digitalisierung, „digitale Transformation“, „Industrie 4.0“ und „Arbeit 4.0“? Wie verändert sich unsere Arbeitswelt? Was ist eigentlich gute Arbeit heute und wie sieht sie in der Zukunft aus? Was wollen junge Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer – wie können sie ihre Interessen vertreten? Und welchen Beitrag kann Jugendbildungsarbeit zu einem guten Leben und Arbeiten bei zunehmender Digitalisierung leisten?

### Wie verändert sich die Arbeitswelt?

Das Verhältnis der bisherigen, derzeitigen und zukünftigen Entwicklung von Arbeit kann auf unterschiedliche Weise mit dem Digitalisierungsbegriff in Verbindung gebracht werden. Ist Automatisierung eine Form der Digitalisierung? Nein, denn Automatisierungsprozesse begannen, breit eingesetzt, bereits in den 80er Jahren. Ist Globalisierung eine Form der Digitalisierung? Globalisierung ist ein Phänomen, das bereits vor Jahrzehnten durch erleichterte technische Austauschmöglichkeiten (Fax, Videokonferenzen) und vielfältige Reismöglichkeiten entstand und bereits in den 90er Jahren durch die intensive Nutzung des Internets massiv zugenommen hat. Auch prekäre Beschäftigungsverhältnisse (wenn Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nur mangelhaft vom Einkommen leben können) entstehen nicht erst in letzter Zeit, und Fachkräftemangel ist ebenfalls kein neues Phänomen.

Digitalisierung kann als eine von mehreren Dimensionen beständiger Wandels bezeichnet werden.



### Was ist Digitalisierung?

Eine Frage, die hinsichtlich der Differenzierung ähnlicher, themenverwandter Begriffe wie „digitaler Transformation“, „Industrie 4.0“ und „Arbeit 4.0“ beleuchtet werden muss. Digitalisierung bezeichnet die Übersetzung von Daten in diskrete Werte zur Datenverarbeitung und -speicherung. Nach dieser Definition ist sie über 300 Jahre alt. Gottfried Wilhelm Leibniz<sup>5</sup> legte durch die Entwicklung des Binärcodes die Grundlagen für unsere heutige Computertechnologie, beginnend mit den Lochkarten bis hin zu heutigen Prozessoren.

Spätestens seit den 80er Jahren des letzten Jahrhunderts hat die von allen Menschen zugängliche Nutzung digitaler Technologie gravierende Auswirkungen auf Arbeit und Beschäftigung. So wurden durch die flächendeckende Einführung von Desktop-Computern mit Textverarbeitungsprogrammen und Speicherfunktionen unter anderem massenhaft Schreibkräfte ersetzt. Die ersten Computer kamen zwar schon in den 50er Jahren zum Einsatz, allerdings dauerte es weitere 30 bis 40 Jahre, bis die meisten Beschäftigten an Büroarbeitsplätzen mit Computern arbeiteten. Wenn wir heute von Digitalisierung sprechen, meinen wir ein Bündel unterschiedlicher Technologien, die heutzutage lückenlose Verbreitung finden und deren Leistungsfähigkeit derzeit so stark gesteigert wird, dass sie deutlich an Relevanz, Verbreitung und Dominanz gewinnen. Beispiel dafür sind „Big Data“, „Cyberphysische Systeme“, Drohnen, KI/Künstliche Intelligenz, „virtual und augmented reality“ und „Auto-ID-Techniken“ (z.B. RFID<sup>6</sup>) (siehe exempl.

<sup>5</sup> Gottfried Wilhelm Leibniz, 1646-1716, war ein deutscher Philosoph, Mathematiker, Diplomat, Historiker und politischer Berater der frühen Aufklärung. Wikipedia

<sup>6</sup> RFID steht für radio-frequency identification



Hänisch 2017, S. 10ff.). Relevant an der Einführung und Nutzung dieser Techniken ist vor allem, welche Auswirkungen sie auf unser Leben und Arbeiten haben. Erstaunlich ist die enorme Geschwindigkeit, in der sich diese technologischen und kulturellen Veränderungen verbreiten und unsere Kommunikation und Arbeit grundlegend verändern.

Im Unterschied zu Digitalisierung bzw. „digital transformation“ ist „Industrie 4.0“ ein Begriff, der nur im deutschen Sprachraum genutzt wird. Dabei handelt es sich um eine politische Zielsetzung, bei der es um die Entwicklung des Wirtschaftsstandortes Deutschland geht. Er bezeichnet in der Hauptsache Digitalisierungsprozesse in produzierenden Unternehmen. „Arbeit 4.0“ ist ein Versuch, den Industrie 4.0-Begriff

auf Dienstleistungsunternehmen, öffentliche Verwaltung und andere Bereiche auszuweiten. Aufgrund der internationalen Verbreitung und umfassenderen Bedeutung des Begriffes „Digitalisierung“, wird im weiteren Verlauf ausschließlich von Digitalisierung gesprochen.

### **Wie verändert sich die Arbeit?**

Wir haben es mit einem Komplex von Technologien und Techniken zu tun, die sich auf unsere Wirklichkeit auswirken. Doch wie genau sehen diese Auswirkungen aus? Zwei Beispiele führen die Tragweite der Veränderungen vor Augen: Was bewirken sie hinsichtlich Arbeitsmarktentwicklung und Lernerfordernisse sowie auf die Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben?

---

7 Hänisch, Till (2017): Grundlagen Industrie 4.0 In: Andelfinger, Volker P; Hänisch, Till (Hrsg.): Industrie 4.0. Wie cyber-physische Systeme die Arbeitswelt verändern. Springer Gabler, Wiesbaden, (S. 9-32).

## Arbeitsmarktentwicklung und Lernen

Nicht zuletzt durch eine öffentliche Debatte, die beabsichtigt auf die Ängste potenzieller Leserinnen und Leser zielt, werden Diskussionen um die Entwicklung von Arbeitsmärkten in der Digitalisierung sehr emotional und häufig pessimistisch diskutiert. So sagten Frye und Osborne (2013<sup>8</sup>) voraus, dass zukünftig in den USA 47% der Tätigkeiten durch die Digitalisierung wegfallen werden. Die Studie ist nicht nur methodisch angreifbar (Rauner 2017), sondern ihre Ergebnisse werden auch oft falsch wiedergegeben. Es ist in ihrem Beitrag keinesfalls von Berufen, sondern von Tätigkeiten die Rede, und diese Prognose bedeutet auch nicht, dass 47% der Menschen arbeitslos werden. Erstens gibt es in den USA nicht Berufe in dem Sinne, wie sie es in Deutschland gibt. Zweitens ist aufgrund der unterschiedlichen Beschäftigungssysteme die 1-zu-1-Übertragbarkeit auf Deutschland begrenzt, und drittens ist davon auszugehen, dass zumindest ein Teil der wegfallenden Tätigkeiten durch das Entstehen neuer Tätigkeiten ausgeglichen wird (vgl. exempl. Hirsch-Kreinsen 2014<sup>9</sup>). Darüber ist die Entwicklung von Arbeitsmärkten nicht determiniert, sondern gestaltbar (vgl. ebd.).

Worin sich Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler jedoch einig sind ist, dass Arbeit sich deutlich verändern und der Aspekt des Lernens immer wichtiger wird. Auch die Debatte um lebenslanges Lernen wird nun bereits seit ca. 30 Jahren geführt. Aber sie wird zu Recht weiter als aktuell wahrgenommen. Wie bereiten sich Menschen und Unternehmen auf schwer vorhersehbare Anforderungen in immer kürzer werdenden Wissenszyklen vor? Was sind Fähigkeiten und Eigenschaften, die nicht oder nur schwer durch Algorithmen und Roboter imitiert werden können und daher dauerhaft in Menschenhand bleiben? Welche Lernformen sind in diesem Zusammenhang zeitgemäß? Lernen wir zukünftig alle ausschließlich „online“ oder „on the job“? Werden sich virtuelle Lernformen durchsetzen oder die Aneignung sogenannter

„learning nuggets“ (Kurz- und Kürzest-Lerneinheiten); Lernen wir dann „just in time“ und/oder „on demand“?

## Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben

Ein junger Mann bläst im Fahrstuhl seines Unternehmens einen riesigen Plastikdinosaurier auf und erklärt dabei seinem erstaunten Chef, dass er nach Hause zur Geburtstagsparty des Kindes müsse und sich später noch in die angesetzte Konferenz „reinschalte“. Der Chef erwidert nach einem Moment der Irritation, dass er sich so einen Vater auch gewünscht hätte. Mit diesem Werbespot wirbt das Bundesministerium für Arbeit und Soziales für die neue Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf<sup>10</sup>.

Auch die Bundesvereinigung Deutscher Arbeitgeberverbände (BDA<sup>11</sup>) argumentiert, dass mehr Flexibilität im Rahmen der Digitalisierung es ermöglicht, alle die Anforderungen besser zu vereinbaren, welche das moderne Leben an ihn stellt (BDA 2015). Daraus folge, dass Arbeitszeiten verlängert und Ruhezeiten verkürzt werden müssten, um den Bedürfnissen der Beschäftigten sowie den betrieblichen Anforderungen durch die Digitalisierung gerecht zu werden.

Über sogenannte agile Arbeitsformen (z.B. Scrum, Vorgehensmodell des Projekt- und Produktmanagements), werden nicht mehr direkt die Arbeitszeit und der Arbeitsprozess kontrolliert, sondern Beschäftigte bekommen Aufgaben, die sie selbstgesteuert zeitlich und räumlich erfüllen können. Das Arbeitspensum ist in der Regel nicht selbstbestimmt. Außerdem wird die Konkurrenz zwischen Teams oder einzelnen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern „angeheizt“.

Dadurch kommt es zu einer permanenten Überforderung, Überlastung und Selbstausbeutung der einzelnen Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters, außerdem zu einer ständigen Ver-

8 Carl Benedikt Frey, Professor für Volkswirtschaftslehre an der Universität Oxford, verfasste mit Michael Osborne 2013 eine Studie mit dem Titel „Die Zukunft der Beschäftigung“

9 Hirsch-Kreinsen (2014): Wandel von Produktionsarbeit – „Industrie 4.0“: Soziologisches Arbeitspapier Nr. 38/2014. [http://www.wiwi.tu-dortmund.de/wiwi/ts/de/forschung/veroeff/soz\\_arbeitspapiere/AP-SOZ-38.pdf](http://www.wiwi.tu-dortmund.de/wiwi/ts/de/forschung/veroeff/soz_arbeitspapiere/AP-SOZ-38.pdf) [Stand: 12.12.2017]

10 <https://www.youtube.com/watch?v=H4eQW3qkcP4> (Stand: 28.11.2017)

11 Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (2015): Chancen der Digitalisierung nutzen. Positionspapier der BDA zur Digitalisierung von Wirtschaft und Arbeitswelt. [https://arbeitsgeber.de/www/arbeitsgeber.nsf/res/6308287022D75F36C1257FA2005707DD/\\$file/BDA\\_Chancen\\_Digitalisierung.pdf](https://arbeitsgeber.de/www/arbeitsgeber.nsf/res/6308287022D75F36C1257FA2005707DD/$file/BDA_Chancen_Digitalisierung.pdf) [Stand: 12.12.2017]



marktung der eigenen Arbeitskraft (vgl. Voß/Pongratz 2003<sup>12</sup>) und dem Gefühl permanenten Ungenügens (vgl. Dunkel et al 2010<sup>13</sup>). Diese eher auf Ertragsoptimierung ausgelegte Managementstrategie nennt sich „indirekte Steuerung“ (vgl. exempl. Peters/Sauer 2005<sup>14</sup>).

Was auf der einen Seite positiv für räumliche und zeitliche Flexibilität und eigenverantwortliches Handeln der Beschäftigten sorgt, führt auf der anderen Seite häufig zu folgenden Negativa: deutlich längere Arbeitszeiten und Selbstausschöpfung bis hin zu psychischen Erkrankungen (vgl. Dunkel et al 2010, siehe Anmerkung 12). Ob die Vereinbarkeit dieser Entwick-

lungen tatsächlich größer wird, ist hingegen umstritten (vgl. DGB-Bundesvorstand 2017<sup>15</sup>).

Es kommt auf die individuelle Ausgestaltung an und darauf, ob Beschäftigte tatsächlich selbst steuern können, wann, wie und wo sie arbeiten wollen. Betriebsräte sehen sich zunehmend vor der Herausforderung, dass sie von Beschäftigten als Verhinderer einer freien, selbstbestimmten Arbeit wahrgenommen werden, wenn sie auf die Einhaltung geltenden Arbeitsrechts bestehen, da die Prinzipien der Selbstvermarktung und Selbstausschöpfung bereits vollständig verinnerlicht sind. Gerade Jugendliche fordern zunehmend Flexibilität anstelle von mehr oder weniger verbindlichen Regeln; und auch diese Bedürfnisse sollten ernst genommen werden.

12 Pongratz, Hans Jürgen; Voß, G. Günter (2003): Arbeitskraftunternehmer. Berlin.

13 Dunkel, Wolfgang; Kratzer, Nick; Menz, Wolfgang (2010): „Permanentes Ungenügen“ und „Veränderung in Permanenz“ – Belastungen durch neue Steuerungsformen. In: WSI-Mitteilungen 7/2010. S. 357-364.

14 Peters, Klaus; Sauer, Dieter (2005): Indirekte Steuerung – eine neue Herrschaftsform. Zur revolutionären Qualität des gegenwärtigen Umbruchprozesses. In: Wagner, Hilde (Hg.) „Rentier“ ich mich noch?“. Neue Steuerungskonzepte im Betrieb. Hamburg. S. 23-58.

15 DGB-Bundesvorstand (2017): Was bedeutet die Digitalisierung für Frauen? Eine Beschäftigtenumfrage. Dunkel, Wolfgang; Kratzer, Nick; Menz, Wolfgang (2010): „Permanentes Ungenügen“ und „Veränderung in Permanenz“ – Belastungen durch neue Steuerungsformen. In: WSI-Mitteilungen 7/2010. S. 357-364.

## Was ist gute digitale Arbeit?

An die erweiterten technischen Möglichkeiten knüpfen einige organisatorische und kulturelle Fragestellungen an: Was ist in diesem unübersichtlichen Feld das Ziel bzw. die normative Richtschnur für die Gestaltung der digitalen Arbeitswelt und für die Gestaltung der Jugendbildungsarbeit in diesem Kontext?

Der DGB führt regelmäßig Befragungen durch, um die Qualität der Arbeit in der Bundesrepublik zu erfassen. Ziel ist es, Arbeitsmarktstatistiken durch Kennzahlen zu ergänzen, welche nicht nur die Quantität, sondern auch die Qualität von Arbeit widerspiegeln. Dafür wurden elf Kriterien guter Arbeit formuliert:

1. Einfluss- und Gestaltungsmöglichkeiten
2. Weiterbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten
3. Führungsqualität und Betriebskultur
4. Sinn der Arbeit
5. Arbeitszeitlage
6. Soziale und emotionale Anforderungen
7. Körperliche Anforderungen
8. Widersprüchliche Anforderungen und Arbeitsintensität
9. Einkommen und Rente
10. Betriebliche Sozialleistungen
11. Beschäftigungssicherheit / berufliche Zukunftssicherheit<sup>16</sup>

Diese Kriterien behalten auch vor dem Hintergrund der Digitalisierung uneingeschränkt ihre Gültigkeit. Tatsächlich bieten aktuelle Technologien erhebliche Potenziale, z.B. den Sinn der Arbeit durch den Wegfall von Routinetätigkeiten zu erhöhen, die Zeitlage an die Bedürfnisse der Beschäftigten anzupassen und mehr Weiterbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten zu schaffen. Die Forderungen von Arbeitgebern, die Rechte von Arbeitnehmenden zu beschneiden, sind dieser positiven Nutzung von Digitalisierung im Sinne von guter digitaler Arbeit entgegengesetzt.

Studien zu den Bedürfnissen junger Beschäftigter verzeichnen veränderte Ansprüche an Arbeit und Vereinbarkeitsfragen. So legt die sogenannte Generation Y (geboren zwischen 1980 und 2000) mehr Wert auf eine sinnvolle, interessante Arbeit, die eine gute Vereinbarkeit mit dem Privatleben zulässt. Auch Zukunftssicherheit spielt für sie eine wichtige Rolle (Hurrelmann 2014<sup>17</sup>). Demnach sollten vor allem folgende Kriterien für junge Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer relevant sein:

- Einfluss- und Gestaltungsmöglichkeiten
- Sinn der Arbeit
- Arbeitszeitlage
- Beschäftigungssicherheit/berufliche Zukunftssicherheit

In diesem Zusammenhang fordern Gewerkschaften unter anderem die Souveränität der Beschäftigten über die eigene Zeit. Flexibilität bedeutet eben nicht, dass immer dann gearbeitet wird, wenn es der Chef verlangt, sondern dass Beschäftigte selbst bestimmen können, wann sie ihre Leistungen erbringen. Eng damit verknüpft ist auch das geforderte Recht auf Nichterreichbarkeit und Nichtreaktion. Damit soll der Gefahr Vorschub geleistet werden, dass Beschäftigte ständig in einer de facto Rufbereitschaft sind, auch am Wochenende und im Urlaub.

<sup>16</sup> <http://index-gute-arbeit.dgb.de/dgb-index-gute-arbeit/wie-funktioniert-der-index>  
[Stand: 12.12.2017]

<sup>17</sup> Hurrelmann, Klaus (2014): Die heimlichen Revolutionäre: Wie die Generation Y unsere Welt verändert. Weinheim.



WORK HARDER

Für Betriebsräte ist es eine Herausforderung, vor allem jüngeren Beschäftigten diese Art der Entgrenzung nahezubringen. So beschrieb ein Teamleiter in einem Interview mit dem Zentrum für gute digitale Arbeit und Mitbestimmung (ZegdAm), dass er es sehr „entspannt“ finde, in den Wanderurlaub zu gehen und ganz genau zu wissen, dass man ihn auf dem Handy anruft, falls etwas passiert. Die E-Mails im Urlaub zu „scannen“, würde ihn ebenfalls entlasten, da er dadurch wüsste, dass alles in Ordnung ist und er nach dem Urlaub nicht große Mengen von E-Mails zu bearbeiten hätte.

Auch derartige Bedürfnisse von Beschäftigten müssen Interessenvertretungen ernst nehmen. Zugleich sind die teils gegensätzlichen Bedürfnisse von Beschäftigten oft schwer miteinander vereinbar. Dabei ist für Interessenvertretungen eine unterschiedliche Auffassung zwischen Jung und Alt mittlerweile Alltag, was das Thema für die Jugendbildung besonders interessant macht.

### **Handlungsansätze: Beiträge der Jugendbildung zur Gestaltung guter digitaler Arbeit**

Den umfassenden Wandel von Arbeit und Privatleben, welchen die Digitalisierung mit sich bringt, gilt es nach den Kriterien guter Arbeit zu gestalten. Trotz der damit verbundenen, vielfältigen und zum Teil schwer vorhersehbaren Anforderungen lassen sich dennoch grundlegende Handlungsoptionen bzw. Orientierungslinien für die Jugendbildung ableiten.

### **Jugendbildung zwischen de jure und de facto**

Die rechtlichen Rahmenbedingungen verändern sich im ambivalenten Verhältnis zur rasanten technischen Entwicklung. Weiterhin bleibt es bedeutsam, dass junge Beschäftigte ihre Rechte kennen. Viel schwieriger ist es jedoch, deren Anwendung unter sich ständig verändernden Bedingungen durchzusetzen und darin die relevanten Handlungsmöglichkeiten zu erkennen. Für die Durchsetzung bestehenden Rechts (z.B. im Datenschutz) sind nicht nur Sachkenntnis, sondern auch Kreativität vonnöten. „Good-practice-Beispiele“ können vereinzelt

Anregungen bieten. Wirklich unterstützend ist ein dauerhaftes betriebliches Netzwerk, welches es ermöglicht, z.B. in Bildungsveranstaltungen gemeinsam Erfahrungen auszutauschen und Lösungen zu entwickeln. Dazu gehört auch ein reflexiver Umgang mit den oben beschriebenen Debatten zur rechtlichen Rahmung von Arbeit und der eigenen Haltung zu Fragen wie Arbeitszeitsoveränität oder Erreichbarkeit.

### Kritikfähigkeit statt „Wischi-waschi“

Der Begriff „digital natives“ (digitale Eingeborene) täuscht vor, dass Menschen, die mit digitalen Medien aufgewachsen sind oder zumindest sehr früh damit konfrontiert wurden, generell medienkompetent sind. Doch Medienkompetenz bedeutet wesentlich mehr, als die Fähigkeit, ein Gerät souverän zu bedienen. Der kompetente Umgang erfordert neben notwendigem Wissen, Fähigkeiten und Fertigkeiten auch die kritische Auseinandersetzung mit dem Medium selbst und die Möglichkeit, eigene Urteile zu fällen (Grabowski 2014<sup>18</sup>).

Jüngere Beschäftigte sind meist durch eine andere mediale Umgebung geprägt und stellen daher andere Anforderungen und Erwartungen an ihre virtuelle und physische Umgebung als ältere. Auch die Auseinandersetzung mit diesen kulturellen Generationenunterschieden ist für eine Gestaltung der Arbeitswelt notwendig. So haben 60-Jährige mit 40-Jährigen, was die Techniknutzung und ihre Kommunikationsgewohnheiten angeht, derzeit deutlich mehr gemein, als 40-Jährige mit 20-Jährigen. Daraus entstehen unter anderem unterschiedliche Wahrnehmungsgewohnheiten und Lerntypen, auf die inhaltlich und im didaktischen Setting eingegangen werden sollte.

### Analog für digital bilden

Gute Jugendbildungsarbeit für die digitale Arbeitswelt heißt nicht digitale Jugendbildungsarbeit! Große Betriebe führen derzeit gerne „E-Learning-Plattformen“ (elektronisch unterstütztes Lernen) ein, welche die Beschäftigten „nebenbei“

für die Aktualisierung ihres Wissens nutzen sollen und zum Teil auch in ihrer Freizeit nutzen dürfen. Aus mehreren Gründen ist eine solche Verlagerung des Lernens in reine E-Learning-Angebote nicht sinnvoll:

- Häufig fehlen die räumlichen Voraussetzungen für das konzentrierte Lernen am Rechner (z.B. in Großraumbüros).
- Häufig werden keine ausreichenden zeitlichen Ressourcen zur Verfügung gestellt, wodurch E-Learning oft in der Freizeit stattfindet, was de facto eine Ausweitung der Arbeitszeit bedeutet.
- Nicht alle Beschäftigten haben Zugang zu einem Rechner (z.B. in der Produktion).
- Nicht alle Inhalte können über E-Learning-Formate vermittelt werden, z.B. „soft skills“ (weiche Fähigkeiten, soziale Fähigkeiten, Kompetenz im Umgang mit anderen Menschen).
- E-Learning ist voraussetzungsreich. Wem die methodischen oder sprachlichen Kompetenzen für selbstorganisierte Lernprozesse fehlen, ist von E-Learning-Möglichkeiten ausgeschlossen. Bereits bestehende Benachteiligung im Bereich der Weiterbildung wird dadurch verstärkt.

Bildung erfordert Standortfindung und dazu gehört eine kritische, diskursive und reflexive Auseinandersetzung mit unterschiedlichen Themen und der eigenen Situation. Daher können E-Learning-Angebote immer nur Ergänzungen zu analogen Veranstaltungen sein, in denen sich junge Beschäftigte mit Muße zentralen Themen widmen können. Nur über den persönlichen Austausch wird klar, dass Momente der Überforderung nicht unbedingt aus einem individuellen Unvermögen entstehen, sondern Folgen kultureller und struktureller Veränderungen sein können. „Learning on the job“ in „Learning nuggets“ (vgl. Kapitel: Arbeitsmarktentwicklung und Lernen) ist vor diesem Hintergrund lediglich für einen sehr geringen Teil von Lerninhalten zielführend.

<sup>18</sup> Grabowski, Joachim (2014): Medienkompetenz. In: Sinn und Unsinn von Kompetenz. Fähigkeitskonzepte im Bereich Sprache, Medien und Kultur. Opladen, S. 190-211.



## Fazit

Digitalisierung ist mehr als ein „Buzzword“ und beschreibt tiefgreifende Veränderungen unserer Gesellschaft und unserer Arbeitswelt. Dabei kann die politische Jugendbildungsarbeit auf eine jahrzehntelange Erfahrung mit bestimmten Themen und Diskurslinien zurückgreifen und muss sich weder didaktisch noch inhaltlich komplett neu erfinden.

Digitalisierung führt unter anderem zu starken Kohorteneffekten im Umgang mit digitalen Medien. Die Personengruppen werden immer kleiner, da der Abstand zwischen technischen Innovationen und ihrer Verbreitung immer kürzeren Zeiträumen unterliegt. Jugendbildung muss sich daher mit den unterschiedlichen Bedürfnissen und dem Bildungsbedarf von jungen Menschen stärker als bisher auseinandersetzen. Diese spezifischen Bedürfnisse von jungen Beschäftigten müssen reflektiert werden, um mit heterogenen Belegschaften besser umgehen zu können. Gerade wenn der gesetzliche Rahmen und betriebliche Regelungen zu eng erscheint (z.B. feste Arbeitszeiten), sollte sich damit auseinandersetzen, welchen historisch ge-

wachsenen Hintergründen diese Regelungen unterliegen und welche Bedeutung sie für verschiedene Beschäftigtengruppen haben.

Auch junge Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer müssen einen kritischen und differenzierten Umgang mit digitalen Medien lernen und auf diese Weise umfassende Medienkompetenz erwerben. Sie sind nicht qua Alter automatisch medienkompetent, werden aber häufig mit dieser Erwartungshaltung konfrontiert.

Die Frage nach geeigneten Lernzielen und einer geeigneten Didaktik für Jugendliche erschöpft sich nicht in der Frage, ob in Seminaren Smartphones zugelassen oder verboten werden. Sicher können digitale Medien das Lernen sowohl stören als auch unterstützen. Sicher ist jedoch auch, dass Jugendbildung, sei sie virtuell oder analog, Räume öffnen sollte für eine differenzierte und kritische Auseinandersetzung mit den soziokulturellen Veränderungen, die mit Digitalisierung verbunden sind.



## GUTE ARBEIT FÜR MORGEN (ER-)FINDEN

### POLITISCHE JUGENDBILDUNG ALS GESTALTUNGSPLATZ IM WANDEL DER ARBEITSWELT

STEFAN GRANDE

Wie können junge Menschen Politik und Gesellschaft aktiv gestalten, um in Zukunft gute Arbeit zu finden und zu erfinden? Wie kann ein Wandel sozial und gerecht erreicht werden? Welche Rolle spielt dabei die politische Jugendbildung?

Diesen Fragestellungen widmete sich der Bundesarbeitskreis ARBEIT UND LEBEN (BAK) in einer Veranstaltung, bestehend aus einem Fachtag und einer Qualifizierung für Multiplikator/innen in der politischen Jugendbildung.

Die Ziele der Veranstaltung, welche unter Federführung der Fachgruppe „Für gute Arbeit und Bildungsgerechtigkeit“ des BAK konzipiert und organisiert wurde, waren:

Eine Annäherung an den aktuellen fachlichen Stand zum Thema Zukunft der Arbeit aus der Perspektive der politischen

Jugendbildung mit Vorträgen, Diskussionen und Workshops, unter den Gesichtspunkten:

- Gute Arbeit
- Digitalisierung
- Diversity und Migration
- Methodische Herangehensweise
- Ein Austausch unter den Akteuren der politischen Jugendbildung
- Das Kennenlernen und Diskutieren von Methoden der Bildungsarbeit

Dazu trafen sich am 29. und 30. August 2017 in Hannover 52 Akteure der politischen Jugendbildung aus ganz Deutschland.

„Die Zukunft gehört der Jugend“, erklärte Barbara Menke, Bundesgeschäftsführerin von ARBEIT UND LEBEN, in ihrer Begrüßungsrede. Gerade deshalb sei es wichtig für die Jugend, die Zukunft der Arbeit mitzugestalten; denn Digitalisierung nach rein ökonomischen Vorgaben ist kein Naturgesetz, Prekarisierung kein unabänderliches Schicksal. Gute Arbeit im gewerkschaftlichen Sinn müsse bei dieser Gestaltung Leitbild bleiben. Politische Jugendbildung kann den Weg dahin aufzeigen.

Den Eröffnungsvortrag, „Arbeit(swelt) der Zukunft“, hielt Dr. Manuela Maschke, Leiterin des Referates „Arbeit und Mitbestimmung“ der Hans-Böckler-Stiftung. Sie setzte sich mit der Frage der Gestaltung von Arbeit im Kontext „4.0“ auseinander. Arbeit nicht zu gestalten sei nicht möglich, sagte sie, stellte jedoch die Frage, ob das Gestalten von Arbeit, auch im Sinne von Mitbestimmung, nicht voraussetzungsvoller geworden sei. Brüchigere Erwerbsformen führen zu einem schlechteren Wissen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer um ihre Rechte, was wiederum das schweigende Hinnehmen von ungünstigen Arbeitsbedingungen und das geringere Einfordern der Rechte zur Folge hat. Hier kommt die Jugendbildung ins Spiel: Junge Menschen können selbstsicherer gemacht werden, wenn sie für ihre Gestaltungsspielräume in der Arbeitswelt sensibilisiert werden.

Das Schlagwort Digitalisierung, welches aktuell ständig mit der sich verändernden Arbeitswelt in Verbindung gebracht wird, beschreibt hingegen noch immer ein diffuses Feld. Das Verständnis, worum es sich dabei handelt, reicht von branchenspezifischen bis hin zu individuellen Sichtweisen. Doch auch Digitalisierung müsse gestaltet werden. Frau Dr. Maschke schloss mit einem Zitat des DGB-Vorsitzenden Reiner Hoffmann ab, welcher sagte: „Digitalisierung braucht Regeln, damit die Technik dem Menschen dient und nicht der Mensch der Technik“.

Dr. Petra Köster vom Niedersächsischen Zentrum für gute digitale Arbeit und Mitbestimmung schloss sich mit ihrem Vor-

trag „Gute Arbeit in beständigem Wandel? Wie verändert sich die Arbeitswelt und was wollen wir darin?“ dieser These an. Sie stellte fest, dass der Diskurs um die Digitalisierung hauptsächlich unter technischen Gesichtspunkten geführt wird, dass aber auch die sozialen Folgen dieses Prozesses wichtig sind. Digitalisierung wird dabei als eine Art Umschreibung eines Wandels in der Arbeitswelt gesehen, der Aspekte wie Automatisierung, Prekarisierung und Fachkräftemangel umfasst, dafür aber nicht ursächlich ist.

Ansprüche an gute Arbeit der Zukunft unterscheiden sich voraussichtlich nicht so sehr von den Vorstellungen guter Arbeit von heute: Einfluss- und Gestaltungsmöglichkeiten werden weiterhin wichtig sein, ebenso wie Sinn der Tätigkeit, die Arbeitszeitlage sowie die Sicherheit des Arbeitsplatzes.

Die Rolle der politischen Jugendbildung bei der Gestaltung guter Arbeit heute und in Zukunft lässt sich folgendermaßen beschreiben: Reflexion und Bildung zum Finden eigener Standpunkte, das Vermitteln von Rechten und Möglichkeiten zur Mitbestimmung und Mitgestaltung, der Austausch mit anderen über Probleme und Herausforderungen im Arbeitsleben sowie das Vermitteln von Medienkompetenz hinsichtlich kritischem Umgang und Haltung gegenüber medialen Inhalten.

Die intensive Plenumsdiskussion im Anschluss an die beiden Vorträge entspann sich hauptsächlich um die Frage der Gestaltung der Digitalisierung. Ob die Digitalisierung mehr oder weniger Demokratie in der Arbeitswelt mit sich bringt und wer in der zukünftigen Arbeitswelt die Verantwortung wofür trägt, so das Ergebnis der Diskussion, ist eine Frage der ideologischen Herangehensweise bei der politischen Gestaltung dieses Prozesses. Auf dem Weg dorthin gibt es noch viele Unbekannte und Herausforderungen. Obwohl perspektivisch voraussichtlich alle Branchen von Digitalisierung, Automatisierung etc. betroffen sein werden, vollziehen sich die Entwicklungen branchenspezifisch doch in unterschiedlicher Geschwindigkeit. Im Zeichen sich verändernder Arbeitsverhältnisse, z.B. mit mehreren Arbeitgebern oder grenzüberschreitenden Tätigkeiten, stoßen die etablierten Formen der Mitbestimmung an ihre Grenzen. Zudem besteht die Möglichkeit, dass politische

Prozesse der Gestaltung auch versagen. Dr. Manuela Maschke warb dafür, die Diskussionen darüber ideologiefrei und sachorientiert zu führen, sowohl auf der Seite der Arbeitgeber als auch auf der Seite der Arbeitnehmer/innen.

Gute Arbeit, Digitalisierung, Diversity und Migration, Methodik. Die für diese Fachtagung festgelegten Schwerpunkte der politischen Jugendbildung in Bezug auf die Transformationsprozesse der Arbeitswelt wurden in vier parallelen Workshops eingehend beleuchtet.

### **Diversity und Migration – aktuelle Anforderungen an politische Jugendbildung**

Lara-Joy Rensen, wissenschaftliche Mitarbeiterin an der Universität Bremen, Fachbereich Erziehungs-/Bildungswissenschaften, berichtete anhand ihrer ethnografischen Forschungsergebnisse darüber, wie das Ausbildungspersonal die Jugendlichen in der betrieblichen Einstiegsqualifizierung wahrnimmt und pädagogisch adressiert. Anhand ausgewählter Datenbeispiele wurde aufgezeigt, inwiefern in diesem Zusammenhang Diversitätsmerkmale - wie zum Beispiel der Migrationshintergrund - relevant werden und welche Auswirkungen dies für die Jugendlichen bzw. deren Zugang zur Berufsausbildung hat. In der Diskussion wurden Bildung, Gender, Ethnizität und soziale Herkunft als relevante Dimensionen von Diversity (Vielfältigkeit) herausgearbeitet. Politische Jugendbildung kann Empowerment (Verantwortung zur Selbstbestimmung) für defizitär wahrgenommene Jugendliche mit bisher schlechteren Chancen beim Zugang zu Berufsausbildung sein. Auf der anderen Seite kann auch politische Erwachsenenbildung dabei helfen, indem die Unternehmen für Themen wie Diversität und Migration sensibilisiert werden, um so die Zugangshürden für Jugendliche zur Berufsausbildung zu senken bzw. abzubauen.

### **Politische Bildung digital denken: Digitalisierung als Chance für gute Arbeit?**

Zwei unterschiedliche Dimensionen, die häufig miteinander vermischt werden, hat die Diskussion um den Zusammen-

hang von politischer Jugendbildung und Digitalisierung, so im Workshop von Sarah Sahl, ver.di-Gewerkschaftssekretärin in der Bildungsarbeit, festgestellt: die durch die Digitalisierung hervorgerufenen Veränderungen in der Arbeits- und Lebenswelt als Inhalt der Bildungsarbeit sowie die Frage, ob Seminare der politischen Jugendbildung in digitaler Form bzw. mit digitalen Medien stattfinden müssten.

Die Sensibilisierung von Teilnehmenden in Seminaren für das Thema Digitalisierung in Bezug auf ihre Arbeits- und Lebenswelt, so ein Ergebnis des Workshops, ist notwendiger Inhalt der Bildungsangebote: „Denn der digitale Wandel gelingt nur, wenn wir Auszubildende, Beschäftigte, Bürgerinnen und Bürger mitnehmen, für die Themen sensibilisieren und sie für die Mitgestaltung des digitalen Wandels motivieren und qualifizieren. Zugleich gilt es, die Gesellschaft von morgen zu diskutieren: „Hate Speech“ (Hassrede), Filterblasen (Informationsblase, nach Eli Pariser aus gleichnamigem Buch, 2011), Datenschutz und weitere Themen wirken sich auf unser Verständnis von Gesellschaft und Demokratie aus.“

Hinsichtlich guter digitaler Arbeit, wurde auf eine Beschreibung von Lothar Schröder (Bundesfachbereichsleiter, Mitglied ver.di-Bundesvorstand) im Magazin Mitbestimmung Bezug genommen:

- Beschäftigung fördern und die Beschäftigungsbilanz des Wandels positiv gestalten.
- Qualifizierung forcieren: Erträge der Digitalisierung zur Qualifizierung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nutzen
- Gesundes Arbeiten in Tarifverträgen und Gesetzen durch Recht auf Nichterreichbarkeit sichern
- Persönlichkeitsrechte durch einen zeitgemäßen Beschäftigtendatenschutz gewährleisten
- Vertrauliche Kommunikation sichern, Meinungs-, Presse- und Koalitionsfreiheit sichern



Digitalisierung der Bildungsarbeit ist kein Automatismus, vielmehr stellen sich die Fragen, wie Bildungsarbeit künftig aussehen wird, ob über eine digitale Didaktik überhaupt diskutiert werden muss und wie politische Bildung digital funktionieren kann. Im Workshop wurde dazu anhand eines von Claudia Bremer entwickelten Modells diskutiert, in welchen Formen digitale Anteile in Bildungsangebote integriert werden können.

### **Auswirkungen einer veränderten Arbeitswelt auf politische Jugendbildung**

Volkmar Wolf, DGB-Jugendsekretär in Niedersachsen, beleuchtete in seinem Workshop das Thema Zukunft der Arbeit aus Sicht der gewerkschaftlichen Jugendbildung. Seine zentrale Frage war: Wie kann Mitbestimmung jenseits von Betriebsstrukturen funktionieren?

### **Politische Bildung als Kompass. Mitgestaltung von Berufsperspektiven**

Marie Schwinning, Referentin für politische Bildung in der afj, der Arbeitsstelle für Jugendseelsorge der Deutschen Bischofskonferenz, stellte die These auf, dass man bei der methodischen Herangehensweise zur guten Arbeit der Zukunft gar nicht so sehr in die Zukunft blicken müsse, sondern dass vorhandene Methoden weiterhin hilfreich sein werden; denn die Ziele, die zu entwickelnden Kompetenzen und die didaktischen Prinzipien der politischen Bildung sind vom Wandel nicht betroffen und immer noch aktuell und anwendbar.

Die zu entwickelnden Kompetenzen sind weiterhin Fachwissen, politische Urteilsfähigkeit, politische Handlungsfähigkeit und aktive Mitwirkung. Die didaktischen Prinzipien des Beutelsbacher Konsens (Grundsätze für politische Bildung, Be-

telsbach 1976) werden sich durch die Digitalisierung ebenfalls nicht verändern: das Überwältigungsverbot, also keine Indoktrination, das Kontroversitätsgebot, (das Aufzeigen unterschiedlicher Standpunkte) sowie die Orientierung an der Lebenswelt der teilnehmenden Jugendlichen bleiben dieselben.

Politische Bildung in der „Arbeitswelt 4.0“ wurde anhand der Mitgestaltung von Berufsperspektiven besprochen: Hier gibt es Ansätze auf der Mikro-, der Meso- und der Makroebene. Auf der Mikroebene liegt der Gestaltungsspielraum in der selbstbestimmten Entscheidung, welche Berufe erlernt und/oder ausgeübt werden können. Auf der Mesoebene sind es Gestaltungsmöglichkeiten im persönlichen Arbeitsumfeld. Auf der Makroebene liegt der Handlungsspielraum in der Arbeitspolitik, bzw. der Gestaltung von Arbeit in der Gesellschaft.

Darüber hinaus wurde von Marie Schwinning, die „Persona“-Entwicklung vorgestellt, ein im Marketing gängiges Instrument, welches dabei helfen kann, die Erkenntnisse aus den Diskussionen in konkrete Angebote der politischen Bildung zu transferieren. Im Workshop hatten die Teilnehmenden die Möglichkeit, dieses Instrument auszuprobieren.

Die Ergebnisse der Workshops wurden in einer Fishbowl-Diskussion, der Innen-/Außenkreis-Methode, unter Moderation von Inga Maubach vom Bundesarbeitskreis ARBEIT UND LEBEN vorgestellt und diskutiert. Ihr Fazit der Diskussion: Die politische Bildung ist nicht dazu da, die vielfältigen Probleme zu lösen, die mit der Digitalisierung und der sich verändernden Arbeitswelt einhergehen. Vielmehr ist es ihre Aufgabe, mit Bildungsangeboten die Plattform zu bieten, welche den Menschen hilft, die Zukunft der Arbeit selbst mitzugestalten.

*Unter Digitalisierung in der politischen Jugendbildung werden zwei ganz unterschiedliche Sachverhalte verstanden, welche in der Diskussion voneinander zu trennen sind: Zum einen der gesellschaftliche Prozess der Digitalisierung als Inhalt der Bildungsarbeit und zum anderen das Anwenden von digitalen Materialien und Seminarmethoden im Bildungsetting.*

Bevor nach den fachlichen Inputs und Diskussionen zu kon-

kreten Herangehensweisen und zur Methodik der politischen Jugendbildung im Themenfeld übergegangen wurde, fand der Vernetzungs-Slam „(Zukunfts-)Perspektiven der Teilnehmenden“ statt. Simon Hauser von Hauser Kommunikation stellte den Teilnehmenden Fragen, die zuerst dem Kennenlernen dienten und anschließend Statements zur Guten Arbeit für die Zukunft provozierten. Frei, wählbar, selbstbestimmt, entspannt, gesund, sinnhaft, kollegial – das waren nur einige der Attribute, die für die Teilnehmerinnen und Teilnehmer gute Arbeit der Zukunft ausmachen.

Der zweite Veranstaltungsteil, die Qualifizierung für Teamende der politischen Jugendbildung, wurde anschließend von Maria Wigbers, ARBEIT UND LEBEN Nordrhein-Westfalen und Carolin Hasenpusch, ARBEIT UND LEBEN Berlin-Brandenburg, eröffnet.

Nach einer Erwartungsabfrage führte Simon Hauser die Teilnehmenden in die Methode des (Science-)Slams ein. Dabei handelt es sich um eine Methode, bei der es darum geht, wissenschaftliche, komplexe Inhalte einfach und mit Humor zu vermitteln. In einem Vortrag mit Präsentation, Requisiten oder Live-Experimenten wird die Komplexität des zu behandelnden Themas auf Schlagworte in Kombination mit einprägsamen Bildern reduziert. Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer probierten sich selbst mit der Slam-Methode aus und versuchten, auf diese Weise Begriffe wie Arbeit 4.0, Digitalisierung und andere unterhaltsam zu erklären.

In einer Gruppenwerkstatt, einer erweiterten Form der Gruppendiskussion, widmete sich Felix Ludwig von der Westfälischen Wilhelms-Universität Münster den pädagogisch Aktiven in der außerschulischen politischen Jugendbildung und den Teamenden. Für eine Forschungsarbeit werden so Erkenntnisse über die Situation und Arbeit der Teamenden gewonnen. Anhand von Fragestellungen zur Situation der Teamenden, zu ihrem Weg und ihrem Engagement in der politischen Bildung sowie ihrem Verständnis der Zielgruppen, Inhalte und der eigenen Rolle bot die Methode zudem eine Gelegenheit, sich bundesland- und organisationsübergreifend über die Verständnisse der politischen Bildung auszutauschen.



Der zweite Veranstaltungstag begann mit einem thematischen Gruppen-Warm-Up. Verwendet wurde die Methode „Hallo“. Unter der Fragestellung „Wie können wir gute Arbeit für morgen gestalten?“ waren die Teilnehmerinnen und Teilnehmer dazu aufgefordert, über dieses Thema nachzudenken und zu diskutieren, was eine intensive Diskussion auslöste und viele Ideen für die Bildungsarbeit ergab.

Mit der Methodensammlung „Gestaltungs(spiel)raum Arbeitswelt“, entwickelt von ARBEIT UND LEBEN, wurde ein bereits vorliegendes Hilfsmittel für die arbeitsweltbezogene politische Jugendbildung vorgestellt. Sie enthält Herangehensweisen mit detaillierten Anleitungen in den Themenbereichen: Gestaltungs(spiel)raum Arbeitswelt, Arbeit und Leben sowie Diversität.

Dass der Blick auf die Arbeitswelt aus Sicht der politischen Jugendbildung sehr vielfältig ist, wurde in den darauffolgenden Workshops offensichtlich. So brachten die verschiedenen Fachgruppen von ARBEIT UND LEBEN in den zweimal zwei parallel stattfindenden Workshops ihre unterschiedlichen Arbeitsschwerpunkte ein. Diese sind im Folgenden aufgeführt.

### **Soziale Gerechtigkeit gegen Ausgrenzung und Rassismus**

Der Workshop der Arbeitsgruppe trug den Titel „Plakativ in der Bildungsarbeit? Ausgrenzungen in Arbeitsverhältnissen kritisch beleuchtet am Beispiel eines Plakatprojektes u.a. zu Gender und Rassismus“.

Bei den Diskussionen zu guter Arbeit, wurde auch danach gefragt, ob das Thema Ausgrenzung berücksichtigt wird, bzw. ob ausgrenzungsfreie Arbeit auch „Gute Arbeit der Zukunft“ ist. Ausgrenzung findet beispielsweise in Form von Ableism, der Ausgrenzung wegen Behinderung, Antisemitismus, Antiziganismus, Nationalismus, Rassismus, Sexismus und Sozialdarwinismus, auch am Arbeitsplatz statt. Wichtig bei der Betrachtung der Arbeitswelt ist neben dem Konzept der Diversität auch das der Intersektionalität, da sich Ausgrenzungskategorien häufig auch überschneiden.

Für den Einsatz im Bildungskontext wurden mehrere Plakative entwickelt, welche die breite Herangehensweise der Fachgruppe verdeutlichten. Die Themen waren: „Arbeit und Sozialdarwinismus“, „Arbeit und Nationalismus“ sowie „Arbeit und Rassismus“. Auf den Plakaten wurden die unterschiedlichen Themen anhand von Worten und Piktogrammen dargestellt. Nach einer Vorstellung der Entwürfe durch Jens Schmidt von ARBEIT UND LEBEN Hamburg und Grete Schläger von ARBEIT UND LEBEN Bremen wurden diese zur Diskussion gestellt.

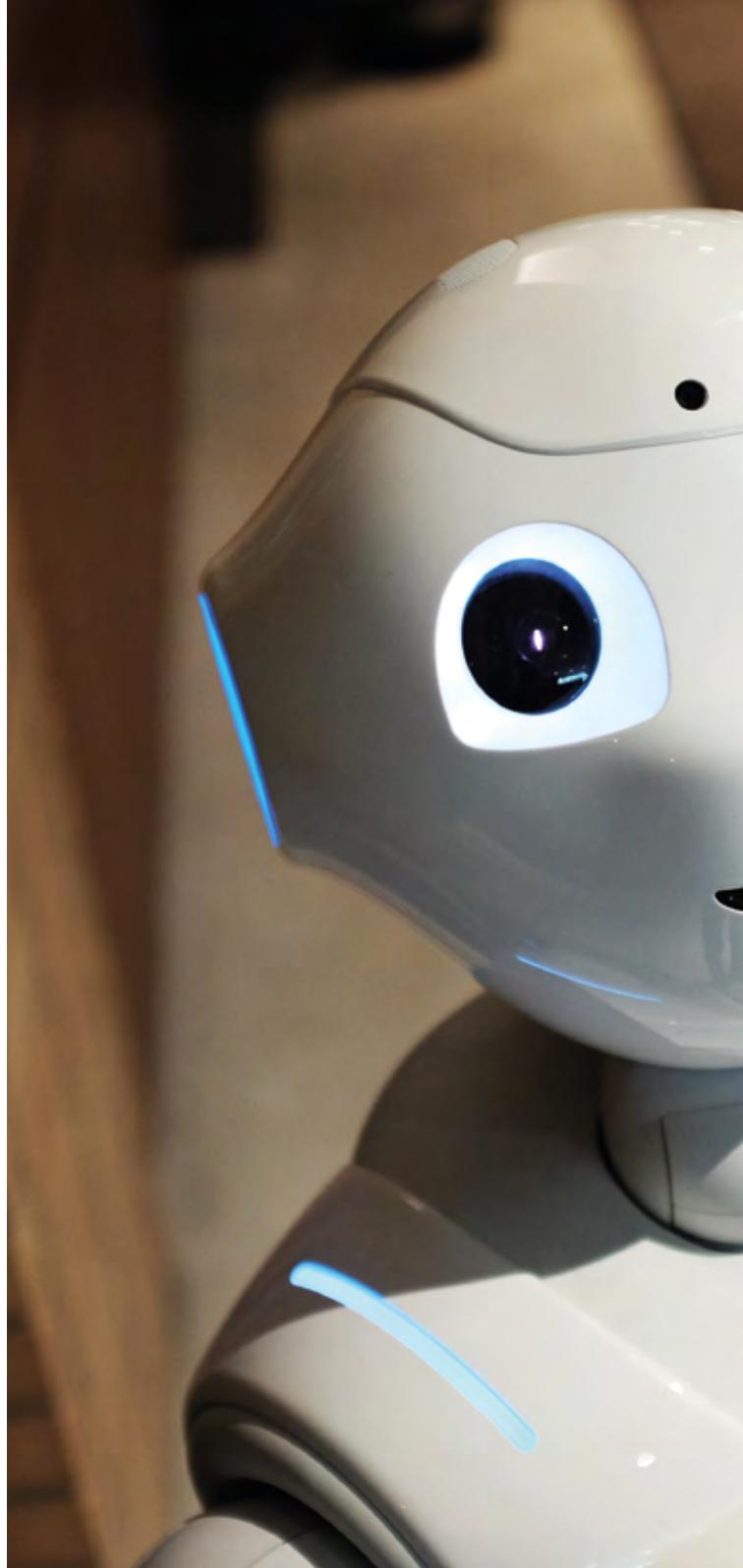
Die zentrale Frage war, „Was lösen die Plakate in Menschen aus?“, insbesondere in den von der entsprechenden Diskriminierungsform betroffenen. Der Einsatz dieses Mediums demnach sensibles Vorgehen, um Menschen nicht in ihrer Würde zu verletzen. Andererseits kann eine zielführende Auseinandersetzung über die Sachverhalte nur durch einen intensiv geführten Dialog erreicht werden.

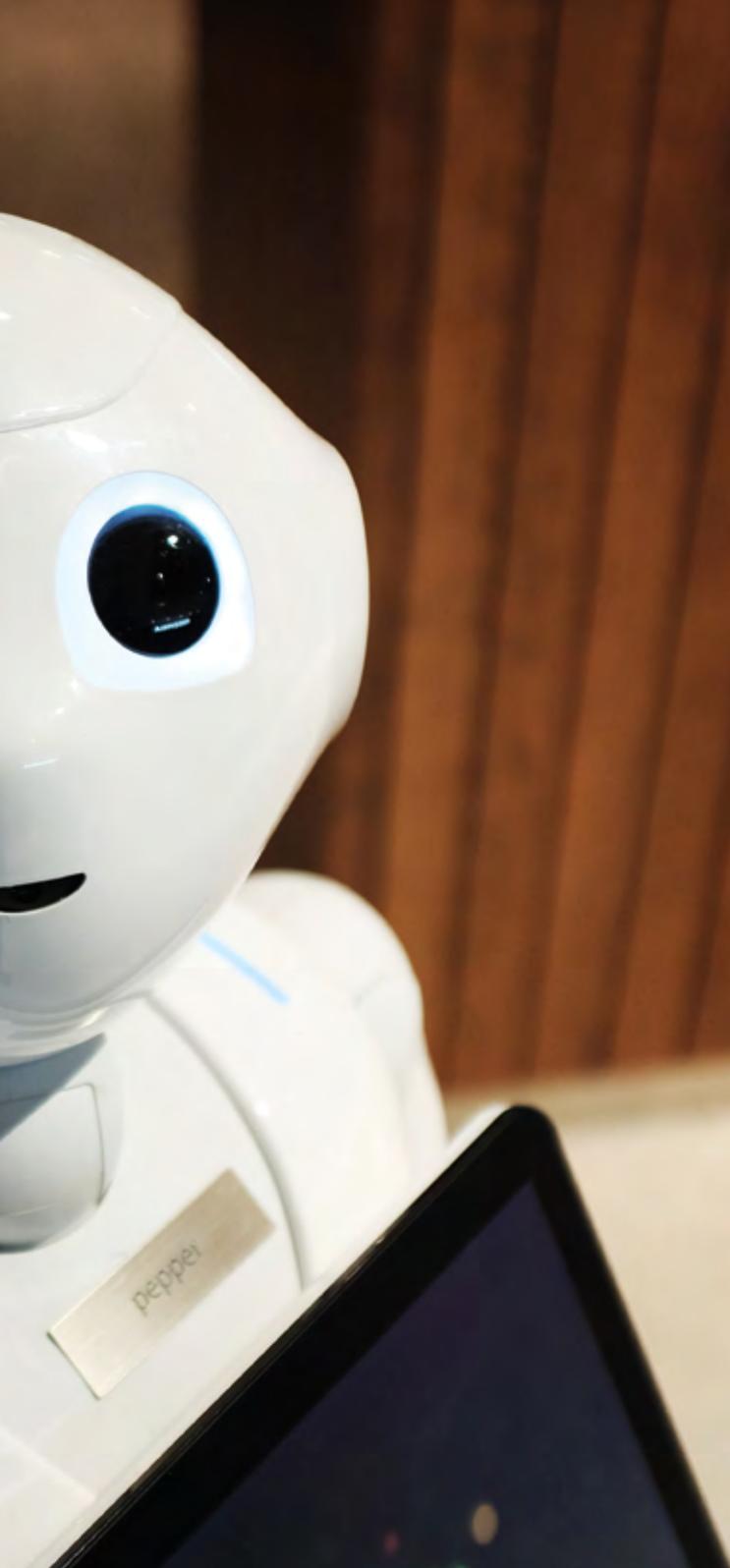
Die Innovation der Methode liegt, der Einschätzung der Workshopteilnehmenden zufolge, in der Ausführung der Plakative, die einen direkten Bezug zur Arbeitswelt herstellen.

### **Mitwirkungspotenziale und Handlungsoptionen in der digitalen Welt**

Soziale Medien sind nicht aus der politischen Bildung wegzudenken, weder für die methodische Herangehensweise, noch als Inhalt der Bildungsarbeit. Im Workshop „Welche Spuren hinterlasse ich im Netz? – Kritische Mediennutzung und Datensicherheit beim Einstieg in den Arbeitsmarkt und im Berufsleben“ setzten sich die Teilnehmenden unter Anleitung von Marlene Haas und Paul Zitzmann (beide ARBEIT UND LEBEN Bayern) mit dem Einfluss sozialer Medien auf die Berufsausbildung auseinander. Ziel war es, Multiplikatorinnen und Multiplikatoren zu erreichen und deren Bewusstsein für Mediennutzung mit jugendlichen Teilnehmenden zu schärfen.

Die Frage „Welche Spuren hinterlasse ich im Netz?“ wurde in die Runde gestellt und so einer ersten Reflexion darüber Raum gegeben, wie bewusst bzw. unbewusst persönliche





Daten ins Netz gestellt werden. Im Fokus standen vor allem die Metadaten, da sich diese fast vollends der Kontrolle des Endnutzers entziehen.

Der Workshop regte die Teilnehmenden an, sich zur bisher persönlich erlebten Mediennutzung zu positionieren und sich über dieses Thema auszutauschen. Denkanstöße waren Sätze wie „Teamende in ständigem Wettstreit gegen das Smartphone: Bei Seminaren sind Teilnehmende oft nur mit halbem Herzen dabei.“ oder „Richtig genutzt können soziale Medien zu engagiertem und selbstbestimmtem Handeln anregen und ein Schritt in die Arbeitswelt sein.“ Die Meinungen gingen weit auseinander, Konsens herrschte jedoch zur Feststellung, dass die Teamenden über Medienkompetenz verfügen sollten, um diese einzusetzen.

Der zweite große Block behandelte die potenziellen Folgen der Mediennutzung für junge Menschen, die in den Arbeitsmarkt einsteigen. In Kleingruppen wurde in zwei Phasen diskutiert. In einer ersten Runde befasste man sich mit den sozialen Medien im Bewerbungsprozess und wie diese eingesetzt werden sollten. Mehrheitlich waren sich die Multiplikatorinnen und Multiplikatoren einig, dass digitale Möglichkeit eine gute Ergänzung zum klassischen Bewerbungsverfahren darstellen kann.

Im zweiten Durchlauf ging es darum, sich in Kleingruppen vorzustellen, was Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber im Vorfeld von ihren Bewerberinnen und Bewerber online sehen wollen. Ein wesentlicher zweiter Punkt war, welche Daten/Angaben diese auf gar keinen Fall von sich über die sozialen Netzwerke preisgeben wollen bzw. sollten. Spannend war bei der Gegenüberstellung der Gruppenergebnisse, dass fachliche Informationen von beiden Gruppen gern online gesehen wurden. Was die privaten Daten anbelangt, waren differente Meinungen ersichtlich. Während es für potenzielle Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber von großem Interesse ist, persönliche Profile auszuwerten, um frühzeitig festzustellen, wen sie zukünftig beschäftigen, sind diese privaten Informationen das, was viele Bewerberinnen und Bewerber auf keinen Fall ihren zukünftigen Kolleginnen und Kollegen mitteilen wollen.

Abschließend gab die Workshopleitung einen kurzen Überblick der datenschutzrechtlichen Lage in Deutschland. Fazit des Workshops: Jungliches Kommunikationsverhalten im digitalen Raum sollte pauschal weder positiv noch negativ bewertet werden. Als Zeitphänomen anerkannt, sollte es von der professionellen politischen Bildung und ihren Handelnden kritisch begleitet werden. Der Workshop hat den Blick auf ein wichtiges Thema geöffnet, denn phasenweise konnte man bei den Beteiligten eine gewisse Unsicherheit zum Thema Datenschutz in den sozialen Medien verspüren. Dies macht deutlich, dass die Multiplikatorinnen und Multiplikatoren gefordert sind, bei den neuesten Entwicklungen im Bereich der sozialen Medien auf Augenhöhe zu bleiben.

### Für gute Arbeit und Bildungsgerechtigkeit

Daniela Kuka, Spieleentwicklerin aus Berlin und Maria Wigbers von ARBEIT UND LEBEN NRW versetzten die Teilnehmenden des Workshops „Zeitreise in die digitale Arbeitswelt der Zukunft: Eine Begegnung mit Kollege/Kollegin Roboter – Praxis-Methoden aus der spielbasierten Zukunftsforschung“ in zukünftige Arbeitswelten.

Mit Spielen als Methode lassen sich Entwicklungen, die zunächst abstrakt erscheinen, greifbar machen. Die Spielenden können in Zukunftsszenarien versetzt werden, beispielsweise in eine von Robotern geprägte Zeit. Die Entwicklung von Robotern versucht die Vermenschlichung der Maschinen voranzutreiben. Die verschiedenen Robotertypen werden in Aussehen, Haltung, Bewegung und Mimik immer menschenähnlicher, spielen Tischtennis, Fußball oder sind bereits in solch sensiblen Bereichen wie der Pflege einsetzbar.

Es gibt selbst fahrende PKW, Lieferdrohnen, Chatbots, textbasierte Dialogsysteme im Kundenservice, automatisierte medizinische Diagnosen oder Roboter doubles von echten Menschen. Welche Bedeutung hat diese Mechanisierung für die Arbeitswelt?

Um diese Frage im praktischen Teil des Workshops anzugehen, hatte Daniela Kuka einen Spieleparcours mit vier Spielen

aufgebaut. Unter anderem gab es ein Brettspiel, bei welchem es darum ging, mittels Ereigniskarten, Würfeln und Diskussionen unter den Mitspielenden heutige Berufe zu automatisieren. Ein weiteres Spiel arbeitete mit Erzählpfaden, die Gegenwart und Zukunft verknüpfen und abstrakte Zukunftsbuzzwords in Geschichten greifbar machten. Des Weiteren wurde in einem Berufequiz anhand von Zahlen und Daten der Automatisierungsgrad bzw. das Automatisierungspotenzial bestehender Berufe spielerisch vermittelt.

Mit dieser analogen Methode digitale Themen in den Mittelpunkt zu rücken, ist eine Vorgehensweise, die neben der Wissensvermittlung allen Teilnehmenden viel Spaß gemacht hat. Ihr Resümee: Diese Methode ist gut geeignet, um Ängste vor dem Thema abzubauen, aufzuklären, zu sensibilisieren und die Jugendlichen über den Spieltrieb mit einzubeziehen. Bei dieser Methode wurde auch mit Übertreibungen gearbeitet, wie dem Preenactment, exemplarische Gegenwartsphänomene aufspüren, um die Jugendlichen zu ermutigen, über sehr persönliche Dinge zu reden, die ansonsten nicht thematisiert werden. Weiterhin erkannten die Teilnehmenden die Wichtigkeit, diese Spiele in einen Bildungskontext einzubinden, um sie anschließend zu reflektieren.



## **Global denken, lokal engagieren, Verantwortung entwickeln**

In Zeiten der Globalisierung ist Mobilität ein wichtiger Faktor im Berufs- und Arbeitsleben. Was bedeutet Mobilität für unterschiedliche Akteure? Welche Ausgangspunkte und Zielrichtungen haben Menschen unterschiedlicher Herkunft? Wie wirkt sich dies auf ihre Arbeitswelt aus? Diese Punkte zu nutzen, um Gründe für Migration und Flucht aufzugreifen und deren Auswirkungen auf die Arbeitswelten zu diskutieren, setzte sich die Fachgruppe „Global denken, lokal engagieren, Verantwortung entwickeln“ zum Ziel.

Der Workshop „Flucht, Migration, Arbeitswelt: Was bedeutet (un-)gewollte Mobilität für Menschen?“ von Dr. Undine Flemmig und Björn Kluger, thematisierte anhand eines Seminarmoduls die (Arbeits-)Migration von Jugendlichen. Konzipiert wurde dieser Baustein auf Basis von Erfahrungen aus der Beratungsarbeit sowie den Erwartungen und Hoffnungen Jugendlicher für Mobilitätsaufenthalte im EU-Programm ERASMUS+ bei ARBEIT UND LEBEN.

Biografische Ansätze verdeutlichen, dass weltweit Jugendliche unterschiedlichste Gründe für Migration haben. Das Modul trägt dazu bei, Empathie zu entwickeln, gemeinsames Engagement anzuregen und vor allem Vorurteile abzubauen.

Im praktischen Durchlauf reflektierten die Teilnehmenden ihre eigenen Mobilitätserfahrungen und -wünsche und versetzten sich in die Rollen von Geflüchteten und – als Gegenentwurf – in die Situation von Jugendlichen aus Deutschland ohne Migrationshintergrund. In einer Tandemdiskussion wurden Gründe für Migration oder Flucht, mögliche Wege in ein anderes Land, Hindernisse nach der Ankunft in einem unbekanntem Land sowie mögliche Unterstützungsleistungen im Ankunftsland jeweils aus den eingenommenen Rollen heraus diskutiert und verglichen.

Der erzeugte Perspektivwechsel erlaubte es – dies war ein Ergebnis der anschließenden Diskussion – zwischen gewollter und ungewollter Mobilität zu differenzieren. Die gewonnenen Erfahrungen flossen in die inhaltliche und methodische Weiterentwicklung des Moduls ein.

Die Ergebnisse der einzelnen Workshops wurden dem gesamten Plenum in Form eines Gallery Walks präsentiert.

Die Auswertung der Fachveranstaltung zeigte ein positives Ergebnis: Alle Teilnehmenden vertraten die übereinstimmende Meinung, dass vielfältige und spannende Inhalte geboten wurden. Die Veranstaltung vermittelte den Teilnehmenden ein umfassendes Bild davon, was Digitalisierung bedeutet. Der Einsatz neuer Methoden in der Bildungsarbeit wurde angeregt, interessante und interessierte Menschen haben sich miteinander ausgetauscht. Als besonders wurde hervorgehoben, dass der Themenkomplex „Arbeitswelt“ auch mit Querschnittsthemen, wie Migration und Rassismus, erweitert wurde. Für weitere Diskussionspunkte, wie das Verhältnis zwischen Arbeit der Zukunft und Familie, hätten sich die Teilnehmenden ein größeres Zeitfenster für den gemeinsamen Austausch gewünscht.

Nicht nur deswegen wird das effektive Veranstaltungsformat, bei dem ein Fachtag mit einer Teamendenqualifikation gekoppelt wird, bei ARBEIT UND LEBEN in den kommenden Jahren in ähnlicher Form fortgeführt.



## PLAKATIV IN DER BILDUNGSARBEIT?

### KONZEPTIONELLE ÜBERLEGUNGEN ZUM THEMA „ARBEIT UND AUSGRENZUNG“

GRETE SCHLÄGER, JENS SCHMIDT

Die KJP-Fachgruppe „Für soziale Gerechtigkeit – gegen Ausgrenzung und Rassismus“ (SogAR) sucht nach neuen Wegen, soziale Gerechtigkeit und gesellschaftliche Ausgrenzungsmechanismen zu thematisieren und das Recht auf Teilhabe für alle sowie solidarisches Miteinander zu unterstützen. Die Fachgruppe beschäftigt sich in kritischer Anlehnung an das Konzept der gruppenbezogenen Menschenfeindlichkeit vor allem mit Rassismus, Antiziganismus, Antisemitismus, Sozialdarwinismus, Homophobie und Sexismus.

Wir entwickeln, reflektieren und diskutieren Seminarkonzepte, die jungen Menschen Sachwissen, Empathievermögen und

Handlungskompetenz vermitteln. Die Seminarangebote sensibilisieren für Diskriminierung auf struktureller, symbolischer und individueller Ebene und machen Ausgrenzungsformen deutlich. Es geht darum, die eigene Position zu reflektieren und nach emanzipatorischen Veränderungen zu suchen, sowie Handlungsmöglichkeiten im Sinne von „Empowerment“ oder „Powersharing“ zu entwickeln.

Im Rahmen des Jahresthemas „Für gute Arbeit und Bildungsgerechtigkeit“ stellten wir uns die Frage, inwiefern Arbeit mit Ausgrenzung verbunden ist und welche Folgen dies für das Thema „gute Arbeit“ verursacht. Im Folgenden schauen wir

zunächst auf die theoretische Ebene. Inwiefern kann eine intersektionale Perspektive, die Ungleichheitsideologien wie Rassismus und Sexismus sowohl einzeln als auch in ihren Zusammenhängen vertiefend in den Blick nimmt, auf das Themenfeld „Arbeit“ angewendet werden und was bedeutet dies für eine Analyse? Anschließend werden wir das Projekt „Plakatativ in der Bildungsarbeit“ vorstellen und einige Fragestellungen und Erfahrungen aus dem Prozess beschreiben.

## Arbeit und Ausgrenzung

Die Stichworte für Debatten um die Zukunft der Arbeit sind häufig ähnlich: Digitalisierung aller Branchen, Industrie 4.0, Smart Factory, die Hightech-Strategie der Bundesregierung als vermeintlicher Beitrag zum Zukunftsprojekt Industrie 4.0, Big Data, zu große Datenmengen können nicht mehr verarbeitet werden, Crowdfunding, die Verlagerung der Arbeit außerhalb der Unternehmen. Betrachtet man in diesem Kontext die bestehenden Arbeitsbedingungen, bezieht sich das auf Perspektiven der Mehrheitsgesellschaft und privilegierte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern. Ganz selten werden grundsätzliche Aspekte der Arbeitsgesellschaft in Frage gestellt oder ausgrenzende Funktionen und Wirkungen von Arbeitsbegriffen und -verhältnissen thematisiert. Dies geschieht in politischen Debatten genau so wenig wie in der politischen Bildung.

Analysen von Arbeit und Machtverhältnissen, also Ungleichheit und Ausgrenzungen, zeigen die Funktion des vorherrschenden Verständnisses von Arbeit für die Ideologien der Ungleichheit. Außerdem thematisieren sie die Einflüsse der jeweiligen Machtverhältnisse auf die strukturelle Ausgestaltung von Arbeitsverhältnissen. Es ist somit die Ideologie, welche die Arbeitsverhältnisse prägt und legitimiert, und es sind die Vorstellungen von Arbeit, die die Ideologie mit konstituieren. Dies kann am Beispiel des Ungleichverhältnisses Sexismus verdeutlicht werden. Auf der ideologischen Ebene fungiert der klassische Arbeitsbegriff als Stütze für patriarchalische Vorstellungen, wie dem Modell des Familienernährers. Der Mann ist in Vollzeit erwerbstätig, die Frau bleibt zu Hause und leistet Sorge- oder auch Reproduktionsarbeiten wie Kindererziehung und Hausarbeit. Dieses Modell ist zwar immer seltener anzu-

treffen, auf der ideologischen und strukturellen Ebene aber sehr wirkmächtig. Gleichzeitig wirkt sich Sexismus auch auf konkrete Arbeitsverhältnisse aus, z.B. in Form des „Gender Pay Gap“, der Lohndiskriminierung, sowie der Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen oder auf das Problem weiblicher Altersarmut.

Ein weiteres Kernthema ist der wenig beleuchtete Zusammenhang von Rassismus und Arbeit. Studien weisen auf Diskriminierung beim Zugang zu Ausbildung und Arbeitsmarkt oder die Situation von Illegalisierten in prekären Arbeitsverhältnissen, wie in der Gastronomie oder dem Baugewerbe, hin. Eine Aufarbeitung der Folgen von Kolonialismus und Sklaverei, aber auch der Ausbeutung von migrantischer Arbeitskraft im Kontext der sogenannten Gastarbeiterinnen- und Gastarbeiter-Migration ist hingegen ein Thema, dem sich höchstens aktivistische Gruppen und einzelne Forscherinnen und Forscher zuwenden, häufig aus einer widerständigen Betroffenenperspektive. Die Mehrheitsgesellschaft nimmt diese Themen meist kaum wahr. Für den Rassismus gegen Roma und Sinti, den so genannten Antiziganismus, ist die Verknüpfung mit Arbeit konstitutiv: Die Prozesse des Othering, des zum-Anderen-machens, laufen häufig über die Konstruktion von Gegenentwürfen zum Bild des „fleißigen, ehrlichen und leistungsbereiten Deutschen“. In der rassistisch aufgeladenen Debatte um die „Armutsmigration“ im Kontext der europäischen ArbeitnehmerInnenfreizügigkeit wurden antiziganistische Stereotype und Einstellungen massiv mobilisiert, um Abwehrstrategien gegenüber legaler Mobilität zu forcieren.

Hier gibt es eine enge Verbindung zur Bedeutung von Nationalismus in Wirtschafts- und Arbeitsmarktpolitiken: Nationalistische Diskurse bei der Frage nach Wirtschaftsstandorten (gemeinsam bedient durch Gewerkschaften und Regierung), Ausspielung nationalistischer Ressentiments als Druckmittel im Kampf um Arbeitsstandards oder Löhne, und auch die regelmäßig auftauchende Forderung nach einer nationalen Schließung des Arbeitsmarktes („Arbeit zuerst für Deutsche“).

Die Bezugnahme auf Arbeitsverhältnisse im Rahmen einer verkürzten oder personalisierten Kapitalismuskritik ist ein

wichtiger Aspekt des Antisemitismus, auch Konstruktionen von „ehrlicher Handarbeit“ und „pfiffiger Kopfarbeit, die andere für sich arbeiten lässt“ spielen in diesem Kontext eine Rolle. Nicht zuletzt in gewerkschaftlichen Kampagnen tauchen immer wieder antisemitische Metaphern – z.B. „Heuschrecken“, „Kraken“ oder „Parasiten“ - auf. Schließlich haben die mit Arbeit verbundenen Leistungsvorstellungen, Konkurrenzdenken und Selbstoptimierungsanforderungen ihren direkten Widerhall in unterschiedlichen Formen sozialdarwinistischer Ausgrenzung: Arme und erwerbslose Menschen werden abgewertet. Es gibt eine spezielle Ausbeutung der Arbeitskraft von Menschen mit Behinderungen und für Wohnungslose sind die Hürden zum Arbeitsmarkt deutlich erhöht. In diesen Strukturen von Ausgrenzung, Diskriminierung und Gewalt wirken die verschiedenen Ideologien immer wieder zusammen, viele Menschen sind mehrfach betroffen. Als gemeinsa-

mer Aspekt der Ungleichheitsverhältnisse im Bereich Arbeit ist auf der strukturellen Ebene der fehlende Schutz vor Diskriminierung anzuführen – das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz ist hier ein erstrittener Ansatz, der in der Praxis aber bislang kaum Wirkung entwickelt. Auf der ideellen Ebene sind es die Normen von Leistung, Konkurrenz und Wettbewerb, welche die Ungleichheitsverhältnisse durchziehen, diese legitimieren und aufrechterhalten. Neben der gesamtgesellschaftlichen Ebene wirken diese Formen von Ausgrenzung und Diskriminierung immer auch im alltäglichen Arbeitsumfeld: der sexistische Spruch im Büroflur, die weißen, schönheitsnormierten Menschen auf dem Firmenkatalog, das Engagement des Personalrats für deutsche Arbeitsplätze, der Widerstand gegen inklusive Stellenausschreibungen oder die Initiative von Geschäftsinhaberinnen und Geschäftsinhabern gegen Wohnungslose in der Fußgängerzone.



Die Betroffenheit von ausgrenzenden Strukturen und Praxen ist entsprechend der Identität und gesellschaftlichen Position von Menschen individuell unterschiedlich. Im Rahmen von Bündnispolitiken – je nach Ungleichheitsverhältnis mal mehr, mal weniger – ist eine gemeinsame Beschäftigung mit ihnen und die Entwicklung von Widerstandspraxen und Alternativen denkbar – ein gravierender Ansatzpunkt für Verantwortung und eine emanzipatorische politische Bildung.

### **Plakativ in der Bildungsarbeit – konzeptionelle Prozesse**

Ausgrenzung ist ein zentraler Bestandteil unserer Arbeitswelt und die unterschiedlichen Ungleichheitsverhältnisse sind miteinander verflochten. In der politischen Jugendbildungsarbeit müssen diese komplexen Zusammenhänge so aufbereitet werden, dass Jugendliche sie sich in einem Lernprozess mithilfe unserer Unterstützung aneignen können. Dafür nutzen wir in der politischen Bildungsarbeit unterschiedliche Ansätze, Methoden und Materialien, wie beispielweise Filme, Video-clips oder Kleingruppenarbeit.

Zu unserem Thema gibt es zwar wissenschaftliche Literatur und Studien, aber es mangelt an allgemein zugänglichen Materialien für die politische Bildungsarbeit. Daher lag es nah, ein Produkt zu entwickeln, welches diese Lücke zu füllt. Als besonders geeignet hielten wir das Plakat als Medium, welches bisher selten in der Bildungsarbeit eingesetzt wird. Bei vielen solcher Plakate als Träger der Wissensvermittlung fehlt der pädagogische Kontext. Häufig wird in der politischen Bildungsarbeit mit Schaubildern gearbeitet, die jedoch für jeden Seminareinsatz neu erstellt werden müssen und oft ein umfangreiches Vorwissen der Teamenden voraussetzen.

Deshalb haben wir ein Plakat für Seminarkontexte zum Themenfeld „Rassismus und Arbeit“ erstellt, das mehrfach einsetzbar und nicht jeweils neu konzipiert und umgesetzt werden muss. Dazu gibt es Begleitmaterialien für die Nutzung in der politischen Bildungsarbeit mit der Zielgruppe junger Erwachsener in Ausbildung bzw. im Übergang Schule-Beruf.

### **„Das muss aber wirklich unbedingt drauf!“**

#### **Oder: Die Reduktion der Inhalte auf das Wesentliche**

Wir, als politische Bildnerinnen und Bildner, sind immer wieder mit der Anforderung konfrontiert, eine Reduktion komplexer Inhalte vorzunehmen – ein zentraler Aspekt der Plakat-Erstellung. Eine der Grundfragen lautet: Was hat thematisch Priorität? Oder: Was muss das Plakat kommunizieren, damit ich es in meiner Arbeit einsetzen kann? Für uns waren folgende Aspekte wichtig:

1. Zentrale Facetten und Dimensionen der Thematik darstellen
2. Zusammenhänge der verschiedenen Ebenen abbilden
3. Beispiele anführen
4. Handlungsmöglichkeiten aufzeigen
5. Zur selbstständigen, weiterführenden Beschäftigung anregen

Strittig war zunächst, was wichtige „Facetten und Dimensionen“ sind und welche Beispiele sie überzeugend darstellen. Anhand von den drei Ungleichheitsideologien „Rassismus“, „Nationalismus“ und „Sozialdarwinismus“ wurden zunächst Expertisen erarbeitet. In der Diskussion der Ergebnisse entstand eine Struktur, die sich letztlich auch auf dem Plakat abbildet. Es erschien uns sinnvoll, mit einer Definition des jeweiligen Ausgrenzungsmechanismus zu beginnen, um dann die Zusammenhänge mit dem Thema „Arbeit“ auf der theoretisch-ideologischen Ebene darzustellen. Dem folgte der Blick in die Arbeitswelt mit den konkreten Auswirkungen in Arbeitsverhältnissen. Abschließend nahmen wir die Handlungsebene in den Blick, fokussierten emanzipatorische Veränderungspotentiale und -wege, benannten konkrete Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner sowie Projekte und gaben Hinweise auf weiterführende Literatur.



Diskussionen über die Bestandteile und Inhalte des Plakats waren ein zeitlich nicht zu unterschätzender Prozess, der jedoch entscheidend zur Qualität des Endproduktes beitrug.

**„Arbeit? – damit hab’ ich doch gar nichts zu tun.“  
Oder: Die Frage nach der Zielgruppe**

Eine wichtige Rolle spielte in diesem Prozess auch die Frage nach einer genaueren Bestimmung der Zielgruppe. Ohne eine exakte Antwort, für wen das Plakat entwickelt werden soll, kann nicht geklärt werden, welche Inhalte relevant sind.

Welche Aspekte sind für die Zielgruppe bedeutend? Welche sprachliche Ebene und kreative Umsetzung erreicht die anvisierte Zielgruppe, fordert sie heraus ohne sie zu überfordern? In welchem Verhältnis stehen die potenziellen Teilnehmenden selbst zu dieser Thematik? Sind sie durch diese privilegiert oder erleben sie selbst gegen sie gerichtete Ausgrenzung, Diskriminierung oder Gewalt?

Um die Zielgruppe zu erreichen, ging es auch um die Art der Gestaltung. Hier musste es gelingen, ein ansprechendes Layout und passende Visualisierungen zu entwickeln – ohne dass

die Zielgruppe das Motiv als „pseudo-jugendlich“ erlebt oder diskriminierende Darstellungen reproduziert werden.

### **„Aber für die Bildungsarbeit brauche ich nun mal auch Beispiele.“ Oder: Die Frage des richtigen Umgangs mit diskriminierenden Inhalten und die Gefahr der Reproduktion**

Hinsichtlich der Reproduktion diskriminierender Inhalte haben wir – eine Gruppe weißer, politischer Bildnerinnen und Bildner – verschiedene Varianten dieser Frage an unterschiedlichen Stellen im Prozess der Plakaterstellung gestellt:

- Wie viele Beispiele werden benötigt?
- Wie können wir verhindern, dass sich Betroffene aufgrund der Aufzählung von Beispielen ohnmächtig fühlen?
- Wie gehen wir mit diskriminierenden Begrifflichkeiten um?
- Welche Trigger-Effekte müssen bedacht werden?
- Wie können die Plakate heterogenen Zielgruppen gerecht werden, die unterschiedlich von den dargestellten Thematiken betroffen sind?
- Welche Möglichkeiten zu einer positionierten Auseinandersetzung mit dem Thema im Sinne von Empowerment und Powersharing lassen sich darstellen?
- Welche Hinweise müssen wir Teamenden zu diesem Aspekt mit auf den Weg geben?

Wir haben uns dafür entschieden, diskriminierende Inhalte soweit wie möglich zu abstrahieren und einzelne rassistische Beleidigungen nicht im Wortlaut aufzuführen. Die Handlungsempfehlungen und nicht die Beispiele für Rassismus in der Arbeitswelt sollten im Mittelpunkt stehen. Damit sollte deutlich werden, dass Rassismus in der Arbeitswelt zwar sehr präsent ist, wir jedoch etwas dagegenstellen können, um Ohnmachtserfahrungen zu begegnen und subjektive Möglichkeitsräume

zu nutzen. Hilfreich für Motiventwicklung war die Zusammenarbeit mit einer Grafikerin und Illustratorin, die sich mit diversitätssensiblen Darstellungsformen beschäftigte.

### **„Wie machen wir das denn jetzt eigentlich?“ Oder: Die Formfragen**

Keiner aus der Gruppe hatte je ein Plakat entwickelt und unsere Vorkenntnisse bezüglich der Wirkungsweise unterschiedlicher Plakatformen waren begrenzt. Entstanden sind spontan drei erste Entwürfe. Diese waren in ihrer sprachlichen Komplexität, der inhaltlichen Fülle sowie ihrer Offenheit und der Führung für die Lesenden deutlich unterschiedlich. Eins der Ergebnisse führte die Betrachter per Einsatz von Pfeilelementen durch die Inhalte. Ein anderer Entwurf gab keine Leserichtung vor – auch wurde auf Überschriften als Orientierungshilfen verzichtet.

Der folgende Diskussionsprozess regte diese Fragestellungen an:

- Welche Plakatform regt potenzielle Teilnehmende am meisten an?
- Wo haben Teilnehmende Raum, um sich selbst mit ihren Erfahrungen einbringen zu können?
- Gibt es Wege, um binnendifferenziertes Lernen zu ermöglichen?
- Gibt es „dynamische Plakate“, ist Ab- bzw. Aufdecken einzelner Plakatelemente möglich?
- Ist es sinnvoller, die einzelnen Ausgrenzungsmechanismen mit unterschiedlichen Plakatstrukturen abzubilden oder ist es zielführender eine Struktur auf alle anzuwenden?
- Welche technischen Möglichkeiten können genutzt werden, um weitere Informationen zu integrieren (QR-Code, Links)?

## „Also ich find meinen Plakatentwurf ja am besten.“ Oder: Die Notwendigkeit externer Beratung

In unseren anschließenden Diskussionen wurde deutlich, dass alle von ihrem persönlich mitgestalteten Entwurf besonders überzeugt waren. Ein guter Zeitpunkt, um sich zu öffnen und Rat von Anderen einzuholen.

Im Rahmen des Workshops beim AL-Fachtag haben wir uns von politischen Bildnerinnen und Bildner beraten lassen und viele spannende Anregungen mitgenommen. In einem Entwurf war ein Buch als Textfeld enthalten, in dem die Definition sowie der Zusammenhang mit dem Thema „Arbeit“ auf der theoretisch-ideologischen Ebene beschrieben wurden. Dies wurde von Teilnehmenden kritisiert, da das Buch für sie die Assoziation „unveränderlich/feststehend“ weckte, was ihrer Ansicht nach der Dynamik sich verändernder Definitionen nicht gerecht wurde. Die stark führende Variante wurde als zu einschränkend empfunden, um den häufig sehr unterschiedlichen Seminargruppen und ihren Anforderungen gerecht werden zu können.

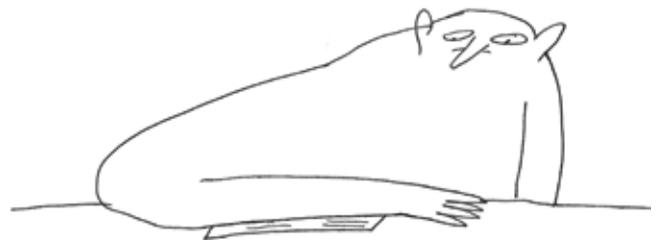
Darüber hinaus haben wir die Entwürfe mit unterschiedlichen Akteurinnen und Akteuren besprochen, die im Themenfeld Arbeit und Antidiskriminierung tätig sind oder als professionelle Grafikerinnen und Grafiker arbeiten. Auch hier erhielten wir wichtige Impulse – sowohl zu inhaltlichen wie auch zu formalen Aspekten. In der Folge haben wir uns dann für eine weniger geleitete, aber übersichtliche Form als Basis entschieden und diese weiter ausgearbeitet. Dabei haben wir darauf geachtet, dass die einzelnen inhaltlichen Elemente (Definition, Beispiele usw.) auseinanderschneidbar sind, so dass Teamende bei der Anwendung des Plakats die Möglichkeit haben, die Inputmenge auf ihre spezielle Gruppe hin abzustimmen.

## „Das ist ja toll, dass ihr was dazu gemacht habt, aber wie soll ich das denn nutzen?“ Oder: Das Drumherum – Handreichung für Teamende, Literaturliste und Hintergrundinformationen

Mit unserem Plakat und der begleitenden Handreichung sollen politische Bildnerinnen und Bildner darin unterstützt werden, sich das Themenfeld anzueignen und das Plakat in ihren Seminaren einzusetzen. Nutzungsmöglichkeiten reichen vom Einsatz als Visualisierungshilfe für die Vermittlung von Input über die Verwendung als Arbeitsmaterial für Kleingruppenphasen bis hin zu der Nutzung als Klammer eines gesamten Seminars. Die Handreichung beinhaltet außerdem inhaltliche Hintergrundinformationen, welche die Teamenden dabei unterstützen, auf Nachfragen der Teilnehmenden zu den Plakatinhalten antworten zu können.

Sowohl für Teilnehmerinnen und Teilnehmer wie auch Teamende beinhaltet die Handreichung zusätzlich eine ausführliche Liste verschiedener Beratungsangebote, Literatur, kultureller Beiträge und Bildungsmaterialien, die mittels QR-Code auf dem Plakat heruntergeladen werden können.

Das Plakat zu „Rassismus und Arbeit“ befindet sich innerhalb der Jugendbildungsarbeit in der Erprobungsphase. Danach ist es geplant, dieses Medium auch für Seminare und Lernprozesse mit anderen Themen zu nutzen.



was veröffentlichen wir  
und was noch nicht?  
— —



## **AUS UTOPIE WIRD WIRKLICHKEIT?! GENDERGERECHTIGKEIT IN DER ARBEITSWELT 2050**

**GESPRÄCHE VON ZEITZEUGINNEN UND ZEITZEUGEN IN DER POLITISCHEN JUGENDBILDUNG**

JULIA KUBA

Vor 30 Jahren, im Jahr 2020, fand die Care-Revolution<sup>19</sup> statt. Die Arbeitswelt in Deutschland stand zu dieser Zeit vor durchgreifenden Veränderungen. Der Staat forderte von den Bürgerinnen und Bürgern mehr Eigenverantwortlichkeit, Unternehmen forderten von ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern nahezu unbegrenzte Mobilität und Flexibilität, moderne digital-basierte Technologien machten aus einer Industrie- eine Wissensgesellschaft. Große Teile der Bevölkerung waren stark angepasst, stressgeplagt, verunsichert und

litten unter der zunehmenden Konkurrenz. Das Familien-Ernährer-Modell hatte ausgedient, die Pflege war in der Krise, Work-Life-Balance eher Theorie als Praxis.

Die Mehrheit der Arbeitsgesellschaft solidarisierte sich in der Care-Bewegung. Sie sollte Synonym für die neue Arbeitswelt mit einem geschlechtergerechten Wertesystem werden. Aus Utopie wurde Wirklichkeit: Heute, im Jahr 2050, leben wir in einer Welt, in der Sorge - und Erwerbsarbeiten gleichermaßen von Männern und Frauen ausgeführt wird – und die Ungerechtigkeit bei der Entlohnung Vergangenheit ist. Heute Selbstverständlichkeit – in den 20er Jahren hart erkämpft.

<sup>19</sup> Care-Revolution bezeichnet die große gesellschafts-historische Bewegung der 20er Jahre des 21. Jahrhunderts, welche die Arbeitsgesellschaft zu einer geschlechtergerechten Gesellschaft verändert, in der alle Erwerbs- und Jugendarbeit wahrnehmen, ohne den einzelnen zu überfordern und/oder zu benachteiligen.



In welcher Welt leben wir heute? Wie sah die Welt unserer Eltern und Großeltern früher aus? In welcher Welt wollen wir leben? Welche Rolle spielt das Geschlecht dabei?

Im Rahmen eines Seminars zum Thema Gendergerechtigkeit interviewten Jugendliche Zeitzeuginnen und Zeitzeugen ihrer Eltern- und Großelterngeneration. Im Sinne der politischen Bildung wurde das Augenmerk auf die geschichtlichen und gesellschaftspolitischen Rahmenbedingungen der Vergangenheit, der Gegenwart und der Zukunft gelegt. Ziel des Seminars war es, nicht nur rückblickend nachzuvollziehen, wie der Wandel der Arbeit gelang und von welchen Errungenschaften die Jugendlichen heute profitieren, sondern zu eruieren, wo es noch Formen von Benachteiligungen gibt und wie diese in der Demokratie des Jahres 2050 verbessert werden können.

Mithilfe dieses Vorgehens konnten den jungen Menschen alte und neue demokratische Wege aufgezeigt werden, also die wichtigen Impulse und Ideen, wie jeder Mensch an der Gesellschaft teilhaben kann, welche Möglichkeiten der aktiven Veränderung er hat und wie sie sich selbst engagieren kann.

Als Basis erarbeitete das Jugendseminar in einem ersten Edu-PLog<sup>20</sup> die Frage, wie die Menschen vor der Care-Revolution lebten und arbeiteten und was die Gründe für die Care-Revolution waren. Im Edu-PLog „Revolution Gleichstellung von Mann und Frau“ ging es darum, herauszufinden, was es 2020 für die Menschen der Generation Y<sup>21</sup> bedeutete, ein Mann

oder eine Frau zu sein, im Hinblick auf die Arbeit und das Alltagsleben der Menschen.

Dazu lud das Seminar die Zeitzeuginnen und Zeitzeugen Stefanie K. (70) und Thomas L. (68) ein, einen Einblick in ihren Work-Life-Load<sup>22</sup> und ihre persönliche Sicht auf die Care-Bewegung zu geben. Im Edu-Plug Freeze<sup>23</sup> hatten die Jugendlichen zuvor gemeinsam Fragen entwickelt. Im Seminar näherten sie sich zunächst der damaligen Gleichstellungspolitik und Gendergerechtigkeit anhand von Quellen aus Büchern, originalen Gleichstellungsberichten und anderen Nachweisen, wie den archivierten Seiten des Internets bis 2020 an.

Um ein besseres Gefühl für die Zeit im ersten Viertel des 21. Jahrhunderts zu bekommen, nutzen sie lediglich Medien aus der Vergangenheit im Forscherraum, einem nachempfundenen klassischen Büroraum von 2020 des Museums für Care-Revolution. Aus den offenen, themenbezogenen Fragen kreierten die Teilnehmenden einen Interviewleitfaden.

Hier einige Ausschnitte aus einem durchgeführten Zeitzeugengespräch mit Millennials zum Themenkomplex Care-Revolution und „Gleichstellung“ (= altddeutsch für Yeahequality), vom 5.5.2050 im Comicnet-Boot Wuppertal.

Die jugendlichen Interviewerinnen und Interviewer sind: Orion H., Hawai Ü. und Maris M.

<sup>20</sup> Edu-PLog = neudeutsch für Bildungsbaustein

<sup>21</sup> Die im Zeitraum von etwa 1980 bis 2000 geborene Generation. Je nach Quelle wird diese Generation auch als Millennials (zu deutsch etwa die Jahrtausender) bezeichnet

<sup>22</sup> Work-Life-Load = englisch für die Summe an Sorge- und Erwerbsarbeit im Verhältnis zur Lebenszeit

<sup>23</sup> Edu-Plug Freeze = neudeutsch für die Methode „Fragen entwickeln“

**Interviewerin Maris M. (20):** „2017 erschien der Zweite Gleichstellungsbericht der Bundesregierung. Können Sie sich daran erinnern? Kurz darauf begann die Care-Revolution. In der damaligen Pressemitteilung zum Erscheinen des Berichtes hieß es ‘52,4 Prozent Gender Care Gap – Gleichstellung von Frauen und Männern noch nicht erreicht.’“

**Zeitzeugin Stefanie K. (70):** „Ja natürlich, das ist unvorstellbar für eure Generation heute, nicht wahr? Gleichstellung ist wichtig für den Zusammenhalt unserer Gesellschaft, stand auch drin. Und ja, das musste man damals noch erklären, diskutieren, fordern und dafür kämpfen.“

**Interviewer Orion H. (23):** „Als wir am Anfang des Seminars ein WeBrainstorming<sup>24</sup> machten, war klar: Männer und Frauen haben mehr Gemeinsamkeiten als Unterschiede. Seit der Care-Revolution liegt kein Fokus mehr auf dem Geschlecht. In der Quellenarbeit fragten wir uns, warum hatten Sie nicht schon damals die gleichen Risiken und Chancen, wenn es um Pension, Care, Pay, Lifetime Earnings, Time<sup>25</sup> ging? Vor allem für die Gleichstellung und Verwirklichung der Frauen?“

**Zeitzeugin Stefanie K. (70):** „Ihr könnt euch das vielleicht heute nicht mehr vorstellen, aber als ich aus der Schule kam, wurde mit Angela Merkel erstmalig eine Frau Bundeskanzlerin; der Bundeskanzler zu Zeiten der Care-Revolution war zwar ein Mann, aber seine politische Karriere wurzelte in der Care-Revolution-Bewegung. Zu Zeiten Merkels diskutierten wir noch die Frauenquote, die Herdprämie, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf und es wurde vielerorts das (Familien-)Ernährermodell gelebt. Zudem war es normal, dass 2017 immer noch eine große Gender Pay Gap klaffte und Care-Arbeit vorwiegend in Frauenhand und unbezahlt war.“

Hinzu kam, dass diejenigen, welche sich entschieden in Teilzeitmö-  
dellen zu arbeiten und/oder Sorgearbeit zu leisten, systematisch

benachteiligt wurden. Denn das Ergebnis der privaten, entgeltfreien Sorgearbeit waren zumeist Risiken im weiteren Lebensverlauf, wie z.B. verminderte Aufstiegschancen, reduzierte Einkommen, geringere Renten, weniger Verwirklichungschancen. Von dem damaligen Zustand der Pflege an sich, den schlechten Arbeitsbedingungen, der schlechten Bezahlung und dem Fachkräftemangel ganz zu schweigen. Damals wurde suggeriert, dass die Zeit ‘Kind oder Karriere’ vorbei sei, aber das war sie noch lange nicht. Pflege von Angehörigen war fast noch reine Privatsache, oder man entschied sich, andere damit zu beauftragen und zu entlohnen.“

**Zeitzeuge Thomas L. (68):** „Ich habe damals Gender Studies studiert, als Mann. Das war eher ungewöhnlich, ein typisches Frauenfach, von meinen männlichen Freunden teils belächelt. Zu der Zeit machten die ersten Männer auch Elternzeit, und wenn, dann nur kurz, und es gab erst seit einigen Jahren Elterngeld, eine Art Vorgänger der Care-Einkommen. Stellen Sie sich vor: Noch nicht einmal die gleichgeschlechtliche Ehe war damals Gesetz, Patchwork-Familien ein gerade erst etablierter Begriff, rückständige Gesetze machten Transsexuellen das Leben schwer. All das wurde erst im Zuge der Care-Revolution geändert.“

**Interviewerin Maris M. (20):** „Wie kamen Sie zu den Gender Studies, was bewegte sie besonders beim Studieren? Und worum genau ging es bei den Gender Studies?“

**Zeitzeuge Thomas L. (68):** „Vorab, das Verstehen der Theorie fiel mir persönlich leicht. Es gab Sex und Gender. Mit Sex ist das biologische Geschlecht gemeint. Mit Gender sind die Erwartungen, Konventionen und Rollenzuschreibungen gemeint, die mit dem biologischen Geschlecht in einer Gesellschaft verbunden sind. Sex ist zwar das, was zuerst ins Auge fällt, aber Gender bestimmt, wie wir leben. Es erklärt, warum Frauen 2017 im Schnitt weniger verdienen als Männer, warum Frauen und Männer an verschiedenen Orten und Zeiten so unterschiedlich vertreten sind.“

Warum Frauen oft mehr Sorgearbeit, aber weniger Erwerbsarbeit als Männer verrichteten und vieles mehr. Es war ja nicht unbedingt so, dass die Frauen die Benachteiligungen auch immer als solche empfanden, oder überhaupt sahen, z. B. die Macht der Männer bei der Besetzung von Führungspositionen. Die Gender Studies be-

24 WeBrainstorming ist eine 2015 von ARBEIT UND LEBEN im Rahmen der politischen Bildung weiterentwickelte Form des Brainstormings, das Brain (Gehirn) und Web (Internet) verbindet

25 „Gender Pay Gap“ zeigt die Entgeltlücke in den Bruttostundenlöhnen zwischen Frauen und Männern; „Gender Lifetime Earnings Gap“ zeigt den Unterschied des Gesamterwerbseinkommens im Lebensverlauf von Männern und Frauen; „Gender Pension Gap“ beziffert den Unterschied in den eigenen Alterssicherungsleistungen; „Gender Time Gap“ zeigt die Unterschiede bei der Erwerbsarbeitszeit

trachteten diesen Umstand genauer und entdeckten, dass dies nicht unabänderlich war. Hier setzten die Gender Studies an: Sie erinnerten an die Wahlfreiheit und appellierten an die Verantwortung des Einzelnen und forderten ihn auf, bewusster, rücksichtsvoller und mitmenschlicher im Umgang mit anderen zu sein.“

**Interviewer Hawai Ü. (21):** „Worum ging es bei der Care-Bewegung aus ihrer Sicht? In den Geschichtsbüchern ist immer die Rede von Gleichstellung?“

**Zeitzeuge Thomas L. (68):** „Für mich ging es vor allem um ein Bewusstsein für die ungleichen Chancen für Männer und Frauen auf dem Arbeitsmarkt. Dazu die ungleiche Verteilung häuslicher Aufgaben, der gemeinsame Kampf politischer Verankerung der Gleichstellung, Abschaffung institutionalisierter und systematischer Benachteiligung von Frauen insgesamt. Man konnte das damals auch unter Gendergerechtigkeit zusammenfassen. In einer demokratischen und offenen Gesellschaft sollten alle Menschen, unabhängig von ihrem Geschlecht, gleiche Rechte haben – ganz gleich ob Mann, Frau, Transsexuelle/r, Intersexuelle/r oder von der Norm abweichende/r Queer.“

**Zeitzeugin Stefanie K. (70):** „Die Frauen und Männer und gerade aufgezählten Menschen haben irgendwann verstanden, dass auch sie von der Gleichstellung der Frau profitieren. Damit wurde es ein Thema für alle. Alle Menschen sollten Erwerbs- und Sorgearbeit ohne Überforderung ausüben können. Die gleiche Teilhabe am Erwerbsleben war und bleibt für alle Menschen maßgeblich für die wirtschaftliche Eigenständigkeit. Und auch die Unternehmen erkannten, dass sie von zufriedenen Mitarbeitenden, die flexibel und ohne Überforderung produktiv arbeiten können, profitierten. Dazu mussten sie notwendigerweise einen, an die Lebensumstände der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter angepassten, diskriminierungsfreien Arbeitsort schaffen.“

**Interviewer Orion H. (23):** „Welche Rolle spielte dabei das, was damals ‘Digitalisierung’ genannt wurde?“

**Zeitzeuge Thomas L. (68):** „Ja, hinzu kam das Bedürfnis, die technischen Fortschritte hinsichtlich Arbeit 2.0, 4.0 bis, wie weit sind wir heute eigentlich, 18.0? in die Gestaltung der Arbeit ein-

zubeziehen. Es gab zwar hier und da schon mal flexible Arbeitszeiten, mobiles Arbeiten und Homeoffice. Aber das war nur einigen wenigen vorbehalten und oft eher Wunsch als gelebte Praxis. In der Digitalisierung erkannte die Care-Bewegung jedoch ein wirkmächtiges Instrument, um mehr Gleichstellung umzusetzen und die Arbeit insgesamt nachhaltig zu verändern. Und der Protest formierte und organisierte sich natürlich auch über die digitalen Medien.“

**Zeitzeugin Stefanie K. (70):** „Die Entkoppelung der Arbeit von konkreten Orten ermöglichte eine neue Balance zwischen Erwerbs- und Sorgearbeit. Neue Konzepte von Arbeit, ein ganzes neues Denken darüber musste her und das verdanken wir der Care-Revolution.“

**Interviewer Orion H. (23):** „Kleine Rückfrage: Mussten Sie früher wirklich jeden Tag in ein Büro fahren? Warum?“

**Zeitzeugin Stefanie K. (70):** „Für mich war es normal, dass meine Eltern früh das Haus verließen und erst spät nach Hause kamen. Hinterfragt habe ich das erst bei meinem eigenen Berufseinstieg. Ich kam von Anfang an als Selbständige ohne Büro aus, war wohl Teil von der Community, die man damals als ‘Digital Bohème’ bezeichnete. Ich richtete mich jedoch in einem Co-Working-Space ein, also gemeinsam genutzten Büroräumen, wegen der billigen Miete, dem kreativen Austausch, dem Aufbau meines beruflichen Netzwerkes und dessen Pflege. Für damalige Zeiten war das neu und die Rahmenbedingungen kaum vergleichbar mit denen in einem festen Angestelltenverhältnis mit 40-Stundenpräsenz im Büro.“

**Zeitzeuge Thomas L. (68):** „Alte, starre Vorstellungen von der Arbeitswelt mussten in der Zeit erstmal aufgebrochen werden. Das gelang im Zuge der Digitalisierung der Arbeitswelt und der Care-Revolution jedoch rasant: Der technologische Umbruch verteilte Chancen, Zugangschancen und Entwicklungsmöglichkeiten von Frauen und Männern neu. Das hatten wir uns zunutze gemacht. Um der Care-Revolution zum Durchbruch zu verhelfen, mussten alle Aktiven großes Engagement zeigen. Allen voran diejenigen, die schon Sorgearbeit verrichteten und dementsprechend knapp bei Kasse waren. Während alldem zogen wir unsere Kinder, also eure Eltern, groß und pflegten Angehörige. Wir nahmen sie einfach überall mit



hin und schafften Orte, die nicht nur kindgerecht oder altersgerecht waren, sondern für alle Menschen. Davon profitierten insbesondere die Alten und Schwachen. Es war für uns die Zeit finanzieller Nöte, emotionalem Ballast, schlechtem Gewissen und körperlichem Verschleiß. Eine Herausforderung für alle Beteiligten, aber es hat sich gelohnt! Außerdem bekamen die Gewerkschaften wieder regen Zuwachs und mit ihrer Hilfe konnten wir rechnen.“

**Interviewer Hawai Ü. (21):** „Warum denken Sie, haben erst alle Menschen mitgemacht und dabei das benachteiligende System solange mitgetragen? Und was hat sich dann geändert, so dass die Care-Revolution möglich wurde?“

**Zeitzeugin Stefanie K. (70):** „Es war relativ schnell nicht mehr nur eine Bewegung für und von Frauen, sondern die Rollenbilder, die Wertvorstellungen der Generation Y änderten sich rasant. Alte Rollenzuteilungen wurden aufgebrochen. Weg von klassischen Aufteilungen, in denen Frauen und Männer den Klischeevorstellungen folgten. Männer erkannten, dass sie selbst ohne Gesichtverlust den Bürostuhl gegen eine sorgetragende Tätigkeit tauschen konnten. Es wurde einfach nicht mehr in so engen Kategorien gedacht und somit waren diese Themen auch für immer mehr Leute von Interesse, mit anderen Worten: die Care-Bewegung wuchs stetig, was ihr den nötigen Boom&Bäm<sup>26</sup> verlieh.“

**Interviewer Hawai Ü. (21):** „Was ist Ihre flavoury<sup>27</sup> Erinnerung an die Care-Revolution?“

**Zeitzeuge Thomas L. (68):** „Unser Protest gegen zu wenig Kita-plätze und schlechte Pflege vorm Bundestag 2020. Damals fehlte es an Betreuungs- und Pflegeinfrastrukturen. Wir schafften es irgendwann ins Gebäude und besetzten dieses für mehrere Wochen. Wir zogen einfach ein, mit allem Drum und Dran. Wir legten dort für einige Wochen alles zusammen: Protest, Dialog mit der Politik, Raum und Zeit für Sorgearbeit, unsere MobArbeit<sup>28</sup>, es war immer Essen und Trinken und eine helfende Hand da. Man hätte die Welt da draußen fast vergessen können, wäre sie nicht der Grund für

<sup>26</sup> Boom&Bäm = neudeutsch für Kraft verleihen, Wortschöpfung um das Jahr 2030

<sup>27</sup> Flavoury = neudeutsch für allerliebste, Wortschöpfung um das Jahr 2042

<sup>28</sup> MobArbeit = neudeutsch für flexibles und mobiles Arbeiten, Wortschöpfung um das Jahr 2020 herum

das Drinnen gewesen. Die medizinische Versorgung machte es uns aber langfristig doch zu schwer und wir zogen freiwillig wieder aus.“

**Zeitzeugin Stefanie K. (70):** „Mich faszinierte an den Entwicklungen hin zur Care-Revolution vor allem die Digitalisierung, die Globalisierung und die Demografie. Das waren alles ziemlich negativ besetzte Begriffe. Die Bewegung erkannte hierin allerdings weniger drohende Gefahren, sondern eher den Moment, die Arbeit völlig neu zu denken. Der kulturelle und gesellschaftliche Wandel, welcher sich daran anschloss brachte neue, weniger diskriminierende, rassistische und ausschließende Arbeitsformen hervor. Ein Zugewinn für alle. Denn auch die Unternehmen hatten irgendwann begriffen, dass zufriedene Arbeitnehmer/innen die beste Grundlage für einen gesunden, effektiven und wirtschaftlich prosperierenden Betrieb sind. Unsere Utopie war damals: Wenn wir nicht mehr so viel Stress mit der Arbeit und dem Versuch Erwerbsarbeit und Sorgearbeit unter einen Hut zu bekommen, arbeiten alle weniger und verdienen doch ausreichend. Und dafür musste eine Grundsicherung für alle her, was die Care-Bewegung geschafft hat.“

**Interviewerin Maris M. (20):** „Und was läuft heute aus Ihrer Sicht falsch? Wo sehen Sie Verbesserungsbedarf?“

**Zeitzeugin Stefanie K. (70):** „Die totale Entgrenzung, wenn es um Arbeitszeiten bei MobArbeit geht. Viele Leute, die ich kenne, werden zwar nicht mehr von ihren Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern ausgebeutet, tun es aber selbst, obwohl es vordergründig keinen äußeren Zwang gibt. Das wird die Hausaufgabe eurer Generation. Ich habe nur eine Bitte, versucht dabei euch die Ertragschaften der MobArbeit und unseres heutigen Sozialstaats zu erhalten und vergesst nicht, dass die Gleichberechtigung und Chancengleichheit nicht als selbstverständlich, sondern von Euren Groß- und Ureltern hart erkämpft ist. Deshalb sind gesetzliche, tarifliche und betriebliche Maßnahmen erforderlich, die MobArbeit so zu gewährleisten, dass die Gefahren der Entgrenzung von Arbeit gemindert werden. Eine alte Forderung, die schon in den Anfängen der Care-Bewegung ein großes Thema war.“

**Zeitzeuge Thomas L. (68):** „Was falsch läuft? Die Kontrollen, dass es wirklich so gerecht zugeht, wie wir hoffen und glauben, sind nicht streng genug. Das nutzen manche aus. Das liebe Geld

regiert die Welt immer noch. Und viele Menschen treffen ihre Entscheidungen immer noch fast ausschließlich nach finanziellen Prämissen, obwohl Care-Arbeit mittlerweile ein hohes Ansehen genießt. Die Wohn- Arbeits- und Lebensräume sind zwar schon modernisiert, im Sinne aller Menschen und ihrer Bedürfnisse, barrierefrei, wie das damals so schön hieß, aber die Kosten dafür tragen immer noch die Menschen mit den geringsten Einkommen. Ich wünsche mir, dass ihr aus der Care-Revolution mitnehmt, dass es immer einen guten demokratischen Weg zur Veränderung gibt. Und am besten fängt man immer bei sich selbst an.“

**Ein Fazit:** Für dieses historisch-politische Jugendseminar erwiesen sich die Gespräche mit Zeitzeuginnen und Zeitzeugen als sehr bedeutsam und wirksam im Vergleich zu anderen methodisch-didaktischen Formaten der historisch-politischen Bildung. Insbesondere wurde die empathische Annäherung an das historische Geschehen für die Lernenden erreicht, die sich mit kognitiv anspruchsvollen Erschließungswegen wie Museen oder Lehrbuchtexten schwertaten. Als Vorteil erwies sich, die Gespräche bereits in der ersten Hälfte der Seminarwoche durchzuführen, so dass die Lerneffekte in der Folgezeit genutzt werden konnten. Zusammenfassend lässt sich sagen, dass alle Involvierten für das historische Lernen bedeutsamer Kompetenzen im Zeitzeugengespräch gestärkt wurden. Dabei konnte nicht nur die historische Sachkompetenz (Zusammenhang des Schicksals von Menschen mit der „Großen Politik“), sondern durch das Erstellen von Fragenkatalogen an die Zeitzeuginnen und Zeitzeugen auch die Fragekompetenz aufgebaut werden. Die Auswertung der Gespräche erbrachte einen Zugewinn an Methodenkompetenz und historischer Orientierungskompetenz. Nach dem Motto „Erinnern für die Zukunft“ konnten die Teilnehmenden das Heute, Hier und Jetzt diskutieren sowie Wünsche, Machbarkeiten, Chancen und Herausforderungen für die Zukunft erörtern.

Über die Definition des Bundesfamilienministeriums zu Gender Mainstreaming Anfang des 21. Jahrhunderts schütteln die Jugendlichen nur die Köpfe. „Gender Mainstreaming“ bedeutet, bei allen gesellschaftlichen Vorhaben die unterschiedlichen Lebenssituationen und Interessen von Frauen und Männern von vornherein und regelmäßig zu berücksichtigen, da es keine geschlechtsneutrale Wirklichkeit gibt.

# MUT MACHEN, MIGRATION UND DEMOKRATIE GESTALTEN!

## MIT POLITISCHER JUGENDBILDUNG DIE ZUKUNFT GUTER ARBEIT ERFORSCHEN

MARIA WIGBERS

Düsseldorf im Jahr 2040! Der Verkäufer arbeitet beim Verkauf von Turnschuhen Hand in Hand mit einem Roboter: Der Farsi sprechende junge Kunde wird in seiner Muttersprache mittels Übersetzungstechnik beraten. Dank digitaler Kommunikation via Smartphone liegen in Sekundenschnelle alle Informationen zu Modellen, Farben und Preisen vor.

Diese Szene fand im Seminar „Zukunft der Arbeit – Alles Automatisch!“ von ARBEIT UND LEBEN NRW im Juni 2017 statt. Eine Gruppe Jugendlicher unternahm eine Zeitreise in die Zukunft, um neue Entwicklungen in den Feldern Automatisierung und Digitalisierung begreifbar zu machen. Kopf, Hand und Herz wurden gleichermaßen gebildet.



Ein Mix aus kreativ-spielerischen Methoden mit Wissensvermittlung, Diskussion und Reflexion ermöglichte sowohl einen emotional-sinnlichen als auch kognitiven Zugang zu diesem Thema. Die Teilnehmenden sind alle seit 2015 – mit oder ohne Familie – als Geflüchtete nach Deutschland gekommen. Besonders für diejenigen, die aus so unterschiedlichen Ländern wie Afghanistan, Eritrea, dem Irak, dem Iran, Somalia und Syrien

eingewandert sind, ist es wichtig, ihren Platz in der Gesellschaft zu finden. Politische Bildung kann sie darin unterstützen, „ihr soziales Schicksal in die eigenen Hände (zu) nehmen. Dazu gehört das Erkennen der eigenen Interessenlagen, das Entwickeln politischer Orientierungen und der Aufbau all jener Kompetenzen, die für praktisches politisches Handeln erforderlich sind“ (Allespach et al. 2009: 13<sup>29</sup>).

Durch das Seminar befassten sich die Teilnehmenden, die in den nächsten Jahren vor einer Berufswahl stehen werden, zum ersten Mal mit Aspekten der Arbeit 4.0<sup>30</sup>. Nach der Information zu unterschiedlichen Berufsbildern erfuhren sie, welche Roboterarten es bereits gibt und welche Arbeitsaufgaben diese heute und in Zukunft ausführen können. Dabei wurde in Kooperation mit der Kommunikationswissenschaftlerin und Spielexpertin Daniela Kuka die Methode der „Spielbasierten Zukunftsforschung“ eingesetzt.

In einem Brettspiel wurden Teilnehmende mit verschiedenen Ereignissen und Szenarien konfrontiert, etwa der Notwendigkeit einen schweren Gegenstand schnell von A nach B zu transportieren, Menschen in Deutsch zu unterrichten oder andere zu pflegen. Sie konnten selbst entscheiden, in welchen Bereichen, aus ihrer Sicht, menschliche Kompetenzen auch in Zukunft unersetzbar sind. Durch ihre Auswahl veränderten sie den Spielverlauf

und erfuhren die Möglichkeit von Selbstwirksamkeit und direkter Einflussnahme auf Entwicklungen.

29 Allespach, Martin/ Meyer, Hilbert/ Wentzel, Lothar (2009): Politische Erwachsenenbildung. Marburg.

30 In diesem Text wird der Begriff Arbeit 4.0 bewusst verwendet, da er auf verschiedene Dimensionen des Wandels der Arbeitswelt verweist, z.B. Digitalisierung, fortschreitende Automatisierung und Einbindung von Menschen mit Migrations- und Fluchterfahrungen in den Arbeitsmarkt. Der Artikel „Gute Arbeit in beständigem Wandel? Was kann Jugendbildung zu guter digitaler Arbeit beitragen?“ von Dr. Petra Köster in diesem Jahrbuch nimmt Bezug auf die Begriffsdebatte bezüglich Arbeit 4.0.

Eine wesentliche Erkenntnis des Seminars war, dass die Bevölkerung in einer Demokratie aktiv mitbestimmen kann, wie die Spielregeln für die Arbeits- und Lebenswelten von morgen aussehen. Für junge Menschen mit Fluchterfahrung ist es von besonders großer Bedeutung, eine konkrete Vorstellung vom künftigen Arbeitsplatz als Ort gesellschaftlicher Beteiligung und als Ort von Sicherheit zu bekommen. Aus diesem Grund sollten sie für Arbeitsthemen und deren politischen und ökonomischen Rahmen sensibilisiert werden. Dies ist insbesondere relevant, da Handlungen und Entscheidungen in Bezug auf den Beruf wiederum Auswirkungen darauf haben, wie die Strukturen der Gesellschaft beschaffen sind 2013: 198<sup>31</sup>).

Die Situation: Die Teilnehmenden stehen kurz davor, einen Hauptschulabschluss zu erwerben und sie lernen die deutsche Sprache. Sie wollen in Deutschland leben und einen Beruf erlernen. Vielfach haben sie negative oder sogar traumatisierende Erfahrungen gemacht, außerdem müssen sie es ertragen, von ihren Familien getrennt zu leben. Deshalb bestand ein Kernziel des Seminars darin, ihnen Mut auf eine aussichtsreiche Zukunft zu machen.

Insgesamt kamen zwischen Anfang 2014 und Juni 2017 1,5 Millionen Schutzsuchende nach Deutschland (vgl. BAMF 2018: 13<sup>32</sup>). Zwar stehen bei der Aufnahme von Geflüchteten humanitäre Gründe im Vordergrund, aber es bestehen auch Chancen und Notwendigkeiten für die berufliche Teilhabe der Menschen. So ergab eine repräsentative Längsschnittstudie, dass 66 Prozent der Geflüchteten einen beruflichen Abschluss anstreben und ein gutes Drittel aus dieser Gruppe eine Uni oder Hochschule besuchen möchte (vgl. BMBF 2017: 51.f.).<sup>33</sup> Laut „Weißbuch Arbeiten 4.0“ des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS<sup>34</sup>) bleibt die Integration der zu einem großen Teil jungen Geflüchteten in Bildung und Arbeit in den nächsten Jahren ein zentrales Thema. Aktuell werden auf dem Arbeitsmarkt in Deutschland bereits Arbeits- bzw. Fachkräfte

in vielen Branchen und Regionen gesucht (vgl. BMAS 2017: 29 f., siehe Zitat 7). So könnte Deutschland seine aktuelle Bevölkerungszahlen durch eine hohe Zuwanderung halten. Statistiken gehen davon aus, dass auch zukünftig so viele Menschen nach Deutschland einwandern, dass noch über Jahrzehnte ca. 80 Millionen Menschen in Deutschland leben werden (vgl. Statistisches Bundesamt 2017 sowie 2018<sup>35</sup>).

Eine wichtige, sich aus dieser Bewertung ergebende Frage: Wird es für all diese Menschen genug Arbeit geben? Die Debatte um die „Zukunft der Arbeit“ ist zum Teil auch von dystopischen Ängsten, vor massenweiser Prekarisierung und dem Verlust von Arbeitsplätzen geprägt. Als Folge werden eine beträchtliche sozio-ökonomische Kluft, gesellschaftliche Desintegration und nicht zuletzt der Verlust von Sinn und Wertschätzung durch Arbeit prognostiziert.

Genährt werden diese Diskussionen durch die bereits vorhandene Zunahme an unsicheren Arbeitsverhältnissen (Leiharbeit, Mini-Jobs etc.) und die Abnahme sozialer Sicherheit. Gleichzeitig nehmen Expertinnen und Experten an, dass zahlreiche neue Tätigkeiten für Menschen entstehen werden. So geht z.B. Erik Brynjolfsson, Professor an der Sloan School of Management des Massachusetts Institute of Technology, davon aus, dass es noch über viele Jahrzehnte hinweg „keinen Mangel an Aufgaben geben wird, die nur ein Mensch übernehmen kann“ (Thielicke/Zeuqli 2017: 53<sup>36</sup>).

Die Zukunft lässt sich jedoch nicht exakt vorhersagen, sondern entsteht durch heutige Entscheidungen in Gesellschaft, Politik und Wirtschaft, welche sich auf die morgigen Verhältnisse unmittelbar auswirken. Kreative Methoden sind besonders gut dafür geeignet, verschiedene Möglichkeiten der gemeinsamen Gestaltung einer guten neuen Arbeitswelt auszuloten und voranzutreiben. So erfanden die Teilnehmenden in Rollenspielen

31 Zurstrassen, Bettina: Mündigkeit auch im Beruf: Zum Verhältnis von politischer und beruflicher Bildung, S. 197-200.

32 Die meisten von ihnen zwischen Juli 2015 und Februar 2016. Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (Hrsg.) (2018): Die veränderte Fluchtmigration in den Jahren 2014 bis 2016: Reaktionen und Maßnahmen in Deutschland. Working Paper 79. Nürnberg

33 Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.) (2017): Berufsbildungsbericht. Bonn

34 Bundesministerium für Arbeit und Soziales (Hrsg.) (2017): Weißbuch Arbeiten 4.0. Berlin.

35 Statistisches Bundesamt [Stand beider URL: 12.03.2018]: Millionen Privathaushalte im Jahr 2035. Pressemitteilung Nr. 67 (2017). [https://www.genesis.destatis.de/genesis/online/link/tabelleErgebnis/12421-0001](https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2017/02/PD17_067_122.html;jsessionid=E3C6679218A97720B9A0A8C13D2D874.cae3, Vorausberechneter Bevölkerungsstand: Deutschland, Stichtag, Varianten der Bevölkerungsvorausberechnung (2018). <a href=)

36 Thielicke, Robert/ Zeuqli, Frithjof (2017): Gute Arbeit, schlechte Arbeit. In: Technology Review. Das Magazin für Innovation. 12/2017. S. 52-58



mit selbstausgedachten Robotern Zukunftsszenen, wie die eingangs beschriebene: Der 18-jährige Ismail Sahar spielte in der Szene den Verkäufer, einen Beruf, den der junge Mann aus dem Irak gerne ausüben würde.

„Wie geht das, was machen die Menschen in der Zukunft?“, fragte Ismail Sahar. Im Dialog mit den übrigen Teilnehmenden kam er zu dem Schluss, dass bestimmte Aufgaben, wie die persönliche Beratung weiterhin von Menschen ausgeführt werden sollten, denn „Roboter haben keine Gefühle“ (Zitat eines jungen Geflüchteten). „Dabei ist es wichtig, dass echte Menschen für andere Menschen da sind“, meinte er.

Immer wieder stellte das Seminar normative Bezüge her. Was bedeutet Gute Arbeit? Wie wollen wir in Zukunft arbeiten? Was macht einen Menschen mit seiner Würde und seinen Rechten aus? Diese Fragen bildeten den Leitfaden, der es den Teilnehmenden ermöglichte, den Sinn von Werten zu erfahren. Indem sie praktische Handlungssituationen im Rollenspiel vorwegnahmen und diskutierten, wurden ebendiese Werte als wichtige Orientierungspunkte für das individuelle und politische Handeln deutlich (Schudoma 2013: 55<sup>37</sup>). Die kreativen Methoden stellten Kommunikations- und Ausdrucksmöglichkeiten bereit, die auch jenseits von Sprache funktionieren. Auf diese Weise formulierten die Teilnehmenden folgende Fragen zu komplexen Themen wie Sicherheit, Datenschutz, Arbeitsrecht und Mitbestimmung.

Wer ist beim Unfall eines Arbeitsroboters verantwortlich, wenn Menschen verletzt werden? Speichert ein Roboter die Daten derjenigen, die kaufen und verkaufen? Was geschieht mit diesen? Wie werden Arbeitsrechte und Mitbestimmung der beteiligten Menschen in einer Welt durchgesetzt, in der ein Einkauf nicht mehr in einem echten Geschäft stattfindet, sondern in einer virtuellen Realität?

All dies ist keine Zukunftsmusik, Lieferdrohnen und selbstfahrende Autos existieren bereits, Online-Shopping ist alltäglich geworden und mittlerweile gibt es, bedingt durch zunehmende

37 Schudoma, Laura: Ohne Werte ist alles sinnlos: Wertorientierung als Grundkategorie des politischen Lernens. S. 54-56.

Digitalisierung, virtuelle Datenschätze der meisten Menschen.

Die jungen Geflüchteten machten in der Diskussion deutlich, dass sie sich eine solidarische Arbeitswelt wünschen, in welcher die Rechte, der Schutz und die Sicherheit von Menschen in all ihrer Vielfalt an oberster Stelle stehen. Viele der Teilnehmenden haben am eigenen Leib erfahren, was es bedeutet, wenn Demokratie, Mitbestimmung, Freiheit, vor allem Meinungsfreiheit, Menschenrechte und der Schutz von Minderheiten nicht den gesellschaftlichen Rahmen bilden.

Die Seminararbeit mit Geflüchteten zeigt ihre Wertschätzung für die genannten Errungenschaften und ihre Dankbarkeit, lernen zu können. Sie wissen, wie wichtig es ist, sich mit anderen zusammenzuschließen und aufeinander verlassen zu können. Wenn Demokratie ein Lernprozess ist und unsere Gesellschaftsform „emanzipatorischer Bildung bedarf, um lebendig und dauerhaft existieren zu können“ (Negt 2013: 36<sup>38</sup>), dann können die Geflüchteten in diesen Prozess die eigenen biografischen und gesellschaftlich geprägten Erfahrungsebenen einbringen. Gleichzeitig hat ihr Ankommen in Deutschland die Integrationsfähigkeit von Teilen der Aufnahmegesellschaft an ihre Grenzen geführt. Das hat zum Erstarken rechtsextremer und rechtspopulistischer Strömungen geführt. Dieser Prozess hat auf schmerzliche Weise deutlich gemacht, dass Demokratie immer wieder erneuert werden muss und „Menschen benötigt, die fortwährend lernen“ (Negt 2013: 36, siehe Zitat 11).

Um eine von Migration geprägte Zukunftsgesellschaft aktiv zu gestalten, müssen Menschen auch Unterschiede aushalten können und lernen „solidarisch für andere einzutreten und sensibel für Situationen zu werden, in denen die Menschenwürde verletzt wird und anderen Menschen Ungleichbehandlung und Ungerechtigkeit wiederfährt“ (Fischer 2013: 204<sup>39</sup>).

Begegnungs- und Dialogräume für junge Menschen mit und ohne Migrationserfahrung zu schaffen, sieht ARBEIT UND

LEBEN als wichtige Aufgabe in der politischen Bildungsarbeit. Genauso gilt es, den jungen Geflüchteten konkrete Möglichkeiten der politischen Beteiligung aufzuzeigen, auch wenn sie (noch) nicht wählen können. Dies geschieht etwa durch Kooperationen, wie mit den „Jugendlichen ohne Grenzen“, einer Organisation, in der sich Menschen mit Fluchterfahrung gegen Diskriminierung und für ihre Rechte einsetzen.

Insbesondere wenn die Mitglieder einer Gesellschaft verschiedene kulturelle und soziale Bezugssysteme haben, ist es wichtig, gemeinsame Werte und Interessen zu erkennen. In der Demokratie sollte Stimmenvielfalt einen Raum haben. Zu Guter Arbeit von morgen gehört auch, dass Vielfalt die Normalität ist. Das kann beinhalten, dass Muslime an ihren Arbeitsplätzen beten dürfen und wichtige Informationen in verschiedenen Sprachen zugänglich sind. Die Regeln hierfür auszuhandeln – auch das gehört zum Lernen in der Demokratie. Grundlegende Werte in Bezug auf Gute Arbeit legt der Forschungsbericht „Gewünschte und erlebte Arbeitsqualität“ dar: Ein gesicherter und gut bezahlter Arbeitsplatz ist in Deutschland der generationenübergreifende Wert bezüglich Guter Arbeit (BMAS 2017: 34<sup>40</sup>). Ein Ziel, das auch Menschen mit Fluchterfahrung in Deutschland erreichen wollen, schließlich finden viele Geflüchtete trotz beträchtlicher Erfolge bei der Integration (vgl. exempl. Migazin 2018<sup>41</sup>), nur Arbeit in Helfertätigkeiten im Niedriglohnbereich.

Um aus der Vision für die Gestaltung der Zukunft möglichst vielen Immigranten Gute Arbeit zu verschaffen, ist entsprechende Bildung notwendig – und zwar ebenso für Neuankömmlinge wie für bereits in Deutschland lebende Personen. Die aktuellen Umbrüche der Arbeitswelt gelten als die größten seit der Industrialisierung. Auch beim historischen Wandel, hin zur maschinellen Produktion, war die Angst groß, dass den Menschen die Arbeit ausgehen würde. Stattdessen entstanden neue Berufe und letztlich die Arbeitswelt, wie wir sie heute kennen, zu der Mitbestimmung und eine Vielzahl

38 Negt, Oskar: Emanzipation ist der Ausgangspunkt von allem: Zu einem Schlüsselbegriff politischer Bildung, S. 35-37.

39 Fischer, Veronika: „Mündigkeit spricht alle Sprachen“: Politische Bildung und interkulturelle Bildung, S. 201-205.

40 Bundesministerium für Arbeit und Soziales (Hrsg.) (2017): Weißbuch Arbeiten 4.0. Berlin.

41 Migazin. Migration in Germany (2018): Integration der Flüchtlinge ist ein Erfolg. [http://www.migazin.de/2018/02/01/migrationsforscher-integration-der-fluechtlinge-ist-ein-erfolg/?utm\\_source=wysija&utm\\_medium=email&utm\\_campaign=MIGAZIN+Newsletter?](http://www.migazin.de/2018/02/01/migrationsforscher-integration-der-fluechtlinge-ist-ein-erfolg/?utm_source=wysija&utm_medium=email&utm_campaign=MIGAZIN+Newsletter?)



von Rechten für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gehören. Mit Blick auf die Zukunft gilt: Es entsteht auch bei der digitalen Revolution nicht zwangsläufig ein Arbeitswettkampf Menschen gegen Maschine/Roboter.

Die Fragen des Teilnehmers Ismail Sahar: „Wie geht das, was machen die Menschen in Zukunft?“ bringen es auf den Punkt. Es geht dabei nicht nur darum, welche Tätigkeiten die Menschen ausüben, sondern wie sie ihre Arbeitswelt formen. Durch den Einsatz von Technik können bedeutende Fortschritte erzielt werden, wie Zeitgewinn durch Arbeitsentlastung mit der Folge besserer Gesundheit. Die Gewichtung und Anerkennung von Pflegetätigkeiten im familiären Umfeld können neu gestaltet werden. Geschlechtergerechtigkeit und Weltoffenheit können an der Tagesordnung sein. Übersetzungshilfen und schnelleres Reisen können das Leben in der

Migrationsgesellschaft vereinfachen. Zudem wäre ein wirksamerer Datenschutz möglich. Nachhaltigere und umweltfreundlichere Arbeitsformen können erfunden werden. Ismail Sahar ist am Ende des Seminars optimistisch, dass Menschen gemeinsam eine gute Zukunft schaffen können. Das Miteinander im Seminar und der Einsatz kreativer Methoden haben ihm das Bewusstsein vermittelt, etwas verändern zu können.

Bei der Frage nach der Zukunft wird oftmals die wachsende Bedeutung der als genuin menschlich geltenden Fähigkeiten für Kreativität und Innovation hervorgehoben. Der kreative Ansatz in der politischen Jugendbildung kann, auf festen Werten und Fundamenten stehend, in der Synthese bewährter und neuer Methoden dazu beitragen, dass Demokratie sich immer wieder neu erfindet.



## YES WE CAN

### HANDKREISSÄGE UND HOBELBANK – FRAUEN IM HANDWERK

LENA KÖGLER

Passend zum KJP-Jahresschwerpunkt 2017/2018 „Für gute Arbeit und Bildungsgerechtigkeit“ wandte sich ARBEIT UND LEBEN Hessen in Kooperation mit der Frauenholzwerkstatt FemWerk<sup>42</sup> mit einem Modellseminar der besonderen Art speziell an junge Frauen:

Im Rahmen des viertägigen Seminars konnten die Teilnehmerinnen verschiedene Maschinen und Werkzeuge kennenlernen und sich mit Ausbildungs- und Arbeitsbedingungen von Frauen in Handwerksberufen auseinandersetzen. Auch Schreinerinnen in spe, die bereits Erfahrung mit Kreissäge & Co. hatten und über eine Ausbildung als Handwerkerin nachdachten, konnten hier ihre Kenntnisse vertiefen.

Neben den Grundlagen des Holzwerkens waren ein Blick in die Geschichte der Frauen im Handwerk sowie aktuelle Zahlen dazu Bestandteil des Seminars. Diskutiert wurde nicht nur über Winkel und Werkzeuge, sondern auch über Geschlechterstereotype, welche inneren und äußeren Barrieren den Zugang zu Männerdomänen erschweren und wie frau mit diesen umgehen kann. Im Rahmen des Seminars entstand dabei ein nützlicher, dauerhafter und anfassbarer Beitrag für das selbstverwaltete Kulturzentrum „Klapperfeld“ in Frankfurt, wo das Seminar stattfand: zwei schöne und stabile Sitzbänke für Konzertbesucherinnen und Konzertbesucher!

Im Rahmen des Seminars wurde mit der Schreinerin und Seminarleiterin Miriam und zwei Teilnehmerinnen (Jolin, 21 und Alice, 25) folgendes Interview geführt, in welchem die Bedingungen für gute Arbeit und Bildungsgerechtigkeit für Frauen in Handwerksberufen kritisch reflektiert und eingefordert wurden. Das Interview führte Lena Kögler, Bildungsreferentin bei ARBEIT UND LEBEN Hessen.



## 1) Was hat dir das Seminar (beruflich und persönlich) gebracht?

**Alice, 25:** „Mir hat der Workshop viel Freude und Spaß gebracht. Viel wichtiger als das, ist jedoch das starke Empowerment-Moment<sup>43</sup>. Ich habe mitgenommen, dass ich Dinge sehr gut selber machen kann. Dazu habe ich neues Selbstbewusstsein gewonnen, zu wissen, welches Werkzeug und welche Maschine für welche Arbeit nützlich ist und ich fähig bin, sie zu nutzen. Man kann das auf eine ziemlich einfache Ebene herunterbrechen und sagen, der Workshop hat mir Mut gemacht. Mit anderen Frauen zusammen zu arbeiten, auf Augenhöhe Fragen zu stellen und zu diskutieren, war sehr hilfreich, vor allem weil ich gemerkt habe, dass ich mit meinen Interessen aber auch kleineren Problemchen nicht alleine bin. Dinge selber herzustellen, habe ich als sehr befriedigende und schöne Arbeit wahrgenommen. Persönlich war die Woche für mich eine tolle Erfahrung mit viel Spaß und einem überragenden Ergebnis. Bisher habe ich etwas anderes gemacht, plane allerdings gerade ein zweimonatiges Praktikum in einer Tischlerei, um he-

rauszufinden, ob ich mir das Werkeln auch beruflich vorstellen könnte. Insofern: offenes Ende!“

**Jolin, 21:** „Für mich persönlich war es einfach eine neue, gute Erfahrung. Ich fand es sehr schön innerhalb einer Frauengruppe Erfahrungen im Schreinern zu sammeln, zu diskutieren und gemeinsam etwas zu bauen. Die Diskussionen und die gemeinsame Arbeit fand ich am Besten. Für meine berufliche Zukunft haben sich neue Ideen ergeben und ich habe gemerkt, dass mir Handwerken/Schreinern sehr viel Spaß macht.“

## 2) Warum sollten mehr Frauen in Bauhandwerksberufen arbeiten?

**Alice, 25:** „Warum nicht? Warum sollten weniger Frauen im Handwerk arbeiten als Männer? Warum sollten Männer irgendeine der anstehenden Aufgaben besser bewältigen können als Frauen? Ehrlich gesagt macht es mich ziemlich traurig und wütend, dass wir uns immer noch in diesem Diskurs bewegen und rechtfertigen müssen. Aber gleichzeitig ist es unglaublich wichtig, diesen Diskurs zu führen und die Rechte einzufordern, die nach deutschem Gesetz garantiert sein sollten – nämlich, dass jede

<sup>43</sup> Mit Empowerment (von englisch empowerment „Ermächtigung, Übertragung von Verantwortung“) bezeichnet man Strategien und Maßnahmen, die den Grad an Autonomie und Selbstbestimmung im Leben von Menschen oder Gemeinschaften erhöhen sollen

Person die Freiheit hat zu arbeiten, was sie möchte. Da spricht die herrschende Geschlechterverteilung im Handwerk eine ganz andere Sprache. Handwerksbezogene Berufszweige, wie es die Tischlerei ist, sind stets massiv männlich dominiert.“

**Jolin, 21:** „Ich finde es generell wünschenswert, dass sich die Geschlechter in den verschiedenen Berufsfeldern sehr viel mehr vermischen. Die Tatsache, dass es immer noch ‘typische Frauen- und Männerberufe’ gibt, zeigt einfach, wie weit wir noch von der angeblichen Gleichberechtigung entfernt sind und wie unterschiedlich die Sozialisation und die daraus resultierenden Chancen in Bezug auf Geschlechterrollen sind.“

**Miriam, Seminarleiterin:** „Es sollte selbstverständlicher werden, dass Frauen in diesen Berufen arbeiten; damit würden die Zahlen automatisch steigen. Es ist oft leichter mit sexistischen Konfrontationen umzugehen (vor allem den subtilen), wenn man als Frau nicht immer alleine auf der Baustelle oder in der Werkstatt ist. Auch wenn die andere Frau einen unterschiedlichen Umgang mit der Situation wählt, so ist zumindest ein Austausch möglich. Denn nicht selten fragt man sich nach 10 Stunden auf dem Bau: ‘Bilde ich mir die ganzen sexistischen Problematiken eigentlich nur ein?’“

### **3) Wie müssen sich die Ausbildungs- und Arbeitsbedingungen im (Bau-)handwerk ändern, damit sie für Frauen leichter zugänglich und attraktiv sind?**

**Jolin, 21:** „Zunächst müssten sich vor allem die gesellschaftlichen Strukturen ändern. Die Schulen müssten sich ändern. Sie sollten mehr Chancen bieten, sich im Handwerk auszuprobieren. In der Schule sollte über Emanzipation, Geschlechterrollen usw. gesprochen und reflektiert werden. In den Berufsschulen sollte dieses Thema ebenfalls aufgegriffen werden.“

**Alice, 25:** „Da es keine gesetzlichen Einschränkungen für Frauen gibt, ein Handwerk zu erlernen und auszuüben, müssen es andere Mechanismen sein, die eine breite Masse an Interessentinnen von diesen Berufszweigen fernhält. Ich glaube, dass die eher ‘unsichtbaren’ Beschränkungen potenzielle Handwerkerinnen abschrecken. Weniger offensichtliche Schranken sind sehr wirkungsvoll und arbei-

ten oftmals mit Formen von Diskriminierungen und Sanktionen zusammen. Das können ganz unterschiedliche Beschränkungen sein, wie zum Beispiel, dass Bewerber per se den Bewerberinnen auf eine Ausbildungsstelle bevorzugt werden oder auch einschüchternde und abwertende Kommentare aus dem Familien- und Freundeskreis. Das können beispielsweise Bemerkungen sein, die darauf abzielen, das Können einer Handwerkerin in Frage zu stellen und sie immer wieder auf ihre Weiblichkeit und ihre vermeintlichen Schwächen oder andere weibliche Stereotype zu reduzieren. Auf der anderen Seite können abwertende Kommentare darauf abzielen, einer Handwerkerin ihre Weiblichkeit gänzlich abzusprechen, sie als ‘Mannsweib’ oder ‘halben Mann’ zu bezeichnen. Ich glaube, dass besonders die Ausbildungsstellen und Arbeitgeber/innen einen großen Einfluss darauf haben könnten, das Arbeitsklima für Frauen zu verbessern. Gendertheorien sollten unbedingt einen Platz in der Ausbildung haben und Betriebe sollten das Thema Geschlecht ganz offen behandeln. Nur wenn die Problematik offen und ehrlich diskutiert werden kann, können sich die Arbeitsbedingungen und die Zutrittschancen für Frauen im Handwerk verbessern. Eine Art Betriebsrat von Frauen für Frauen, beziehungsweise eine überbetriebliche Vereinigung von Frauen im Handwerk, die die Interessen von Frauen am Arbeitsplatz vertreten, finde ich dabei eine sehr coole Idee, die in den USA teilweise schon umgesetzt wird.“

**Miriam, Seminarleiterin:** „Als Fazit kann ich sagen: Ich fand es schön zu zeigen, wie ein Projekt realisiert werden kann, mit allem, was dazu gehört. Auch dem Verzweifeln und sich trotzdem noch mal durchbeißen und der Geduld bis, etwas genau so klappt wie man es haben möchte. Die entstehende Routine, je öfter die Handkreissäge benutzt wurde. Die Fachwörter, die plötzlich selbstverständlich geworden sind. Und natürlich das Gefühl, wenn das fertige Werkstück betrachtet wird. Das Gefühl eben: Geil, das kann ich ja auch!“

Die Vergegenwärtigung der eigenen Position innerhalb der Gesellschaft, Möglichkeiten und Hürden bei der sozialen und ökonomischen Teilhabe, die Reflexion der Bedeutung von Lohnarbeit in unserer Gesellschaft und geschlechtliche Zuschreibungen im Privaten sowie im Erwerbsleben sind zentrale Fragestellungen der politischen Jugendbildung und Thema vieler verschiedener Seminarangebote von ARBEIT

YES WE CAN!



## MONTAG

- Ankommen u. Kennenlernen, Einstieg
- Einführung in Maschinen u. Werkstatt
- **Pause**
- Historisch: Frauen im Handwerk
- Vorstellung: Bauprojekt
- **Bauphase 1**
- Baubericht und Tagesauswertung

## DIENSTAG

- Ankommen und Einstieg
- Baubesprechung
- **Bauphase 2**
- **Pause**
- **Bauphase 3**
- Frauen in Handwerksberufen:  
Zahlen & Fakten
- Baubericht und Tagesauswertung

## MITTWOCH

- Ankommen und Einstieg
- Frauen auf der Wutz
- Baubesprechung
- **Bauphase 4**
- **PAUSE**
- **Bauphase 5**
- Baubericht und Tagesauswertung

## DONNERSTAG

- Ankommen und Einstieg
- Handwerk, DIY und Computer:  
die Maker\*innen-Szene
- Baubesprechung
- **Bauphase 6**
- **PAUSE**
- **Bauphase 7 -  
Projektabschluss**
- Diskussion: Pro und Contra  
Handwerksausbildung
- Seminaarauswertung
- **Ende**

UND LEBEN. Im hier beschriebenen Seminar werden, wie die Aussagen der Teilnehmerinnen darlegen, verschiedene übergeordnete Ziele des Kinder- und Jugendplans in den Blick genommen: Die Heranführung an Werkzeug und Maschinen sowie deren selbstständige Handhabung werden unmittelbar als Selbstwirksamkeitserfahrung und Empowerment (Persönlichkeitsentwicklung) beschrieben. In diesem Sinne leistet das Seminar einen Beitrag zur Teilhabe und Chancengleichheit von jungen Frauen in einer nach wie vor männlich dominierten Sphäre der Arbeitswelt. Durch die Erprobung der Arbeit im geschützten Raum des Seminars können Hürden und Berührungspunkte ('Ich kann das nicht') abgebaut werden, die unter Umständen junge Frauen davon abhalten, eine Berufswahl im handwerklichen Bereich überhaupt in Erwägung zu ziehen.

Der innovative Charakter des Seminars liegt dabei in der Verbindung von praktischem Tun und inhaltlicher Auseinandersetzung mit den Arbeitsbedingungen von Frauen im (Bau-)

Handwerk, welche auch die Diskussion zwischen den Teilnehmerinnen über erlebte Diskriminierungen oder Abwertungen sowie Strategien zum Umgang damit ermöglicht. Mit dieser doppelten Handlungsorientierung werden im Seminar originäre Ziele der politischen Jugendbildung umgesetzt.

Perspektivisch wäre es wünschenswert, ein solches Seminarangebot näher an bestehende Beratungsangebote im Übergang Schule-Beruf anzubinden. So könnte zum einen eine diversere Gruppe von Teilnehmerinnen erreicht werden (von denjenigen Frauen, welche sich für eine Ausbildung zur Schreinerin entscheiden, haben überdurchschnittlich viele Abitur oder verfügen sogar über ein abgeschlossenes Studium). Zum anderen könnten die verhandelten Themen näher an die für die Berufsorientierung relevanten Institutionen angebunden werden. Die Vielzahl der Kampagnen der Handwerkskammern, welche eine weibliche Zielgruppe ansprechen, bieten hierfür bereits eine gute Grundlage.



## MOBILITÄT ALS GEGENSTAND POLITISCHER JUGENDBILDUNG

DR. UNDINE FLEMMIG, BJÖRN KLUGER

Seit der ersten Industrialisierung im 19. Jahrhundert bis zur heutigen vierten Industrialisierung fanden grundlegende soziale und ökonomische Wandlungsprozesse statt. Technischer Fortschritt, Mobilität und Beschleunigung bis hin zur Massmigration waren und sind Eckpunkte heutiger, gesellschaftlicher Entwicklung.

Mit Bewegung, Veränderung und Wandlungsfähigkeit gehen sowohl individuelle wie gesellschaftliche Risiken und Unsicherheit einher, als auch Chancen und Optionen.<sup>44</sup> Vor diesem Hin-

tergrund ist die berufliche Mobilität ein wichtiger Faktor in der heutigen Arbeitswelt. Die Ansprüche von Unternehmen sind diesbezüglich gewachsen; viele junge Menschen in Deutschland und Europa reagieren darauf und weisen entsprechende, berufsbedingte Auslandsaufenthalte in ihren Biografien auf. Zwischen 1995-2017 waren mehr als 212.000 junge Menschen und Berufsbildungspersonal mit dem Erasmus+-Programm der EU im europäischen Ausland, um praktische Erfahrungen in den Bereichen beruflichen Praktika, Ausbildungsabschnitte, Weiterbildungen, Studienaufenthalte, Freiwilligendienste,

<sup>44</sup> Vgl. zum Vier-Stufen-Modell: Promotorengruppe Kommunikation der Forschungsunion Wirtschaft-Wissenschaft. (2013). Umsetzungsempfehlungen für das Zukunftsprojekt Industrie

<sup>40</sup> – Deutschlands Zukunft als Produktionsstandort sichern, in: Bundesministerium für Bildung und Forschung, Forschungsunion Wirtschaft-Wissenschaft. acatech. Frankfurt.

work-and-travel zu sammeln.<sup>45</sup>

Demgegenüber lassen sich viele Beispiele für mehr oder weniger erzwungene Gründe von Mobilität finden. Das Phänomen ist nicht neu. In den Jahren 1820-1961 wanderten gut 42 Mio. Menschen in die USA ein. Über 82% kamen aus Europa.<sup>46</sup> Armut und die Hoffnung auf ein besseres Leben führten zum Exodus. Aber auch während und kurz nach dem Zweiten Weltkrieg flohen Millionen Menschen, um Schutz und einen Neuanfang zu finden. Im Verlauf des Jahres 2016 waren 65,5 Millionen Menschen auf der Flucht – davon ca. 25% Geflüchtete, die das Land verließen, 4% Asylsuchende, bis zu 61 % Inlandsgeflüchtete (Syrien, Irak, Kolumbien) und 10% Rückkehrende; ein Großteil davon Frauen, Kinder und Jugendliche.

Die Abbildung verdeutlicht aktuell die von Flucht betroffenen Regionen, Herkunfts- und Hauptaufnahmeländer.



Nur ein Bruchteil kommt nach Europa. Im Jahr 2017 erreichten 17.000 Menschen über die Meerenge von Gibraltar Europa, 117.000 gelangten über die Mittelmeerroute nach Italien und 38.000 über Griechenland auf den Kontinent. Mit dem EU-Türkei-Abkommen sank die Zahl der Geflüchteten in Europa um 50%. Daraufhin reduzierte sich die Zahl in Griechenland von 67.000 Ankommenden im Januar 2016 auf 1.200 im Januar 2017.<sup>47</sup>

Nach der Ankunft und Aufnahme wird neben der Frage der Integration die Diskussion um die beruflichen Möglichkeiten der Geflüchteten zunehmend wichtiger. Nach Ansicht von Michael Hüther, Direktor des Instituts der deutschen Wirtschaft, kommen die Geflüchteten nicht, um das Fachkräfteproblem in Deutschland zu lösen, sondern fliehen in erster Linie vor Krieg<sup>48</sup>. Der ehemalige Vorstandsvorsitzende der Bundesagentur für Arbeit, Frank-Jürgen Weise, stellte ähnlich fest, dass „Flüchtlinge keine Antwort auf unseren Fachkräftemangel“<sup>49</sup> sind. Dagegen sieht Bundeskanzlerin Merkel durchaus Potenzial ihrer beruflichen Integration.<sup>50</sup> Die SPD plädiert für ein Einwanderungsgesetz und listet verschiedene integrative Maßnahmen auf.<sup>51</sup>

Das bringt uns zum Punkt der Freizügigkeit von Arbeitnehmenden in Europa. Viele Arbeitskräfte migrierten in die industriell stärkeren Länder. Jedoch hat sich in der Beratungstätigkeit von ARBEIT UND LEBEN und des DGB herausgestellt, dass eine Vielzahl von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, hauptsächlich aus Osteuropa, in einzelnen Branchen prekäre und menschenunwürdige Arbeitsverhältnisse vorfanden. Löhne wurden teils nicht gezahlt und Grundrechte nicht eingehalten.<sup>52</sup>

Die Diskussion über die genannten Aspekte machte uns als Fachgruppe deutlich, dass Wanderungsbewegungen in der Geschichte nicht neu sind. Die Wege und Mittel variieren zwar, die Gründe jedoch sind ähnlich, und – ein wesentlicher Teil migrierender Menschen in allen Zeiten sind Jugendliche und junge Erwachsene

45 Vgl. <https://www.na-bibb.de/presse/statistik/> / Aufruf 24.01.2018.

46 Vgl. Osterhammel, Jürgen (2012): 1880-1914, in: Bundeszentrale für politische Bildung (Hg.) (2012): Informationen zur politischen Bildung: Das 19. Jahrhundert. Nr. 315/2012. Bonn. S.74.

47 Vgl. <http://www.zeit.de/gesellschaft/zeitgeschehen/2017-06/fluemchtlinge-syrien-zahl-rekordhoch-unhcr>, Aufruf 24.01.2018.

48 Vgl. <https://www.welt.de/wirtschaft/article152779703/Warum-Fluechtlinge-das-Fachkraefteproblem-nicht-loesen.html>, Aufruf 24.01.18.

49 Vgl. <http://www.rp-online.de/wirtschaft/unternehmen/ba-chef-frank-juergen-weise-fluechtlinge-keine-antwort-auf-fachkraeftemangel-aid-1.6709807>, Aufruf 24.01.18.

50 Vgl. [https://www.focus.de/politik/deutschland/migration-fluechtlinge-koennen-beitrag-gegen-fachkraeftemangel-leisten\\_id\\_7025115.html](https://www.focus.de/politik/deutschland/migration-fluechtlinge-koennen-beitrag-gegen-fachkraeftemangel-leisten_id_7025115.html)

51 Vgl. <https://www.spdfraktion.de/system/files/documents/faltblatt-bilanz-gesagtgetangerechtig-integration.pdf>; <https://www.spdfraktion.de/themen/einwanderungsgesetz-deutschland>

52 Vgl. <http://www.berlin.arbeitundleben.de/migration-und-gute-arbeit/beratungsbuero-fuer-entsandte-beschaeftigte-in-berlin-beb.html>  
<http://www.faire-mobilitaet.de/ueber-uns/++co++aad7ecc8-efae-11e1-8a24-00188b4dc422>

## Was heißt das für unsere praktische Arbeit?

Das Thema Mobilität assoziiert größtenteils Aspekte von Verkehr und Telekommunikation. Mobil unterwegs zu sein, hat für uns jedoch weit mehr Bedeutungen. Die Stichworte Globalisierung und Arbeit, dazu aktuell Migration und Flucht, beeinflussen zunehmend die Auswirkung von Mobilität und die unterschiedlichen Konsequenzen für die betroffenen Menschen. Zwar eröffnet die heutige Welt vielfältige Möglichkeiten, aber nicht alle können davon profitieren.

Das Schwerpunktthema „Gute Arbeit und Bildungsgerechtigkeit“ des Bundesarbeitskreises ARBEIT UND LEBEN war uns daher ein guter Anlass, diese Divergenz in der politische Jugendbildung aus dem Blickwinkel von gewollter und ungewollter Mobilität zu reflektieren.

Die Situation junger Menschen mit und ohne Fluchterfahrung ergibt ein sehr differenziertes Bild. Einerseits haben wir die unterschiedlichen Möglichkeiten, Träume und Wünsche von jungen Erwachsenen in Deutschland, die ihre Chancen auf berufliche und persönliche Entwicklung im Ausland wahrnehmen.

**Lennart, 17:** *„In my opinion it is very important that I improve myself in the English language. And I want to know about English culture and economy which is very important for me too. When I go to Great Britain in the future, I want to speak the language fluently and without mistakes. Also the rules and the difficulties in a job I want to get to know because this is new to me. All in all this placement is a great opportunity to improve myself.“*

Andererseits gibt es eine Vielzahl von Jugendlichen, die aus bildungsfernen Schichten kommen und Europa nur vom Hörensagen kennen. Dazu finden sich zunehmend junge Menschen mit Migrations- und Fluchterfahrung, deren Beweggründe für und Erfahrungen mit Mobilität andere sind: Sicherheit, Familienzusammenführung, Arbeitssuche, Hoffnung auf ein besseres Leben.

**Junger Geflüchteter zu seinem Weg nach Deutschland, 15:** *„Ich bin aus dem Irak gekommen, dann sind wir vom Irak in*

*die Türkei zu Fuß gegangen, das hat 26 Stunden gedauert, dann haben wir in einer Wohnung übernachtet, dann kam am Morgen ein Auto, dann hat uns das Auto bis nach Istanbul gebracht, dann sind wir zwei Wochen in der Türkei geblieben, dann sind wir mit einem kleinen Boot bis nach Griechenland, bis zu einer Insel gefahren. Wir mussten mindestens drei Wochen auf der Insel bleiben, dann haben wir die Fahrkarte von (unserem Chef) gekriegt? Dann sind wir nach Athen gefahren, die Hauptstadt in Griechenland, dann sind wir nach Bulgarien gefahren, dann nach Serbien, dann von Serbien nach Ungarn ...“*

Allen Jugendlichen, unabhängig von Geburtsort und Heimat, ist der Wunsch gemein, eine bessere Zukunft zu haben, Perspektiven zu entwickeln und ihr Leben zu gestalten. Die Mittel und Wege dahin sind unterschiedlich und von verschiedenen Chancen und Risiken geprägt. Diesen Hintergrund haben wir als Fachgruppe „Global denken, lokal engagieren, Verantwortung entwickeln“ genutzt, um uns dem Thema Mobilität aus dem Blickwinkel der jugendpolitischen Bildung anzunähern. Was bedeutet Mobilität für unterschiedliche Akteure? Welche Ausgangspunkte und Zielrichtungen haben Menschen unterschiedlicher Herkunft? Wie wirkt sich dies auf ihre Arbeitswelt aus?

## Flucht, Migration, Arbeitswelt: Austausch und Anwendungserfahrungen zum Thema (un-)gewollte Mobilität

Vor dem Hintergrund der Migrations- und Fluchtbewegungen haben unterschiedliche Sichtweisen die öffentliche Wahrnehmung beeinflusst.

Wir haben Gründe für Migration und Flucht aufgegriffen und deren Auswirkungen auf die Arbeitswelt diskutiert. Erfahrungen aus der Beratungsarbeit und aus Mobilitätsprogrammen der EU wurden einbezogen und anhand biografischer Ansätze die Anwendbarkeit in der politischen Jugendbildung reflektiert. Als Ergebnis haben wir eine methodisch-didaktische Anleitung entwickelt, die in Seminaren der politischen Jugendbildung sowohl mit homogenen, als auch mit heterogen zusammengesetzten Gruppen genutzt werden kann.

Als methodischer Einstieg bot sich an, dass die Jugendlichen



einen Gegenstand mitbringen, der ihre Region kennzeichnet, um den Raum für die weitere Sensibilisierung für Ähnlichkeiten und Unterschiede zu öffnen. Daran schloss sich die Äußerung von Wünschen, Träumen und Hoffnungen sowie deren Realisierungsmöglichkeiten an. Wenn auch die berufliche Orientierung zunächst im Fokus stand, ließ sich hier ein Ausgangspunkt finden, um an weitere gesellschaftliche Fragestellungen anzuknüpfen. Der Einsatz einer Weltkarte visualisierte zudem den Aufenthalt in Ländern, in denen die Jugendlichen einmal waren oder die sie gern in Zukunft aufsuchen möchten. Die Teilnehmenden wurden ermuntert, dazu eine kurze Begründung zu geben.

### **Eigene Mobilitätsbiografie**

Insbesondere die verschiedenen Beweggründe ins Ausland zu gehen, verweisen darauf, wie die Biografien junger Menschen durch die Themen Arbeit, Migration und Flucht betroffen sind bzw. sein können. Teilnehmende werden in die Lage versetzt, Chancen und Risiken zu reflektieren. Mögliche Hindernisse im unbekanntem Land oder unbekanntem Regionen offenbaren zudem eventuelle Differenzen im Zugang zu Angeboten und Unterstützungsleistungen. Gleichzeitig sind die jeweiligen Ressourcen, sei es finanziell, strukturell oder persönlich oft sehr unterschiedlich.

Das Ziel der Überlegungen war es, den Teilnehmenden Gründe und Optionen der Mobilität sichtbar und vergleichbar zu machen, um dadurch mehr Verständnis für Voraussetzungen und Grenzen der Mobilität zu entwickeln. Welche Rahmenbedingungen ermöglichen sie (pull-Faktoren), welche wirken als push-Faktoren? Was bedeuten diese jeweils für den Einzelnen, die Gruppe oder auch die entsprechende Region?

### **Visualisierung:**

Anhand zweier Beispiele von Jugendlichen aus Deutschland und aus Afghanistan kann aufgezeigt werden, dass die Ideen und Zukunftsvorstellungen der Jugendlichen, ganz gleich, wo sie herkommen, kongruent sind. Die Beweggründe von Mobilität hingegen variieren jedoch erheblich.

## Diskussion und Auswertung:

Der reflexive Blickwinkel und die verschiedenen Perspektiven auf das Thema Mobilität ermöglichen zudem Ansatzpunkte für die spätere Diskussion und Auswertung des Moduls mit den Teilnehmenden. Auf der einen Seite gibt es eine erstrebenswerte Mobilität, beruflich oder im Zusammenhang mit Urlaubsreisen.

Im Gegensatz dazu steht die Flucht, erzwungene Vertreibung und damit verbundene Armut. Mit dem Modul möchten wir sensibilisieren sowie Empathie und Solidarität mit Geflüchteten schaffen. Außerdem können wir zum Erkennen struktureller Benachteiligungen und ähnlicher Lebenslagen beitragen und den Betroffenen das Gefühl vermitteln, mit ihren Problemen nicht alleingelassen zu werden.

Wir sind uns bewusst, dass stereotypische Einstellungen und Zuschreibungen bis hin zu rassistischen/diskriminierenden Äußerungen und Deutungsmustern in einem Seminar auftreten können. Nach Möglichkeit sind die Ansätze der Betroffenen zu klären, die diesen Einstellungen anhängen. Das Modul zur Mobilität kann einen Anfang in einem längeren Bildungsprozess bilden, bei dem sich Jugendliche mit den Themen Rassismus und Diskriminierung auseinandersetzen.

Die visualisierten Gemeinsamkeiten und Unterschiede können zur Reflexion der nachfolgenden Fragen beitragen:

- Welche Träume haben alle Menschen?
- Welche Möglichkeiten haben alle Menschen?
- Welche Ausgrenzungen gibt es und warum?
- Welche Unterschiede gibt es?
- Welche Unterstützung kann ich anderen zukommen lassen?
- Welche Unterstützung kann ich erhalten?

Als Fachgruppe denken wir resümierend, dass es ein gangbarer Weg ist, den Blick auf freiwillige und erzwungene Mobilität zu lenken, die Themen an den konkreten Erfahrungen der Teilnehmenden fest zu machen und in einem kurzen Rollenspiel zu visualisieren. Nach unserer Einschätzung eignen sich die Ergebnisse, die Vielschichtigkeit von Flucht und Migration junger Menschen zu beleuchten und in den Kontext der Arbeitswelt zu übertragen. Wenn es uns gelingt, die Jugendlichen unterschiedlicher Kulturen näher zusammenzubringen und als digital und global vernetzte Generation gemeinsinnstiftend und interessenorientiert zu agieren, kann der Ansatz heute bereits einen bildungspolitischen Beitrag zur Einwanderungsgesellschaft leisten.



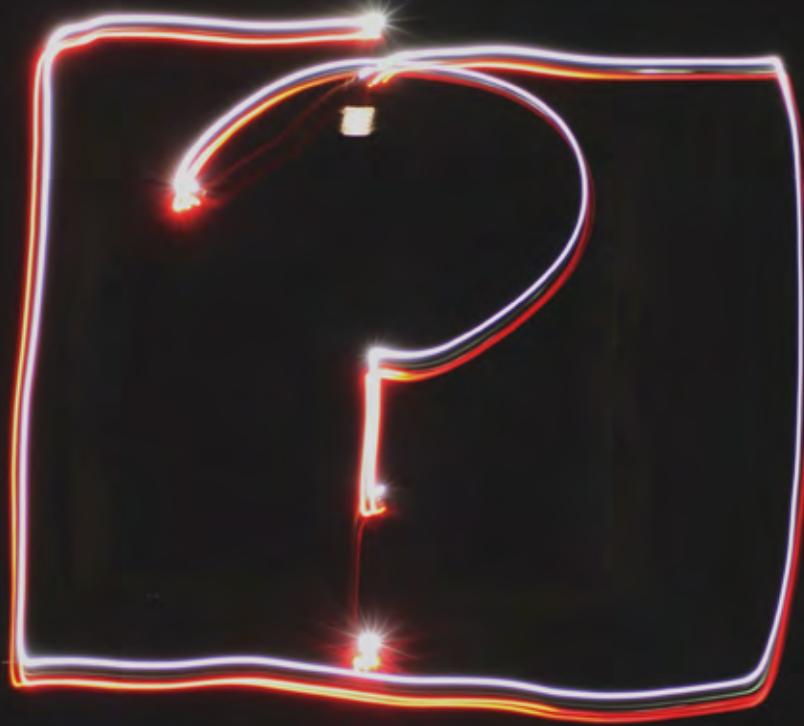
IF YOU REPEAT A  
LIE OFTEN ENOUGH,  
IT BECOMES TRUTH

POLITICS

# INTERVIEWS

SECHS FRAGEN AN DREI MENSCHEN

Herausforderungen, Chancen und Erwartungen im Rahmen der Arbeit der Zukunft



# INTERVIEW MIT MATTHIAS MENGER

Verband der Metall- und Elektroindustrie Sachsen-Anhalt e. V.

1) „Welche Bedeutung kommt, Ihrer Ansicht nach, einer unter dem Schlagwort ‘Lebenslanges Lernen’ häufig zusammengefassten, stetigen Weiterbildung zu?“

**Matthias Menger:** „Sie ist unverzichtbar. Die Unternehmen investieren deshalb sehr viel, und die Arbeitnehmer wären gut beraten, die Angebote ihrer Arbeitgeber auch anzunehmen.“

2) „Denken Sie, dass ‘Lebenslanges Lernen’ weniger spezialisierte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vor dem Hintergrund der fortschreitenden Automatisierung von Arbeitsprozessen vor einem möglichen Jobverlust schützen kann? Wenn ja, wie?“

**Matthias Menger:** „Zunächst einmal: Arbeiten verändern sich. Tätigkeiten fallen weg, dafür kommen andere neu hinzu. Aber das geschieht nicht von heute auf morgen. Aber wer in unserer Branche eine Facharbeiterausbildung macht, der ist schon spezialisiert und hat die besten Grundlagen. Wer sich dann auf dem Laufenden hält, bleibt an der Spitze der Entwicklung und kann seine Tätigkeit von morgen mitgestalten.“

3) „Wenn Sie drei große Herausforderungen nennen müssten, welche für junge Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aus den Wandlungsprozessen der Industrie- und Arbeitswelt 4.0 resultieren. Welche Herausforderungen wären das?“

**Matthias Menger:** „Das lässt sich auf einen kurzen Satz bringen: Unvermeidlichen Wandel nicht bekämpfen, sondern mitgestalten.“

4) „Können Sie drei Empfehlungen nennen, wie junge Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, aus Ihrer Sicht, auf diese Herausforderungen reagieren sollten, um ihnen erfolgreich zu begegnen?“

**Matthias Menger:** „Siehe vorherige Frage: Dafür sorgen, dass man mindestens versteht, welche Entwicklungen stattfinden, und idealerweise so viel wissen, dass man sie selber gestaltet. Dazu ist stetige Weiterentwicklung notwendig, und zwar aus eigenem Antrieb.“

5) „Eine junge Arbeitnehmerin bzw. ein junger Arbeitnehmer im nicht-wissensintensiven Dienstleistungsbereich, mag und macht die Arbeit gern. Jedoch ist dieser junge Mensch mit der Situation konfrontiert, dass stets nur ein befristetes oder flexibles Arbeitsverhältnis besteht und die Bezahlung nur knapp über 60 Prozent des mittleren Einkommens in Deutschland beträgt. Was würden Sie anstelle dieser Person tun?“

**Matthias Menger:** „Als erstes wäre zu raten, in die Metall- und Elektro-Industrie zu wechseln, denn das Phänomen der dauernden Befristungen gibt es vor allem im öffentlichen Dienst - bei uns in der Industrie sind über 96 Prozent aller Arbeitsverhältnisse unbefristet.“

6) „Politische Bildung hat das Ziel, Menschen in die Lage zu versetzen, am öffentlichen Leben teilzunehmen und sich in der modernen Wirtschaft und Gesellschaft orientieren zu können: Welche Erwartungen haben Sie dann an politische Bildungsarbeit mit Jugendlichen im Kontext der Arbeitswelt und des Wandels der Arbeitswelt (Industrie 4.0)?“

**Matthias Menger:** „Das Wichtigste ist: sie muss praxisnah sein. Sie muss lebensnah sein und sich an den Bedürfnissen der Jugendlichen orientieren.“





## INTERVIEW MIT **DÖRTE GASTMANN**

Sozialverband VdK Berlin-Brandenburg e.V.

**1)** *„Lebenslanges Lernen‘ ist ein häufig genutztes Schlagwort. Welche Bedeutung kommt stetiger Weiterbildung zu?“*

**Dörte Gastmann:** *„Lebenslanges Lernen eröffnet einem die Möglichkeit, aus einem großen Pool von Wissen und Informationen zu schöpfen. Wer bereit ist, sich ständig weiterzubilden und zu informieren, ist in der Lage, bei den sich ständig wechselnden Rahmenbedingungen unserer Gesellschaft und den stetigen technischen Neuerungen, gerade im digitalen Bereich, mitzuhalten.“*

**2)** *„Wie kann ‘Lebenslanges Lernen‘ weniger spezialisierte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer hinsichtlich fortschreitender Automatisierung von Arbeitsprozessen vor einem möglichen Jobverlust schützen?“*

**Dörte Gastmann:** *„Lebenslanges Lernen ist kein Garant für einen sicheren Arbeitsplatz. Heutzutage gehört es zum guten Ton, dass man gut ausgebildet ist und sich ständig weiterbildet. Allerdings kann ein Wissensvorsprung bei der Bewerbung um einen stark umkämpften Arbeitsplatz der entscheidende Auslöser sein.“*

3) „Welches sind die drei großen Herausforderungen die für junge Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aus den Wandlungsprozessen der Industrie- und Arbeitswelt 4.0 resultieren.“

**Dörte Gastmann:** „Die größte Herausforderung ist die Flexibilität des Arbeitnehmers. Durch Homeoffice, Firmenhandy und -Laptop gibt es keine klare Grenze mehr zwischen Beruflichem und Privatem. Ist man nicht jederzeit und überall erreichbar, findet sich auf dem Arbeitsmarkt schnell ein anderer junger und flexibler Bewerber. Langfristige Arbeitsverträge, die Sicherheit und Verlässlichkeit bieten, gibt es nur noch in Ausnahmefällen. Eine weitere Herausforderung ist die Digitalisierung aller Lebens- und Arbeitsbereiche. Wer da nicht mithalten kann, fühlt sich schnell ausgegrenzt. Außerdem ist die soziale Absicherung für die Zukunft ein Problem. Schon jetzt ist absehbar, dass die Renten in Zukunft – trotz großem Arbeitseinsatz – nicht reichen werden.“

4) „Können Sie drei Empfehlungen nennen, wie junge Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer diesen Herausforderungen erfolgreich begegnen können?“

**Dörte Gastmann:** „Auf die Flexibilität von Arbeitsverhältnissen haben Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer leider keinen Einfluss. Hier müssen politische Rahmenbedingungen geschaffen werden, um vor allem jungen Menschen durch langfristige und gut bezahlte Arbeitsverträge eine gesicherte Zukunft zu ermöglichen. Bei der ständig fortschreitenden Digitalisierung unserer Gesellschaft heißt es einfach nur mithalten. Weiterbildungen können dazu beitragen, dass man sich nicht abgehängt fühlt und auf dem Arbeitsmarkt attraktiv bleibt.“

5) „Wie sieht es im nicht-wissensintensiven Dienstleistungsbereich aus? Jemand macht seine Arbeit gern, hat jedoch stets nur ein befristetes oder flexibles Arbeitsverhältnis und die Bezahlung liegt nur knapp über 60 Prozent des mittleren Einkommens. Was würden Sie empfehlen, um Ihre Konditionen im Unternehmen zu Ihren Gunsten zu verbessern damit Sie den Job auch in Zukunft machen können?“

**Dörte Gastmann:** „Ich würde zwei Dinge tun: Zum einen würde ich mich beruflich weiterbilden, um mich für eine bessere und

höhere Position zu qualifizieren, für die ich besser bezahlt werde und in der ich mehr Verantwortung trage. In dieser Position bin ich für meinen Arbeitgeber attraktiv und werde voraussichtlich weniger schnell entlassen. Bei entsprechender Betriebsgröße würde ich in den Betriebsrat eintreten, um so zu versuchen, die Rahmenbedingungen des Unternehmens positiv im Sinne der Angestellten zu verändern.

6) „Politische Bildung hat zum Ziel: Menschen mündig zu machen, sie zu befähigen, am öffentlichen Leben teilzunehmen. Welche Erwartungen haben Sie an politische Bildungsarbeit mit Jugendlichen im Kontext der Arbeitswelt und des Wandels der Arbeitswelt (Industrie 4.0)?“

**Dörte Gastmann:** „Man muss die sozialen Medien nutzen, um Jugendliche anzusprechen. Damit müssen die Grundstrukturen unseres Staats- und Wirtschaftsbildes vermittelt werden. In Zukunft werden viele Jugendliche weltweit ohne festen Unternehmensstandort in sogenannter Heimarbeit arbeiten. Jugendliche müssen dafür fit gemacht werden, digitale Angebote richtig zu nutzen. Gerade wenn es darum geht, dass zukünftig unter dem Schlagwort „E-Government“ immer mehr Verwaltungsangebote digitalisiert werden und wir vielleicht in Zukunft unsere Regierungsvertreterinnen und -vertreter, wie in Estland, auch online wählen können.“



# INTERVIEW MIT FRANCIS SCHWAN

Francis Schwan ist Industriemechaniker und Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) für den Berliner Standort der GE Energy Power Conversion GmbH. ARBEIT UND LEBEN kennt er bereits seit seiner Ausbildung. Er besuchte bei AL Berlin ein Seminar zum Thema „Situation und Interessen junger Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer“.

**1)** „Welche Bedeutung kommt heutzutage ‘Lebenslanges Lernen’ bzw. stetige Weiterbildung zu?“

**Francis Schwan:** „Wir leben in einer Welt, die von Technik, Automatisierung und immer schnellerem Fortschritt und Veränderungen in einem hohen Maß mitbestimmt wird. Daher ist „Lebenslanges Lernen“ für mich sehr wichtig. Um nicht abgehängt zu werden und sich am öffentlichen Leben vollumfänglich zu beteiligen.“

**2)** „Kann ‘Lebenslanges Lernen’ weniger spezialisierte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer angesichts fortschreitender Automatisierung vor einem möglichen Jobverlust schützen?“

**Francis Schwan:** „Ja, durch Erlernen neuer Fähigkeiten und Systeme, um auf dem neuesten technischen Stand zu sein. Außerdem bietet die politische Weiterbildung die Plattform und den Rahmen, um sich mit gesellschaftlichen Themen auseinander zu setzen und sich mit Kolleginnen und Kollegen auszutauschen und zu vernetzen.“

**3)** „Wenn Du drei große Herausforderungen nennen müsstest, welche wären das für junge Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer hinsichtlich der Wandlungsprozesse der Industrie- und Arbeitswelt 4.0?“

**Francis Schwan:** „Schnelle Anpassungsfähigkeit, hohe Konkurrenz (lokal und global), wenig oder keine Selbstbestimmung der Arbeit (der Kunde gibt die Zeit und den Takt vor).“

**4)** „Wie sollten junge Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auf diese Herausforderungen reagieren, um zukünftig erfolgreich zu sein?“

**Francis Schwan:** „Alle Menschen sollten sich weiterbilden, immer wieder und das ganze Leben lang. Solidarität mit Kolleginnen

und Kollegen, auch aus anderen Betrieben. Mitbestimmung wahrnehmen, z.B. in Form von Betriebsrat oder Vertrauensleuten.“

**5)** „Es geht um die Perspektive einer jungen Arbeitnehmerin bzw. eines jungen Arbeitnehmers im nicht-wissensintensiven Dienstleistungsbereich. Sie/er mag die Arbeit mag und kann sich auch vorstellen, diese eine lange Zeit zu auszuüben. Die Situation ist, dass sie oder er stets ein befristetes oder flexibles Arbeitsverhältnis hat und die Bezahlung nur knapp über 60 Prozent des mittleren Einkommens in Deutschland beträgt. Was würdest Du tun?“

**Francis Schwan:** „Zuerst würde ich mich mit meinen Kolleginnen und Kollegen solidarisch zeigen und organisieren. Betriebsrat und Gewerkschaft sind dafür eine gute Organisationsform und die richtigen Ansprechpartner, wenn es um Demokratie und Mitbestimmung und auch um faire Arbeitsverträge, Arbeitsbedingungen und Löhne im Betrieb geht. Wichtig ist, sich in alle Richtungen weiterzubilden. Letztendlich sollte man auch mal auf den Putz hauen und den Arbeitgebern zeigen, wer die Werte schafft.“

**6)** „Menschen sollen durch politische Bildung mündig gemacht werden. Welche Erwartungen hast Du an politische Bildungsarbeit mit Jugendlichen im Zusammenhang mit der Arbeitswelt und des Wandels der Arbeitswelt (Industrie 4.0)?“

**Francis Schwan:** „Politische Bildung soll Jugendlichen Wissen vermitteln in Bezug auf Möglichkeiten der Mitbestimmung. Politische Bildung soll Vernetzung mit anderen und Austausch von Ideen fördern und dabei Spaß machen. Kreativität halte ich bei alldem für wichtig. Sowohl bei der Gestaltung der Politischen Bildung als auch der Kreativität der Jugendlichen in der Bildungsarbeit Raum zu geben.“



# ENTWICKLUNGEN BEI DER DEUTSCHEN POST AG

INTERVIEW MIT THOMAS HELD UND KERSTIN SZUDOBAJ

Der stellvertretende Gesamtbetriebsratsvorsitzende der Zentrale Bonn und die freigestellte Betriebsrätin in einer Niederlassung der Post in Berlin zeigen Entwicklungen auf. Die Post beschäftigt in Deutschland ca. 165.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Weltweit sind es eine halbe Million.



*„Welche Veränderungen durch Digitalisierung wird es in den nächsten 5 bis 10 Jahren geben?“*

**Thomas Held:** „Ich glaube, dass wir zurzeit in einer sehr entscheidenden Rolle sind. Gerade bei der Post war der Blick immer Richtung Absender gerichtet. Dieser Blick wird sich komplett Richtung Empfänger verändern. Die Leute wollen wissen: Um welche Uhrzeit kommt mein Paket an und wohin wird es geliefert?“

**Kerstin Szudobaj:** „Für die Beschäftigten werden voraussichtlich ganz viele Veränderungen in der Zukunft anstehen wie z.B., dass sich die Arbeitszeiten verändern werden. Dazu werden viele Arbeitsprozesse durch Automatisierung begleitet werden, etwa durch den Einsatz von Elektro-Autos oder digitale Brillen. Die Autonomie der Zusteller wird wahrscheinlich wegfallen, durch Navigation die Routen vorgegeben werden und die Zustellung zu bestimmten Zeiten wird festgelegt werden.“

*„Welche Auswirkungen hat das auf die Kolleginnen und Kollegen und ihre Arbeitsbedingungen?“*

**Kerstin Szudobaj:** „Es ist anzunehmen, dass es veränderte Arbeitszeiten geben wird, die bis in die späten Abendstunden andauern.“

**Thomas Held:** „Wenn der Blick weg geht vom Absender hin zum Empfänger und einer um 14 Uhr und der andere um 16 Uhr seine Sendungen haben möchte, wird es dem Zusteller nicht mehr möglich sein, das alles zu behalten. Je mehr Möglichkeiten den Kunden gegeben werden, umso größere Hilfestellungen brauchen wir für die Beschäftigten. Ich sehe vor allem für Beschäftigte aber auch für Betriebsräte die Möglichkeit, durch digitale Lösungen dafür zu sorgen, dass verlässliche Dienstenden garantiert werden. Sich darum zu kümmern, dass Pausen gemacht werden, kann durch digitale Technik erleichtert werden, z.B. indem ein Gerät Tipps gibt wie: „In der Nähe gibt es die Möglichkeit, ein Brötchen zu essen.“

„Ist der Mensch durch Technik in der Zustellung von Paketen ersetzbar?“

**Thomas Held:** „Der persönliche Kontakt kann nicht ersetzt werden. Ich glaube auch nicht, dass die Bürgerinnen und Bürger darauf verzichten wollen und mit einer Blechbox reden wollen. Ich kann mir keine Automatisierung im Bereich der Auslieferung vorstellen. Ich brauche noch immer den mitdenkenden Menschen, der sagt, ich geh jetzt links oder rechts rum. Die Digitalisierung kann nur Unterstützung bieten. Im Dienstleistungsbereich ist der Mensch unersetzlich und die Digitalisierung kann da nur eine Unterstützung sein, kein Ersatz.“

„Und wer haftet?“

**Thomas Held:** „Wenn ich ein selbstfahrendes Gerät hinter mir herlaufen habe, wer haftet denn, wenn das selbstfahrende Gerät irgendjemanden anfährt? Haftet die Zustellerin oder der Zusteller, welche/r vorneweg geht? Haftet die Firma oder der Hersteller? Das sind Themen mit denen man sich auseinander setzen muss. Wie schützen wir ihre Arbeits- und Lebensbedingungen und wie können wir sie absichern oder erleichtern. Dazu gehört z.B. ein Haftungsausschluss zum Schutz der Kolleginnen und Kollegen.“

„Was ist mit neuen Arbeitsplätzen?“

**Thomas Held:** „Wir könnten, wenn es denn gewünscht wäre, mehr Arbeitsplätze schaffen, indem man auch andere Dienstleistungen anbietet. Es gab mal den Versuch, „Post persönlich“ einzuführen, also dass unsere Mitarbeitenden nachfragen: „Wie geht es denn Opa oder Oma?“ Oder warum bieten wir nicht wieder die Geldbriefträger von früher an? Ältere Menschen haben nicht mehr die Möglichkeit, weil sie vielleicht gebrechlich sind, aber sie brauchen Geld und warum können wir da nicht den Geldboten übernehmen und auch Einzahlungen entgegennehmen?“

„Und wie sieht es mit sozialer Absicherung aus?“

**Thomas Held:** „Mittlerweile ist man wieder auf dem Weg unbefristet einzustellen. Der Arbeitsmarkt in Deutschland ist in manchen Bereichen sehr erschöpft und wir finden keine Kolleginnen

und Kollegen mehr, die auch diese harte, körperlich schwere Arbeit machen wollen. Daher müssen wir allein aus Eigennutz dafür sorgen, dass wir entlastende Momente schaffen.“

„Wie ist Ihre Meinung zu Gesundheitsschutz und Entlastung durch Technik?“

**Thomas Held:** „Zumindest in einigen Bereichen sind wir auf dem Weg, Veränderungen vorzunehmen, denn wenn der Krankenstand bei der Post höher ist als im Baugewerbe, dann sind das alarmierende Zeichen. Das kostet eine Menge Geld und daher ist der Arbeitgeber selbst daran interessiert, vernünftige, gesunde Arbeitsbedingungen zu schaffen. Nicht jeder technische Fortschritt muss immer negativ sein, sondern wenn ich das im Sinne der Beschäftigten regeln kann und für die Gesunderhaltung sorgen kann, dann sehe ich mehr Chancen anstatt Risiken.“

„Welche Veränderungen ergeben sich im Zusammenhang mit der Weiterbildung von Beschäftigten?“

**Thomas Held:** „Neue Services bedeuten auch, dass immer weitergebildet werden muss. Dafür muss ich eben umfassende Weiterbildungsmöglichkeiten anbieten und dazu gehört nach wie vor eine duale Ausbildung. Die braucht man, um der unternehmerischen und gesellschaftlichen Verantwortung gerecht zu werden. Denn wir haben eine hohe Zahl an Arbeitsplätzen und da muss auch Nachwuchs kommen.“

„Welche Rolle spielen junge Kolleginnen und Kollegen bei der Gestaltung des Wandels?“

**Thomas Held:** „Ich denke, es wird weitere neue digitale Lösungen geben, mit denen jüngere Menschen besser zurecht kommen. Vielleicht ist es auch die Kombination aus erfahrenen älteren Kolleginnen und Kollegen und jungen wissbegierigen Leuten, die technische oder digitale Lösungen befürworten. Das Zusammenspiel der Generationen wird sicher eine Rolle spielen.“

## INTERVIEW MIT ALFONS EILERS

Den Wandel in der Metall- und Elektroindustrie thematisiert **Alfons Eilers**, 1. Bevollmächtigter der IG Metall in der Region Hamm-Lippstadt. Die IG Metall ist mit 2,26 Millionen Mitgliedern bundesweit die größte Einzelgewerkschaft Deutschlands.



*„Wie verhält es sich mit der Durchsetzung der Kampagnenziele „Arbeitszeiten, die zum Leben passen“?“*

**Alfons Eilers:** „Wir konnten eine große Zahl von Menschen für die 24-Stunden Warnstreiks in den jüngsten Tarifverhandlungen mobilisieren, ein hoher Anteil an jungen Männern und Frauen war beteiligt. Diese haben erkannt, dass die Themen verkürzte Arbeitszeiten und Pflege sie persönlich betreffen. Die Wirtschaft brummt, es gab wenig Argumente gegen Einkommenserhöhungen. Bei den anderen Themen war es so, dass die Arbeitgeber gesagt haben: „Wir sehen die Themen, aber es ist nicht unsere Aufgabe. Wieso

*sind wir für Pflege zuständig? Wo ist der Staat? Wieso sind wir für Kinderbetreuung zuständig? Eigentlich Aufgabe des Staates.“ Das mussten wir ein wenig aufbrechen und das haben wir ganz gut hinbekommen.“*

*„Welche Veränderungen sind durch Digitalisierung in den nächsten 5 bis 10 Jahren zu erwarten?“*

**Alfons Eilers:** „Industrie 4.0 ist schon da. Nicht so, dass es ab morgen eine neue Welt gibt, sondern dass dieser Prozess sukzessive geschieht. Automatisierung haben wir schon seit Langem, Di-

gitalisierung auch, nur die Vernetzung zwischen beiden Prozessen ist bei uns in der Branche teilweise noch nicht gegeben. Angenommen, in einem Unternehmen stellen Montiererinnen oder Montierer Scheinwerfer her und werden immer noch per Gabelstapler mit Material versorgt, ist das nicht optimal. In Zukunft soll das alles digital gesteuert werden und auf ein Signal hin bringt ein Gerät oder Fahrzeug neues Material.“

„Wie ist die Entwicklung der Berufe in der Welt von morgen?“

**Alfons Eilers:** „Eine Meinung in der Diskussion sagt, es wird nicht weniger Arbeitsplätze geben, sondern höhere Anforderungen an die Beschäftigten. Aber: Einige Berufe mit weniger hohen Qualifikationen, wie den Staplerfahrer, wird es nicht mehr geben. Stattdessen werden Berufe wie Mechatronikerin oder Mechatroniker, die umfassend qualifiziert sind, künftig mehr gefragt sein. Früher war ein Facharbeiter nach der Erstausbildung vielleicht noch dreimal im Leben auf einem Seminar. Heute muss ich mich jederzeit weiterbilden in Bezug auf neue Entwicklungen. Damit kommen junge Menschen gut klar, die sind flexibel.“

„Wie sind die Möglichkeiten der Mitgestaltung des Wandels?“

**Alfons Eilers:** „Die Veränderungen kann man nicht aufhalten, aber die IG Metall kann Arbeitsbedingungen und Zeiten gestalten. Da wir nicht genau wissen, wo der Weg hingehet, warten viele Betriebe und Betriebsräte erstmal ab. Um die Zukunft zu gestalten, müssen aber alle Akteurinnen und Akteure miteinander reden. Wenn ich mich damit befassen würde, wo der Betrieb in fünf Jahren steht, könnte ich mit einem betrieblichen Weiterbildungskonzept die Beschäftigten in diese Richtung entwickeln. Großunternehmen schauen schon stärker, was brauchen wir in x Jahren. Betriebe mit 200 bis 300 Beschäftigten haben keine Personalentwicklung. Ihnen können Beratungsstellen und Netzwerke mit Angeboten zur Gestaltung helfen. Diesen Prozess kann die Politik durch Fördermittel steuern. Wenn das nicht passiert und irgendwann gesagt wird: „Ab morgen haben wir Digitalisierung und Industrie 4.0, ab morgen arbeiten wir anders“, funktioniert das nicht. Nachhaltigkeit habe ich nur, wenn ich die Beschäftigten heute mitnehme und sage: „Du hast jetzt noch die Möglichkeit diese Prozesse mitzugestalten.“

„Welche Chancen und Herausforderungen des Wandels sehen Sie?“

**Alfons Eilers:** „Die Aufgabe für die Zukunft wird es sein, trotz der Individualisierung der Arbeitsverhältnisse, Forderungen zu finden, die auf die verschiedenen Interessenlagen der Menschen eingehen und weiterhin Menschen zu mobilisieren: Ich habe den Eindruck, dass in den Betrieben und der Gesellschaft das Wort Solidarität nicht ganz weit vorne steht. Wenn alle unterschiedliche Arbeitszeiten und Interessenlagen haben, gibt es z.B. auch in der Familie nur noch ein bis zwei Termine pro Woche, wo gemeinsam am Tisch politische Diskussionen geführt werden. Die Strukturen der Gesellschaft entwickeln sich immer mehr in Richtung Individualität, da wird es schwieriger, kollektiv was zu verändern. Es wird aber immer wieder positive Veränderungen geben, da können Gewerkschaften auch gute Entwicklungen anstoßen.“



# VERZEICHNIS DER AUTORINNEN UND AUTOREN



**Stefan Grande** ist seit 2010 bei ARBEIT UND LEBEN Sachsen tätig, arbeitet dort als Jugendbildungsreferent, Fachbereichsleiter für politische Bildung und stellvertretender Geschäftsführer. Als Mitglied der KJP-Fachgruppe „Für Gute Arbeit und Bildungsgerechtigkeit“ interessiert sich der Diplom-Soziologe für Veränderungsprozesse in der Arbeitswelt.

**Dr. Undine Flemmig** ist seit 1992 als Jugendbildungsreferentin bei ARBEIT UND LEBEN Berlin-Brandenburg, im Projektbüro Brandenburg tätig und arbeitet zu den Schwerpunkten „Soziale Gerechtigkeit, Globalisierung, Arbeitswelt und gesellschaftliche Teilhabe“. Sie ist Mitglied der KJP-Fachgruppe „Global denken, lokal engagieren, Verantwortung entwickeln“.

**Björn Kluger** arbeitet seit 2006 bei ARBEIT UND LEBEN Mecklenburg-Vorpommern schwerpunktmäßig zu den Themenbereichen Globalisierung, Nachhaltigkeit, Demokratie und Teilhabe in der politischen Jugendbildung. Er ist Mitglied der KJP-Fachgruppe „Global denken, lokal engagieren, Verantwortung entwickeln“.

**Lena Kögler** ist seit 2012 als Jugendbildungsreferentin bei ARBEIT UND LEBEN Hessen tätig. Ihr ist ein Eintreten gegen verschiedene Formen von Diskriminierung wichtig und sie interessiert sich besonders für die historisch-politische Arbeit und das Thema politische Ökonomie. Zu diesen und vielen weiteren Themen entwickelt sie neue Seminarideen. Richtig Spaß macht ihr aber vor allem die Umsetzung der theoretischen Inhalte mit Jugendlichen und jungen Erwachsenen. Lena Kögler lebt in Frankfurt, wo sie auch Politikwissenschaft studiert hat. Sie ist Mitglied der KJP-Fachgruppe „Medien: Mitwirkungspotenziale und Handlungsoptionen in der digitalen Welt“.

**Dr. Petra Köster** ist Bildungsreferentin im Bildungs- und Tagungszentrum HVHS Springe e.V. und Leiterin des niedersächsischen Zentrums für gute digitale Arbeit und Mitbestimmung (ZegdAM). Das ZegdAM wird vom Niedersächsischen Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr im Rahmen der Fachkräfteinitiative Niedersachsen gefördert und gestaltet Beratungs- und Bildungsangebote für Interessenvertretungen in Betrieben und für Interessierte zum Thema gute digitale Arbeit.



**Julia Kuba** ist Dipl.-Pädagogin und arbeitet seit 2009 bei ARBEIT UND LEBEN Berlin-Brandenburg. Seit 2012 ist sie als Jugendbildungsreferentin in Berlin tätig und Mitglied in der Fachgruppe „Für Gute Arbeit und Bildungsgerechtigkeit“ und des Fachforum „Gender“ der Jugendbildungsreferent\*innen von ARBEIT UND LEBEN.

**Inga Maubach** ist Jugendbildungsreferentin beim Bundesarbeitskreis ARBEIT UND LEBEN. Sie ist Mitglied der Bundesweiten KJP-Fachgruppe „Für Gute Arbeit und Bildungsgerechtigkeit“.

**Christina Schildmann** leitet das wissenschaftliche Sekretariat der Kommission „Arbeit der Zukunft“ der Hans-Böckler-Stiftung.

**Grete Schläger** ist Jugendbildungsreferentin bei ARBEIT UND LEBEN Bremen und Mitglied der bundesweiten KJP-Fachgruppe „Für soziale Gerechtigkeit – gegen Ausgrenzung und Rassismus“ des Kinder- und Jugendplans.

**Jens Schmidt** ist Jugendbildungsreferent bei ARBEIT UND LEBEN Hamburg. Seine Themenschwerpunkte sind geschlechtergerechte Bildungsarbeit, die extreme Rechte und Rassismuskritik. Er ist Projektleiter des Mobilien Beratungsteams gegen Rechtsextremismus und der empower - Beratungsstelle für Betroffene rechter, rassistischer und antisemitischer Gewalt. Zudem ist er Mitglied und Sprecher der KJP-Fachgruppe „Für soziale Gerechtigkeit – gegen Ausgrenzung und Rassismus“ im Kinder- und Jugendplan.

**Maria Wigbers** ist seit 2009 für ARBEIT UND LEBEN NRW im Einsatz. Als Jugendbildungsreferentin gehören die Konzeption und Umsetzung von Angeboten politischer Bildung insbesondere zu den Themen Zukunft der Arbeit, Anti-Diskriminierung, Migration und Diversität zu ihren Schwerpunkten. Zudem engagiert sie sich im Bereich internationaler und interkultureller Jugendbildungsarbeit. Sie ist Mitglied der Fachgruppe „Für Gute Arbeit und Bildungsgerechtigkeit“.



7 A - BUCH  
2017/18



[www.arbeitundleben.de](http://www.arbeitundleben.de)