



Gestaltungs(spiel)raum **Arbeitswelt** **Methoden zur politischen** **Jugendbildung**

Gestaltungs(spiel)raum Arbeitswelt

Methoden zur politischen Jugendbildung

Arbeitsweltorientierte, politische Jugendbildung ist ein klassisches Arbeitsfeld von ARBEIT UND LEBEN: Seit vielen Jahren begleiten wir junge Menschen in der Übergangphase von der Schule in den Beruf. In unseren Seminaren sensibilisieren wir vor allem dafür, dass Jugendliche die Arbeitswelt als zentralen politischen Gestaltungsort wahrnehmen. Unsere aktuellen Praxiserfahrungen in diesem Themenfeld haben wir in der vorliegenden Methodensammlung zusammengestellt.

Der Einstieg in das Berufsleben ist für viele Jugendliche eine große Herausforderung: Erste Weichen für die eigene Zukunft werden gestellt; Wünsche und Ziele für die Lebens- und Berufsplanung konkretisieren sich. Junge Auszubildende beschäftigen sich zum ersten Mal mit Arbeitsweltfragen zur betrieblichen Mitbestimmung und Interessenvertretung. Auch Themen wie Arbeit 4.0, Gute Arbeit, gerechte Entlohnung, (Weiter-)Bildungschancen, Work-Life-Balance und die eigene Lebensplanung rücken in den Vordergrund.

Die vorliegende, variabel einsetzbare Methodensammlung von ARBEIT UND LEBEN bietet praktische Seminarimpulse und Ideen für Teamende zu den genannten Themen. Ziel ist es, junge Menschen bei der Entwicklung eigener Positionen und Haltungen zu unterstützen und Orientierung für mögliches Engagement zu bieten.

Denn berufliche Ausbildung und ein gelungener Übergang in die Arbeitswelt sind wesentliche Voraussetzungen, persönliche Lebenspläne zu realisieren und an sozialen und gesellschaftlichen Prozessen teilzunehmen. Oft entscheidet sich in dieser Lebensphase auch, ob und mit welchen Aktivitäten sich Jugendliche und junge Erwachsene in die Gesellschaft einbringen.

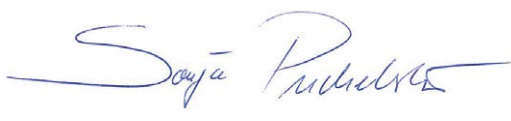
ARBEIT UND LEBEN kooperiert mit Berufsschulen, Ausbildungsbetrieben und arbeitsorientierten Projekten auf Landes- und Bundesebene. Diese aufsuchende Bildungsarbeit wird überwiegend in 3- oder 5-tägigen Seminarformaten mit Übernachtung realisiert und beinhaltet ein Vorbereitungstreffen mit den Jugendlichen; Themen und Ziele für das Seminar werden hier gemeinsam mit Jugendlichen und Teamenden entwickelt. Wir bieten auch Intervallveranstaltungen, die über einen Zeitraum von 4-6 Wochen laufen und einmal wöchentlich zu einem aktuellen Thema mit den gleichen Teilnehmenden stattfinden.

Zunehmend erreichen wir mit unseren Angeboten auch sogenannte bildungsbenachteiligte Jugendliche. Mit der Verwendung des Begriffs haben wir die strukturelle Benachteiligung im Blick, die im politischen System und in der gesellschaftlichen Ressourcenaufteilung angelegt ist.

Dieser Aspekt spielt auch in der Methodensammlung eine zentrale Rolle. Empathie, Wertschätzung und die Begegnung auf Augenhöhe von Teamenden und Teilnehmenden sind die Grundlagen für die Seminararbeit. Auf der Rückseite des Inhaltsverzeichnisses finden Sie dazu weitere Hinweise. Wir wünschen viel Freude bei der Erprobung und freuen uns über Rückmeldungen.



Barbara Menke
Bundesgeschäftsführerin



Sonja Puchelski
Bildungsreferentin

Bei ARBEIT UND LEBEN gibt es ein Grundsetting, das für Seminare und Methoden gleichermaßen gilt:

- Zu Beginn des Seminars werden Regeln zum Umgang miteinander gemeinsam festgelegt und mögliche Sanktionen mit den Teilnehmenden abgestimmt.
- Die ersten, eigenen Entscheidungen ermöglichen erste Partizipationserfahrungen.
- Die Anfangsübungen sind meist niedrigschwellig; beispielsweise werden die Entscheidung über die Länge einer Übung oder den Zeitpunkt einer Pause gemeinsam ausgehandelt.
- Störungen und Konflikte, die im Seminar auftreten können, haben immer Vorrang und werden möglichst gleich gelöst. Alle Perspektiven und Meinungen dazu werden gehört.
- Jugendliche der Zielgruppe befürchten oftmals eine Blamage und öffnen sich ungern einer Gruppe. Methoden, in denen sich die Teilnehmenden „zeigen“ werden daher nicht zu Beginn des Seminars eingesetzt.
- Auch Methoden, die viel Kreativität und die eigene Haltung einfordern (z.B. Erwartungsabfrage, Rollenspiele), werden eher in den späteren Seminarverlauf integriert.
- Die Wertschätzung der Teilnehmenden drückt sich auch in der bewussten Wortwahl und Sprache aus der Teamenden aus: Der Verzicht auf Abstraktionen, Fremdwörter und Anglizismen gehören dazu.
- Umgekehrt benutzen Jugendliche selten abstrakte Formulierungen, um ihre Interessen und Argumente einzubringen.
- Übermäßige politische Korrektheit kann abschreckend wirken; daher verzichten die Teamenden – wenn möglich – darauf.
- Die Methoden werden klar und einfach vorgestellt; mögliche auftretende Artikulations- und Rechtschreibschwächen der Jugendlichen werden nicht korrigiert, bewertet oder kommentiert.
- Sogenannte Input- oder Informationsvorträge im Seminar sind selten geeignet.
- Klare, einfache Ziele für das Seminar und im Seminar sind ebenfalls wichtig; weniger ist hier mehr.
- Häufiges Wiederholen und Zusammenfassungen der Ergebnisse unterstützen den Lernerfolg; die einzelnen Seminarinhalte werden wiederkehrend mit der Lebenswelt der Teilnehmenden in Bezug gesetzt.
- Emotionales Lernen ist Teil des Seminars: Das Einfühlungsvermögen ermöglicht den Teamenden, die Jugendlichen dort abzuholen wo sie stehen und hilft zu erkennen, über welchen Wissensstand die Teilnehmenden verfügen, um an diesen Stellen thematisch anzusetzen.
- Dazu gehört auch, den Geschichten zuzuhören, die Jugendliche erzählen und die mit dem Thema verbundenen Erfahrungen, Gefühle, Haltungen und Sichtweisen zunächst ohne Bewertungen anzunehmen.
- Einfühlungsvermögen drückt sich auch darin aus, die Informations- und Auswertungsphasen kurz zu gestalten und genügend Pausen einzulegen; die jungen Erwachsenen haben oft geringe Konzentrations- und Aufmerksamkeitsspannen.
- Wichtig ist auch, alle Seminarteilnehmenden im Blick zu haben; das bedeutet bewusstes Einbeziehen stillerer Jugendlicher und Außenstehender.

Weitere Informationen, beispielsweise zur Qualifikation der Teamenden oder zum Begriff der politischen Bildungsarbeit in diesem Segment finden Sie in der ARBEIT UND LEBEN-Broschüre: Zur Arbeit mit Bildungsbenachteiligten: Ein Wegweiser für Multiplikatorinnen und Multiplikatoren, 1. Auflage November 2014.

Gestaltungs(spiel)raum Arbeitswelt

- 1** Berufliche Anerkennung und soziale Ungleichheit
- 2** Berufs- und Lebensplanung
- 3** Ich spreche mit! Rechte und Pflichten von Azubis
- 4** Arbeitsbiografien: Berufs- und Rollenbilder im Veränderungsprozess
- 5** Arbeit, Leistung und gesellschaftliche Anerkennung
- 6** Eine Zukunftswerkstatt
- 7** Betriebskommunikation: Chaotisch oder konstruktiv
- 8** Neu im Team: Interkulturelles, kollegiales Miteinander
- 9** Fair-Play und die Produktion von Sportklamotten in der globalisierten Weltwirtschaft
- 10** Fair-Play und globale Wohlstandsverteilung

Arbeit und Leben

- 1** Richtig wichtig?! Work-Life-Balance in der pluralistischen Gesellschaft
- 2** Deine Zukunft – meine Zukunft. Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben
- 3** Wunsch und Wirklichkeit. Entwicklung eigener Zukunftsperspektiven

Diversität

- 1** Bingo! Diversity-Perspektiven in der Arbeitswelt sichtbar machen
- 2** Gemäldegalerie – Vorurteile und Diskriminierung
- 3** Das darf doch nicht wahr sein!?
Gleichberechtigung, Emanzipation von Frauen
- 4** Bodyswitch: Aufwachen im anderen Geschlecht.
Geschlechtsidentitäten in der Arbeitswelt
- 5** Die Insel – Auswahlprozesse, (Vor)Urteile und Vielfalt



Gestaltungs(spiel)raum Arbeitswelt

Berufliche Anerkennung und soziale Ungleichheit



- Die gesellschaftliche Bedeutung von ausgewählten Berufen und deren unterschiedliche Entlohnung sichtbar machen
- Eine einfache Analyse ökonomischer und gesellschaftlicher Verhältnisse ermöglichen
- Für strukturelle Benachteiligung in der Arbeitswelt sensibilisieren, beispielsweise mit Blick auf Frauen, Migrantinnen und Migranten

Teilnehmendenzahl:	9-20
Alter:	Ab 16 Jahren möglich, ab 17/18 Jahren gut geeignet
Zeitbedarf:	100 Minuten
Benötigtes Lernmaterial:	große und lesbare Karten mit 30 verschiedenen Berufen (siehe Hinweis auf Kopiervorlage), Stifte

DARSTELLUNG DER METHODEN UND ARBEITSFORMEN

Anmoderation und darauf folgende Gruppenphase

Diskussion in der gesamten Seminargruppe

Zunächst werden die Teilnehmenden in drei Gruppen eingeteilt. Jede Gruppe erhält ein Karten-Set mit 10 Berufen und eine damit verbundene, unterschiedliche Aufgabe, die die anderen Gruppen nicht kennen:

Gruppe 1: Ihr habt Karten mit verschiedenen Tätigkeiten und Berufen bekommen. Überlegt, welche der Tätigkeiten ihr persönlich besonders wichtig oder unverzichtbar findet. Versucht, die einzelnen Tätigkeiten in eine Reihenfolge zu bringen und klebt die Karten entsprechend untereinander (das Wichtigste oben, das Unwichtigste unten).

Gruppe 2: Ihr habt Karten mit verschiedenen Tätigkeiten und Berufen bekommen. Überlegt, wie viel man in den jeweiligen Berufen verdient. Versucht, die einzelnen Tätigkeiten in eine Reihenfolge zu bringen und klebt die Karten entsprechend untereinander (den höchsten Verdienst oben, den geringsten Verdienst unten).

Gruppe 3: Ihr habt Karten mit verschiedenen Tätigkeiten und Berufen bekommen. Überlegt, welche der Tätigkeiten eine besonders hohe gesellschaftliche Wertschätzung genießen. Versucht, die einzelnen Tätigkeiten in eine Reihenfolge zu bringen und klebt die Karten entsprechend untereinander (die höchste Wertschätzung oben, die geringste Wertschätzung unten).

Anschließend präsentiert jede Gruppe ihre Kartenreihenfolgen ohne die Aufgabe und das Sortierkriterium zu nennen. Die anderen beiden Gruppen versuchen, das Sortierkriterium zu raten. Im nächsten Schritt, wenn das Sortierkriterium erkannt und benannt ist, werden die anderen Gruppen gefragt, ob sie mit der vorgeschlagenen Reihenfolge einverstanden sind oder ob sie andere Prioritäten setzen würden.

Nun ordnen sich die Teilnehmenden erneut, diesmal in zwei Kleingruppen und erhalten nochmals die Berufskarten mit dem Auftrag (siehe Kopiervorlage), die Berufe nach dem Anteil von Frauen bzw. Migrantinnen und Migranten zu ordnen. In einem zweiten Schritt notieren die Teilnehmenden mögliche Gründe für einen hohen bzw. niedrigen Anteil auf separaten Karten.

Wieder werden die zwei Kartenreihen zunächst kommentarlos an eine zweite Wand nebeneinander gehängt und die Teilnehmenden sind aufgefordert, die beiden Reihen miteinander zu vergleichen, um Gemeinsamkeiten und Unterschiede herauszuarbeiten. Nachdem kurz Vermutungen geäußert werden können, welches die unterschiedlichen Sortierkriterien waren, präsentieren die Kleingruppen ihr Kriterium und die auf separaten Karten notierten Gründe für einen hohen bzw. niedrigen Anteil.

Nun kann zusammen diskutiert werden, welches gemeinsame und welches spezifische Ursachen für einen hohen bzw. niedrigen Anteil von Frauen und Migrantinnen und Migranten sind. Auch die Frage, wie sich die doppelte Diskriminierung auf Migrantinnen auswirkt, sollte diskutiert werden.

Hinweis: Das Team soll die Aufmerksamkeit vor allem auf Ursachen, Gründe und gesellschaftliche Begründungsmuster lenken. Eine Diskussion darüber „dass das alles sehr ungerecht ist ...“, die aber analytisch nicht weiterführt, ist kaum hilfreich.

RAHMEN UND REGELN

Gruppenarbeitsräume oder ausreichend Platz für mehrere Arbeitsgruppen ist vorhanden.
Die Kopiervorlagen müssen vorbereitet werden:

- Aus der Liste der Berufe sollten 10 bis 12 Berufe ausgesucht und jeweils fünfmal großkopiert und geschnitten bzw. abgeschrieben werden. Zu beachten ist, dass die Karten so groß sein müssen, dass sie lesbar sind, wenn sie an die Wand gehangen werden.
- Die Arbeitsanweisungen für die Kleingruppen müssen ebenfalls kopiert, geschnitten und evtl. in Umschläge gesteckt werden.

REFLEXION MIT DER GRUPPE

Nun werden alle Reihen aus Phase I und III nebeneinander gehängt. Die Teilnehmenden vergleichen die fünf verschiedenen Reihen.

Folgende Fragen sollten die Schlussdiskussion anleiten:

- Gibt es Parallelen zwischen dem Anteil von Frauen/Migrantinnen und Migranten und der Reihenfolge der Entlohnung?
- Wie hängen die gesellschaftliche Wertschätzung und der Anteil von Frauen/Migrantinnen und Migranten zusammen?
- Gibt es einen Zusammenhang zwischen der Wichtigkeit von Tätigkeiten und dem Anteil von Frauen/Migrantinnen und Migranten?
- Wie können die Ursachen für die Benachteiligung von Frauen und Migrantinnen und Migranten abgebaut werden?
- Welche Möglichkeiten gibt es für soziale Initiativen und Gewerkschaften in gesellschaftlichen Auseinandersetzungen?
- Welche konkreten Handlungsfelder gibt es im Betrieb, die Position von Frauen, Migrantinnen und Migranten zu verändern?

KONZEPTIONELLE ÜBERLEGUNGEN ZUR METHODE

Chancen:

- Die Aktivität eignet sich als erster Impuls, wenn über ungleiche Einkommensverteilung und eine ausgrenzende Aufteilung des Arbeitsmarktes gesprochen werden soll. Sie sollte durch eine weiterführende Analyse und Diskussion ökonomischer Verhältnisse ergänzt werden.

Risiken:

- In der Methode werden Nord-Süd- bzw. Ost-West-Unterschiede nicht berücksichtigt. Diese sind weitere Faktoren für Einkommensunterschiede.

Kopiervorlagen für Phase I

Gruppe 1

Ihr habt Karten mit verschiedenen Tätigkeiten und Berufen bekommen. Überlegt, welche der Tätigkeiten ihr persönlich besonders wichtig oder unverzichtbar findet.

Versucht, die einzelnen Tätigkeiten in eine Reihenfolge zu bringen und klebt die Karten entsprechend untereinander (das Wichtigste oben, das Unwichtigste unten).

Gruppe 3

Ihr habt Karten mit verschiedenen Tätigkeiten und Berufen bekommen. Überlegt, welche der Tätigkeiten eine besonders hohe gesellschaftliche Wertschätzung genießen.

Versucht, die einzelnen Tätigkeiten in eine Reihenfolge zu bringen und klebt die Karten entsprechend untereinander (die höchste Wertschätzung oben, die geringste Wertschätzung unten).

Gruppe 2

Ihr habt Karten mit verschiedenen Tätigkeiten und Berufen bekommen. Überlegt, wie viel man in den jeweiligen Berufen verdient.

Versucht, die einzelnen Tätigkeiten in eine Reihenfolge zu bringen und klebt die Karten entsprechend untereinander (den höchsten Verdienst oben, den geringsten Verdienst unten).

Kopiervorlagen für Phase III

Gruppe 1

Versucht, die Tätigkeiten und Berufe nach dem Anteil der in ihnen tätigen Frauen zu sortieren (niedrigster Anteil oben, höchster unten).

Notiert auf separaten Karten mögliche Gründe für einen hohen bzw. niedrigen Anteil.

Gruppe 2

Versucht, die Tätigkeiten und Berufe nach dem Anteil der in ihnen tätigen MigrantInnen zu sortieren (niedrigster Anteil oben, höchster unten).

Notiert auf separaten Karten mögliche Gründe für einen hohen bzw. niedrigen Anteil.

Karten mit Berufen

Bitte aus den Berufen ca. 10-12 für die Gruppe passende herausuchen und fünf Mal groß kopieren bzw. abschreiben.

Küchenhilfe in der
Gastronomie

Kranken- und
AltenpflegerIn

PilotIn

Rechtsanwalt/
Rechtsanwältin

BauarbeiterIn

PhysiotherapeutIn

AnlagenberaterIn

StreetworkerIn

Bergmann

LeiterIn des Finanzamts

FriseurIn

Reinigungskraft

VersicherungsagentIn

LehrerIn

LackiererIn

Datenverarbeitungs-
kauffrau/-mann

FernsehmoderatorIn

SchönheitschirurgIn

HausmeisterIn

WerbedesignerIn

Model

PhysikerIn an einem
Forschungsinstitut

MüllwerkerIn

Einzelhandels-
kaufmann/-frau

ÄrztIn

Lehrkraft an einer
Volkshochschule

FahrkartenkontrolleurIn

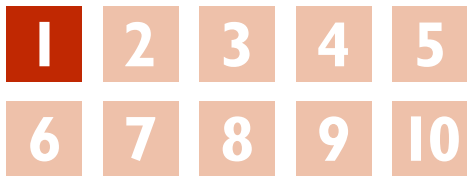
TaxifahrerIn

Gewerkschaftssekretär

Profifußballer



Gestaltung(spiel)raum Arbeitswelt



Impressum:

Bundesarbeitskreis ARBEIT UND LEBEN
Robertstr. 5a
42107 Wuppertal
fon: 0202-97404-0
fax: 0202-97404-20
bildung@arbeitundleben.de
www.arbeitundleben.de

Redaktion:

KJP-Fachgruppe:
Für gute Arbeit und Bildungsgerechtigkeit
Verantwortlich für den Inhalt:
Barbara Menke und Sonja Puchelski

Layout:

Doris Busch Grafikdesign, Düsseldorf

Fotovermerke:

© AlexAlex / photocase.de



Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend



Arbeit und Leben
DGB / VHS



Gestaltungs(spiel)raum

2

Arbeitswelt

Berufs- und Lebensplanung

- Bewusste Ziele für die eigene Lebens- und Berufsplanung formulieren, präsentieren und reflektieren

Teilnehmendenzahl:	12-20
Alter:	Ab 15 Jahren.
Zeitbedarf:	Je nach Gruppengröße 120-180 Minuten.
Benötigtes Lernmaterial:	Papier und Stifte für alle TN, Moderationskarten, Pinnwand mit Zeitstrahl, vorbereitete „Störungskarten“

DARSTELLUNG DER METHODEN UND ARBEITSFORMEN

Die Teilnehmenden machen sich Gedanken über ihre Wünsche für Privat- und Berufsleben für die kommenden fünf Jahre. Sie notieren anschließend die wichtigsten Ziele – höchstens drei pro Jahr – auf jeweils einer Moderationskarte. Zeitgleich bereiten die Teamenden einen Zeitstrahl für die nächsten fünf Jahre auf Pinnwandpapier vor:

Alle Teilnehmenden stellen dann nacheinander ihre „Zukunftsplanung“ vor. Entsprechend der jeweiligen Jahresangabe kleben die Teamenden die Karten in den Zeitstrahl.

Die unterschiedlichen Lebensentwürfe werden im Plenum verglichen.

Im Anschluss soll nun jede/r Teilnehmende eine verdeckte rote „Störungskarte“ ziehen.

Folgende Aussagen können auf den Störungskarten stehen:

- Ein Elternteil wird schwer chronisch krank und du möchtest die Pflege unterstützen
- Du verliebst Dich in einen Austauschstudenten aus XXXX
- Deine langjährige Freundin wird ungeplant schwanger
- Du wirst ungeplant schwanger
- Dein Arbeitgeber geht pleite
- Deine Freundin/dein Freund findet Deinen Beruf „megapeinlich“
- Du bekommst einen Ausbildungsplatz in Buxtehude...

Die Teilnehmenden arbeiten heraus, wie die „Störungen“ ihre Wunschvorstellungen verändern.

REFLEXION MIT DER GRUPPE

Die Reflexion erfolgt im Plenum. Die Auswertung erfolgt anhand von Leitfragen, wie z.B.:

- Gibt es Gemeinsamkeiten in den Zielen/Wünschen?
- Unterscheiden sich die Ziele/Wünsche bei Männern und Frauen?
- Wenn ja, warum? Woher kommen unsere Vorstellungen davon, was wir erreichen wollen?
- Wie verändern äußere Ereignisse unsere Lebenspläne und wie können wir damit umgehen?

KONZEPTIONELLE ÜBERLEGUNGEN ZUR METHODE

Chancen:

- Einstieg in die Auseinandersetzung mit der eigenen Lebensplanung und gesellschaftlichen Normierungen

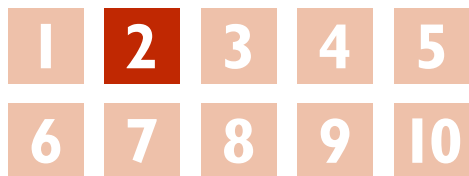
Risiken:

- Die Teilnehmenden haben teilweise wenig Vorstellungen über ihren beruflichen Lebensweg und ihre Kompetenzen.





Gestaltung(spiel)raum Arbeitswelt



Impressum:

Bundesarbeitskreis ARBEIT UND LEBEN
Robertstr. 5a
42107 Wuppertal
fon: 0202-97404-0
fax: 0202-97404-20
bildung@arbeitundleben.de
www.arbeitundleben.de

Redaktion:

KJP-Fachgruppe:
Für gute Arbeit und Bildungsgerechtigkeit
Verantwortlich für den Inhalt:
Barbara Menke und Sonja Puchelski

Layout:

Doris Busch Grafikdesign, Düsseldorf

Fotovermerke:

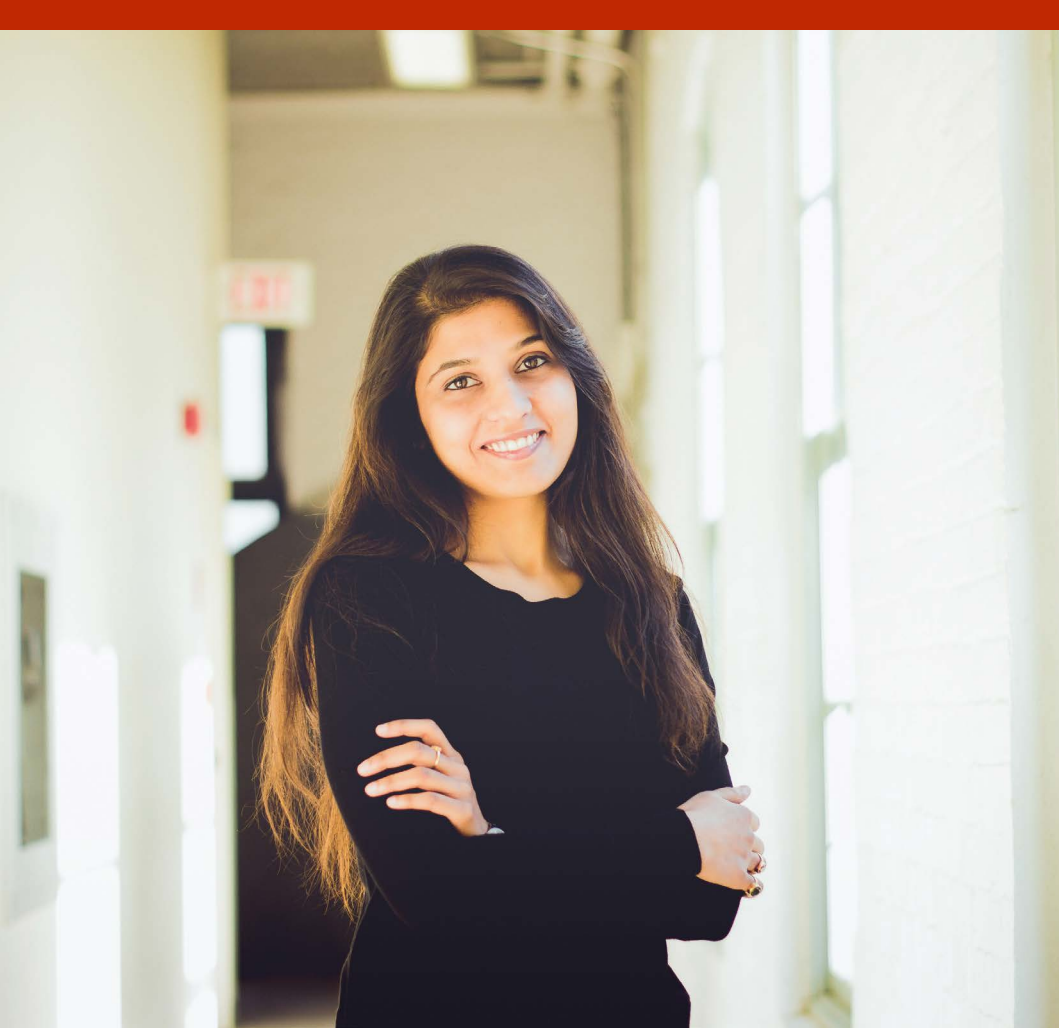
© GoodwinDan / photocase.de



Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend



Arbeit und Leben
DGB / VHS



Gestaltungs(spiel)raum Arbeitswelt

3

Ich spreche mit! Rechte und Pflichten von Azubis

- Wissen über die Rechte und Pflichten von Azubis kennen lernen oder erweitern
- Fragen zur eigenen Ausbildungssituation anregen und ermöglichen
- Unterstützung bei der aktuellen Situation im Betrieb bieten.
- Förderale Rechtsprinzipien kennen lernen
- Sozialpartnerschaftlichen Ansatz verstehen, z. B. Rolle von Gewerkschaften



Arbeit und Leben
DGB / VHS

Teilnehmendenzahl:	10-25
Alter:	Ab 16 Jahren
Zeitbedarf:	Mind. 60 Minuten
Benötigtes Lernmaterial:	Vorbereitete Moderationskarten, je ein Blatt (DIN A3) mit den Aufschriften „gut/sinnvoll für meine Ausbildung“ (grün) und „schlecht/nicht sinnvoll für meine Ausbildung“ (rot)

DARSTELLUNG DER METHODEN UND ARBEITSFORMEN

Die beiden Blätter mit den Aufschriften werden auf den Boden gelegt:

1. gut/sinnvoll für meine Ausbildung (grün)
2. schlecht/nicht sinnvoll für meine Ausbildung (rot)

Die TN bilden Zweiergruppen und erhalten drei der vorbereiteten Moderationskarten mit den folgenden Aussagen:

- Die Wochenarbeitszeit beträgt 49,5 Std?!
- Die Probezeit beträgt 9 Monate?!
- Die AzuBis müssen in der Mittagspause den Hund der Chefin Gassi führen.
- Werkzeuge und Fachbücher für die Ausbildung müssen selbst gekauft werden.
- Der Urlaubsanspruch für Azubis beträgt 25 Tage im Jahr.
- Der Ausbildungsvertrag wird mündlich vereinbart
- Das Berichtsheft muss korrekt geführt werden
- Arbeitskleidung wird bezahlt.
- Der Azubis ist verpflichtet bei hohem Arbeitsanfall Überstunden zu leisten.
- Die Azubis werden für den Berufsschulunterricht vom Betrieb freigestellt.
- Der Berufsschulunterricht ist freiwillig.
- Die Azubis dürfen im zweiten Lehrjahr ein Berufspraktikum im europäischen Ausland machen.
- Es gibt einen gesetzlichen Anspruch auf Bildungsurlaub.

Die TN ordnen die Karten den roten oder grünen Blättern zu.

Im nächsten Schritt begründen sie ihre Entscheidung.

Die Teamenden überprüfen die Entscheidungen anhand der aktuellen Rechtslage und erläutern sie.

REFLEXION MIT DER GRUPPE

Reflexionsfragen können sein:

- Was ist für Euch überraschend.
- Was kannst Du machen, wenn Dein Ausbildungsbetrieb Deine Rechte nicht wahr?
z.B. Dein Arbeitsvertrag nur mündlich abgeschlossen ist

In diesem Zusammenhang können die Teamenden erläutern, was eine Gewerkschaft ist und welche Funktion sie hat. Ebenso werden Begriffe wie „Betriebsrat“ und „Jugend-auszubildendenvertretung“ eingeführt bzw. erläutert.

Ein mögliches Ergebnis kann sein: „Wenn du Probleme hast, deine Rechte am Arbeits-
platz durchzusetzen, kannst du dich an den Betriebsrat in deiner Firma oder deine
örtliche, zuständige Gewerkschaft wenden“

Darüber hinaus können die Teamenden das Gesetzgebungsverfahren zwischen Bund
und Land darstellen und die Grundlage des föderalen Rechtssystem BRD
erläutern.

KONZEPTIONELLE ÜBERLEGUNGEN ZUR METHODE

Chancen:

- In der Regel entfaltet die Fragestellung eine anregende und dynamische Wirkung bei
Jugendlichen in der Ausbildung
- Kann zur Mitbestimmung im Betrieb anregen

Risiken:

- Es ist wichtig, dass die Teamenden gut informiert sind, über die Rechte und Pflich-
ten in der Ausbildung den spezifischen Regelungen in den Bundesländern und den
jeweiligen Branchen der verschiedenen Gewerke.

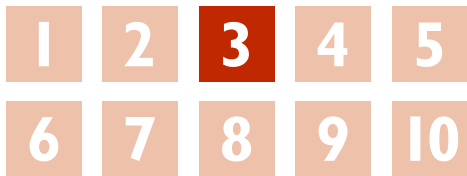
EMPFEHLUNG

Gute Darstellung der Rechtslage in Überblick in der Broschüre
„Deine Rechte in der Ausbildung, Gemeinsam Gewinnen“ (DGB Jugend),
(www.dgb-bestellservice.de/besys_dgb/auswahl.php?artikelnr=DGB41591).

Bei der Vorbereitung helfen auch die Websites der Einzelgewerkschaften aus den
jeweiligen Branchen.



Gestaltungs(spiel)raum Arbeitswelt



Impressum:

Bundesarbeitskreis ARBEIT UND LEBEN
Robertstr. 5a
42107 Wuppertal
fon: 0202-97404-0
fax: 0202-97404-20
bildung@arbeitundleben.de
www.arbeitundleben.de

Redaktion:

KJP-Fachgruppe:
Für gute Arbeit und Bildungsgerechtigkeit
Verantwortlich für den Inhalt:
Barbara Menke und Sonja Puchelski

Layout:

Doris Busch Grafikdesign, Düsseldorf

Fotovermerke:

© andreaflischer / photocase.de



Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend



Arbeit und Leben
DGB / VHS



Gestaltungs(spiel)raum Arbeitswelt

4

Arbeitsbiografien: Berufs- und Rollenbilder im Veränderungsprozess

- Wertehaltungen und Normen reflektieren, die uns im Laufe unseres Lebens vermittelt wurden
- Tradierte Rollenvorstellungen erkennen und entschlüsseln
- Eigene Rollenbilder und Haltungen reflektieren

Teilnehmendenzahl:	10-25
Alter:	Ab ca. 16 Jahren
Zeitbedarf:	30-45 Minuten
Benötigtes Lernmaterial:	Arbeitsblätter und Stifte für alle Teilnehmenden

DARSTELLUNG DER METHODEN UND ARBEITSFORMEN

Die folgenden Satzanfänge, die sich sowohl auf Arbeitswelt, Rollenbilder als auch auf Politik beziehen, werden vervollständigt:

Arbeit:

- Arbeit ist...
- Wer nicht arbeitet...
- Wer etwas leistet...
- Wenn ich nicht arbeiten müsste...
- Die Chefin/der Chef ist...
- Ohne die Kolleg/innen...
- Geld und Besitz sind...
- In unserer Gesellschaft kann ich...
- Das Wichtigste im Leben ist...
- Das Leben ist...

Geschlecht:

- Frauen sind...
- Männer sind...
- Jungs sollten als Kinder...
- Mädchen können...
- Männer sollten darauf achten, dass...
- Geschiedene Frauen sind...
- Verwitwete Männer sind...
- Patchworkfamilien sind...
- Homosexuelle sind...

(zu jedem Satz können mehrere Fortführungen gefunden werden)

REFLEXION MIT DER GRUPPE

Die Satzergänzungen werden in der Gruppe vorgestellt und in der Gruppe diskutiert: „Sehen das andere auch so? Gibt es andere Ergänzungen?“

Die Auswertung wird mit folgenden Fragen vertieft:

- Kannst du dich erinnern, woher du diesen Satz kennst?
- Welche Gefühle löst der Satz in dir aus?
- Welches Frauen- bzw. Männerbild haben dir deine Eltern vermittelt?
- Wie siehst du dich selbst als Mann/Frau?
- Welches Bild von Arbeit wurde vermittelt?
- Wie hätte ich nach Ansicht meiner Eltern (oder anderer genannter Personen zu sein) zu sein?
- Wie möchte ich nicht sein?
- Welche Aussagen sind noch gültig? Gründe?

Alternativ können auch zunächst Kleingruppen diskutieren, die Ergebnisse werden später der Großgruppe vorgestellt.

In die Diskussion bringen die Teamenden ein, dass wir im Laufe unseres Lebens durch unsere Eltern, Lehrer und Lehrerinnen und viele andere Personen mit einer Reihe von Weltanschauungen und Vorurteilen in Berührung gekommen sind. Auch wenn wir viele dieser Meinungen im Laufe unseres Lebens wieder ablegen bzw. eine eigene Meinung zu verschiedenen Themen entwickeln, so bleiben einige in unserer Alltagserfahrung weiterhin wirksam und einflussreich.

Wir haben die Wahl, für welche Werte wir uns heute bewusst entscheiden (vielleicht haben wir auch schon andere Werte angenommen als die vermittelten)!

KONZEPTIONELLE ÜBERLEGUNGEN ZUR METHODE

Chancen:

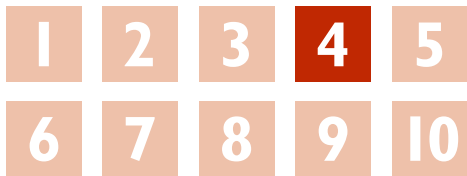
- Durch die Flexibilität der Satzanfänge können auch andere Inhalte und Lernziele umgesetzt werden, z.B. „Schule ist...“.

Risiken:

- Es können eventuell negative biographische Vorerfahrungen aufgerufen werden, die nur schwierig für Teilnehmende und Lehrende zu bearbeiten sind.



Gestaltung(spiel)raum Arbeitswelt



Impressum:

Bundesarbeitskreis ARBEIT UND LEBEN
Robertstr. 5a
42107 Wuppertal
fon: 0202-97404-0
fax: 0202-97404-20
bildung@arbeitundleben.de
www.arbeitundleben.de

Redaktion:

KJP-Fachgruppe:
Für gute Arbeit und Bildungsgerechtigkeit
Verantwortlich für den Inhalt:
Barbara Menke und Sonja Puchelski

Layout:

Doris Busch Grafikdesign, Düsseldorf

Fotovermerke:

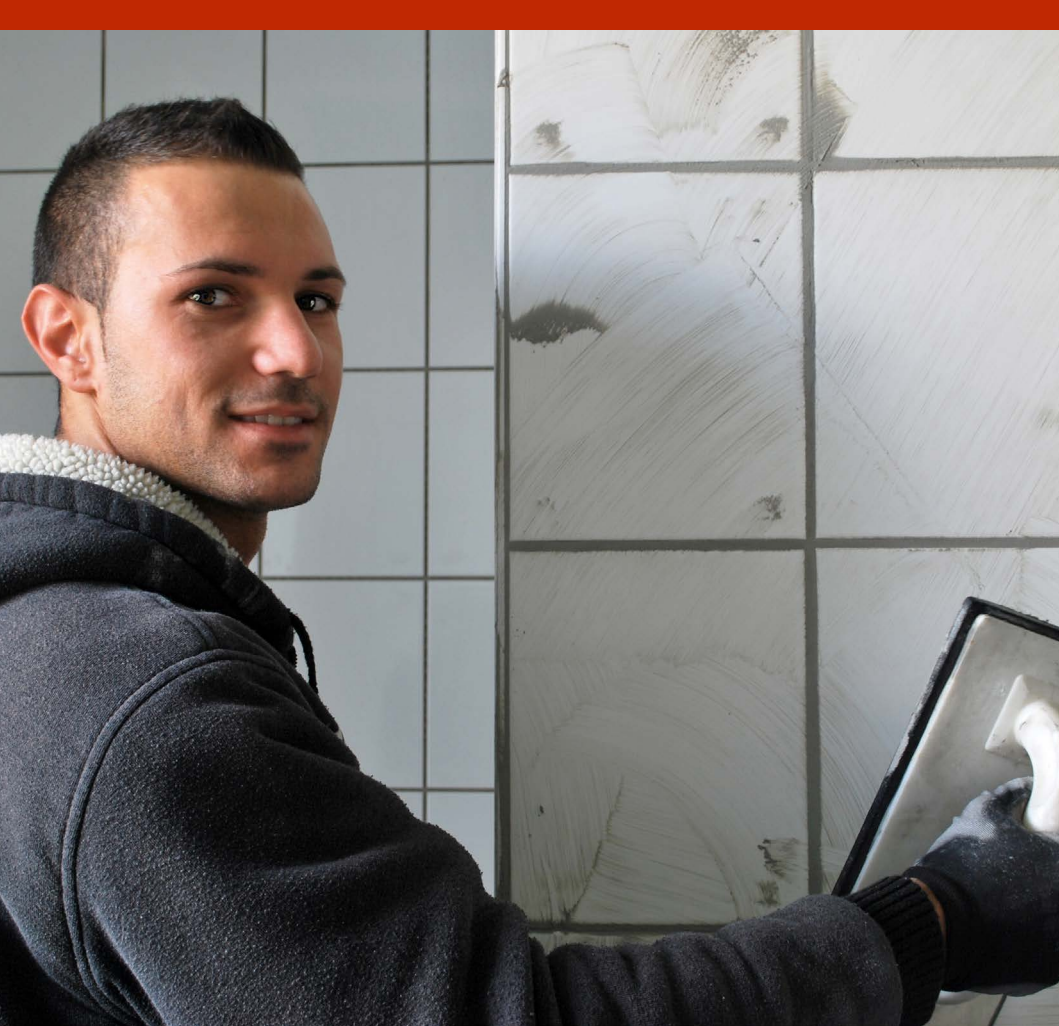
© contrastwerkstatt / Fotolia.com



Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend



Arbeit und Leben
DGB / VHS



Gestaltungs(spiel)raum

5

Arbeitswelt

Arbeit, Leistung und gesellschaftliche Anerkennung

- Das Thema Arbeit und Leistung reflektieren
- Einen kontroversen Einstieg in das Thema ermöglichen
- Einzel- und Gruppenmeinungen sichtbar machen

Teilnehmendenzahl:	Für alle Gruppengrößen.
Alter:	Ab 12 Jahren
Zeitbedarf:	10-20 Minuten
Benötigtes Lernmaterial:	ausreichend großer Raum, ggf. Papier, Stifte; Kreppband

DARSTELLUNG DER METHODEN UND ARBEITSFORMEN

Im Raum wird mit Kreppband eine Linie (imaginäre Messlatte) gezogen. Ein Liniende entspricht 0% (lehne ich ab), das andere Liniende entspricht 100% (stimme voll zu).

Danach wird der Gruppe eine These vorgelesen. Jede/r TN soll sich nun entlang der Linie positionieren, wobei Zwischenpositionen (z.B. stimme 60% zu) zulässig sind. Wenn sich alle Teilnehmenden aufgestellt haben, hat jede/r die Möglichkeit sich zu äußern, warum er/sie sich so positioniert hat. Daraus können kurze Diskussionen entstehen, was auch dazu führen kann, dass TN ihre Position verändern möchten. Dies kann er/sie tun, ohne eine Begründung dafür abzugeben. Die Referenten können sich aus den Diskussionen Stichpunkte für die weitere Arbeit notieren.

Mögliche Aussagen zur Positionierung:

- Arbeitslose sind nur zu faul zum arbeiten.
- Nur wer arbeitet, ist etwas wert.
- Wer nicht arbeitet, soll auch nicht essen.
- Man kann auch ohne Erwerbsarbeit glücklich sein.
- Maschinen machen Menschen arbeitslos.
- Arbeitslose sind selbst schuld, wenn sie keine Arbeit finden.
- Eine gute Ausbildung führt im Anschluss zu einer guten Arbeit
- Hierarchien sind nötig.
- Gute Leistung ist immer Teamarbeit.
- Arbeit soll auch glücklich machen
- In unserer Gesellschaft haben alle die gleichen Chancen.
- Es ist jede/r selbst dafür verantwortlich, was er/sie aus seinem Leben macht.
- Jeder Mensch sollte ein ausreichendes Grundeinkommen haben (mit oder ohne Erwerbsarbeit).
- Unternehmer/innen sollen viel verdienen, da sie ein höheres Risiko tragen
- Geringfügig und befristet Beschäftigte sollen viel verdienen, weil sie ein hohes Risiko tragen.
- Es ist ungerecht, dass diejenigen, die wenig verdienen, auch im Alter arm sind.
- Menschen, die viel verdienen, zahlen höhere Beiträge für die Sozialversicherung? Ist das gerecht?

Die Teilnehmenden positionieren sich möglichst spontan eigenständig, unabhängig von der Meinung der anderen Teilnehmenden.

Die Teilnehmenden können selber entscheiden, ob sie ihre Positionierung begründen. Sie dürfen während der Diskussion auch ihre Position verändern.

REFLEXION MIT DER GRUPPE

Eine Auswertung ist nicht unbedingt notwendig.

Wenn eine Auswertung geplant ist, findet sie im Anschluss an die Übung im Plenum statt. Mögliche Einstiegsfragen sind z.B: Bei welcher Aussage war es am einfachsten/schwersten sich zu positionieren? Was hat Euch überrascht?

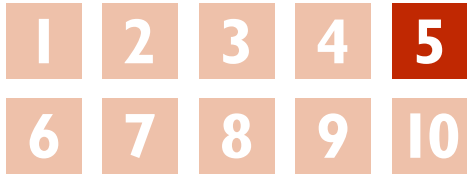
Die Teamenden können mit zentralen Aussagen aus der Positionierung weiterarbeiten. Das kann im Plenum passieren, aber auch als Anmoderation für weitere Übungen dienen.

KONZEPTIONELLE ÜBERLEGUNGEN ZUR METHODE

- unkomplizierter thematischer Einstieg
- schnelles Meinungsbild der Gruppe



Gestaltungs(spiel)raum Arbeitswelt



Impressum:

Bundesarbeitskreis ARBEIT UND LEBEN
Robertstr. 5a
42107 Wuppertal
fon: 0202-97404-0
fax: 0202-97404-20
bildung@arbeitundleben.de
www.arbeitundleben.de

Redaktion:

KJP-Fachgruppe:
Für gute Arbeit und Bildungsgerechtigkeit
Verantwortlich für den Inhalt:
Barbara Menke und Sonja Puchelski

Layout:

Doris Busch Grafikdesign, Düsseldorf

Fotovermerke:

© Tatjana Balzer / Fotolia.com



Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend



Arbeit und Leben
DGB / VHS



Gestaltungs(spiel)raum Arbeitswelt Eine Zukunftswerkstatt

6

- Projektideen für die Zukunftswerkstatt zum Thema Arbeit entwickeln
- Lösungen für gemeinsam festgelegte Probleme oder Herausforderungen finden
- Kritik, Bedürfnisse, Wünsche, Ideen und Vorschläge sichtbar machen

Teilnehmendenzahl:	10-20 Personen
Alter:	Ab 16 Jahren
Zeitbedarf:	Mind. 30 Minuten
Benötigtes Lernmaterial:	große Papierbögen, Pinnwände, Nadeln, Stifte, dicke Filz- oder Wachsmalstifte, Moderationskarten, CD-Player, CDs oder andere Musikquellen, Essen und Getränke

Das Material wird vor der Veranstaltung sorgfältig zusammengestellt, und die Räume, in denen die Zukunftswerkstatt stattfinden soll, werden nach Möglichkeit schon am Abend vor der Werkstatt hergerichtet (offener Stuhlkreis, Pinnwände oder Wandzeitungen, Material bereitstellen, Tische weitgehend hinausstellen).

DARSTELLUNG DER METHODEN UND ARBEITSFORMEN

Eine Zukunftswerkstatt besteht immer aus **drei Hauptphasen (plus Einstiegs- und Ausstiegsphase)**, die je nach Teilnehmendengruppe auch umbenannt werden können:

1. Einstiegsphase

Sie soll der Gruppe das Ankommen und Orientieren am Anfang der Zukunftswerkstatt erleichtern. Wichtig sind aktivierende Methoden, bei denen die TN selbst tätig werden, miteinander ins Gespräch kommen und langsam in das Thema einsteigen.

Methoden sind z. B.: Kennlernspiele, Metaphern und Satzanfänge auf Wandzeitungen.

Außerdem sollten eine Vorstellungsrunde, eine kurze Einführung in die Zukunftswerkstatt („Was ist eine Zukunftswerkstatt?“, „Welche Regeln gibt's?“, „Was wollen wir heute machen?“) und die Klärung des Organisatorischen erfolgen.

2. Kritikphase („Meckerphase“)

In der Kritikphase wird unter einer (oder mehreren) Fragestellung(en) ordentlich Dampf abgelassen. Diese Phase dient eher dazu, Kritik zu sammeln, und nicht der detaillierten Analyse der Kritik. Ziel ist es, den Kopf für Neues frei zu bekommen und die Grundlage für Assoziationen bei der kreativen Ideenentwicklung in der folgenden Fantasiephase zu legen. Ein angstfreies Klima ist in der Kritikphase wichtig, weshalb alles gesagt, geschrieben und kritisiert werden darf.

Geeignete Methoden: Kritiksammlung auf Moderationskarten, Klagemauer, Kritikcollage, Kritikzeichnungen, Matrix-Bewertung: Sauerei des Monats

3. Fantasie- und Utopiephase (Wunsch- und Traumphase)

Hier geht es darum, die Gegenwelt zur Kritik zu schaffen, Problemlösungen und neue Ideen zu entwickeln. „Wie wäre es ideal?“, „Was wünsche ich mir?“, „Was erträume ich mir?“, „Wie könnten wir es besser machen?“ sind die Fragen in dieser Phase. Alles kann erträumt werden, nichts ist unmöglich. In der Fantasiephase sind Fantasielockerungen und Kreativmethoden wichtig, um den Kindern, Jugendlichen oder Erwachsenen das häufig ungewohnte Träumen und Spinnen zu erleichtern.

Gut geeignete Methoden: Planungssprint, Erfindungsspiel, Brainstorming, Modellbau.

Hinweis: Die Fantasiephase wird sehr deutlich von den anderen Phasen getrennt! Kritik an den Ideen und Wünschen oder die Überprüfung der Realisierbarkeit gehören nicht in die Fantasiephase!

4. Umsetzungsphase („Losleg-Phase“)

Nach den Höhenflügen in der Fantasie- und Utopiephase geht's nun „auf den Boden der Tatsachen“ zurück. In dieser Phase wird geschaut, welche Ideen, Wünsche weiterbearbeitet werden sollen und für die Gruppe am wichtigsten sind. Danach steht die Frage im Vordergrund, wie die Umsetzung dieser Ideen angegangen werden kann. Nach Möglichkeit sollte diese Phase mit einem Handlungsplan („Was müssen wir erledigen?“ und „Wer macht was?“) enden. Ziel ist es, die Teilnehmenden auch über die Zukunftswerkstatt hinaus zum aktiven Handeln zu motivieren.

Geeignete Methoden: Handlungsplan, Wandzeitungssammlung mit Zuruffrage, Mehrpunktentscheidung.

5. Ausstiegsphase („Abschiedsphase“)

Mit dieser Phase endet die Zukunftswerkstatt. Es findet vor allem ein Gesamtfeedback statt.

Hinweis: Bei der Konzepterarbeitung ist es wichtig, für jede Phase der Zukunftswerkstatt präzise Leitfragen zu formulieren, die von den TN bearbeitet werden sollen.

REFLEXION MIT DER GRUPPE

Innerhalb der Zukunftswerkstatt eignen sich folgende Methoden und Techniken zur Reflexion eignen:

- Brainstorming hilft sowohl in der Kritik- als auch in der Fantasie- und der Verwirklichungsphase.
- Moderations- und Feedbacktechniken können sowohl vom Moderator/der Moderatorin als auch von den TN untereinander in allen Phasen unterstützend angewandt werden.
- Metaplanmethode und Mindmapping können den kreativen Prozessen und dem visuellen Veranschaulichen dienen.
- Präsentationen im Plenum, beispielsweise in Form von Pressekonferenzen, Pantomime oder Theaterspiel veranschaulichen die Zwischenergebnisse und Ergebnisse und fördern den kreativen Meinungs- und Haltungsprozess.

KONZEPTIONELLE ÜBERLEGUNGEN ZUR METHODE

Chancen:

- kreativitätsfördernd, aktivierend, handlungs- und teilnehmendenorientiert, demokratisch; unterstützt Eigenverantwortung und Selbstinitiative; ergebnisorientiert; mobilisiert und motiviert im besten Fall langfristig.

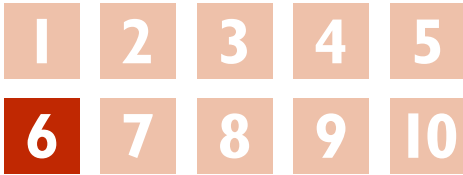
Risiken:

- hoher Aufwand, gutes Zeitmanagement; nur mit in der Methode erfahrenen Moderatorinnen/Moderatoren durchführbar

EMPFEHLUNG

- Die Methode ist gut geeignet für Themen, die an die Lebenssituation der Teilnehmenden direkt anknüpft; sie können phantasievoll und trotzdem ergebnisorientiert arbeiten.
- In der Vorbereitungsphase empfiehlt sich ein Gespräch mit der Gruppe und dem Kooperationspartner, um so mehr über die aktuelle Situation im Betrieb bzw. in der Ausbildungsgruppe zu erfahren.
- Im Idealfall gibt es ein Follow-Up-Treffen. Hier wird besprochen, ob die in der Zukunftswerkstatt erarbeiteten Vorschläge und Ziele im Betrieb und in der Ausbildung umgesetzt werden könnten.
- Hier gibt es auch die Gelegenheit, mögliche Hindernisse darzustellen und entsprechende Unterstützung für die weitere praktische Umsetzung zu geben.

Gestaltung(spiel)raum Arbeitswelt



Impressum:

Bundesarbeitskreis ARBEIT UND LEBEN
Robertstr. 5a
42107 Wuppertal
fon: 0202-97404-0
fax: 0202-97404-20
bildung@arbeitundleben.de
www.arbeitundleben.de

Redaktion:

KJP-Fachgruppe:
Für gute Arbeit und Bildungsgerechtigkeit
Verantwortlich für den Inhalt:
Barbara Menke und Sonja Puchelski

Layout:

Doris Busch Grafikdesign, Düsseldorf

Fotovermerke:

© ra2 studio / Fotolia.com



Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend



Arbeit und Leben
DGB / VHS



Gestaltungs(spiel)raum

7

Arbeitswelt

Betriebskommunikation: Chaotisch oder konstruktiv

- Den Einstieg in das Thema Kommunikation im Betrieb ermöglichen
- Kommunikationsstrukturen bewusst machen
- auch in der Familie, mit Freundinnen und Freunden
- und im Seminar



Arbeit und Leben
DGB / VHS

Teilnehmendenzahl:	10-20 Personen
Alter:	Ab 14 Jahren
Zeitbedarf:	Mind. 30 Minuten
Benötigtes Lernmaterial:	Vorbereitete Zettel mit Sätzen (Botschaft aus 20-50 Wörtern), Zettel und Stifte, jw. für alle TN

DARSTELLUNG DER METHODEN UND ARBEITSFORMEN

Die Gruppe teilt sich in Paare auf. Jedes Paar bestimmt, wer Figur A bzw B ist. Anschließend stellen sich die Paare in einem Abstand von max. 10 Metern in einer Allee gegenüber; alle A-Figuren stehen auf einer Seite in einer Reihe; alle B-Figuren stehen mit Blick zu den A-Figuren ebenfalls in einer Reihe nebeneinander.

Jeder Mitspielende aus der Gruppe A erhält eine Botschaft, die aus 20-50 Wörtern besteht. Die Mitspielenden der Gruppe B erhalten einen Zettel und einen Stift, auf den sie die Botschaft der Partnerin oder des Partners gegenüber aufschreiben können.

Auf ein Kommando rufen alle A-Mitspielenden die Botschaft dem Partner zu; da alle gleichzeitig rufen, wird es laut und man versteht sich kaum. Hat ein B-Partner die Botschaft seiner Meinung nach vollständig verstanden und aufgeschrieben, gibt er oder sie den Zettel bei der Leitung ab.

REFLEXION MIT DER GRUPPE

Reflexion über die Bedingungen der Kommunikation: War es schwer oder einfach, die/den PartnerIn zu verstehen? Warum? Wie hätten die Paare/die Gruppe die Aufgabe anders lösen können?

KONZEPTIONELLE ÜBERLEGUNGEN ZUR METHODE

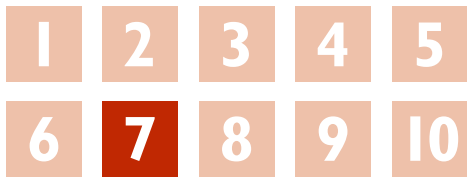
Chancen:

- Die Methode macht wach und bringt Bewegung ins Seminar, eignet sich daher besonders nach längeren Pausen oder, wenn die Gruppe müde scheint oder unkonzentriert ist.
- Die Methode eignet sich als spontaner Einschub, wenn in einem Seminar die Kommunikation nicht richtig funktioniert, weil viel Unruhe herrscht und Teilnehmende durch Zwischenrufe „stören“.





Gestaltung(spiel)raum Arbeitswelt



Impressum:

Bundesarbeitskreis ARBEIT UND LEBEN
Robertstr. 5a
42107 Wuppertal
fon: 0202-97404-0
fax: 0202-97404-20
bildung@arbeitundleben.de
www.arbeitundleben.de

Redaktion:

KJP-Fachgruppe:
Für gute Arbeit und Bildungsgerechtigkeit
Verantwortlich für den Inhalt:
Barbara Menke und Sonja Puchelski

Layout:

Doris Busch Grafikdesign, Düsseldorf

Fotovermerke:

© marqs / photocase.de



Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend



Arbeit und Leben
DGB / VHS



Gestaltungs(spiel)raum

8

Arbeitswelt

Neu im Team!

**Interkulturelles,
kollegiales Miteinander**

- Für interkulturelle Situationen am Arbeitsplatz sensibilisieren
- Mit entsprechenden Situationen auseinandersetzen und das eigene Handeln hinterfragen
- Zu einem gelingenden Miteinander anregen

Teilnehmendenzahl:	9-25 Personen
Alter:	Ab 16 Jahren möglich, ab 17/18 Jahren gut geeignet
Zeitbedarf:	Mindestens 60 Minuten, mit der Variante Szenisches Theater mindestens 120 Minuten
Benötigtes Lernmaterial:	Vorbereitete Fälle, Flip-Chart, Stifte

DARSTELLUNG DER METHODEN UND ARBEITSFORMEN

Die Teilnehmenden werden in mindestens drei Kleingruppen aufgeteilt. Jede Gruppe erhält einen der vorbereiteten Fälle. Die Gruppen werden aufgefordert, die Fälle zu lesen, sie in der Gruppe zu diskutieren und sich mit den dazugehörigen Fragen auseinanderzusetzen. Die Vorbereitung in den Gruppen dauert ungefähr 15 Minuten.

Variante: Szenisches Theater.

Für eine spielerische Auseinandersetzung mit dem Thema kann „Szenisches Theater“ als Methode verwendet werden. Die Teilnehmenden bleiben in den eingeteilten Kleingruppen, verteilen in Eigenregie die Rollen und überlegen sich eine Lösung für die dargestellte Situation. In dieser Variante dauert die Vorbereitung zwischen 20 und 30 Minuten für alle Gruppen.

Anschließend erfolgt die Präsentation im Plenum. Die erste Gruppe spielt ihre Situation vor. Die restlichen Teilnehmenden schauen zu. Es folgt eine erste Auswertung mit folgenden Fragen an die Gruppe, die die Szene und eine Lösungsmöglichkeit vorgespielt hat:

- Wie ging es euch in eurer Rolle?
- Warum habt ihr so gehandelt, wie ihr gehandelt habt?

Diese Ergebnisse werden auf Flip-Chart notiert. Anschließend kommen die Zuschauer zu Wort:

- Wie hat die Situation auf euch gewirkt?
- Was hat das bei euch ausgelöst?
- Welche Ideen habt ihr, wie in dieser Situation anders/besser gehandelt werden kann?

Wenn Verbesserungen und neue Ideen zur Bewältigung des Fallbeispiels vorliegen, spielt die vortragende Gruppe die Szene noch einmal in der geänderten Variante.

Es ist auch möglich, dass die Teilnehmenden, die die neuen Ideen einbringen, die Rolle selbst darstellen, wenn sie das möchten.

In den anschließenden Auswertungsfragen wird dargelegt:

- Wie ging es den Ideengebernden in der Rolle.
- Wie gelang es, die Idee in Handlung umzusetzen?
- Was war förderlich?
- Was hat gehindert?
- Kennt ihr solche Szenarien aus dem Alltag
- Traut ihr Euch im Alltag so zu handeln?

Auch diese Ergebnisse werden auf Flip-Chart notiert

Zeitraster für drei Gruppen plus die jeweilige Vorbereitungszeit:

Gruppe	Status	Zeit	Zeit gesamt
Gruppe 1	Erste Spielvariante	5 min	
	1. Auswertung und Ideensammlung	10 min	
	Zweite Spielvariante	5 min	
	2. Auswertung	10 min	
Gruppe 2	Erste Spielvariante	5 min	
	1. Auswertung und Ideensammlung	10 min	
	Zweite Spielvariante	5 min	
	2. Auswertung	10 min	
Gruppe 3	Erste Spielvariante	5 min	
	1. Auswertung und Ideensammlung	10 min	
	Zweite Spielvariante	5 min	
	2. Auswertung	10 min	

Wenn die Zeit knapp ist, dann spielen alle drei Gruppen und es kommt nur zur ersten Auswertung. Es gibt auch die Möglichkeit, nur ein Fallbeispiel aufzugreifen und von mehreren Gruppen bearbeiten zu lassen. Bei größerem Zeitvolumen kann länger, mit mehreren Runden, am Thema gearbeitet werden.

REFLEXION MIT DER GRUPPE

Die vorgestellten Ergebnisse werden im Plenum diskutiert, woraufhin eine Sammlung der Handlungsmöglichkeiten erfolgt. Anschließend können weitere Anregungen und Tipps für die Auflösung der Situation durch die Seminarleitung gegeben werden.

Nach dem Szenischen Theater ist unbedingt eine Auswertung notwendig, inwieweit die Erfahrungen für den Alltag brauchbar sind. Mögliche Fragen:

- Gab es bei den Szenen für euch „Aha!“-Effekte?
- Könnt ihr etwas aus den Übungen für euch im Alltag verwenden?
- Wo könnten euch die eben gesammelten Handlungsmöglichkeiten helfen?

KONZEPTIONELLE ÜBERLEGUNGEN ZUR METHODE

Chancen:

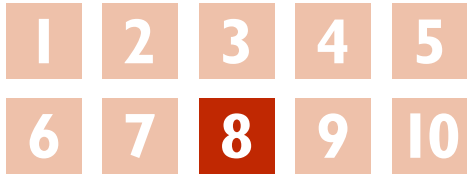
- Die Aktivität eignet sich, um mögliche Konflikte im Kollegium aufzuzeigen, die sich durch kulturelle Unterschiede entwickeln können.
- Sie hinterfragt eigene Haltungen
- regt zur Reflektion an und
- trägt zur Entwicklung von Lösungsstrategien bei.

Risiken:

- Die Themenwahl kann eine sehr emotionale Diskussion auslösen.
- Das Szenische Theater kann als Methode auf Ablehnung stoßen, weil die Situation für die Teilnehmenden ungewohnt ist und sie sich keiner unsicheren Situation aussetzen wollen oder
- die Teilnehmenden Hemmungen oder Angst haben, sich in der Gruppe in einer Rolle zu zeigen.



Gestaltungs(spiel)raum Arbeitswelt



Impressum:

Bundesarbeitskreis ARBEIT UND LEBEN
Robertstr. 5a
42107 Wuppertal
fon: 0202-97404-0
fax: 0202-97404-20
bildung@arbeitundleben.de
www.arbeitundleben.de

Redaktion:

KJP-Fachgruppe:
Für gute Arbeit und Bildungsgerechtigkeit
Verantwortlich für den Inhalt:
Barbara Menke und Sonja Puchelski

Layout:

Doris Busch Grafikdesign, Düsseldorf

Fotovermerke:

© greycoast / photocase.de



Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend



Arbeit und Leben
DGB / VHS



Gestaltungs(spiel)raum Arbeitswelt

9

Fair-Play und die Produktion von Sportklamotten in der globalisierten Weltwirtschaft

- Einstieg in das Thema globalisierte Weltwirtschaft ermöglichen
- Probleme und Mechanismen des Welthandels erfahren
- Mit den Interessen und Strategien der verschiedenen Akteure in der Produktion von Sportartikeln auseinandersetzen
- Das eigene Konsumverhalten reflektieren

Teilnehmendenzahl:	10-25 Personen
Alter:	Ab 16 Jahren
Zeitbedarf:	Ca. 180 min.
Benötigtes Lernmaterial:	Rollenspielmaterialien (siehe Anhang), Papier und Stifte, aktuelle Zeitungsberichte zur Situation in Textilfabriken, ggf. Materialien der Kampagne für saubere Kleidung und positive Beispiele für fairen Konsum für die Auswertung.

DARSTELLUNG DER METHODEN UND ARBEITSFORMEN

Vorbereitung

Es gibt fünf Gruppen:

1. Näherinnen in Bangladesch
2. BesitzerIn eine Zuliefererbetriebes
3. Markenfirma
4. Einzelhändler_in
5. Menschenrechtsorganisation

Vor Spielbeginn wird für jede Gruppe die Gruppenkarte und die Aufgabenkarte kopiert. Die Gruppen 1 und 5 erhalten zusätzlich noch eine Infokarte.

Vorbereitung einer farbigen „Time Out“ Karte für die Podiumsdiskussion

Phase I: Kleingruppenarbeit

Zu Beginn führt die Teamende inhaltlich in die Situation ein und erläutert folgendes Szenario:

Im Zuge eines großen Sportereignisses (möglichst aktuell, wie z.B. WM, EM, Olympia) wurde in den letzten Tagen und Wochen verstärkt in verschiedenen Medien die Lage in den Produktionsstätten der Sportartikelindustrie diskutiert. Immer wieder gab es Zeitungsberichte und Fernsehreportagen über die schlechten Arbeitsbedingungen in den Fabriken, in denen große Konzerne ihre Sportartikel herstellen lassen. Verschiedene Organisationen haben sich zu Wort gemeldet, die Konzernspitzen wueden unter Druck gesetzt. Eine Podiumsdiskussion wird organisiert, bei der alle Gruppen vertreten sein sollen.

Danach werden die Teilnehmenden in Kleingruppen aufgeteilt und erhalten ihre entsprechende Rollenkarte. Die Gruppen tauschen sich kurz über die Rollen aus. Danach erhalten sie ihre Aufgabenkarten mit konkreten Arbeitsanweisungen. In den folgenden 20 Minuten bereitet sich jede Kleingruppe vor. Sie arbeiten die jeweiligen Interessen heraus, tragen Forderungen und Argumente zusammen und überlegen eine Strategie für die Podiumsdiskussion. Jede Kleingruppe benennt am Ende eine Vertreterin oder einen Vertreter, die an der Podiumsdiskussion teilnehmen wird.

Phase II: Podiumsdiskussion

Moderation durch die Teamenden

Die Gruppen kommen zusammen. Die Sprecher_innen nehmen am Tisch Platz, die Teamende eröffnet und moderiert die Zusammenkunft. Nacheinander haben die Sprecher_innen 3 Minuten Zeit, sich vorzustellen und ihre Position darzulegen. Die Moderation hakt bei Verständnisfragen nach oder fasst bei unklaren Aussagen zusammen: „Verstehe ich Sie richtig: Sie sagen...“.

Danach können die Sprecher_innen auf die Argumente der anderen reagieren, ihre Forderungen modifizieren oder bekräftigen. Jede Kleingruppe kann die Time Out Karte nach einem abgeschlossenen Redebeitrag einbringen. Diese unterbricht die Podiumsdiskussion für höchstens drei Minuten, in denen sich Sprecher_innen und Kleingruppe austauschen können, um danach mit weiteren Argumenten oder einer geänderten Strategie die Diskussion fortzuführen.

Die Teamende beendet die Podiumsdiskussion und gibt danach ein deutliches Zeichen zum Ablegen der Rollen.

Die Teamenden achten darauf, dass die Teilnehmenden während des Spieles in ihrer Rolle bleiben.

Es gibt vorgegebene Zeiten für jede Phase.

REFLEXION MIT DER GRUPPE

Die Auswertung findet im Plenum statt. Sie beginnt mit einem Austausch über die Zufriedenheit bzw. Unzufriedenheit mit der Rolle, die Teilnehmenden äußern ihre Gefühle in der Rolle.

In der zweiten Auswertungsphase sollen die verschiedenen Strategien herausgearbeitet und festgehalten werden und die Gründe für bestimmte Ergebnisse und Abläufe diskutiert werden. Ziel sollte es sein, das ungleiche Machtverhältnis der Beteiligten und die Asymmetrie der Handelsbeziehungen zu verdeutlichen.

Beispielfragen:

- Welche Strategie hast Du verfolgt, um Deine Position zu verdeutlichen?
- Konntest Du die Kritik der anderen Akteure verstehen und akzeptieren?
- Hast Du Deine Position im Laufe des Spiel angepasst? Warum? Warum nicht?
- Womit konntest Du Dich durchsetzen?
- Womit konntest Du Dich nicht durchsetzen?
- Wer hat Dir zugehört? Konntest Du Allianzen schmieden?
- Was hätte Dir geholfen?

Am Ende steht das gemeinsame Nachdenken über Alternativen und Handlungsmöglichkeiten.

KONZEPTIONELLE ÜBERLEGUNGEN ZUR METHODE

Chancen:

- Die Methode ist als Einstieg in das Thema Ungerechtigkeit im Welthandel geeignet.

Risiken:

- Es besteht das – geringe – Risiko, dass die Teilnehmenden die Methode nur als Spiel ansehen und den Transfer zur tatsächlichen Situation nicht leisten können. Es besteht das – größere – Risiko, dass die Teilnehmenden die Ungerechtigkeit des Welthandels erkennen, aber mit dem Gefühl herausgehen, selber nichts machen zu können.

Rollenspielmaterialien

ROLLENKARTE

Näherinnen in Bangladesch

Ihr seid Näherinnen in einer Fabrik in Bangladesch und näht Kleidung für alle bekannten Sportartikelhersteller. In eurer Halle sind fast 1000 Näherinnen beschäftigt. Keine von euch ist über 30 Jahre alt. Ihr sitzt 6 Tage die Woche 10 Stunden täglich an den Maschinen und müsst immer wieder Überstunden machen, die euch nicht bezahlt werden. Der Lohn reicht kaum, um eure Familien zu ernähren. Vor kurzem sind einige eurer Kolleginnen entlassen worden, weil sie in Kontakt zu einer Gewerkschaft standen. Während eurer Probezeit habt ihr nur den halben Lohn bekommen und musstet euch einem Schwangerschaftstest unterziehen.

Ihr dürft nur zweimal am Tag zur Toilette gehen. Ihr habt nur wenig Zeit dafür und werdet dabei kontrolliert. In der Fabrik ist es sehr heiß und das Trinkwasser ist verschmutzt.

AUFGABENKARTE

Näherinnen in Bangladesch

Die Markenfirma, euer Auftraggeber im Hintergrund, fühlt sich nicht verantwortlich für die schlechten Arbeitsbedingungen. Sie haben ihre Produktion in euer Land verlegt, weil bei euch die Lohn- und Herstellungskosten viel geringer sind. Eure Fabrikleitung bezahlt die Überstunden nicht und sie verbietet euch jede Art von Organisation.

Wie kommt ihr mit den Arbeitsbedingungen zurecht? Reicht euer Lohn für alles, was ihr davon bezahlen müsst? Diskutiert über eure Lage, tragt eure Argumente und Forderungen zusammen und denkt über mögliche Gegenargumente nach. Gibt es vielleicht andere Gruppen, mit denen ihr zusammenarbeiten könntet?

Auf eurer **INFOKARTE** findet ihr weitere Hinweise.

Bestimmt aus eurer Gruppe eine Sprecherin die euch am Runden Tisch vertritt.

ROLLENKARTE

Besitzerin eines Zuliefererbetriebes

Eure Schuhfabrik steht in einer Freien Produktionszone in Bangladesch. Ihr produziert für alle großen Sportartikelhersteller. Von der Markenfirma bekommt ihr die Auftragszahlen, einen Entwurf des Prototypen und ein Lieferdatum.

Die hohe Auftragslage ist kaum in der vorgegebenen Zeit zu schaffen. Eure Näherinnen machen Überstunden. Diese bezahlt ihr nicht. Das Material ist teurer geworden. Ihr habt selbst genug Sorgen, aber eure Arbeiterinnen beschwerten sich andauernd über den niedrigen Lohn und die schlechten Arbeitsbedingungen.

AUFGABENKARTE

Besitzerin eines Zuliefererbetriebes

Die Markenfirma will, dass ihr pünktlich liefert. Ihr müsst lange nach guten und preiswerten Materialien suchen. Denkt darüber nach, was ihr mit dem Geld, das euch zu Verfügung steht, alles bezahlen müsst. Reicht es? Wie könntet ihr die Schwierigkeiten mit euren Arbeiterinnen beseitigen, die vor allem mehr Geld und bessere Arbeitsbedingungen fordern?

Diskutiert über eure Lage, tragt eure Argumente und Forderungen zusammen und denkt über mögliche Gegenargumente nach.

Bestimmt aus eurer Gruppe eine Sprecherin, die euch am Runden Tisch vertritt.

ROLLENKARTE

Markenfirma

Ihr besitzt eine große Sportartikelfirma und lasst in einer Fabrik in einer Freien Produktionszone in Indonesien produzieren. Eure Schuhe sind besonders bei Jugendlichen sehr beliebt. Ihr bringt die neuen Modelle in immer kürzeren Abständen auf den Markt, denn die Konkurrenz schläft nicht. Ihr versucht, die berühmtesten und erfolgreichsten Sportidole für euch zu gewinnen. Ihr werbt mit viel Geld für eure Produkte.

In letzter Zeit hattet ihr keine gute Presse. Die Öffentlichkeit regt sich über die schlechten Arbeitsbedingungen in den Fabriken in Indonesien auf und macht euch dafür verantwortlich. Die Arbeiterinnen sind aber nicht eure Angestellten, sondern die eurer Zulieferbetriebe.

AUFGABENKARTE

Markenfirma

Ihr habt die Auftragsmenge erhöht, um mehr

Gewinn zu machen. In den vergangenen Monaten habt ihr deutlich mehr Geld für Forschung und Entwicklung neuer Materialien ausgegeben. Außerdem musstet ihr in Werbung investieren, um euer neuestes Schuhmodell bekannt zu machen. Überlegt, wozu ihr das Geld, das die Firma einbringt, braucht.

Wie könntet ihr euer angeschlagenes Image in der Öffentlichkeit wieder in Ordnung bringen? Diskutiert über eure Lage, tragt eure Argumente und Forderungen zusammen und denkt über mögliche Gegenargumente nach.

Bestimmt aus eurer Gruppe einen Sprecher/eine Sprecherin, der/die euch am Runden Tisch vertritt.

ROLLENKARTE

Einzelhändler/In

Ihr seid Besitzer eines großen Sportladens in der Stadt. Euer Gewinn ist in den letzten Monaten leicht gesunken. Die Zeitungsberichte und Fernsehreportagen über die schlechten Arbeitsbedingungen in den Produktionsländern haben manche Kunden abgeschreckt. Ihr habt vor kurzem den Arbeitsvertrag einer Mitarbeiterin nicht verlängern können, denn die Lohnkosten wie auch die Miete für den Laden sind gestiegen.

Ihr steckt im Moment viel Geld in Werbung, um neue Kunden anzulocken.

AUFGABENKARTE

Einzelhändler/In

Ihr erhaltet den größten Anteil an den Kosten eines Kleidungsstückes. Ihr wollt mehr verkaufen, um die Lohnerhöhung in diesem Jahr zahlen zu können. Die schlechte Presse der Markenfirma, deren Produkte ihr verkauft, hilft euch dabei nicht. Diese hat außerdem die Einkaufspreise für ihre Kleidung angehoben.

Überlegt, wozu ihr das Geld, das der Laden einbringt, braucht. Diskutiert über eure Lage, tragt eure Argumente und Forderungen zusammen und denkt über mögliche Gegenargumente nach.

Bestimmt aus eurer Gruppe eine, die euch am Runden Tisch vertritt.

Rollenspielmaterialien

ROLLENKARTE

Menschenrechtsorganisation

Ihr gehört einer unabhängigen Menschenrechtsorganisation an. Seit Jahren unterstützt ihr die Arbeiterinnen in den Niedriglohnländern und kämpft für bessere Arbeitsbedingungen und höhere Löhne. Ihr habt viele Kontakte in diese Länder. Immer wieder habt ihr Aussagen von den Arbeiterinnen veröffentlicht und Aktionen gemacht, um die Menschen in Deutschland, über die schlechte Lage in den Fabriken zu informieren.

AUFGABENKARTE

Menschenrechtsorganisation

Ihr setzt euch für alle Benachteiligten ein. Die Arbeiterinnen in den Schuhfabriken erhalten kaum genug Lohn zum Überleben. Die Markenfirma lehnt jede Verantwortung für die schlechte Lage ab. Sie gibt aber Millionen für Werbung aus. Außerdem versucht ihr schon seit langem, die Markenfirma dazu zu bewegen, soziale Mindeststandards bei ihren Zulieferern durchzusetzen. Diskutiert über die Lage, tragt eure Argumente und Forderungen zusammen und denkt über mögliche Gegenargumente nach. Auf eurer **INFOKARTE** findet ihr weitere Hinweise.

Bestimmt aus eurer Gruppe eine Sprecherin, die euch am Runden Tisch vertritt.

INFOKARTE

Menschenrechtsorganisation

Soziale Mindeststandards:

ArbeiterInnen haben das Recht, sich frei zu organisieren.

ArbeiterInnen haben das Recht, sich bei Tarifverhandlungen von Organisationen ihrer Wahl vertreten zu lassen.

Niemand darf zur Arbeit gezwungen werden.

ArbeiterInnen müssen mindestens 15 Jahre alt sein.

Keine Diskriminierung der ArbeiterInnen auf Grund von Herkunft, Geschlecht, politischer oder religiöser Einstellung.

Lohn muss gesetzlichem Mindestlohn des Landes entsprechen oder wenigstens den notwendigen Lebensbedarf an Nahrung, Kleidung, Wohnraum für alle abhängigen Familienmitglieder decken.

Die „Kampagne für Saubere Kleidung“ fordert nicht nur die Zahlung des Mindestlohnes – dieser ist oft zu niedrig angesetzt – sondern einen Lohn, der die Grundbedürfnisse des/der ArbeiterIn und der von ihr/ihm Abhängigen abdeckt und darüber hinaus einen kleinen Betrag enthält für Rücklagen.

Arbeitsbedingungen dürfen Gesundheit und Sicherheit der ArbeiterInnen nicht gefährden.

Arbeitszeit höchstens 48 Stunden pro Woche plus zwölf Überstunden.

Arbeitsverhältnisse müssen vertraglich festgehalten werden.

Siehe auch: UN Global Compact/Labour Rights, ILO Convention
www.cleanclothes.org/livingwage

Alle Zahlen aus:

Länderinformationsportal/Bangladesch; www.liportal.de/bangladesch

International Labor Organization (ILO); Wages and Working Hours in the Textiles, Clothing, Leather and Foodwear Industries, 2014

Rollenspielmaterialien

INFOKARTE

Näherinnen in Bangladesch

Löhne:

Mindestlohn für Näherinnen:
5.300 Taka im Monat (60 Euro)

Kosten:

Miete für kleines Haus am Rande der
Stadt mit einem Schlafrum ca. 67
Euro monatlich

Preisniveau:

1 kg Reis kostet 50 Cent
1 Liter Milch kostet ca. 80 Cent

EMPFEHLUNG

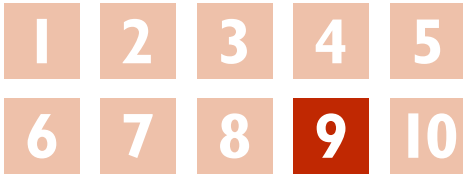
Gute Anregungen finden sich z.B. in der Methodenbox „Eingefädelt“, die bei der Kampagne für Saubere Kleidung für 7 Euro bestellt werden kann (www.saubere-kleidung.de) und in der Werkmappe „Fit for Fair“ der Initiative Romero www.ci-romero.de/material-publikationen; online erhältlich für 5 Euro.

Hintergrundmaterial für das Planspiel findet sich z.B. bei: Inkota Netzwerk, Informationsblatt Bangladesch, 2013

International Labor Rights Forum: Our Voices, Our Safety. Bangladeshi Garment Workers Speak Out, 2015

Es bietet sich an, danach zu dem Thema Arbeitsbedingungen überzuleiten. Hier z.B. Löhne in der globalen Bekleidungsindustrie, 2014, Hg. Clean Clothes Campaign, http://lohnzumleben.de/wp-content/uploads/2014/04/Wahlaufuf-EU2014_LoehneinderglobalenBekleidungsindustrie_CCC.pdf

Gestaltung(spiel)raum Arbeitswelt



Impressum:

Bundesarbeitskreis ARBEIT UND LEBEN
Robertstr. 5a
42107 Wuppertal
fon: 0202-97404-0
fax: 0202-97404-20
bildung@arbeitundleben.de
www.arbeitundleben.de

Redaktion:

KJP-Fachgruppe:
Für gute Arbeit und Bildungsgerechtigkeit
Verantwortlich für den Inhalt:
Barbara Menke und Sonja Puchelski

Layout:

Doris Busch Grafikdesign, Düsseldorf

Fotovermerke:

© Kar Tr / Fotolia.com



Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend



Arbeit und Leben
DGB / VHS



Gestaltungs(spiel)raum Arbeitswelt

10

Fair-Play und die globale Wohlstandsverteilung

- In die globale Ungleichverteilung von Wohlstand und Bildung einführen

Teilnehmendenzahl:	Für alle Gruppengrößen geeignet
Alter:	Ab 15 Jahren
Zeitbedarf:	20 min.
Benötigtes Lernmaterial:	Text

DARSTELLUNG DER METHODEN UND ARBEITSFORMEN

Der folgende Text wird vorgelesen

Niemand kann sich die Situation auf der Erde mit derzeit ca. 7,5 Milliarden Menschen gut vorstellen. Leichter wird es, wenn man sich die Erde als ein Dorf mit 100 EinwohnerInnen vorstellt. Von den 100 Menschen in diesem bunten und vielfältigen Dorf sind 52 Frauen und 48 Männer. 60 von ihnen kommen aus Asien, 13 aus Afrika, 9 aus Lateinamerika, 5 aus Nordamerika, 1 aus Australien und Ozeanien und 12 aus Europa. Im Dorf gibt es ein Nobelviertel, in dem 21 EinwohnerInnen leben, die jedoch 80 % des gesamten Einkommens im Dorf erhalten, während sich die anderen 79 EinwohnerInnen die restlichen 20 % aufteilen müssen. Da ist es kein Wunder, dass 50 Personen mit weniger als 2 Dollar am Tag auskommen müssen. Folglich sind die 18 ärmsten EinwohnerInnen unterernährt.

Die Menschen im Luxusviertel, die immer höhere Zäune um ihre Villen bauen, verbrauchen dabei knapp 2/3 der Energie. Im Armenviertel bleiben 39 Menschen ohne Abwasserentsorgung, 19 haben nicht mal sauberes Trinkwasser. Während die Lebenserwartung im Nobelviertel 76 Jahre beträgt, sterben die restlichen EinwohnerInnen im Dorf im Schnitt bereits mit 52 Jahren.

Zwar ist in letzter Zeit im Dorf viel von neuer Kommunikationstechnik die Rede, doch besitzen nur eine Hand voll EinwohnerInnen einen Computer, während rund die Hälfte noch niemals telefoniert hat.

Eine Person verfügt über einen Hochschulabschluss. Wer diesen Text lesen kann, gehört zu den 72 Personen, die dies gelernt haben.

Die Teilnehmenden erhalten anschließend den Text ausgehängt und lesen ihn selbst.

REFLEXION MIT DER GRUPPE

Fragen:

- Wo wäre euer Platz in dem Dorf, zu welcher Gruppe gehört ihr?
- Denkt an: Wasserversorgung; Ernährung, Kommunikationstechnik, Bildung?
- Was empfindet Ihr bei dieser Schilderung?

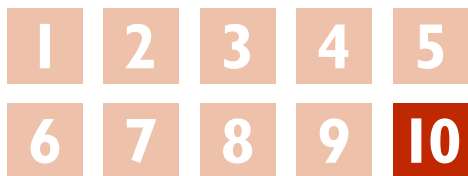
KONZEPTIONELLE ÜBERLEGUNGEN ZUR METHODE

- Geeignet als kurze Einführung in das Thema globale Ungleichverteilung





Gestaltungs(spiel)raum Arbeitswelt



Impressum:

Bundesarbeitskreis ARBEIT UND LEBEN
Robertstr. 5a
42107 Wuppertal
fon: 0202-97404-0
fax: 0202-97404-20
bildung@arbeitundleben.de
www.arbeitundleben.de

Redaktion:

KJP-Fachgruppe:
Für gute Arbeit und Bildungsgerechtigkeit
Verantwortlich für den Inhalt:
Barbara Menke und Sonja Puchelski

Layout:

Doris Busch Grafikdesign, Düsseldorf

Fotovermerke:

© REHvolution.de / photocase.de



Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend



Arbeit und Leben
DGB / VHS



Arbeit und Leben



Richtig wichtig?!

Work-Life-Balance in der pluralistischen Gesellschaft

- Die Verbindung von Arbeits- und Lebenszeit reflektieren
- Lebensgestaltung außerhalb der klassischen Erwerbsarbeit in den Blick nehmen: Freizeit, Freundschaften, Beziehungen, Kinder, bürgerschaftliches Engagement
- Die gesellschaftliche Norm „Erst die Arbeit, dann das Vergnügen überprüfen“
- Einen Überblick zu verschiedenen, möglichen Lebensentwürfen erhalten
- Unterschiedliche Lebenswirklichkeiten, soziale und gesellschaftliche Ungleichheiten wahrnehmen

Teilnehmendenzahl:	Für alle Gruppengrößen geeignet
Alter:	Ab 16 Jahren
Zeitbedarf:	5 bis 8 Stunden
Benötigtes Lernmaterial:	Smartphones mit Aufnahmefunktion z.B. kostenlose App: Voice Recorder oder Aufnahmegeräte mit Mikrofonen, Fragebögen, Papier, Stifte und Plakate

DARSTELLUNG DER METHODEN UND ARBEITSFORMEN

In der Vorbereitungsphase entwickeln die Teamenden einen Interviewleitfaden und wählen Interview-Teilnehmende aus. Die Auswahl bildet ein möglichst breites Spektrum an Arbeits- und Lebensoptionen ab; beispielsweise kollektive Betriebe, Selbstständige, Angestellte, Familienarbeitende, Alleinerziehende, Verheiratete, Menschen unterschiedlicher sexueller Ausrichtungen und Geschlechter oder Menschen, die in einem Mehrgenerationenhaus oder anderen freien Wohn- und Lebensprojekte leben.

Vorschlag für den Fragebogen/Interviewleitfaden:

- Können Sie beschreiben, was Ihr Beruf ist und worin die Arbeit besteht?
- Wie viele Stunden arbeiten Sie ungefähr in der Woche?
- Wollten Sie diesen Beruf schon haben, als Sie 18 Jahre alt waren?
- Wie ist es dazu gekommen, dass Sie heute in diesem Beruf arbeiten?
- Erinnern Sie sich noch daran, wie Ihre Eltern Ihre Berufswahl fanden? Welche Rolle hat das für Sie gespielt?
- Erzählen Sie bitte, wie ein Arbeitstag bei Ihnen aussieht: Wann stehen Sie auf? Was machen Sie vor der Arbeit? Wie lange brauchen Sie zur Arbeit? Wie lange arbeiten Sie? Machen Sie Pausen?
- Finden Sie, dass sie gut und gerecht bezahlt werden?
- Bekommen Sie viel Anerkennung für Ihre Arbeit?
- Was mögen Sie an Ihrer Arbeit am liebsten?
- Was gefällt Ihnen an Ihrer Arbeit nicht?
- Gibt es Situationen, in denen Sie sich mit Ihrer Arbeit besonders gut oder schlecht fühlen?
- Mit wem sprechen Sie darüber, wie Sie sich mit der Arbeit fühlen?
- Ist Ihr Beruf gut für Ihre Gesundheit?
- Was machen Sie, wenn Sie mit der Arbeit fertig sind?
- Wie viel Freizeit haben Sie?

Die Teamenden bereiten die ausgewählten Interviewten auf den Besuch der Jugendlichen, die am Seminar teilnehmen, vor und weisen darauf hin, dass die Interviews nur für das Seminar verwendet und im Anschluss gelöscht werden. Die Jugendlichen können während des Interviews spontan auch zusätzliche Fragen stellen, wenn sie sich aus der Interview-Situation ergeben.

Im Seminar teilen sich die Teilnehmenden in Kleingruppen, besuchen die vorab ausgewählten Menschen, die sich für ein Interview bereit erklärt haben und befragen sie mit ihren Smartphones oder Aufnahmegeräten

Anschließend werten die Kleingruppen die Interviews anonym aus und bereiten die Ergebnisse in Form eines Tortendiagramms auf. Es zeigt die prozentuale Zeitaufteilung der Befragten, die sie für ihre Lebens-, Erwerbs, Familien- oder Reproduktionsaufgaben nutzen. Die jeweiligen Zeitanteile werden auf einem Poster als Tortendiagramm aufgemalt.

Außerdem wählen die Jugendlichen in den Kleingruppen geeignete Passagen aus den Interviews aus, mit denen sie mögliche Widersprüche in den Aussagen zeigen können. Beispielsweise wenn einer der Befragten 60 Stunden pro Woche arbeitet, und gleichzeitig sagt: „Ich verbringe viel Zeit mit meinem Kind und kümmere mich um den Haushalt.“

REFLEXION MIT DER GRUPPE

Präsentation und Auswertung der Kleingruppenergebnisse im Plenum. Jede Kleingruppe wählt einen Gruppensprechenden, der das Poster mit dem Tortendiagramm und den möglichen Kommentaren vorstellt. Präsentationszeit pro Gruppe 7-10 Minuten. Anschließend können die anderen Teilnehmenden Fragen stellen oder das Gehörte kommentieren.

Weitere Auswertungsfragen für das Plenum:

- Welches Tortendiagramm spricht Dich persönlich am meisten an? Warum?
- Welche Tortendiagramme sind aus Deiner Sicht gesellschaftlich anerkannt und warum?
- Welche Unterschiede gibt es zwischen Familienarbeit und sogenannter Erwerbsarbeit? Wie bewertest Du diese beiden Aspekte?
- Was verstehst Du unter bürgerschaftlichen Engagement und wie wichtig findest Du es?
- Welche Unterschiede gibt es zwischen den Frauen- und Männertortendiagrammen; warum glaubst Du ist das so?
- Was ist Dir in Bezug auf Freunde, Familie und Partnerschaft wichtig? Welche Hindernisse gibt es?

KONZEPTIONELLE ÜBERLEGUNGEN ZUR METHODE

Chancen:

- Lebensweltliches und bürgerschaftliches Engagement wird gezeigt, positiv bewertet und so bewusst gestärkt.
- Alternative Lebensentwürfe werden sichtbar und als wichtiger Bestandteil demokratischer Zivilgesellschaft erkannt.

Risiken

- Weltanschauungskonflikte: Die Teilnehmenden haben möglicherweise wenig Verständnis für unterschiedliche Lebensformen in einer pluralistischen Gesellschaft und sind mit der Methode überfordert.



Arbeit und Leben



Impressum:

Bundesarbeitskreis ARBEIT UND LEBEN
Robertstr. 5a
42107 Wuppertal
fon: 0202-97404-0
fax: 0202-97404-20
bildung@arbeitundleben.de
www.arbeitundleben.de

Redaktion:

KJP-Fachgruppe:
Für gute Arbeit und Bildungsgerechtigkeit
Verantwortlich für den Inhalt:
Barbara Menke und Sonja Puchelski

Layout:

Doris Busch Grafikdesign, Düsseldorf

Fotovermerke:

© cydonna / photocase.de



Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend



Arbeit und Leben
DGB / VHS



Arbeit und Leben

2

Meine Zukunft – Deine Zukunft?! Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben

- Zusammenhänge von Arbeitsverhältnissen und Geschlecht reflektieren
- Vereinbarkeit von Familie, Privatleben und Beruf als wichtiges Element der Lebensplanung begreifen

Teilnehmendenzahl:	Für alle Gruppengrößen geeignet
Alter:	Ab 16 Jahren
Zeitbedarf:	2 Stunden
Benötigtes Lernmaterial:	Papier, Stifte

DARSTELLUNG DER METHODEN UND ARBEITSFORMEN

Zunächst wird die folgende Geschichte vorgelesen oder als Handout ausgeteilt:

Sylvia und Marco haben sich in der Schule kennengelernt. Sie sind schon seit vier Jahren ein Paar und haben vor einem Jahr eine kleine gemeinsame Wohnung bezogen.

Sylvia hat vor einem halben Jahr ihre Ausbildung als Friseurin mit großem Erfolg abgeschlossen. Ihr Ausbildungsbetrieb, ein sehr gut laufender Friseursalon mit zusätzlichem Kosmetikangebot hat sie nach der Ausbildung sofort übernommen. Schon während der Ausbildung hat ihr der Betrieb ermöglicht, zusätzliche Fortbildungen zu neuen Schneidetechniken und Haarkoloration zu besuchen. Sylvia gefällt es in dem Betrieb sehr gut. Langfristig möchte sie aber auf eigenen Füßen stehen und einen eigenen Salon führen.

Marco ist kurz vor der Abschlussprüfung als Koch. Er macht seine Ausbildung in einem 4-Sterne-Hotel, das für seine hervorragende Küche bekannt ist. Das Hotel möchte ihn gerne übernehmen. Marco freut sich über die sicheren Aussichten, hätte andererseits aber auch große Lust, noch an weiteren Orten zu lernen.

Sylvia und Marco haben sehr unterschiedliche Arbeitszeiten. Sylvia arbeitet in der Regel von 9.30 Uhr bis 18.30 Uhr, jeweils Dienstag bis Samstag. Marco arbeitet zu wechselnden Zeiten – wenn er die Mittagsschicht hat, arbeitet er von 10.00 bis 17.00 Uhr, die Abendschicht geht von 17.00 bis 24.00 Uhr. Arbeit am Wochenende ist die Regel, da das Restaurant dann ausgebucht ist. Sein Chef achtet allerdings darauf, dass Marcos Freizeitausgleich am Montag liegt, damit er Zeit mit seiner Freundin verbringen kann.

Das Angebot

Der Küchenchef und der Restaurantleiter hatten Marco am Vormittag zum Gespräch gebeten. Sie haben ihm vorgeschlagen, nach der Ausbildung für ein halbes Jahr zum Partnerhotel nach Straßburg zu gehen, um dort die französische Küche kennen zu lernen und danach zu ihnen zurückzukehren. Der Restaurantleiter hat angedeutet, dass auch weitere Auslandsstationen möglich sind, denn das Hotel ist Teil einer internationalen Kette. Marco ist begeistert von der Aussicht: er lernt gerne neue Orte kennen. Langfristig möchte er gerne die asiatische Küche vor Ort kennen lernen.

Sylvias Chefin schätzt ihre junge Mitarbeiterin, die sehr gut mit den Kundinnen klar kommt. Sie sieht ihr Talent und ihren Ehrgeiz. Sie hat ihr in der Mittagspause angeboten, dass sie die Hälfte der Kosten für die Meisterschule übernehmen wird, wenn Sylvia sich für den berufsbegleitenden Kurs entscheidet. Dieser Kurs findet über 18 Monate im am Montag und an einigen Samstagen statt. Die Chefin hofft, dass Sylvia nach Abschluss der Meisterschule noch eine Weile in ihrem Salon arbeiten wird und bietet ihr für diesen Fall eine Umsatzbeteiligung an. Sylvia ist begeistert von dem Angebot: Wenn der Betrieb die Hälfte der Kosten übernimmt, kann sie den Rest über ein Meisterbafög finanzieren.

Die Situation

Es ist Dienstagabend. Marco hat sich nach der Mittagsschicht beeilt, früh nach Hause zu kommen. Er hat ein kleines Abendessen vorbereitet, denn er hat eine großartige Neuigkeit, die er Sylvia in einem schönen Rahmen erzählen möchte. Sylvia kommt müde, aber sehr gut gelaunt von der Arbeit wieder, denn ihre Chefin hat ihr heute ein tolles Angebot gemacht.

Im Anschluss an die Präsentation der Geschichte werden Kleingruppen gebildet, mit der Aufgabe mögliche Beratungssituationen für das in der Geschichte geschilderte junge Paar zu erarbeiten und als Rollenspiel vorzustellen, beispielsweise

- eine Jugendberatung zur aktuellen Situation,
- eine Beratung bei Pro Familia zur Frage eines möglichen Schwangerschaftsabbruchs,
- ein Gespräch mit Freunden,
- ein Gespräch mit Eltern,
- oder eine fiktive Situation in einer Eheberatungsstelle 15 Jahre später.

REFLEXION MIT DER GRUPPE

Auswertung der Kleingruppenergebnisse im Plenum.

- Welche Voraussetzungen sind für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie nötig beispielsweise Geld, überhaupt ein Arbeitsplatz Anerkennung?
- Welchen Status haben Männer bzw. Frauen?
- Welche eigenen Erfahrungen gibt es?
- Welche Übereinstimmungen und Diskrepanzen gibt es zwischen der eigenen, erlebten Biografie und dem angestrebten Lebensentwurf?

Gerade die letzte Frage bringt oft erstaunliche Aspekte zum Vorschein: Viele der Jugendlichen kennen überhaupt keine Familienstruktur mit dem traditionellen männlichen Familienernährer, sind aber stark daran orientiert.

KONZEPTIONELLE ÜBERLEGUNGEN ZUR METHODE

Chancen

- Junge Frauen haben die Frage von Vereinbarkeit von Familien und Berufsarbeit meist bewusster im Blick und beziehen sie selbstverständlicher in ihre berufliche Planung ein. Junge Männer mit Familien- und Kinderwunsch verbinden diesen Aspekt meist nicht mit der eigenen Berufs- und Lebensplanung. Diese Seminareinheit bietet einen guten Einstieg für eine Angleichung.
- Auch eine bewusster Auseinandersetzung der Teilnehmenden mit bestehenden Rollenklischees und Geschlechterstereotypen wird angeregt.

Risiken

- Die Geschichte bezieht sich auf ein heterosexuelles Paar in einer eher traditionellen Lebensform. Jugendliche, die diesem Bild nicht entsprechen können oder wollen, könnten sich nicht gesehen fühlen; es lohnt sich auch andere Formen des Zusammenlebens und Lebentwürfe zu thematisieren.



Arbeit und Leben



Impressum:

Bundesarbeitskreis ARBEIT UND LEBEN
Robertstr. 5a
42107 Wuppertal
fon: 0202-97404-0
fax: 0202-97404-20
bildung@arbeitundleben.de
www.arbeitundleben.de

Redaktion:

KJP-Fachgruppe:
Für gute Arbeit und Bildungsgerechtigkeit
Verantwortlich für den Inhalt:
Barbara Menke und Sonja Puchelski

Layout:

Doris Busch Grafikdesign, Düsseldorf

Fotovermerke:

© pollography / photocase.de



Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend



Arbeit und Leben
DGB / VHS



Arbeit und Leben

3

Wunsch und Wirklichkeit – Entwicklung eigener Zukunftsperspektiven

- (Lebens-)Träume und Wünsche thematisieren
- Das Spannungsverhältnis zwischen individuellen Wünschen, gesellschaftlichen und biographischen Rahmenbedingungen reflektieren
- Für strukturelle Ungerechtigkeiten in Biographien sensibilisieren
- Ermutigen Lebenswünsche zu verwirklichen

Teilnehmendenzahl:	10-20
Alter:	Ab 14 Jahren
Zeitbedarf:	Zwei halbe Tage
Benötigtes Lernmaterial:	Smartphones für die Teilnehmenden, Laptop und Drucker (Alternativ: Polaroid-Kameras), Papier und Stifte für alle TN, Kreppband

DARSTELLUNG DER METHODEN UND ARBEITSFORMEN

Am ersten Tag bilden die Teilnehmenden Kleingruppen von 3-5 Personen je nach Seminargruppengröße. Anschließend sprechen sie in Gruppen Menschen auf der Straße mit der Frage an: „Was war Ihr größter Traum, als Sie 18 Jahre alt waren?“.

Die Befragten schreiben ihren Traum auf einen Bogen Papier, den sie sich dann für ein Foto vor den Bauch halten. Die Teilnehmenden machen mit dem Smartphone ein Bild. Maximal 3 Foto-Portraits pro Gruppe.

Anschließend fragen die Teilnehmenden nach, ob die befragten Passanten ihren Traum realisiert haben, bzw. wie ihre heutige Berufs- bzw. Lebenssituation aussieht, sofern sie das preisgeben möchten. Nach der Rückkehr der Teilnehmenden in den Seminarraum werden die Fotos auf den Laptop überspielt und ausgedruckt. Es erfolgt ein erster Austausch in der Kleingruppe.

Im nächsten Schritt stellen alle Kleingruppen ihre Fotos im Plenum vor und alle haben die Möglichkeit, eine Einschätzung zum weiteren Lebenswege der fotografierten Personen zu geben. Die Auflösung erfolgt nach jedem besprochenen Foto. Bei einer Seminargruppe über 12 Teilnehmende werden maximal 2 Fotos pro Gruppe ausgewählt und präsentiert.

Im Anschluss daran geben die Teilnehmenden eine Einschätzung, was die Erfüllung von Lebensträumen eher ermöglicht oder umgekehrt verhindert. Danach werden die Teilnehmenden nach ihren eigenen Wünschen, Träumen und Zukunftsvorstellungen gefragt. Sie können diese Wünsche als Collage oder Vortrag gestalten oder als WhatsApp an Seminarteilnehmende verschicken.

Am nächsten Tag werden diese Präsentationen im Plenum vorgestellt und mit den bisherigen – im Seminar erarbeiteten – Ergebnissen verglichen.

Vor Seminarbeginn bitte überprüfen, ob genügend Smartphones vorhanden sind und ob die Verbindung Smartphone, Laptop und Drucker funktionieren.

Die Methode kann auch mit Polaroid Kamera durchgeführt werden.

Falls das Seminar außerhalb eines Ortszentrums stattfindet und daher die Befragung von Menschen auf der Straße nicht möglich ist, können z.B. auch die Mitarbeitenden in der Tagungsstätte befragt werden.

REFLEXION MIT DER GRUPPE

Mögliche Auswertungsfragen im Plenum zu den eigenen Präsentationen:

- Wie realistisch ist die Erfüllung der präsentierten Wünsche und Zukunftsvorstellungen?
- Woran können sie scheitern?
- Welche gesellschaftlichen und biographischen Rahmenbedingungen sind veränderbar sind und welche nicht.

KONZEPTIONELLE ÜBERLEGUNGEN ZUR METHODE

Chancen

- Spannender und indirekter thematischer Einstieg durch PassantInnenbefragung
- Die Lebensträumen und Biographien anderer regen die Reflexion über eigene Wünsche und Zukunftsperspektiven an.
- Wünsche als Antriebskraft für Handlungsimpulse erkennen

Risiken

- Die Perspektivlosigkeit bildungsbenachteiligter Jugendlicher kann angesichts ernüchternder Vorwegnahme gesellschaftlicher Bedingungen das Ausdrücken eigener Hoffnungen und Träume erschweren.
- Die Teamenden unterstützen und ermutigen die Teilnehmenden bei ihren Visionen und Träumen, die ein wichtiger Antrieb für Neuorientierung sein können und über faktische Arbeitsmarktfähigkeit hinausgehen; auch wenn diese aktuell nicht positiv verläuft.



Arbeit und Leben



Impressum:

Bundesarbeitskreis ARBEIT UND LEBEN
Robertstr. 5a
42107 Wuppertal
fon: 0202-97404-0
fax: 0202-97404-20
bildung@arbeitundleben.de
www.arbeitundleben.de

Redaktion:

KJP-Fachgruppe:
Für gute Arbeit und Bildungsgerechtigkeit
Verantwortlich für den Inhalt:
Barbara Menke und Sonja Puchelski

Layout:

Doris Busch Grafikdesign, Düsseldorf

Fotovermerke:

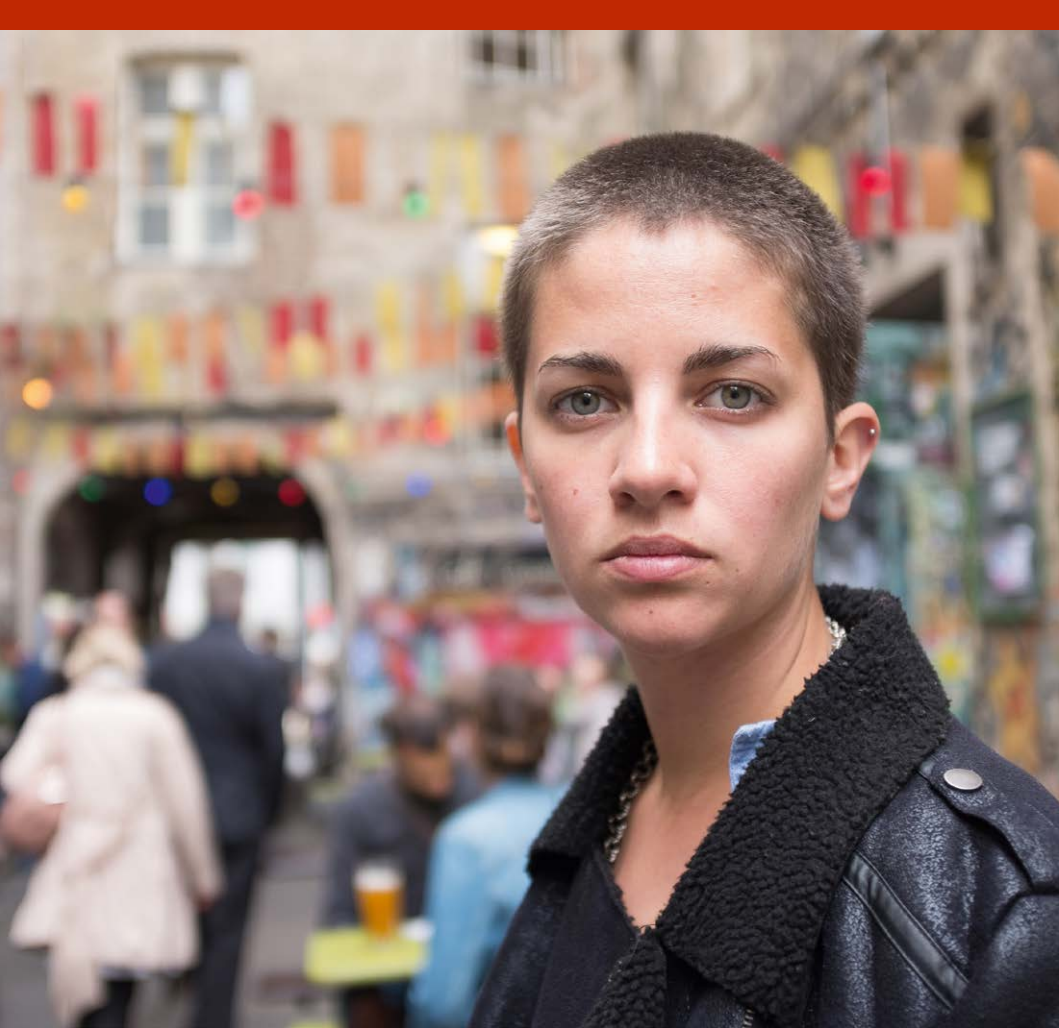
© Angelus Del Morte / photocase.de



Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend



Arbeit und Leben
DGB / VHS



Diversität



Bingo! Diversity-Perspektiven in der Arbeitswelt sichtbar machen

- Kennenlernen in der Gruppe,
- Gemeinsamkeiten und Unterschiede entdecken
- Kommunizieren und in Kontakt treten
- vereinheitlichende Identitätskategorien hinterfragen

Teilnehmendenzahl:	Ab 8 Teilnehmenden (je nach Anzahl der Feldern, bei 5x5 mind. 15 Teilnehmenden)
Alter:	Ab 16 Jahren
Zeitbedarf:	10-15 Minuten
Benötigtes Lernmaterial:	Bingo-Bögen, Stifte

DARSTELLUNG DER METHODEN UND ARBEITSFORMEN

Die Teilnehmenden erhalten einen Bingo-Bogen mit 5 x 5 Feldern. In jedem der insgesamt 25 Felder steht eine Aussage:

- War schon mal mit Sandalen am Arbeitsplatz
- Ist handwerklich begabt
- Kommt auch ohne Auto zum Arbeitsplatz
- Hat körperliche Beschwerden wegen der Arbeit
- Hat schon einmal eine Auszeit vom Job genommen
- Arbeitet regelmäßig nach 17:00 Uhr
- Spricht mehr als eine Sprache fließend
- Hat schonmal eine Ausbildung abgebrochen
- Findet das eigene Gehalt nicht angemessen
- Hat Kolleginnen und Kollegen mit Migrationserfahrung
- Mag Hip-Hop
- Findet, dass es nicht schlimm ist, arbeitslos zu sein
- Hat viel zu wenig Zeit für alle Lebensbereiche
- Hat Prüfungsangst
- Hat manchmal Lampenfieber, wenn er/sie vor einer Gruppe spricht
- Hatte schonmal einen längeren Aufenthalt im Ausland
- Musste sich im Betrieb schon Mal rechtfertigen, weil er/sie früher Feierabend gemacht hat.
- Wurde schon Mal wegen seines/ihres Geschlechts am Arbeitsplatz diskriminiert
- Hat ein oder mehrere Kinder
- Setzt seinen/ihren Körper bei der Arbeit ein
- Wurde schon Mal wegen seines/ihres Aussehen am Arbeitsplatz gemobbt
- Arbeitet in einem Traumberuf
- Hatte schon Mal Schwierigkeiten beim Ausfüllen eines Formulars
- Würde sich bei der Arbeit auch mal schmutzig machen
- Kann sich nicht vorstellen, bis Mitte/Ende 60 noch zu arbeiten

Alle Teilnehmenden erhalten den vorgefertigten Bogen mit den 25 Feldern und den vorgeschlagenen Aussagen. Anschließend laufen durch den Raum und suchen eine Person, von der sie glauben, dass eine der 25 Aussagen auf sie zutrifft. Sie sprechen sie an und wenn sich im Gespräch herausstellt, dass die Eigenschaft zutrifft, wird deren Name in das entsprechende Feld eingetragen. Wer zuerst eine Reihe längs, quer oder diagonal voll hat, ruft „Bingo!“.

Kein Name darf doppelt auftauchen und darf auch nur nach dem Gespräch mit der Person eingetragen werden und nicht nach eigener Einschätzung oder Beurteilung.

REFLEXION MIT DER GRUPPE

Mögliche weitere Reflexionsfragen:

- Welche Felder mit welchen Aussagen waren einfacher bzw schwieriger zu füllen?
- Warum hast Du bestimmte Teilnehmende angesprochen und andere nicht?
- Wo liegen Selbstoffenbarungs-/Intimitätsgrenzen?
- Wie haben sich die ersten Eindrücke von den anderen Teilnehmenden bestätigt? Gab es Überraschungen?
- Welche Aussagen würdest Du für die Bingofelder auswählen?

KONZEPTIONELLE ÜBERLEGUNGEN ZUR METHODE

Chancen

- Stärkung der Gruppe, die sich neu kennenlernt
- Die Aussagen können flexibel auf das jeweilige Seminarthema und die Zielgruppe angepasst werden.

Risiken

- Teilnehmende, die sich bereits kennen, brauchen möglicherweise andere Aussagen und können diese selbst entwickeln.
- Bei neuen Gruppen kann die schnelle Preisgabe von Persönlichem auf Ablehnung einzelner Teilnehmender stoßen.
- Hier können die Aussagen auch anonym per Handzeichen in der Gruppe eingebracht werden.



Diversität



Impressum:

Bundesarbeitskreis ARBEIT UND LEBEN
Robertstr. 5a
42107 Wuppertal
fon: 0202-97404-0
fax: 0202-97404-20
bildung@arbeitundleben.de
www.arbeitundleben.de

Redaktion:

KJP-Fachgruppe:
Für gute Arbeit und Bildungsgerechtigkeit
Verantwortlich für den Inhalt:
Barbara Menke und Sonja Puchelski

Layout:

Doris Busch Grafikdesign, Düsseldorf

Fotovermerke:

© Hinterhof / photocase.de



Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend



Arbeit und Leben
DGB / VHS



Diversität

Gemäldegalerie – Vorurteile und Diskriminierung

2

- Erkenntnisse zu den Begriffen Klischee, Vorurteil und Diskriminierung gewinnen
- Die Unterschiede zwischen den Begriffen verstehen und reflektieren

Teilnehmendenzahl:	12-25 Personen
Alter:	Ab ca. 16 Jahren
Zeitbedarf:	30 Minuten
Benötigtes Lernmaterial:	weißes Papier DIN A4 und Moderationsstifte, 2-3 Pinnwände, vorbereitete Karten mit Begriffen

DARSTELLUNG DER METHODEN UND ARBEITSFORMEN

Vier Arbeitsgruppen werden gebildet. Jedes Gruppenteam erhält ein Blatt Papier und eine Gruppennummer, die sie auf dem Papier in der Ecke rechts oben notiert.

Es werden mehrere Runden gespielt und jedes Team bestimmt jeweils eine neue Person die zeichnet. Zu Beginn jeder Runde kommen die Zeichnenden aller Gruppen nach vorne und können bei den Teamenden einen Begriff einsehen, der auf einer Karte notiert ist. Der Begriff darf nur gezeigt und nicht laut gesagt werden!

Die Zeichnenden gehen zu ihrer Gruppe zurück, es ertönt ein Signal und die Zeichnenden malen den Begriff, der auf der Karte stand. Sie dürfen nicht sprechen und auch keine Buchstaben auf das Papier zeichnen.

Die Gruppe errät den Begriff leise, so dass die anderen Teams den Begriff möglichst nicht hören können. Sobald der korrekte Begriff erraten ist, läuft eine Person aus der Gruppe zu den Teamenden, gibt die Zeichnung ab und nennt die Auflösung.

Jeder neue Begriff wird auf ein separates Blatt gezeichnet.

Die Begriffe sind nach verschiedenen Schwierigkeitsstufen sortiert:

1. Runde: Hammer, Stift, Reifen, Telefon, Kaffeetasse.
2. Runde: Krankenwagen, Schreibtisch, Bäckerei, Sekretariat.
3. Runde: Krankenschwester, Bauarbeiter, Malerin, Arzt.
4. Runde: Koch, Chef, Pädagogin, Handwerkerin

Die Teamenden kennzeichnen die Pinwand mit einer Moderationskarte, auf der steht, welche Runde gerade gespielt wird. Sie hängen die Zeichnungen aus den Teams in der Reihenfolge, in der sie abgegeben werden, in einer waagerechten Reihe an die Pinnwand mit der Überschrift der jeweiligen Runde,.

Durch Teamnummern zeigt sich auch , welches Team das schnellste war, wenn deren Zeichnung am häufigsten das erste Blatt in der Reihe ist.

REFLEXION MIT DER GRUPPE

Auswertungsfragen:

- Was fällt euch beim Betrachten der Gemäldegalerie auf?

In der Regel gleichen sich die Bilder sehr, was auch den Teams schnell klar wird. Die Teamenden ergänzen diese Erfahrung und erläutern den Begriff „Klischee“.

▶ **Definition:** Ein Klischee ist eine vereinfachte und verallgemeinerte Vorstellung von Menschen und Dingen, die von vielen geteilt wird und uns z.B. die Kommunikation erleichtert: Sie ermöglicht das Einordnen bestimmter Bilder und Vorgänge und bietet so Orientierung und Sicherheit. Klischees können sich regional, kulturell und von Mensch zu Mensch unterscheiden unterscheiden.

Im nächsten Schritt wird der Begriff „Vorurteil“ näher beleuchtet.

▶ **Definition:** Bei einem Vorurteil wird von einem bestimmten Merkmal oder einer Gruppenzugehörigkeit auf Eigenschaften geschlossen. Bei einem Vorurteil wird jemand oder eine Handlung bewertet. Die Bewertung wird jedoch oft nicht in der Realität überprüft oder entspricht nicht der Realität.

Schließlich wird der Begriff „Diskriminierung“ mit der Gruppe gemeinsam untersucht.

▶ **Definition:** Diskriminierung bedeutet, dass Menschen aufgrund von bestimmten Merkmalen oder ihrer Gruppenzugehörigkeit benachteiligt und ausgegrenzt werden. Betroffen von Diskriminierung sind meist gesellschaftliche Minderheiten und Menschen, die strukturell benachteiligt sind, weil sie in der Regel nicht über Einflussmöglichkeiten, Fürsprecher, Wissen und/oder materielle oder zeitliche Ressourcen verfügen.

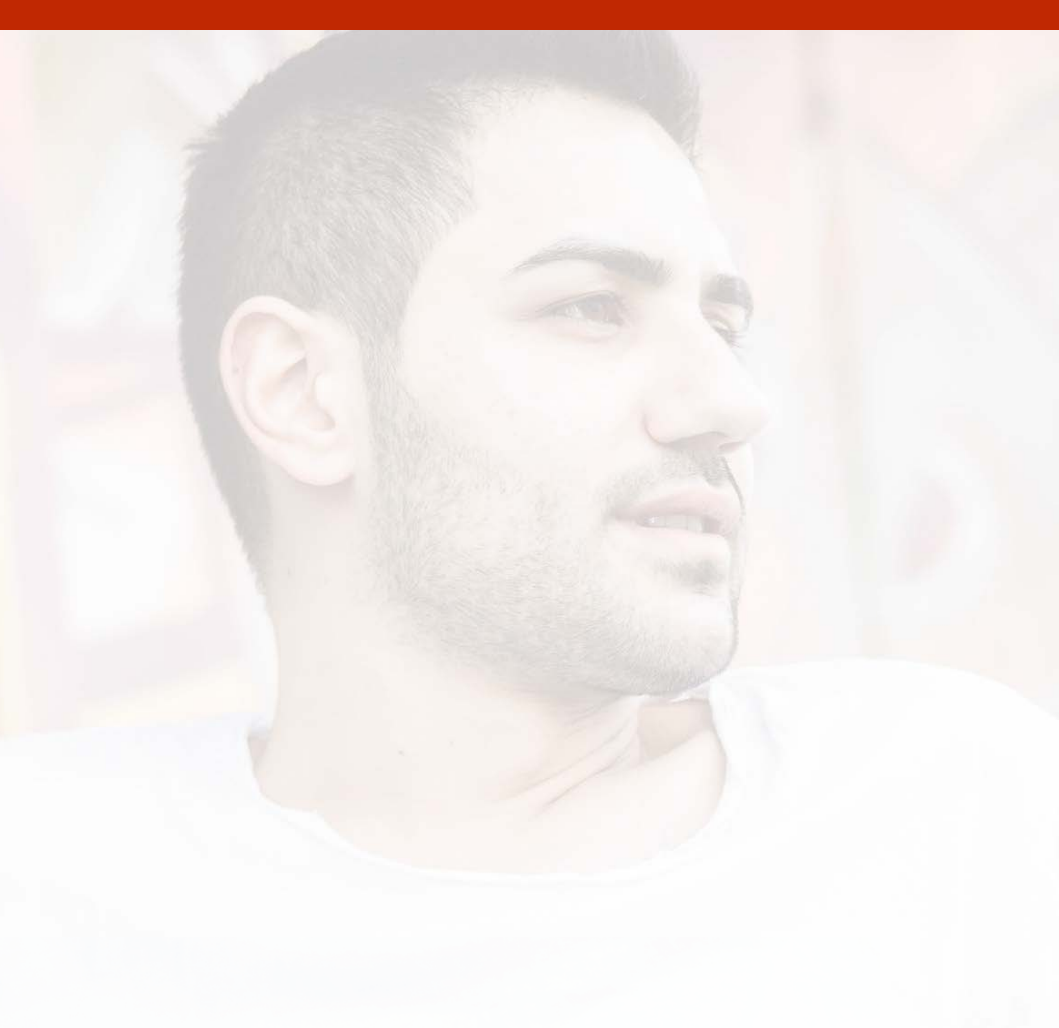
KONZEPTIONELLE ÜBERLEGUNGEN ZUR METHODE

Chancen

- Die Teilnehmenden erkennen, dass Klischees üblich und in der Regel neutral sind. Jeder Mensch ordnet andere in eigene Denk- und Beurteilungsraster ein und umgekehrt.
- Nicht jedes Klischee oder Vorurteil zieht Diskriminierung nach sich!
- Problematisch wird es erst, wenn Vorurteile und Klischee zu Ausgrenzung, Benachteiligung oder menschenverachtendem Verhalten führt. Denn jeder Mensch hat Anspruch auf eine menschwürdige, respektvolle Ansprache und Behandlung.

Risiken

- Verallgemeinerungen können sich verfestigen
- Teilnehmende, die zu einer diskriminierten Gruppe gehören, können möglicherweise nicht kompetent und sensibel begleitet werden.



Diversität



Impressum:

Bundesarbeitskreis ARBEIT UND LEBEN
Robertstr. 5a
42107 Wuppertal
fon: 0202-97404-0
fax: 0202-97404-20
bildung@arbeitundleben.de
www.arbeitundleben.de

Redaktion:

KJP-Fachgruppe:
Für gute Arbeit und Bildungsgerechtigkeit
Verantwortlich für den Inhalt:
Barbara Menke und Sonja Puchelski

Layout:

Doris Busch Grafikdesign, Düsseldorf

Fotovermerke:

© GabiPott / photocase.de



Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend



Arbeit und Leben
DGB / VHS



Diversität

3

Das darf doch nicht wahr sein!? Gleichberechtigung, Emanzipation von Frauen

- Strukturelle Benachteiligung von Frauen im Alltag thematisieren
- Pluralität verschiedener Lebensformen diskutieren

Teilnehmendenzahl:	8-20 Personen
Alter:	Ab ca. 20 Jahren
Zeitbedarf:	10-40 Minuten
Benötigtes Lernmaterial:	Kreppband, vorbereitete Aussagen Karten mit „+“ „,-“ und „+/-“ zur Kennzeichnung der Pole

DARSTELLUNG DER METHODEN UND ARBEITSFORMEN

Auf einer freien Fläche wird eine Linie mit Kreppband oder Kreide auf dem Boden. Die Linienlänge richtet sich nach der Anzahl der Teilnehmenden. Je größer die Gruppe, desto länger verläuft die Linie. Am oberen und unteren Ende der Linie wird jeweils eine Moderationskarte mit dem Symbol „+“ und „-“, markiert. Plus bedeutet korrekt oder trifft voll zu, minus bedeutet nicht korrekt bzw trifft nicht zu

Die Teilnehmenden verbinden ihre eigenen Einschätzungen mit den folgenden Aussagen und Informationen zur strukturellen Diskriminierung von Frauen im Alltag: Die Teamenden lesen die folgenden Aussagen vor und Teilnehmenden ordnen sich auf der präparierten Skala ein.

- Seit 1920 steht im Grundgesetz, dass Frauen und Männer gleichberechtigt sind (*falsch*)
- Die „Hausfrauenehe“ galt bis 1977 (*richtig*)
- Seit 1990 gibt es ein Gesetz zur Gleichbehandlung am Arbeitsplatz, gemäß des Grundsatzes: Gleicher Lohn für gleiche Arbeit (*falsch*)
- 1960 wurde eine Vergewaltigung innerhalb der Ehe als Straftat gesetzlich anerkannt (*falsch*)
- Mädchen sind im Schnitt schlechter schulisch gebildet als Jungs. Deshalb bekommen sie seltener einen Ausbildungsplatz, haben schlechtere Chancen auf eine Karriere und weniger Einkommen (*falsch*)
- Es gibt keine Frau als Vorstandsvorsitzende in einem DAX-dotierten Unternehmen (*falsch*)
- Männer und Frauen leisten gleich viel Hausarbeit pro Woche, nämlich durchschnittlich zehn Stunden (*falsch*)
- Frauen verdienen bei gleicher Qualifikation in vergleichbarer Position durchschnittlich weniger als Männer (*richtig*)

REFLEXION MIT DER GRUPPE

Auswertungsfragen:

- Welche Aussagen überraschen Euch? Warum?
- Was denkt ihr über Gleichberechtigung?
- Wie ist sie Eurer Meinung nach entstanden?
- Welche Ereignisse haben die Entwicklung zu mehr Gleichberechtigung begünstigt und weiter entwickelt? (Gesetzesänderungen, soziale Bewegungen)
- Was sind Ursachen für Ungleichheiten, die es heute noch gibt?
- Was kann man/frau dagegen tun?

Die richtigen Aussagen der Teilnehmenden zu den Ursachen von Ungleichbehandlungen werden am Flipchart festhalten, beispielsweise

- Vorurteile
- Macht und Privilegien von Männern sichern
- Förderung bestimmter Lebensformen (Ehe)
- traditionelle Rollenbilder

KONZEPTIONELLE ÜBERLEGUNGEN ZUR METHODE

Chancen

- Die Methode ist für den dritten oder vierten Seminartag geeignet, weil sich die Teilnehmenden untereinander besser kennen und die Teamenden einschätzen können, ob die Methode möglicherweise Teilnehmende blamiert oder ob die Methode gut mit der Gruppe funktioniert.

Risiken

- In einem Wochenseminar wird diese Methode am besten mit einer niedrighschweligen Übungen oder Methoden kombiniert, die einen stärkeren Bezug zur eigenen Lebens- und Arbeitswelt hat. Sonst sind die Teilnehmenden möglicherweise überfordert; mit Blick auf Aufmerksamkeits-, Konzentrations- und Wissenskapazitäten.

EMPFEHLUNG

Das Team ist gut über Diskriminierung in der Arbeitswelt informiert und kennt aktuelle Zahlen und Fakten.

Das Positionierungsspiel kann zu beliebigen Themen (z.B. Rechte von Arbeitsnehmenden, Arbeitsmarkt-Statistik etc.) durchgeführt werden. Die Auswertung erfolgt nach demselben Schema.



Diversität



Impressum:

Bundesarbeitskreis ARBEIT UND LEBEN
Robertstr. 5a
42107 Wuppertal
fon: 0202-97404-0
fax: 0202-97404-20
bildung@arbeitundleben.de
www.arbeitundleben.de

Redaktion:

KJP-Fachgruppe:
Für gute Arbeit und Bildungsgerechtigkeit
Verantwortlich für den Inhalt:
Barbara Menke und Sonja Puchelski

Layout:

Doris Busch Grafikdesign, Düsseldorf

Fotovermerke:

© Lightfox / photocase.de



Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend



Arbeit und Leben
DGB / VHS



Diversität

4

Bodyswitch: Aufwachen im anderen Geschlecht. Geschlechteridentitäten in der Arbeitswelt

- Zusammenhänge von Arbeitsverhältnissen und Geschlecht reflektieren
- Empathie für andere Perspektiven entwickeln
- Für die Wirkungsweise Geschlechteridentitäten sensibilisieren

Teilnehmendenzahl:	Für alle Gruppengrößen
Alter:	Ab 17 Jahren
Zeitbedarf:	120 Minuten
Benötigtes Lernmaterial:	Fragebögen, Stifte

DARSTELLUNG DER METHODEN UND ARBEITSFORMEN

Die Teilnehmenden teilen sich in drei Gruppen auf. Jede Gruppe ordnet sich einem der folgenden Begriffe zu und versucht sich mit dem Begriff einzufühlen:

Frau, Mann, Mensch

Im nächsten Schritt erhält jede Gruppe einen unterschiedlichen Fragebogen.

Die Gruppe Frau erhält die Frage: „Stelle Dir vor, du wachst morgens auf und bist ein Mann...“

Die Gruppe Mann: „Stelle Dir vor, du wachst morgens auf und bist eine Frau...“

Die Gruppe Mensch: „Stelle dir vor, du wachst morgens auf und hast kein Geschlecht...“

Weitere Fragen können sein:

- Was wäre dein erster Gedanke?
- Wie würde sich Dein Verhältnis zu deinen Freundinnen und Freunden ändern?
- Was würde es etwas für deine Liebesbeziehungen bedeuten?
- Wie würden deine Arbeitskollegen und -kolleginnen reagieren?
- Wie fühlt es sich an Deine übliche Arbeit zu tun?
- Welche Situationen wären einfacher, welche schwerer?
- Welche Tatsachen würden dich an Deiner Arbeit stören?
- Wie würdest du Ungerechtigkeiten am Arbeitsplatz thematisieren?
- Könntest du deine erarbeiteten Kompetenzen weiter wie bisher nutzen?
- Hätte der Geschlechterwechsel Einfluss auf deinen beruflichen Status?
- Was glaubst du, wie würdest du dich fühlen, wenn eine Woche um wäre?
- Wenn du es dir aussuchen könntest: wärest du in deiner Arbeit lieber eine Frau, lieber ein Mann oder würdest du dich lieber nicht entscheiden bzw. ohne Geschlecht auskommen?

Mindestens fünf Fragen werden beantwortet; die Teilnehmenden der jeweiligen Gruppen können sich untereinander verständigen, welche Fragen sie beantworten.

REFLEXION MIT DER GRUPPE

Die erste Auswertungsrunde erfolgt im gegenseitigen Partner-Interview in der Kleingruppe mit einer klaren Zeitvorgabe. Jede und jeder Teilnehmende hat 5 Minuten Zeit, ihre bzw. seine Antworten und Positionen im Partnergespräch darzustellen.

Wenn diese Phase abgeschlossen ist, verständigen sich die Teilnehmenden der Kleingruppe darauf, mindestens ein, maximal drei Portraits aus der Gruppe anonym im Plenum vorzustellen.

Variante: Die Diskussion wird ohne ausgewählte Portraits im Plenum eröffnet und die Teilnehmenden der Kleingruppe berichten direkt von ihren Erfahrungen. Auf diese Weise können ausgewählte Aspekte zum Thema im Plenum vertieft werden.

Die zentrale Erkenntnis der Teilnehmenden wird vermutlich sein, dass das Wesen der eigenen Person unabhängig vom eigenen Geschlecht ist; gleichzeitig hat die Zugehörigkeit zum jeweilige Geschlecht Auswirkungen auf die sexuelle Ausrichtung und Anziehung und mögliche Diskriminierungen zur Folge.

Die Teamenden können die Differenz des Begriffs Geschlecht nach sex, gender und desire vorstellen, der die Erfahrungen der Teilnehmenden aufgreift und zusätzlich Orientierung bietet.

KONZEPTIONELLE ÜBERLEGUNGEN ZUR METHODE

Chancen

- In der Regel hat diese Methode eine anregende und dynamische Wirkung bei Teilnehmenden aller Alters- und Milieugruppen.
- Die Teilnehmenden nehmen eine Perspektive ein, die sie bisher meist noch nicht reflektiert haben und können so persönliche, berufliche und gesellschaftliche Aspekte und Erkenntnisse zum Thema Geschlechteridentität in der Arbeitswelt gewinnen.

Risiken

- Die Wahrnehmung von stereotypen Vorstellungen von Männern und Frauen kann verstärkt werden, wenn dies nicht dargelegt und kritisch diskutiert wird.
- Es können eventuell negative biographische Vorerfahrungen aufgerufen werden, die eventuell schwierig für Teilnehmende und Lehrende zu bearbeiten sind.



Diversität



Impressum:

Bundesarbeitskreis ARBEIT UND LEBEN
Robertstr. 5a
42107 Wuppertal
fon: 0202-97404-0
fax: 0202-97404-20
bildung@arbeitundleben.de
www.arbeitundleben.de

Redaktion:

KJP-Fachgruppe:
Für gute Arbeit und Bildungsgerechtigkeit
Verantwortlich für den Inhalt:
Barbara Menke und Sonja Puchelski

Layout:

Doris Busch Grafikdesign, Düsseldorf

Fotovermerke:

© phoenixie / photocase.de



Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend



Arbeit und Leben
DGB / VHS



Diversität

5

Die Insel – Auswahlprozesse, (Vor-)Urteile und Vielfalt

- Vorgefertigte Muster und Vorstellungen bewerten und reflektieren
- Eigene Bewertungen bewusst machen
- Gesellschaftliche Mechanismen verstehen, wie Vorurteile und Zuschreibungen zustande kommen
- Sensibilisiert werden, wie man selber möglicherweise bewertet wird

Teilnehmendenzahl:	8-20 Personen
Alter:	Ab ca. 18 Jahren
Zeitbedarf:	50-90 Minuten
Benötigtes Lernmaterial:	Vorbereitete Liste(n), Schreibmaterial für alle Teilnehmenden, Flipchart zur Auswertung

DARSTELLUNG DER METHODEN UND ARBEITSFORMEN

Die Teamenden erläutern in der Einführung, dass auf der Insel eine grundlegende Infrastruktur in Form von Straßen und Häusern vorhanden ist, die nächsten 50 Jahre allerdings kein Kontakt zu anderen Menschen möglich sein wird.

Variante 1: Die Teilnehmenden wählen aus, wen sie auf eine einsame Insel mitnehmen würden. Zur Auswahl erhalten sie eine Liste, auf der Personen mit mindestens zwei Merkmalen genannt sind, z. B. der Beruf bzw. der Ausbildungshintergrund oder auch das Merkmal arbeitslos. Und ein weiteres Merkmal bzw. das Geschlecht werden genannt (siehe Liste im Anhang).

Zunächst können die Teilnehmenden sich selber überlegen, wen sie mitnehmen würden und warum. Dann tauschen sie sich in der Kleingruppe aus und erstellen gemeinsam eine Liste von acht erwählten Inselbewohnerinnen/Inselbewohnern, die sie als Kleingruppe „aussuchen“.

Variante 2: Die Teilnehmenden erhalten in der Einzelauswertung nur eine Information über den/die Bewerber/Bewerberin, z. B.: Polizist/in, Frau, Afrikaner/in, Ex-Junkie, Bankangestellte/r, Priester/in, Imam, Rabbi, Sportler/in, Doktor/in, Rom/ni, Tänzer/in, Anwält/in, Lehrer/in

In der Kleingruppe erhalten sie neue Informationen, die mit Klischees der Personen brechen, z. B. ist der/die Afrikaner/in ein/e weiß/e Bankangestellte/r (Liste im Anhang). Erneute Auswahl und Diskussion.

Kreativ-Teil

Im Anschluss an die Auswertung entwickeln die Teilnehmenden ein Bild oder beispielsweise eine Collage etc. ihres idealen, vielfältigen Ortes, der sie und ihre erwünschte Lebensrealität abbildet.

REFLEXION MIT DER GRUPPE

Variante 1: Es wird in der Großgruppe ausgewertet, welche Personen von der Liste es unter Berücksichtigung aller Stimmen auf die Insel schaffen würden. Es folgt eine Diskussion bzw. Reflexion darüber, warum bestimmte Personen ausgewählt wurden und wie dies in Bezug zu realen gesellschaftlichen Macht-Mechanismen steht.

Variante 2: Im Plenum werden folgende Fragen gestellt: Was für eine Welt/Gesellschaft wäre aus der ersten Auswahl entstanden? Was für eine aus der zweiten? Wie wurden die Entscheidungen getroffen (Begründungen)?

Erkenntnisse beider Varianten:

- Zuschreibungen/Vorurteile (positiv und negativ) stimmen häufig nicht mit der Realität/ dem Individuum überein, haben aber Konsequenzen für die betroffenen Menschen
- Dies passiert auch im Alltag und führt für manche Menschen zu großen Problemen, z. B. bei der Job- oder Wohnungssuche

Weitere Fragen: Wie hätte die Aufgabe anders gelöst werden können (z.B. Losentscheid)? Wodurch wird in unserer Gesellschaft „Wertigkeit“ und Anerkennung der Menschen bestimmt? Sollte es anders sein? Falls ja, wie kann eine andere, potentiell vielfältigere Gesellschaft aussehen? Daran kann der Kreativ-Teil aus der Darstellung anknüpfen.

KONZEPTIONELLE ÜBERLEGUNGEN ZUR METHODE

Chancen

- **Variante 1:** Es kann direkt ein Bezug zu den Lebensrealitäten der Jugendlichen in der Liste hergestellt werden (z.B. Ausbildungsrichtung etc.)
- **Variante 2:** Es wird anschaulich gezeigt, wie schnell wir anhand weniger Informationen urteilen

Risiken

- Widerstand dagegen, auswählen zu müssen
- Auswahl, die Vorurteile festigt und keine Reflexion darüber
- erneute Verletzungen, falls Teilnehmende sich mit Merkmalen identifizieren

LISTE VARIANTE I

- Eine afghanische Bäckerin
- Eine schwangere Lehrerin
- Ein weißer, deutscher arbeitsloser Ingenieur
- Ein afrodeutscher Musiker
- Ein Soldat aus dem Irak-Krieg
- Ein Banker aus Luxemburg
- Eine ältere Putzkraft aus Russland
- Ein junger Atomwissenschaftler
- Ein junger Maurer
- Ein Koch jüdischen Glaubens
- Ein pensionierter Professor für Architektur
- Ein Koranlehrer mit Ausbildung zum Schneider
- Ein blinder Punker, der Kunst macht
- Eine Frau, die aus Syrien geflüchtet ist und jetzt in einem Verein anderen Migrantinnen und Migranten hilft
- Ein muslimischer Comic-Zeichner
- Ein Pegida-Befürworter mit Medizinstudium
- Ein buddhistischer Schuster

LISTE VARIANTE 2

- Polizist/in an Alzheimer erkrankt
- Frau ist homosexuell und 70 Jahre alt
- Afrikaner/in – weiße/r Banker/in aus Kapstadt
- Ex-Junkie, IT-Spezialist/in, Sozialpädagoge/in
- Bankangestellte/r – drogenabhängig
- Priester/Imam/Rabbi – gehört einer fundamentalistischen Sekte an
- Sportler/in – Rollstuhlbasketballer/in
- Doktor/in – Doktor/in der Philosophie
- Rom/ni – Architekt/in
- Tänzer/in – Krankenpfleger/in
- Anwalt/in – gewalttätig, Mitglied einer faschistischen Gruppierung
- Lehrer/in – Sexualstraftäter/in



Diversität



Impressum:

Bundesarbeitskreis ARBEIT UND LEBEN
Robertstr. 5a
42107 Wuppertal
fon: 0202-97404-0
fax: 0202-97404-20
bildung@arbeitundleben.de
www.arbeitundleben.de

Redaktion:

KJP-Fachgruppe:
Für gute Arbeit und Bildungsgerechtigkeit
Verantwortlich für den Inhalt:
Barbara Menke und Sonja Puchelski

Layout:

Doris Busch Grafikdesign, Düsseldorf

Fotovermerke:

© birdys / photocase.de



Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend



Arbeit und Leben
DGB / VHS