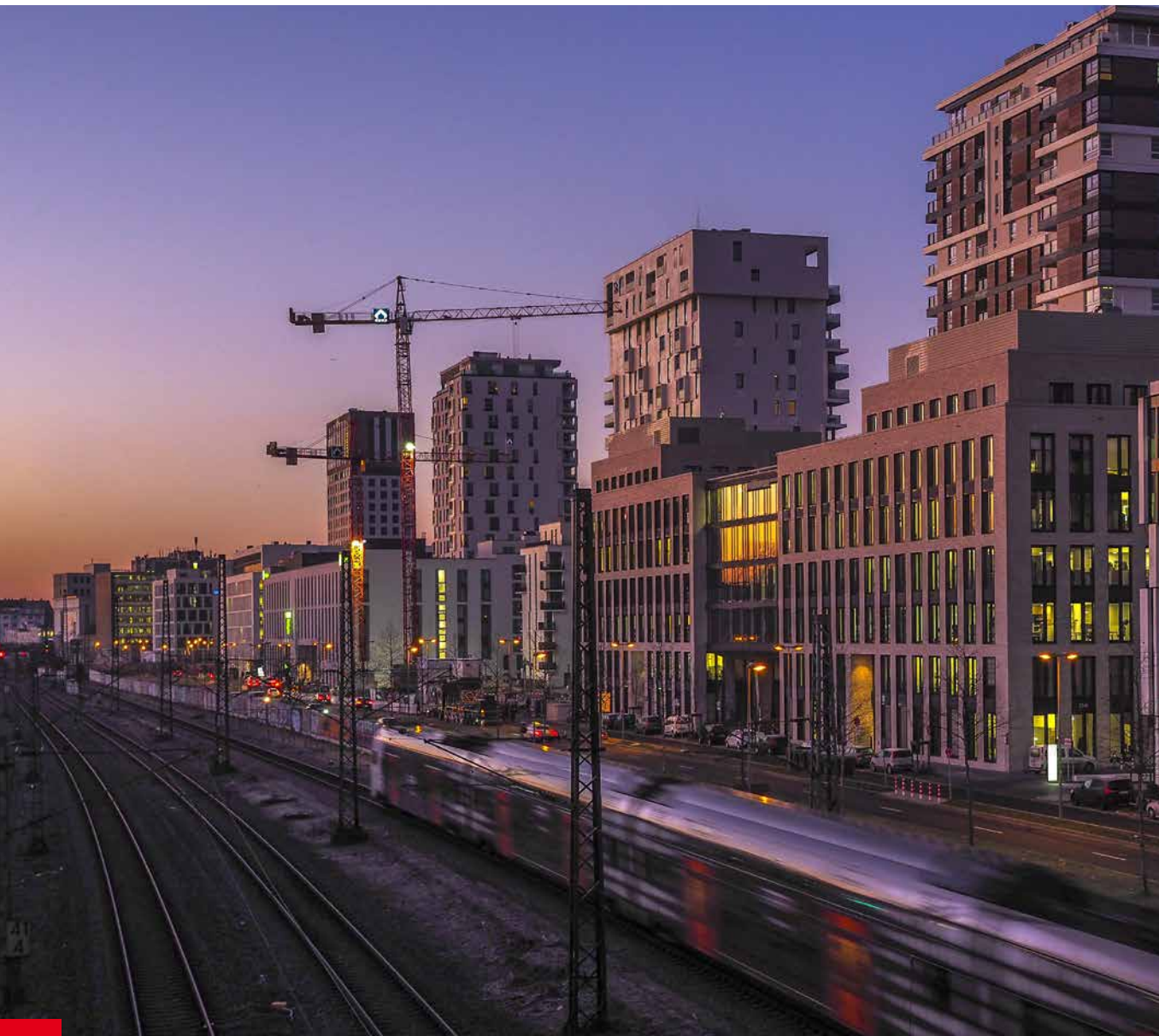




REFERENT\_INNENHANDREICHUNG

# Anerkennung: Service – Transport – Logistik



95.2

SCHRIFTENREIHE  
MIGRATION UND ARBEITSWELT

GEFÖRDERT VOM





## INHALT

<b>Vorwort</b>	<b>5</b>
<b>1. Übersicht der Austauschveranstaltungen für Anerkennungskultur in den Branchen Service – Transport – Logistik</b>	<b>7</b>
1.1 Info Evening for Migrant Riders	7
1.2 Anerkennungskultur in Service – Transport – Logistik	8
1.3 Anerkennung in Zeiten der Krise der Bildungsarbeit?	9
1.4 Weiterbilden für Hilfsarbeitskräfte. Bildungsdesigns & Ansprache	10
<b>2. Gewerkschaftliche und betriebliche Handlungsräume in Service – Transport – Logistik</b>	<b>11</b>
2.1 Branchen oder Branchenfunktionen?	11
2.1.1 Referent_innenmaterial	12
2.1.2 Teilnehmendenmaterial	14
2.2 Beschäftigte zwischen „Dienstleistungsklasse“ und „neuer Arbeiter_innenklasse“	15
2.2.1 Referent_innenmaterial	17
2.2.2 Teilnehmendenmaterial	18
2.3 Lücken der Anerkennung in den Branchen Service – Transport – Logistik	20
2.3.1 Referent_innenmaterial	21
2.3.2 Teilnehmendenmaterial	24
<b>3. Herausforderungen für Aktive in der gewerkschaftlichen und betrieblichen Bildungsarbeit</b>	<b>26</b>
3.1 Selbstverständnis und Selbstverständigung gewerkschaftlicher Bildung	26
3.1.1 Referent_innenmaterial	28
3.1.2 Teilnehmendenmaterial	30
3.2 Form(at) follows function – Abschied vom Seminarraum?	35
3.2.1 Referent_innenmaterial	36
3.2.2 Teilnehmendenmaterial	37
3.3 Sprechen, ansprechen, miteinander reden	39
3.3.1 Referent_innenmaterial	40
3.3.2 Teilnehmendenmaterial	42
<b>4. Anerkennungskultur in Service – Transport – Logistik herstellen</b>	<b>43</b>
4.1 Mobilisierung und Mobilität der Kolleginnen und Kollegen	43
4.1.1 Referent_innenmaterial	44
4.1.2 Teilnehmendenmaterial	46
4.2 Betriebsort und Sozialraum in Lager, Stadt und Web	47
4.2.1 Referent_innenmaterial	48
4.2.2 Teilnehmendenmaterial	49
4.3 Knotenpunkte und Maschen in der Netzwerkarbeit und Verweisberatung	51
4.3.1 Referent_innenmaterial	53
4.3.2 Teilnehmendenmaterial	55
<b>5. Literatur</b>	<b>56</b>
<b>Notizen</b>	<b>60</b>
<b>Impressum</b>	<b>62</b>





## VORWORT

Mit dieser Handreichung für Aktive in der Bildungsarbeit ergänzen wir die grundlegende Methodensammlung im Themenfeld Anerkennung, die über die Jahre im Projekt ANERKANNT des DGB Bildungswerk BUND entstanden ist.<sup>1</sup> Diese Broschüre richtet sich an Aktive in den Themenfeldern Migration und Anerkennung, ob im Migrationsausschuss vor Ort, im Kreis der betrieblichen Vertrauensleute oder in der ehrenamtlichen und hauptamtlichen Bildungs- und Beratungsarbeit der Gewerkschaften und ihrer Träger\_innen.

Seit 2014 sind wir aktiv, um die betriebliche Anerkennungskultur in der Arbeitswelt stärker zu machen. Der wichtigste Zugang hier ist für uns die reale Anerkennung ausländischer Qualifikationen: Dazu gehören die formale Anerkennung des Berufsabschluss durch die zuständige Stelle, die Akzeptanz und die Anerkennung der Qualifikationen und Kompetenzen im Betrieb genauso wie die Ebene des Tarifvertrags und Arbeitsvertrags. Wir arbeiten mit betrieblichen Interessensvertretungen – vom Klinikum bis zum Supermarkt, von der Großindustrie bis zum Lieferservice – an einer Kultur und an festgeschriebenen Rechten für diese Dimensionen der Anerkennung. Eine Betriebsvereinbarung zu Gleichwertigkeitsbescheinigungen oder eine Tarifklausel zur Bildungsfreistellung für die Validierung und Anerkennung von Kompetenzen macht jedoch nicht beim ausländischen formalen Abschluss. Halt: Die meisten Länder haben kein duales System, viele berufliche Kompetenzen werden informell vermittelt. In vielen Ländern sind auch Arbeitszeugnisse etwas anderes, als es deutsche Personalabteilungen kennen. So ist die Anerkennung auch non-formal und informell erworbener Kenntnisse ein wichtiger Bereich unserer Arbeit.<sup>2</sup> Dieser Bereich ist auch eine Brücke der gewerkschaftlichen Arbeit vom Themenfeld Migration hin zur Gesamtheit der Beschäftigten: Wir lernen nicht nur von den betrieblichen migrantischen Kämpfen und der politischen Selbstermächtigung im Betrieb, in der Kommune und in der Gesellschaft. Wir lernen hier im weiten Feld von ausländischen Qualifikationen, non-formalen Kompetenzen und den rechtlichen, politischen und unternehmenskulturellen Voraussetzungen von Anerkennungskultur viel für die Fundamente von Solidarität selbst: In einer zunehmend diversen Berufsbildungslandschaft mit sich auflösenden Berufsbildern ist die Anerkennungskultur eine mögliche Säule für Zusammenhalt und Kooperation über die Grenzen von Bildungsstatus und Branche hinweg.

Seit 2018 haben wir verstärkt Augenmerk auf die Wirtschaftsbereiche mit verschwimmenden Grenzen gerichtet, die von migrantischer Arbeit und von Quereinstiegen – unabhängig von der Herkunft – geprägt sind: Service, Transport und Logistik. Hier haben wir in der Arbeit mit Interessenvertretungen und in Austauschveranstaltungen erste Erfahrungen gesammelt, die wir in Form von kurzen Überblicken, vor allem aber in Form von Ideen und (anpassbaren) Bildungsmodulen für die Weiterbildung von Aktiven in der Beratungs- und Bildungsarbeit vorstellen möchten.

Bochum im November 2020

1 DGB Bildungswerk BUND, Ausbildung zur betrieblichen Fachkraft Anerkennung.

2 DGB Bildungswerk BUND, Handreichung Anerkennung. Non-formal & informell erworbene Kompetenzen.





# 1.

## ÜBERSICHT DER AUSTAUSCH- VERANSTALTUNGEN FÜR ANERKENNUNGSKULTUR IN DEN BRANCHEN SERVICE – TRANSPORT – LOGISTIK

1.1

Info Evening for Migrant Riders



■ **21. März 2019, Abendveranstaltung im Besenbinderhof – Gewerkschafts-  
haus Hamburg, Moderation Anne Widder, Gewerkschaft NGG**

Seit der Gründung der Initiative „Liefere am Limit“ unterstützt das Projekt ANERKANNT die Rider, die Lieferfahrerinnen und -fahrer – vor allem Einwanderer\_innen, Studierende und einige Geflüchtete – in der Beratung über die Anerkennung ihrer Berufsabschlüsse und ihrer Arbeitserfahrung. Im März 2019 führten wir eine Austauschveranstaltung gemeinsam mit der Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten – Region Hamburg-Elmshorn durch. Auf der fachlichen Ebene wurde die Veranstaltung durch die Zentrale Anlaufstelle Anerkennung bei der Diakonie Hamburg unterstützt, aufseiten der betrieblichen Interessenvertretung waren Aktive des Projekts „Liefere am Limit“, inzwischen aufgewertet zum Schwerpunktprojekt der NGG, und der Betriebsrat Nord des Lieferdienstes Foodora Mitorganisatoren.

Die Veranstaltungsstruktur sollte den Charakter einer Austauschveranstaltung mit Akteur\_innen auf Augenhöhe haben. Ziel war zwar auch, dass die Recherchearbeit des Projekts ANERKANNT über die Arbeit mit der Zielgruppe, hier Rider, unterfüttert wird. Vor allem aber stand im Vordergrund, das Konzept Verweisberatung in einer angemessenen Form für die hochmobile, stark fluktuierende und völlig heterogene Zielgruppe anwendbar zu machen. Die offene Runde konnte abwechseln zwischen strukturierenden Informationen und spezifischen Fallfragen. Auf diese Weise fanden wir im Dialog zwischen Information, etwa zum Beratungsangebot und zum typischen Ablauf eines Anerkennungsverfahrens, und Nachfrage, etwa zum spezifischen Fall eines Lebenslaufs und seiner Chancen auf dem Arbeitsmarkt, gemeinsame Ansatzpunkte.

Spannend war hier vor allem der Blickwechsel weg von der „betreuenden“ Beratung, die in manchen Fällen bis zur Hilfe beim Ausfüllen von Formularen gehen kann, hin zum Stichwort geben: Die mithilfe von Apps und Smartphones arbeitenden Riders haben hohe digitale Recherchefähigkeit und kommunizieren unter sich überdurchschnittlich intensiv. Sie brauchen jedoch beispielsweise deutsche rechtliche Begrifflichkeiten, um gezielt in den Datenbanken und auf den Portalen fündig zu werden, Formulare und die nächste Beratungshotline zu finden.

# 1.2

1.2



## Anerkennungskultur in Service – Transport – Logistik

### ■ 7. November 2019, Nachmittagsveranstaltung im Gewerkschaftshaus Köln, Moderation Laura Meschede, Journalistin

Der komplexe Prozess der Arbeitsmarktreformen in der Agenda 2010, die Erweiterung des EU-Arbeitsmarkts und der technologische Wandel sind nur drei der sichtbaren Pfeiler: Mit Verspätung haben die Akteur\_innen der Arbeitswelt auf die Entstehung eines neuen Segments reagiert. Von der Lagerhalle über das Callcenter bis zum Paketdienst werden in oft gewerkschaftlich nicht organisierten, oft neu (aus-)gegründeten Betrieben Menschen jenseits der klassischen Berufsbilder beschäftigt. Diese Quereinsteigerbranchen, in denen der Staplerschein oder die Telefonstimme wichtiger als ein Facharbeiterbrief genommen wird, sind eine Herausforderung.

Das Team ANERKANNT hat hier einen Austausch organisiert: Geleitet von [Laura Meschede](#) konnten wir Beschäftigte mit Arbeitserfahrung von Amazon, Zalando, Foodora/Takeaway und Callcentern ins Gespräch unter anderem mit einem Experten der ver.di für den Fachbereich Post-Spedition-Logistik bringen. Ohne den Austausch beherrschen zu wollen, wurde ein Dreieck der Themenfelder gesteckt: Erstens Plattformökonomie aus Sicht der Beschäftigten, zweitens individuelle Chancen auf Aufstieg und Ausstieg durch Anerkennung von ausländischen oder non-formalen Qualifikationen und drittens kollektive Chancen durch den Aufbau von Gewerkschaftsarbeit und Betriebsräten. Die Austauschveranstaltung gewann ihre besondere Qualität dadurch, dass den Beschäftigten – hier Erfahrungsexpert\_innen – Zeit und Raum gegeben wurde. Im Dialog konnten die Kolleginnen und Kollegen ihre Geschichten und ihre Erfahrungen verallgemeinern. Die „Werkzeuge“ der Gewerkschafts- und Bildungsarbeit konnten so aus Aktiven- und Teilnehmersicht offen beurteilt und kommentiert werden.

Bemerkenswert an diesem Austausch war, wie eng individuelle Fragen mit einer Politisierung zusammenfallen, wenn und falls Gewerkschaft ehrenamtlich im Betrieb zumindest sichtbar ist: Arbeitshetze, unzureichender Gesundheitsschutz und mangelnder Respekt aus dem Dispatch- oder Lagerbüro sind als Erfahrung eng verflochten mit dem Bedürfnis nach Anerkennung als Person und als Fachkraft. Wird die soziale Hürde – hier die Vereinzelung als Picker im Lager oder als Rider auf der Straße, dort der Arbeitsdruck am Telefon – überwunden, ist Anerkennungskultur ein Verbindungspunkt über Beschäftigtengruppen hinweg. Große Bedeutung hatte auch die Einsicht, dass die Fluktuation zwischen den Betrieben aus Gewerkschaftssicht nicht nur negativ ist und Organisationsprozesse abbricht: Erfahrungen und Erlebnisse vom letzten Job werden zum nächsten mitgenommen. Informelle politische Kompetenzen – Ansprache, Kommunikationsverhalten, Kontaktaufbau zu Gewerkschaften und Beratungseinrichtungen – können so innerhalb der Quereinsteigerbranchen wandern.







# 1.3

1.3



## Anerkennung in Zeiten der Krise der Bildungsarbeit?

### ■ 12. November 2019, Abendveranstaltung im Volkshaus – Gewerkschafts-haus Leipzig, Moderation Victoria Hiepe, Studentin an der Universität Potsdam

Das DGB Bildungswerk BUND ist Teil einer breiten Bewegung für Bildungsfreistellung und Bildungsurlaub: Die von der Politik vorgegebene Linie Richtung Weiterbildung und Lebenslanges Lernen gehört aus gewerkschaftlicher Perspektive von politischer Bildung und Freiräumen der Reflektion – Was wollen wir eigentlich? – begleitet. Wir erkennen aber auch, dass die Teilnehmenden an Bildungsarbeit oft nicht die Klasse widerspiegeln: Kleine Branchen, Migrant\_innen, prekäre von Leistungsdruck geprägte Branchen von Gebäudereinigung bis Wirtschaftsrecht und viele mehr sind auf Seminaren unterdurchschnittlich repräsentiert.

Können die Menschen nicht auf unsere Seminare kommen, oder sind unsere Seminare das falsche Angebot? In dieser Überspitzung hat das Projekt ANERKANNT gemeinsam mit der DGB-Region Leipzig/ Nordsachsen zum Austausch geladen, gezielt in Sachsen als vorletztes Bundesland ohne Bildungsurlaub. Aus der Bildungs- und Beratungsarbeit konnten wir Expert\_innen des IQ Netzwerk Sachsen und von „Arbeit und Leben“ gewinnen. Den Widerpart spielte ein ehemaliger Betriebsrat aus der Wiener Flüchtlingshilfe, der aktuell zu Gesellschaft und Bildung in der ostdeutschen Transformationsgesellschaft forscht. In dieser gezielt eher sportlichen und konfrontativen Arena konnten Stärken und Schwächen der individuellen Nutzwert- und gesellschaftlichen Aufklärungsperspektive herausgearbeitet werden.

Ein Argument für Methodenvielfalt aus dieser Veranstaltung mag sein, dass unerwartet viele Wortmeldungen von älteren Männern kamen: In den Rückmeldungen wurde bemerkt, wie die „Abwechslung zum Stuhlkreis“ von einem Teil der Teilnehmenden als befreiend wahrgenommen wurde. Teilhabe schien auch ohne geübten Umgang mit „pädagogischem“ und „akademischem“ Vokabular leichter. Eine Schwierigkeit war jedoch, dass auch rollenorientierte Argumentationen entstanden – bis hin zur Situation, dass „Geflüchtete“ und „Obdachlose“ als alternative Ansprüche auf politische und moralische Aufmerksamkeit nebeneinanderstanden. Diese falsche Gegenüberstellung konnte in der Moderation hin zu einer handlungsorientierten Anerkennungskultur überwunden werden. Das zeigt jedoch die Grenzen agonaler, konfrontativer Methoden auf. Thematisch wichtig war die enge Verknüpfung von Format und Inhalt der diskutierten Formen von Bildungsarbeit, insbesondere an der Grenze zur Beratungsarbeit: Sowohl in strukturschwachen Regionen als auch im Themenfeld Migration und prekäre Arbeit scheint es Nachfrage nach „aufsuchender Bildungsarbeit“ vor Ort, zu Schichtwechsel und jenseits von Seminarraum und Freistellung zu geben.



# 1.4

1.4

Weiterbilden für Hilfsarbeitskräfte. Bildungsdesigns & Ansprache

## ■ 18. November 2019, Nachmittagsveranstaltung im Gewerkschaftshaus München, Moderation: Dr. Manuel Rühle, DGB Bildungswerk Bayern

Die Anerkennungsgesetze, „Care Revolution“ in der Anerkennung von nicht- und unterbezahlter Arbeit und Erfahrung und „Transformation“ zur Industrie 4.0 mit laufend neuen Kenntnissen und Kompetenzen zeigen in dieselbe Richtung. Hier hat das Projekt ANERKANNT in Kooperation mit dem DGB Bildungswerk Bayern e.V. zum Austausch eingeladen: Wie gestalten wir Bildungsarbeit mit Kolleginnen und Kollegen, denen der Status Facharbeiter\_in vorenthalten wird?

Wir konnten Expert\_innen aus MENTO, dem gewerkschaftlichen Netzwerk für Grundbildung, und dem Projekt zu Weiterbildungslotsen der bayerischen Sozialpartner\_innen gewinnen. Auch Aktive aus der ehrenamtlichen Bildungsarbeit, unter anderem der Betriebsrätebildung der ver.di, waren bereit, sich einzubringen. Ein Start-Up-Gründer einer Agentur für die Integration von Geflüchteten in den Arbeitsmarkt brachte seine Erfahrung aus Personalentwicklung und -vermittlung mit. Die Veranstaltung begann jedoch mit einem Überblick zu „Lebenslangem Lernen“ als kapitalistische Strategie: Die These aus der Kritischen Bildungsforschung lautet, dass die Orientierung auf Selbstoptimierung die Arbeitenden und Arbeitssuchenden diszipliniert und aus ökonomischen Verhältnissen individuelle Probleme macht. Der bessere Job, die bessere Bezahlung und Arbeitsplatzsicherheit sind jeweils hinter der nächsten Fortbildung und Anpassung an die Interessen des Systems. In der Diskussion und im Beitrag des Teams ANERKANNT wurden dagegen Handlungsorientierung und die pragmatischen Erfahrungen von (lebenslangem) Lernen auch als Ermächtigung und Befähigung zum gemeinsamen beruflichen und gewerkschaftlich-politischen Weiterkommen hervorgehoben.

Zentral in der Debatte war Teilnehmendenorientierung in Format und Veranstaltungswerbung: Das unmittelbare Interesse der hier diskutierten Zielgruppe ist der Zeit-Nutzwert. Bildungsangebote sollen eine konkrete Leistung erbringen. Das Format soll den Horizont und die Person der Teilnehmenden respektieren und sich nach Möglichkeit an der Erfahrungswelt der Teilnehmenden orientieren statt eine spezifische (Seminar-)Kultur oder (Kommunikations-)Haltung voraussetzen. Das heißt auch, dass Bildungsorte und Methoden neu überdacht werden müssen. Diese sollen näher an Stadtquartier, Lebens- und Arbeitswelt der Zielgruppe rücken. Neben digitalen Erklär- und Übersetzungstools sowie Mikro-Angeboten in der Pause und nach Schichtende wurde diskutiert, ob Projektangebote Teilnahme als Arbeitszeit finanziell vergüten können, um etwa Geflüchteten in Leih- und Werkvertragsarbeit Zugang zu ermöglichen.





# 2.

## GEWERKSCHAFTLICHE UND BETRIEBLICHE HANDLUNGS-RÄUME IN SERVICE – TRANSPORT – LOGISTIK

### 2.1

#### Branchen oder Branchenfunktionen?

**Ziel** Die Teilnehmer\_innen kennen wichtige beispielhafte Wirtschaftsfunktionen und Unternehmen aus dem Bereich „Service – Transport – Logistik“. Sie können die Zuordnung dieser Funktionen einerseits zu eigenständigen Branchen und andererseits die Zuordnung zur Wertschöpfung der Quell-Branchen und -Industrien nachvollziehen.

**Ablauf** Die Teamer\_innen führen kurz in die Thematik ein und verteilen die Teilnehmenden auf Recherchegruppen. Die Gruppen (3–4 Teilnehmende) diskutieren im ersten Schritt jeweils eine Karte mit einer Ware oder Dienstleistung. Sie ordnen der Karte drei berufliche Tätigkeiten zu. Diese Tätigkeiten sollen jeweils aus den Kategorien „Service“, „Transport“ und „Logistik“ stammen. Die drei Tätigkeiten werden auf gelben (Service), roten (Transport) und blauen (Logistik) Moderationskarten festgehalten. Im zweiten Schritt wechseln die Gruppen die Karte. Die Gruppen ordnen nun den gelben, roten und blauen Moderationskarten jeweils ein eigenständiges Service-, Transport oder Logistik-Unternehmen oder ein Unternehmen, welches die jeweilige Tätigkeit intern bereitstellt, zu. Die Ergebnisse werden auf farblich entsprechenden Moderationskarten festgehalten. Die Teilnehmenden versammeln sich in der dritten und letzten Runde und diskutieren die Zuordnung beziehungsweise Mehrfachzuordnung von beruflichen Tätigkeiten zu den waren- und dienstleistungsspezifischen Branchen und den Sektoren Service, Transport und Logistik.

**Rahmenbedingungen**

**Dauer** 60 Minuten:

- 10 Minuten Einführung
- 15 Minuten Schritt 1 – Tätigkeiten zuordnen
- 15 Minuten Schritt 2 – Unternehmen zuordnen
- 20 Minuten Diskussion

**Raum** Ausreichend großer Seminarraum

**Material** „Waren und Dienstleistungen“, Stifte, gelbe, rote und blaue Moderationskarten, optional ein Laptop oder Smartphone pro Gruppe

**Arbeitsmaterialien**

**Referent\_innenmaterial:** siehe 2.1.1

**Teilnehmendenmaterial:** siehe 2.1.2



## 2.1.1



# REFERENT\_INNENMATERIAL

---

## BRANCHEN ODER BRANCHENFUNKTIONEN?

---

Um auf einen Begriff der Tätigkeiten in den Bereichen Service, Transport und Logistik zu kommen, ohne abstrakt von „Allokationsarbeit“ reden zu müssen, wird hier Arbeit als Funktion in einem größeren System gefasst. Damit werden die Grafiken und Diagramme aus den Management-Handbüchern nach links gewendet. Andererseits wird so das veraltete Bild von produktionsunterstützenden Hilfstätigkeiten überwunden: Während vielleicht vor 150 Jahren der Bierfahrer eine vergleichsweise untergeordnete Rolle für die Brauerei gespielt hatte, können heute Product Placement, Vertrieb, Lagerlogistik, Lastwagenflotte und Gastronomieberatung riesige Bestandteile der Tätigkeiten eines Brauereikonzerns ausmachen.

Die Entwicklung der Netzwerkwirtschaft<sup>3</sup> verursacht mehr als ein Echo in den Gewerkschaften und im DGB: Im vereinfachten Bild eines horizontal und vertikal integrierten Konzerns tragen die Beschäftigten in jeder Funktion denselben Dienstaussweis. Vielleicht war Siemens in seinen Hochzeiten diesem Idealtypus nahe: Geschäftsentwicklung, Forschung, Entwicklung, Produktion, Marketing, Vertrieb, Lieferung, Kundenberatung, Kundendienst für Geschäftskunden wie Privatkunden kam – von außen betrachtet – aus einem Guss und aus einem Konzern. Das heißt auch: Aus einem Tarifsystem, verhandelt mit der einen zuständigen Gewerkschaft. Im gegenüberliegenden Bild der horizontal und vertikal segmentierten Unternehmen bilden sich Branchen und teileigenständige Branchensegmente. Vielleicht war der Bau ein klassisches Beispiel für diese Segmentierung: Bauherr, kreditgebende Bank, Anwaltskanzlei für Baurecht, Architekt, Statiker, Bauleitung, Baustoffindustrie, Handel, Spedition, Zimmerleute, Maurer, Elektrohandwerk, Stuckateur, Maler, Reinigung, Schreiner, Innenausstatter und Makler sind eigenständige Gewerke und Gewerbe. Sie sind idealtypisch eigenständige Firmen, die eine beschreibbare, verbuchbare Leistung erbringen. Die Betriebe sind jeweils einem Organisationskatalog einer Gewerkschaft zuordbar und verlangen tariflich erfassbare Arbeitstätigkeiten von ihren Beschäftigten.

Diese Übung soll daher zur Diskussion anregen und das Denken in funktionalen Verhältnissen verstetigen. Die Teilnehmenden können so an einer Ware – beispielsweise Papier – oder einer Dienstleistung – beispielsweise Mietwagen – Tätigkeiten der Bereitstellung und Begleitung jenseits von Rechtsform des Betriebs und Verhältnissen in einem Betrieb oder zwischen Betrieben diskutieren: Die Ware Papier benötigt die Lieferung von Holz oder Recyclingrohstoffen an die Mühle und die Lieferung des Papiers zum Handel (Transport). Sie erfordert wirtschaftliche Vorratshaltung, Planung und Verteilung von Rohstoffen, Zwischenprodukten, Abfall und Endprodukt (Logistik). Papier erfordert, um Ware zu sein, auch die Handelsvertretung, die Geschäftskundenberatung und die Bearbeitung von Fehllieferungen oder Qualitätsmängeln (Service). Die Dienstleistung Mietwagen erfordert einen Fahrdienst zwischen Abgabe-, Annahme- und Wartungsstationen (Transport). Sie erfordert Parkraumbewirtschaftung.

<sup>3</sup> Der Begriff wird hier beschreibend und pragmatisch verwendet. Eine Diskussion oder gar Kritik der Gegenüberstellung von „Industriekapitalismus“ und „Informationskapitalismus“ kann an diese Übung anschließen, führt aber über den Umfang dieser Handreichung hinaus. Castells, „Towards a Sociology of the Network Society“; Helfen und Wirth, Management von Arbeit in pluralen Netzwerkorganisationen; Jung und Lake, „Markets, Hierarchies, and Networks“.



tung, Buchungssysteme und die Koordination von Reinigung und Reparatur (Logistik). Zum Mietwagen gehört auch der Telefondienst, Pannenhilfe, Kundenberatung und die Weiterverarbeitung von Strafzetteln (Service).

Die Tätigkeiten, die im ersten Schritt gesucht werden, sollen in den Bereichen Produktion, Handel und Konsum notwendige und der Wertschöpfung dienende Arbeitsschritte sein:<sup>4</sup> Kaffee machen für wartende Kund\_innen ist in einer Reparaturwerkstatt beispielsweise wichtig und richtig. Das ist jenseits des Luxussegments jedoch nicht notwendiger Bestandteil des Wirtschaftens des Betriebs. Das Sammeln und Zuordnen der Karten im ersten und zweiten Schritt kann an einer Stellwand, auf dem Boden im Seminarraum oder auf einem ausreichend großen Tisch geschehen. Optional können Unternehmen und Tätigkeiten online per Smartphone oder Laptop gesucht werden, es geht hier jedoch um einen ersten Schritt der Begriffsbildung: Eine Suche nach exakten Bezeichnungen von Unternehmensfunktionen und betrieblichen Rollen soll keinen erweiterten Recherchezeitraum beanspruchen.

**Findet das Modul digital statt**, bieten sich für das Sortieren und Zuordnen der Begriffe Online-Stellwände wie beispielsweise [padlet.com](https://www.padlet.com) mit der Vorlage „Leinwand“ oder [riseboard.com](https://www.riseboard.com) an. Eine open source Alternative ist [wakelet.com](https://www.wakelet.com)

4 Hier „notwendig“ im weiteren Sinn als Schlüsselaktivität des Geschäftsmodells: Die Tätigkeiten im Betrieb, die Wertangebote schaffen oder zumindest indirekt für Einnahmen sorgen. Kersten, „Geschäftsmodelle in der Industrie 4.0“, 1292.

2.1.2

# TEILNEHMENDENMATERIAL

## WAREN UND DIENSTLEISTUNGEN

Als ausgedruckte Fotos oder als beschriftete Moderationskarten können die folgenden Waren und Dienstleistungen für die Gruppenarbeit verwendet werden. Bei Workshops in einem Fachbereich oder in einem Unternehmen können auch spezifischere Beispiele aus dem Umfeld der jeweiligen Branche genutzt werden.



<b>Schuhe</b>	<b>Essenslieferung</b>	<b>Werbemittelversand</b>
<b>Auto</b>	<b>Baustellen-WC</b>	<b>Infektionsschutz</b>
<b>Laptop</b>	<b>Konzert</b>	<b>Grüne Ampelwelle</b>
<b>Büro-Kopierer</b>	<b>Krankenhausbehandlung</b>	<b>Technischer Notdienst</b>
<b>Internetanschluss</b>	<b>Sportplatz</b>	<b>Online-Seminar</b>





# 2.2

## 2.2



### Beschäftigte zwischen „Dienstleistungsklasse“ und „neuer Arbeiter\_innenklasse“

#### Ziel

Die Teilnehmenden kennen zwei der Sammelbegriffe, deren Urheber\_innen den Anspruch haben, den Kern von Arbeit heute begriffen zu haben. Sie sind für die Mehrdeutigkeit der Begriffe sensibilisiert. Die Teilnehmenden sind im Weiteren dafür sensibilisiert, ideologisch überinterpretierbare Begriffe einzuordnen und für das eigenständige Begreifen nutzbar zu machen.

#### Ablauf

Die Teamer\_innen führen in das Themenfeld Subjekt der Gewerkschaften ein. Sie erklären knapp die visualisierte Tabelle, die die Quellen gewerkschaftlicher Machtressourcen mit ausgewählten Dimensionen gewerkschaftlicher Ansprüche verknüpft. Auf Zuruf der Teilnehmenden halten die Teamer\_innen Prinzipien oder Beispiele für gewerkschaftliches Handeln in den Feldern der Tabelle fest. Was leer bleibt, bleibt leer und steht dem weiteren Nachdenken offen. Bei Widerspruch zu einzelnen Zurufen kann ein Fragezeichen, etwa mit einer kleinen runden Moderationskarte, gesetzt werden. Für den zweiten Schritt werden Kleingruppen (2–4 Teilnehmende) gebildet. Die Hälfte der Gruppen erhält Text 1 – Dienstleistungsklasse (Thomas Haipeter), die andere Hälfte der Gruppen Text 2 – Neue Arbeiter\_innenklasse (Hans-Jürgen Urban) aus den Teilnehmendenmaterialien zur Bearbeitung. Anhand der vier Leitfragen diskutieren die Kleingruppen den jeweiligen Text und mögliche Folgerungen aus dem Text: Beispielhafte Beschäftigtengruppen aus dem Bereich Service – Transport – Logistik, Spiegelung des Textes im Betrieb und in der Gewerkschaft, Grenzen des jeweiligen Klassenbegriffs sowie Abgleich der gesammelten Formen gewerkschaftlichen Handelns mit den Behauptungen der Texte. In einem dritten Schritt verlassen die Teilnehmenden ihre Kleingruppen. In Form einer kurzen Blitzlichtrunde werden die in der visualisierten Tabelle gesammelten Begriffe für gewerkschaftliches Handeln hervorgehoben – „Das wird jetzt wichtiger!“ – oder ergänzt – „Hier müssen wir die Ideen und Interessen von X und Y mit ins Boot holen!“. Hervorhebungen können mit Klebepunkten, Ergänzungen mit ovalen Moderationskarten abgebildet werden. Im vierten und letzten Schritt werden Gruppen (4–6 Teilnehmende) gebildet: Anhand der hervorgehobenen und ergänzten Formen gewerkschaftlichen Handelns diskutieren die Gruppen mögliche Anwendungsfälle dieser Formen für eine ausgewählte Beschäftigtengruppe aus der Reihe „Helfer\_in Lagerlogistik in kurzfristiger Beschäftigung“, „Reinigungskraft im Großunternehmen“, „Berufskraftfahrer\_in im kleineren Spediti-

onsunternehmen“, „Scheinselbständige\_r in der Paketdienstleistung“ oder „Kundenberater\_in im Call Center mit unbefristetem Arbeitsvertrag“. Eine oder zwei Ideen können auf Moderationskarten festgehalten werden und an den Wänden des Seminarraums zum weiteren Nachdenken zur Verfügung stehen.

### Rahmenbedingungen

**Dauer** 120 Minuten:

- 10 Minuten Einführung
- 20 Minuten Schritt 1 – Formen gewerkschaftlichen Handelns
- 60 Minuten Schritt 2 – Textarbeit
- 15 Minuten Schritt 3 – Blitzlichtrunde
- 15 Minuten Schritt 4 – Gewerkschaftliches Handeln in Service – Transport – Logistik

**Raum** Ausreichend großer Seminarraum, Rückzugsmöglichkeiten oder kleinere Besprechungsräume für Gruppenarbeiten

**Material** Stifte, gelbe, rote und blaue, ovale und eckige Moderationskarten; Wände, Stellwände oder Flipcharts

### Arbeitsmaterialien

**Referent\_innenmaterial:** siehe 2.2.1

**Teilnehmendenmaterial:** siehe 2.2.2







## 2.2.1

# REFERENT\_INNENMATERIAL



## GEWERKSCHAFTLICHE MACHTRESSOURCEN

Die moderne Gewerkschaftstheorie versteht Macht durchaus als das Substantiv von Machen: Es geht nicht um Gewalt über Andere oder um überholte Vorstellungen von autoritärer Organisationsdisziplin. Ganz im Gegenteil wird Macht als „Können“, als „Vermögen“ im Sinne der demokratischen politischen Theoretikerin Hannah Arendt verstanden.<sup>5</sup> Anders ausgedrückt: „Macht“ ist die Befähigung, einen Beitrag zur Gesellschaft zu leisten – wo nötig, auch im produktiven Konflikt oder durch politischen Widerstand. Die Diskussion um die Ressourcen dieser Macht (und ihrer Formen von Gestaltungsmacht bis Gegenmacht) reicht zurück bis in die Zeit der Illegalität der Gewerkschaften. Eine aktuelle Zusammenfassung und Definition der Machtressourcen leistet Hans-Jürgen Urban.<sup>6</sup> „Strukturelle Macht“ beschreibt die Verankerung bei den Belegschaftsteilen in Schlüsselpositionen. „Organisationsmacht“ ist die Größe und die immer neu wiederhergestellte Mitgliedergröße der Gewerkschaften. „Institutionelle Macht“ fasst die gesetzliche, rechtliche und tarifliche Stellung der Gewerkschaften zusammen. Letztendlich die „kommunikative Macht“ misst die Fähigkeit der Gewerkschaften, das Denken und die Positionen der Beschäftigten in die Gesellschaft zu tragen – vom Leitartikel über die Ministeriumskonferenz bis zum Shitstorm im Netz.

## GRUPPENBILDUNG

Um die Gruppen zwischen den Arbeitsschritten etwas zu mischen, bietet es sich an, die Gruppen durch Abzählen oder mit vergleichbaren Formen der zufälligen Zusammensetzung zu bilden – etwa nach Farben eines Kartenspiels mit Karten und Farbverteilung nach Größe der Teilnehmendengruppe.

**Findet das Modul digital statt**, bieten sich für die Visualisierung der Tabelle im ersten Arbeitsschritt beispielsweise Spreadsheets von [docs.google.com](https://docs.google.com) oder Tabellen von [onlyoffice.com](https://onlyoffice.com) an. Die Textarbeit kann in Breakout Rooms mit Online-Dokumenten ebenfalls mit [doc.google.com](https://doc.google.com) oder [onlyoffice.com](https://onlyoffice.com) bewältigt werden. Die Blitzlichtrunde und die abschließende Ideenwerkstatt können analog erfolgen. Wenn ein Technikwechsel für die Teilnehmenden angebracht ist, kann auf Bewertungs- und Brainstorm-Software wie [mentimeter.com](https://mentimeter.com) oder [presenter.ahaslides.com](https://presenter.ahaslides.com) ausgewichen werden.

5 In aller Kürze zu finden in „The Human Condition“, hier auch in Zusammenhang mit der Arbeiterbewegung. Arendt, The Human Condition, 200, 219.

6 Eine Zusammenfassung bietet sein Aufsatz „Zwischen Defensive und Revitalisierung“: Urban, „Zwischen Defensive und Revitalisierung. Über die Bedingungen gewerkschaftlicher Solidarität im Gegenwartskapitalismus“, 9–10..

2.2.2

# TEILNEHMENDENMATERIAL

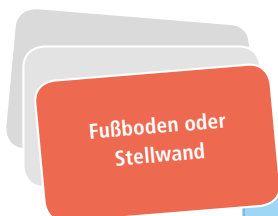


TABELLE GEWERKSCHAFTLICHES HANDELN

Diese Tabelle kann auf dem Boden oder an einer Stellwand für die Teilnehmenden vorbereitet werden.

<b>Gewerkschaftliches Handeln</b>	Der Mensch im Mittelpunkt	Gegenmacht und Gestaltungsmacht der Arbeit	gerechtes Deutschland & Europa	Eine andere Welt ist möglich
strukturelle Macht				
Organisationsmacht				
institutionelle Macht				
kommunikative Macht				

**TEXT 1 – DIENSTLEISTUNGSKLASSE („BEWUSSTSEINSANALYSE UND LEBENSSTILE“)**



Das Kapitel „Bewusstseinsanalyse und Lebensstile“ in Thomas Haipeters Analyse „Kaufleute zwischen Angestelltenstatus und Dienstleistungsarbeit – eine soziologische Spurensuche“ für das BIBB – Bundesinstitut für Berufsbildung, Seite 40–48, findet sich hier:<sup>7</sup>  
 Kaufleute zwischen Angestelltenstatus und Dienstleistungsarbeit – eine soziologische Spurensuche.  
<https://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/download/6721>

7 Der Fließtext im hier verlinkten PDF-Dokument unterliegt einem technischen Kopierschutz und kann daher leider nicht in Word-Vorlagen oder Ähnliches kopiert werden. Es empfiehlt sich, den Text für die Kleingruppen auszudrucken oder digital zur Verfügung zu stellen Haipeter, Kaufleute zwischen Angestelltenstatus und Dienstleistungsarbeit, 40–48.



## TEXT 2 – NEUE ARBEITER\_INNENKLASSE



Die Kapitel „Klassen im Gegenwarts-kapitalismus“ und „Klassenpolitik im 21. Jahrhundert“ im Aufsatz „Sind Gewerkschaften (noch) Klassenorganisationen?“ von Hans-Jürgen Urban, IG Metall, für die Zeitschrift Z, Seite 81–88, finden sich hier:<sup>8</sup>

Sind Gewerkschaften (noch) Klassenorganisationen? <https://hans-juergen-urban.de/wp-content/uploads/2018/11/11-Z116-Urban-pdf-07-11-18.pdf>

### LEITFRAGEN ZU TEXT 1 UND 2

Die Fragen können auf einem Flipchart pro Gruppe, digital oder ausgedruckt auf Papier zur Verfügung gestellt werden:

Flipchart, Ausdruck  
oder digital

- |   |  |
|---|--|
| <p><b>1.</b> Welche Beschäftigtengruppen aus dem Bereich „Service – Transport – Logistik“ fallen uns als Beispiele für im Text genannte soziale Gruppen ein?</p>    | <p><b>2.</b> Beschreibt der Text soziale Gruppen und Verhältnisse, die wir in unserer Gewerkschaftsarbeit oder in der Werbung für Gewerkschaftsmitgliedschaft erleben?</p> |
| <p><b>3.</b> Wo kommt der Klassenbegriff des Autors hier an seine Grenzen und ignoriert Menschen oder Gruppen in unseren Betrieben oder unseren Gewerkschaften?</p> | <p><b>4.</b> Welche drei Formen gewerkschaftlichen Handelns, die wir in der Tabelle gesammelt haben, sind – wenn die Aussagen richtig sind – besonders wichtig?</p>        |

## BERUFE SERVICE – TRANSPORT – LOGISTIK

Diese Berufsgruppen können ausgedruckt auf Papier oder auf Moderationskarten an die Teilnehmendengruppen verteilt werden.

Ausdruck oder  
Moderationskarten

**Helfer\_in Lagerlogistik in kurzfristiger Beschäftigung**

**Scheinselbständige\_r in der Paketdienstleistung**

**Reinigungskraft im Großunternehmen**

**Kundenberater\_in im Call Center mit unbefristetem Arbeitsvertrag**

**Berufskraftfahrer\_in im kleineren Speditionsunternehmen**



<sup>8</sup> Der Fließtext im hier verlinkten PDF-Dokument kann direkt kopiert werden und per Word bearbeitet und – falls notwendig – gekürzt werden. Urban, „Sind Gewerkschaften (noch) Klassenorganisationen?“, 81–88.

# 2.3

## 2.3



### Lücken der Anerkennung in den Branchen Service – Transport – Logistik

#### Ziel

Die Teilnehmenden können den Begriff der Anerkennung aus gewerkschaftlicher Perspektive einordnen. Sie kennen die zentralen Begriffe des Themenfelds Anerkennung hinsichtlich der Anerkennung beziehungsweise der Kompetenzfeststellung von ausländischen und non-formal erworbenen beruflichen Qualifikationen.

#### Ablauf

Anhand des vorbereiteten Schaubilds 1 „Dimensionen der Anerkennung“ führen die Teamer\_innen in das Thema des Moduls ein. Die Teilnehmenden ergänzen durch Zuruf die Begriffe des Schaubilds. Im zweiten Schritt zeigen die Teamer\_innen das Schaubild 2 „Anerkennung für ausländische Kolleginnen und Kollegen“. Daneben, an einer Stellwand oder auf dem Boden vor den Teilnehmenden, sind Papierblätter oder Plakate mit den vier Überschriften der Beschlussammlung des DGB Bundeskongresses in vier verschiedenen Farben. Die Teilnehmenden ordnen auf Zuruf den Begriffen des Schaubilds die Farben der dazu passenden Bereiche der Politik des DGB zu. Im dritten Schritt gehen die Teilnehmenden in Arbeitsgruppen (3–5 Teilnehmende) und diskutieren jeweils das Anerkennungsinteresse einer der vier Beispielpersonen und ihrer Qualifikationen: Was könnte, nach den Schaubildern, ein konkretes Bedürfnis im Themenfeld Anerkennung sein? Was könnte ein Weg sein, eine bessere Sichtbarkeit der bisherigen Lebensleistung herzustellen – im Betrieb, im Lebenslauf, in den Zeugnissen und Bestätigungen? Im vierten Schritt stellen die Teamer\_innen die Webseiten zu „Anerkennung in Deutschland“, „Perspektive Berufsabschluss“ und „Valikom“ über Beamer und Leinwand vor: Wie kommt man mit einzelnen Stichworten zu einer Informationssammlung oder einem Beratungsangebot? Das Modul endet mit einer Blitzlichtrunde: Wie kann ich im Betrieb und darüber hinaus als Multiplikator\_in für diese Angebote wirken?

#### Rahmenbedingungen

#### Dauer

- 90 Minuten:
- 10 Minuten Einführung – Schaubild 1
  - 20 Minuten Schritt 2 – Schaubild 2
  - 30 Minuten Schritt 3 – Gruppenarbeit
  - 15 Minuten Schritt 4 – Online-Ressourcen
  - 15 Minuten Abschlussrunde – Blitzlicht zur Rolle als Multiplikator\_in

**Raum** Ausreichend großer Seminarraum, unter Umständen ausreichend viele Arbeitsbereiche oder Gruppenarbeitsräume

**Material** Stifte, Moderationskarten, Beamer und Leinwand

#### Arbeitsmaterialien

**Referent\_innenmaterial:** siehe 2.3.1

**Teilnehmendenmaterial:** siehe 2.3.2



## REFERENT\_INNENMATERIAL

### LÜCKEN DER ANERKENNUNG

Die Beschäftigten in den Bereichen Service – Transport – Logistik sind zu einem Großteil beruflich qualifiziert: Sowohl Kammer- als auch Hochschulabschlüsse prägen die Unternehmen und Unternehmensteile. Gleichzeitig sind viele Betriebe – ob Lieferdienst oder Hafenlogistiker – von Quereinsteiger\_innen geprägt. Viele, auch komplexe und wirtschaftlich unverzichtbare, Tätigkeiten werden als un- oder angelernt deklariert. Ob als „neue Dienstleistungen“ mit der Digitalisierung entstanden oder durch Ausgründung und Weiterentwicklung klassischer Industrie- oder Dienstleistungsbetriebe in ihre jetzige Form gebracht: Operative Tätigkeiten werden oft von mehrfach diskriminierten Kolleginnen und Kollegen ausgeübt.<sup>9</sup> In vielen Betrieben finden sich überdurchschnittlich viele Geflüchtete, in anderen werden vor allem Frauen mit gemischter Biographie beschäftigt. Aus den Betrieben und Dienststellen erhielt das DGB Bildungswerk BUND oft die Rückmeldung, dass die formale Form der Anerkennung hier ein wichtiger Schritt zur realen Anerkennung der Kolleginnen und Kollegen ist. Mit Instrumenten wie der Berufsanerkennung ausländischer Berufsabschlüsse oder den Anpassungsqualifizierungen in Richtung Gleichwertigkeit oder Externenprüfung bei der zuständigen Stelle stehen hier rechtliche Anknüpfungspunkte bereit. Es kommt aber darauf an, diese mit Leben zu füllen: In die eine Richtung ist es eine Aufgabe in den Gewerkschaften, Betrieben und Dienststellen, an der Sensibilisierung zu arbeiten: Was machen Anerkennung und Respekt konkret für die einzelnen Menschen aus? In die andere Richtung ist es eine Aufgabe, Instrumente für Anerkennung am Arbeitsplatz bekannt zu machen. Oft reicht hier ein Plakat am Schwarzen Brett des Personalrats oder ein Zettel mit einer Internetadresse, um einen Prozess anzustoßen.

Der Zugang „Anerkennung von Qualifikation“ zum Themenfeld Anerkennung ist eine der Chancen gewerkschaftlicher Bildungsarbeit, diesen Begriff jenseits der Entweder-Oder-Diskussionen von Umverteilung oder Anerkennung fassbar zu machen.<sup>10</sup> Die hier vorgeschlagenen Dimensionen der Anerkennung orientieren sich an der erweiterten Toleranztheorie der Sozialphilosophin Emilia Galeotti:<sup>11</sup> Über das passive „Ertragen“ (Tolerieren) hinaus soll aktives „Anerkennen“ Handlungsfähigkeit und gegenseitigen Respekt stiften. In einer vorhergehenden Handreichung hatten wir vorgeschlagen, diese Schritte um die „Aktivierung“ zu ergänzen. So soll ein möglicher Weg eröffnet werden um die Vielfalt in den Betrieben und in den Gewerkschaften als Quelle von robuster, solidarischer und gemeinsamer Handlungsfähigkeit zu erschließen.<sup>12</sup>



- 9 Ghirmazion, „IG Metall. Die größte politische Interessensvertretung von Menschen mit Migrationshintergrund“; Khan, „Von der Willkommenskultur zur Einwanderungsgewerkschaft“.
- 10 Wichtige Texte in dieser Debatte, die jedoch über den Bereich der gewerkschaftlichen Bildung hinaus gehen, finden sich im gleichnamigen Diskussionsband bei Suhrkamp: Fraser und Honneth, Umverteilung oder Anerkennung?
- 11 Galeotti, Tolerant as Recognition.
- 12 DGB Bildungswerk BUND, Handreichung Anerkennung. Non-formal & informell erworbene Kompetenzen.

## ONLINE-RESSOURCEN

Die folgenden Webseiten geben einen Eindruck, wie per Stichwortsuche eine Information oder eine Ansprechperson gefunden werden kann. Die Webseiten können per Laptop oder Tablet aufgerufen werden und per Beamer übertragen werden.

### ■ Anerkennung in Deutschland

[www.anererkennung-in-deutschland.de](http://www.anererkennung-in-deutschland.de)

Das Portal der Bundesregierung bietet Zugang für Anerkennungsinteressierte und für Berater\_innen zu Erstinformationen für die meisten Berufs Anerkennungen in Deutschland. Es ist hilfreich, neben der Startseite auf zwei Unterseiten hinzuweisen:



Beratungsfinder des Portals

<https://www.anererkennung-in-deutschland.de/html/de/beratungssuche.php>



Erfahrungsberichte zu erfolgreichen Berufs Anerkennungen, beispielsweise

[https://www.anererkennung-in-deutschland.de/html/de/erfahrungsberichte\\_pflegefachfrau-skurat.php](https://www.anererkennung-in-deutschland.de/html/de/erfahrungsberichte_pflegefachfrau-skurat.php)

### ■ Perspektive Berufsabschluss

Auch nach dem Ende des Projekts Perspektive Berufsabschluss beraten die zuständigen Stellen zum Berufsabschluss durch Nachqualifizierungen, Erfahrung und Externenprüfung - unabhängig von Herkunft und Bildungsweg.



Überblick zur Externenprüfung für Abschluss- und Gesellenprüfungen für Kolleginnen und Kollegen ohne Ausbildung

[https://www.prueferportal.org/de/prueferportal\\_76981.php](https://www.prueferportal.org/de/prueferportal_76981.php)

### ■ Valikom

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

Diese Website des Projekts Valikom unter Federführung des Westdeutschen Handwerkskammertags informiert zu Validierungsverfahren für Berufskompetenzen, die außerhalb des formalen Berufsbildungssystems erworben wurden. Neben der Startseite kann auf eine eindrückliche Unterseite hingewiesen werden:



Darstellung der Zertifikate über volle oder teilweise Gleichwertigkeit von Kompetenzen zum jeweiligen Ausbildungsberuf

<https://www.validierungsverfahren.de/inhalt/zertifikat/>





### BLITZLICHT ZUR ROLLE ALS MULTIPLIKATOR\_IN

In der täglichen Arbeit von betrieblichen Interessensvertreter\_innen haben wir oft den Anspruch, einen gesamten Prozess zu begleiten – etwa eine Weiterbildungsstrategie im Betrieb. Aber auch, wenn Ressourcen nicht ausreichend sind, um eine Frage aus der Belegschaft zu einem gemeinsamen Projekt beispielsweise von Betriebsrat, Vertrauensleuten, Gewerkschaft vor Ort und Betroffenen zu machen, können Interessensvertreter\_innen auch individuelle Fragen mit den Mitteln der Verweisberatung zum nächsten Knotenpunkt weitertragen. Mithilfe der Blitzlichtrunde können spontane, niedrigschwellige Ideen aus der Runde aktiviert werden. Unter Umständen kann eine Starthilfe nützlich sein. Ein\_e Teamer\_in kann beginnen: „Meine Kollegin in der Poststelle hat acht Jahre Erfahrung aber keinen formalen Abschluss. Bei der nächsten Frischluftpause druck ich ihr die Telefonnummer von Valikom aus, in zwei Wochen spreche ich sie dann noch mal an. Vielleicht hat sie hier Interesse.“

**Findet das Modul digital statt**, bieten sich die Übungsform „Bild beschriften“ von [sofatutor.com](https://www.sofatutor.com) oder die App-Funktion „Gruppenzuordnung“ von [learningapps.org](https://www.learningapps.org) für die Zuordnung der Politikbereiche zum Schaubild 2 an. Wenn die Diskussion aus diesem Modul für Weiteres festgehalten werden soll, bieten sich mind mappings wie etwa [mindmup.com](https://www.mindmup.com) oder [lucidchart.com](https://www.lucidchart.com) an.

2.3.2

# TEILNEHMENDENMATERIAL



SCHAUBILD 1 „DIMENSIONEN DER ANERKENNUNG“

Das Schaubild kann als Wortwolke, Kartenwolke oder digital als tag cloud den Teilnehmenden zur Verfügung gestellt werden.

Wertschätzung	Individualität	Bezahlung
Diskriminierungsfreiheit	Weiterbildung	Status
Faire Arbeitsbedingungen	Kompetenzen	Teilhabe
Private Bedürfnisse	Familie	Zeit

SCHAUBILD 2 „ANERKENNUNG FÜR AUSLÄNDISCHE KOLLEGINNEN UND KOLLEGEN“



Das Schaubild kann analog zu Schaubild 1, idealerweise in ähnlicher Gestaltung und bildlicher Wirkung, den Teilnehmenden zur Verfügung gestellt werden.

Wertschätzung	Mehrsprachigkeit	Bezahlung
Anpassungsqualifizierungen	Individualität	Antirassismus
Diskriminierungsfreiheit	Transparenz	Rechtlicher Status
Abschlüsse	Weiterbildung	Gleichberechtigung
Faire Arbeitsbedingungen	Kompetenzen	Teilhabe
Private Bedürfnisse	Familie & Familiennachzug	Zeit

## BESCHLÜSSE DES 21. PARLAMENTS DER ARBEIT

Die vier Bereiche der Beschlüsse des DGB-Bundeskongresses vom Mai 2018 (mit Ausnahme des Bereichs „Weitere Politikfelder“) können mit Karten, Plakaten oder als digitale Präsentation am Bildschirm oder an der Leinwand sichtbar gemacht werden.<sup>13</sup>

- **Gesellschaftlicher Zusammenhalt und Demokratie in Deutschland und Europa**
- **Arbeit der Zukunft und soziale Sicherheit**
- **Wirtschaft im Wandel und der handlungsfähige Staat**
- **Organisationspolitik des Deutschen Gewerkschaftsbunds**

13 Deutscher Gewerkschaftsbund, 21. PARLAMENT DER\_ARBEIT.





## BEISPIELPERSONEN UND IHR ANERKENNUNGSINTERESSE

### ■ Helferin Lagerlogistik in kurzfristiger Beschäftigung

29 Jahre alt, Gesamtschulabschluss, ledig, anerkannte Geflüchtete mit unbefristeter Arbeits- und Aufenthaltsgenehmigung, fünf Jahre Berufserfahrung als Köchin und Bedienung in Syrien, drei Jahre Fluchterfahrung, zwei Jahre Erfahrung in un- und angelernten Tätigkeiten, politisch und kulturell in der Stadtgesellschaft aktiv, fortgeschrittene Deutsch- und Englischkenntnisse, ausgezeichnete Syrisch-Arabischkennntnisse, Grundkenntnisse Italienisch.

### ■ Reinigungskraft im Großunternehmen

48 Jahre alt, Abschluss der technischen Oberschule, verwitwet, polnische und ukrainische Staatsbürgerschaft mit EU-Freizügigkeit, 20 Jahre Erfahrung als Familienmanagerin mit Migrationsgeschichten, davon drei Jahre schwerer Pflegefall in der Familie, ein Jahr Erfahrung in Praktika und Arbeitsmarktprojekten im Hotelgewerbe, neun Jahre Erfahrung mit vielfältigen Unterweisungen und Schulungen in der Gebäudereinigung, engagiert als Basismitglied der IG BAU und in der Seniorenarbeit ihrer Kirchengemeinde, gute Deutschkenntnisse, ausgezeichnete Polnisch- und Ukrainischkenntnisse, Grundkenntnisse Russisch.

### ■ Berufskraftfahrer im kleineren Speditionsunternehmen

31 Jahre alt, Kammerabschluss im Garten- und Landschaftsbau, verheiratet mit einem Kind, Deutscher, sieben Jahre Berufserfahrung im Landschaftsbau und Baunebengewerbe, fünf Jahre Berufserfahrung als Berufskraftfahrer und verwandten Speditionsdienstleistungen, langjährige Hobby-Erfahrung mit Paintbrush-/Sprühlack- und digitaler Grafikgestaltung für Bands und Privatpersonen, ausgezeichnete Deutschkenntnisse, Grundkenntnisse Englisch.

### ■ Scheinselbständiger in der Paketdienstleistung

23 Jahre alt, Realschulabschluss, ledig, deutsche und türkische Staatsbürgerschaft, zwei Jahre Berufserfahrung im Einzelhandel als Aushilfe, abgebrochene Ausbildung zum Kaufmann für Dialogmarketing, seit sechs Monaten gewerblicher Auftragnehmer für Versandhäuser und Logistikdienstleister zur Endkundenverteilung von Paketen und Sendungen, versucht sich privat eine Programmiersprache beizubringen, ausgezeichnete Deutsch- und Türkischkenntnisse, Grundkenntnisse Englisch.

### ■ Kundenberaterin im Call Center mit unbefristetem Arbeitsvertrag

44 Jahre alt, Hochschulabschluss in Archäologie, geschieden mit zwei Kindern, Deutsche mit ehemaliger brasilianischer Staatsbürgerschaft, acht Jahre alleinerziehende Familienmanagerin, zwei Jahre nebenberufliche Erfahrung als Sicherheitsfachkraft in Kultureinrichtungen, neun Jahre Berufserfahrung im Telefondienst für Marketing, Akquise, Beschwerdemanagement und Kundenberatung, Hobby-Erfahrung durch einen größeren Blog über südamerikanische Kultur mit 12.000 Besucher\_innen im Monat, ausgezeichnete Sprachkenntnisse in Portugiesisch, Deutsch und Englisch, fortgeschrittene Spanischkenntnisse.



# 3.

## HERAUSFORDERUNGEN FÜR AKTIVE IN DER GEWERKSCHAFTLICHEN UND BETRIEBLICHEN BILDUNGSARBEIT

### 3.1

#### Selbstverständnis und Selbstverständigung gewerkschaftlicher Bildung

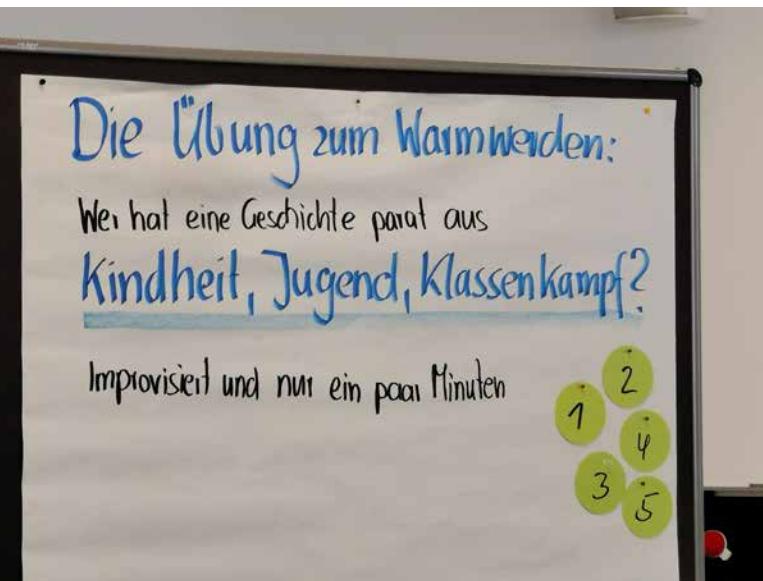
##### Ziel

Die Teilnehmenden können Texte zum Selbstverständnis gewerkschaftlicher Bildung kritisch auf mögliche Schlussfolgerungen und Probleme prüfen. Sie kennen Formate, die den Prozess der Selbstverständigung über gewerkschaftliche Bildung im Team unterstützen.

##### Ablauf

Die Teamer\_innen führen in das Bemühen der Aktiven in der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit ein, aus der politischen und pädagogischen Praxis, ihrer Form, ihren Inhalten, Zielen und Wirkungen einen Begriff gewerkschaftlicher Bildung zu formulieren. Sie geben einen Überblick über die kommenden Arbeitsschritte. Die Teilnehmenden gehen in die am Thema orientierten, selbstgewählten Gruppen (1) „Mensch und Bildung“, (2) „Ort und Bildung“, (3) „DGB und Bildung“, (4) „Interessenvertretung und Bildung“. In den Gruppen diskutieren die Teilnehmenden in einer ersten Runde den jeweiligen Kurztext. Im Anschluss entwickeln die Teilnehmenden in ihren Gruppen jeweils drei (oder mehr) Sätze, die beginnen können mit „Die Aufgabe gewerkschaftliche Bildung ist unter anderem...“ oder „Gewerkschaftliche Bildung bedeutet unter anderem...“. Die Ergebnisse können auf Stellwänden oder Flipcharts festgehalten werden. In einer zweiten Runde sammeln die Teilnehmenden in ihrer Gruppe mögliche Kritikpunkte oder Schwächen des vorliegenden Textes: Als Erfahrungsexpert\_innen und Expert\_innen in eigener Sache für gewerkschaftliche Bildung formulieren sie Stichpunkte oder Fragen an den Text. Die Teilnehmenden sammeln Ihre Anmerkungen an einer Stellwand oder auf einer Flipchart in den Bereichen „Selbstverständnis und Migration“, „Selbstverständnis und Beschäftigte in Service – Transport – Logistik“ sowie „Selbstverständnis und Wandel der Arbeitswelt in den 2020er Jahren“. Die Gruppen bestimmen eine\_n Sprecher\_in, die im anschließenden Plenum die Ergebnisse der Gruppen vorstellen. Die Teilnehmenden haben hier Raum, Verständnis und Unverständnis gleichberechtigt zu diskutieren. Wichtige Zustimmungen oder wichtige Widersprüche und Einwürfe können von den Teamer\_innen auf grünen beziehungsweise





roten Karten zu den vier Bereichen oder zu einem gemeinsamen Themenspeicher gesammelt werden.

Nach einer ausreichenden PAUSE führen die Teamer\_innen in den 2. Teil des Moduls ein: Der „AK Bildung“ des Stadtbezirks Musterstand einer Gewerkschaft hat von der letzten Bezirksdelegiertenversammlung den Auftrag erhalten, das Selbstverständnis für die gewerkschaftliche Bildungsarbeit vor Ort zu überarbeiten. Ziel ist, das Selbstverständnis für die Ansprache von und die Arbeit mit Beschäftigten in den Bereichen Service – Transport – Logistik anzupassen. Hierzu soll aber keine Textproduktion, sondern ein Entwurf für den Prozess geleistet werden. Wie soll der „AK Bildung“ die Diskussion um ein erweitertes Selbstverständnis im Bezirk organisieren und moderieren? Die Teilnehmenden gehen in am Thema orientiert selbstgewählte Gruppen mit den Arbeitsaufträgen (1) Klausurwochenende, (2) Abendreihe, (3) Diskussions-Graffitiwand und (4) Onlineforum. Die vier Gruppen erarbeiten am Flipchart oder auf einem Computer einen kurzen, skizzenhaften Plan für die jeweilige Form der Diskussionsgestaltung. In einem Abschlussplenum werden die Ergebnisse und Ideen kurz per Flipchart oder als Text per Beamer auf der Leinwand vorgestellt. Zur Ergebnissicherung bietet sich hier ein Fotoprotokoll an.

### Rahmenbedingungen

- Dauer** 2 x 90 Minuten:
- 15 Minuten Einführung in den 1. Teil
  - 30 Minuten Schritt 2 – Gruppenarbeit am Text
  - 30 Minuten Schritt 3 – Gruppenarbeit zur Kritik des Texts
  - 45 Minuten Schritt 4 – Vorstellung und Diskussion der Textarbeit
  - PAUSE
  - 15 Minuten Einführung in den 2. Teil
  - 45 Minuten Schritt 5 – Gruppenarbeit zu Diskussionskonzepten
  - 20 Minuten Abschlussrunde und Präsentation der Konzeptionen

**Raum** Ausreichend großer Seminarraum, unter Umständen ausreichend viele Arbeitsbereiche oder Gruppenarbeitsräume

**Material** Stifte, rote, grüne und weitere zwei Farben an Moderationskarten, Beamer und Leinwand, vier Flipcharts oder mobile Stellwände, unter Umständen vier Laptops und / oder Computerarbeitsplätze

### Arbeitsmaterialien

**Referent\_innenmaterial:** siehe 3.1.1

**Teilnehmendenmaterial:** siehe 3.1.2



# REFERENT\_INNENMATERIAL

---

## TEIL 1: EINFÜHRUNG

---

Gewerkschaftliche Bildung hat keine abschließende Definition oder Bestimmung durch ein Gremium. Nichtsdestotrotz haben die Bildungseinrichtungen des DGB und der Gewerkschaften auf allen Ebenen, teilweise auch für die verschiedenen Zielgruppen, eigenständige und ernstzunehmende Selbstverständnisse formuliert. Hier bietet sich an, dass die Teamer\_innen aus ihrer eigenen konkreten Verankerung heraus ein Bildungsverständnis zum Einstieg skizzieren. Kommen die Teamer\_innen aus vielfältigen Kontexten, mag es sich anbieten, zur Vorbereitung eine der Textfassungen, hier beispielweise des DGB Bildungswerks BUND, als vorläufigen, gemeinsamen Ausgangspunkt zu wählen.



Das Selbstverständnis des DGB Bildungswerk BUND ist eine dieser möglichen Einstiege.

<https://www.dgb-bildungswerk.de/dgb-bildungswerk/wir-ueber-uns>

Unter Umständen ist es angezeigt, auch die hörbare Kritik an Bildungsarbeit und Politik der Bildungsarbeit im DGB und in den Gewerkschaften nachzuvollziehen. Als verlässliche Quellen für Kritik von innen haben sich in den letzten Jahren unter anderem das „Forum Gewerkschaften“ der Sozialismus.de, aber auch Zeitungen und Zeitschriften wie *express*, *junge Welt*, *ARBEIT*, *LabourNet*, *PROKLA*, *Soziale Welt*, *spw*, *Widersprüche* oder *Z. erwiesen*.<sup>14</sup> Auf einen vollständigen Überblick von Bildungsdiskussion in den Gewerkschaften und an den Gewerkschaften muss hier leider verzichtet werden – hier nicht erwähnte Richtungen und Argumente warten nur darauf, im Seminar und in der Diskussion zur Sichtbarkeit zu kommen.

---

## TEIL 1: GRUPPENARBEIT AM TEXT

---

Die Aufteilung der Gruppen kann offen gestaltet werden, beispielsweise durch Verteilung der Überschriften in den vier Ecken des Seminarraums. Hier ist es nicht bedeutsam, alle Gruppen gleich groß zu halten – das Interesse am Themenfeld sollte im Vordergrund stehen. Die Teamer\_innen sollten während des Diskussionsprozesses ansprechbar sein und die Gruppen als Zaungäste immer wieder besuchen. Die Texte sind nicht nach ihrer Allgemeingültigkeit, sondern als kritisierbarer Einstieg ausgesucht. Ziel ist nicht die „Aneignung“ oder das „Lernen“ der Texte. Die Eindrücke und die Kritik an den Texten dürfen auch gern von ihnen wegführen. Die Teilnehmenden können im Zweifelsfall ermuntert werden, unverständliche Textteile zu markieren oder durchzustreichen. Ziel der Übung sind die Sätze („Gewerkschaftliche Bildung soll/ ist...“) und die Stichpunkte zur Kritik.

---

## TEIL 2: ARBEITSAUFTRAG DES „AK BILDUNG“

---

Der „AK Bildung“, sprich die Runde der Aktiven im Stadtbezirk, die Seminare und Abendveranstaltungen organisieren, soll ein Selbstverständnis gewerkschaftlicher Bildung erarbei-

<sup>14</sup> So beispielsweise die Beiträge von Werner Dreibus mit deutlicher Kritik oder Julika Bürgins positiv formulierter Anspruch auf gewerkschaftliche Arbeit (auch) als Bildungsmoment. Bürgin, „Gewerkschaftliche Bildung und die Organisation der Alltagspraxis“; Dreibus, „Eine Runde Nachsitzen. Neues Bildungskonzept der IG Metall“; Dreibus, „Wir brauchen eine Mobilisierung zunächst in den Köpfen!“



ten, das auch die wachsenden Bereiche Service – Transport – Logistik mitdenkt. Hier sollen insbesondere sich Beschäftigte mit Migrationserfahrung, Beschäftigte in Schichtarbeit mit unregelmäßigen Arbeitszeiten und die Vielfalt der Beschäftigten mit Lebens-, Arbeits- und Bildungserfahrungen auch außerhalb des formalen deutschen Berufsbildungssystems wiederfinden können.

Je nach Zusammensetzung der Teilnehmenden kann es sich anbieten, diese planspielähnliche Arbeitsaufgabe inhaltlich zu füllen. Im Organisationsbereich der IG BAU könnten das Industrielle Dienstleistungen oder auch das Handwerk sein. In der IG BCE bietet sich vielleicht der ausgegliederte Dienstleistungsbereich eines Chemie- oder Pharmaunternehmens an. In der EVG kann hier die mobile Instandhaltung oder der Bereich der Privatbahnen angesprochen sein. In der GEW kann sich, hier im übertragenen Sinn, der Bereich der Freiberuflichen Erwachsenenbildung anbieten. In der IG Metall bieten sich das Handwerk oder Dienstleistungen auf dem Gelände eines Automobilherstellers an. In der Gewerkschaft NGG sind die Rider der Fahrrad-Essenslieferdienste ein Beispiel. In der GdP kann es gewinnbringend sein, den Angestelltenbereich in IT und Fahrdienst zu diskutieren. In der ver.di ist der Fachbereich Post-Spedition-Logistik ein dankbarer Anknüpfungspunkt. Soll der „AK Bildung“ – etwa bei einer diverseren Teilnehmendengruppe – bei einem Kreisverband des DGB angesiedelt sein, kann ein Wirtschaftssegment – etwa Servicetechniker & Handwerk oder mobile Beratung & Betreuung – eine Möglichkeit sein.

## TEIL 2: GRUPPENARBEIT ZUR KONZEPTION

Die Arbeitsgruppen sollen einen Plan für die Diskussion erstellen, nicht bereits die Ergebnisse einer Diskussion vorwegnehmen. Je nach Vorbereitungsstand und Erfahrung der Teilnehmenden können die Ergebnisse die Skizze einer fertigen Klausurplanung sein oder eben eine Aufzählung der Schritte einer generischen inhaltlichen Konferenz. Die Teamer\_innen können bei Bedarf als Gewerkschaftssekretär\_innen dem jeweiligen AK Bildung assistieren. Leitfragen können hier sein: Wen könnte man zu einer Klausur oder Abendrunde als Referent\_in einladen, wen muss man wie für eine Teilnahme ansprechen? Wie halten wir die Teilnehmenden am Ball bei Abendreihe, Graffiti-Wand und Online-Forum? Können wir unser Budget für Einzelbelohnungen/ Give Aways ausgeben oder vielleicht eine gemeinsame Belohnung für einen erfolgreichen Prozess organisieren? Oder ist das Geld statt für Give Aways und Klettergarten besser aufgehoben, wenn man die Diskussionsergebnisse layouten und drucken lässt?

Wenn die Teilnehmenden hier an die Grenzen eines Formats kommen, so ist auch das ein Erfolg des Moduls: Kolleg\_innen mit Kindern und Schichtarbeit können nicht ohne Weiteres an einer Wochenendklausur teilnehmen – wenn die Gewerkschaft nicht die Babysitter\_in zahlt. Geflüchtete Kolleg\_innen aus dem Lager brauchen andere Formen als Schriftdeutsch, um an einer Debatte teilzunehmen – wenn die Gewerkschaft nicht auch Arabisch im Forum oder an der Wand zulässt und alle paar Tage Übersetzungen organisiert. Mobile Beschäftigte am Lenkrad oder Steuerknüppel können nicht ohne Weiteres an einer Abendveranstaltung teilnehmen – wenn man sie nicht vielleicht auch per Internet und Video überträgt.



**Findet das Modul digital statt**, bieten sich für die Textarbeit des Moduls beispielsweise Documents von [docs.google.com](https://docs.google.com) oder [onlyoffice.com](https://onlyoffice.com) an, in denen parallel gearbeitet werden kann. Eine Alternative, die auch „Karten“ für Ergänzungen und Kritik erlaubt, wären Angebote wie [padlet.com](https://padlet.com) oder [genial.ly](https://genial.ly).

# TEILNEHMENDENMATERIAL

## ARBEITSTEXTE – 1. TEIL

### ■ (1) „Mensch und Bildung“

So hat politische Bildung, wie im Verfahren des exemplarischen Lernens vorgeschlagen, an der Besonderheit der Interessen und Erfahrungen der Menschen anzusetzen. Die Abstraktionen müssen produktiv rückgängig gemacht werden, das heißt, sie müssen in den lebendigen Erfahrungshorizont der Menschen und ihrer Beziehungs- und Bindungsfähigkeit zurückgenommen werden. [...] Um gewerkschaftliche Bildungsarbeit ging es im engeren Sinne, aber der darin gleichzeitig enthaltene Entwurf einer emanzipatorischen Bildungstheorie, den ich zu formulieren versuchte, musste grundsätzliche Fragestellungen der Gesamtexistenz der Arbeiter thematisieren, die über ihre Stellung im Produktionsprozess und ihre objektiv-ökonomische Situation hinausgehen, wie zum Beispiel sprachbedingte Bewusstseinsbarrieren, subjektive Wertungskategorien für Arbeit, Lohn und Leistung, die Rolle der sozialen und politischen Phantasie für die Verarbeitungsweise von Konflikterfahrungen, für das Selbst- und Wirklichkeitsverständnis der Arbeiter. [...] Ambivalenz ist der Schlüsselbegriff für die Bestimmung der Bewusstseins- und Gefühlsalge der Arbeiter, von der Soziologische Phantasie und exemplarisches Lernen ausgeht. Die in seiner objektiven Existenzweise liegende Grundambivalenz des Arbeiters versuche ich darin folgendermaßen auszudrücken: Er will nicht mehr Arbeiter sein und kann sich doch von dem Gefühl nicht befreien, es immer bleiben zu müssen.

Lässt sich Bildungsarbeit auf dieses Problem des Ambivalenz ein, dann erfordert Wissensvermittlung nicht nur eine konfliktorientierte Didaktik, sondern auch eine Gesellschaftstheorie, in deren Zusammenhang mehrdeutige Interessen, Bedürfnisse und Gesellschaftsbilder so interpretiert werden können, dass die Handlungsbereitschaft der Arbeiter auf praktische Überwindung ihres Objektcharakters und auf Herstellung solidarischer Formen der Selbstbestimmung gerichtet wird.<sup>15</sup>



Textauszug von Oskar Negt in: Oskar Negt, Der politische Mensch. Demokratie als Lebensform, 2. Aufl., Bd. 4, Oskar Negt: Schriften (Göttingen: Steidl, 2011), 264, 270. Das Buch kann über den Gesamtkatalog GKV zur Ausleihe gefunden werden.

<https://kxp.k10plus.de/DB=2.1/PPNSET?PPN=653931263>



15 Negt, Der politische Mensch, 264, 270.



## ■ (2) „Ort und Bildung“

die bundesschule [des Allgemeinen Deutschen Gewerkschaftsbundes] bernau ist als „schule im walde“ keine großstädtische enklave im bernauer forst. im walde tritt das leben in eine primäre erscheinung: die gesetze städtischer ökonomie sind hier verwandelt. [...] die landschaftlich reizvolle lage an einem see inmitten des forstes fördert die loslösung von gewohnten milieu. das maximum dieser loslösung muß im zeitlichen minimum erreicht werden: innerhalb 4 wochen aufenthaltszeit.

die größtmögliche einwirkung auf den gewerkschaftlichen kursteilnehmer muß in einem monat erzielt werden. seine psychologie muß bewußt stetigem einfluß ausgesetzt sein durch landschaft, gemeinschaft, einzelwohnraum usw. das nicht geahnte eines gemeinschaftslebens in natürlicher umgebung muß ihm wirklichkeit werden.

„4 wochen bernau“ sollen ihm künftig nachdrücklichst im täglichen gewerkschaftsleben 1. erinnerung wecken, 2. kräfte lösen, 3. maßstab geben. Seine wohnart wird beeinflusst; seine denkweise erscheint freier; der aufenthalt in bernau muß die menschliche basis des kursteilnehmers erschüttern, verändern und neu fundieren. insofern ist dieser aufenthalt in der bundesschule nicht nur eine gewerkschaftliche, sondern eine allgemein menschliche angelegenheit.

wie erreichen wir eine maximale einwirkung auf die kursteilnehmer während der nur 1-monatigen anwesenheit?

„das system des kleinen kreises“ einigt pestalozzi und lenin. [...] organisieren wie im „großen kreis“ der 120 bundesschüler bewußt die 12 kleinen kreise als träger des gemeinschaftslebens. [...]

wenn bauen eine bewußte organisation von lebensvorgängen darstellt, so muß aus verstehender anschauung heraus sich die bauliche gestalt der schule notgedrungen selbsttätig ergeben. Die vertiefung in den lebenszweck der bundesschule ergibt deren bauliche elemente [...]

ein wort zur gestaltung der 60 zweier-wohnzimmer: wegleitend war bei deren aufteilung der gedanke, die „kameradschaft zu zweit“ zu fördern durch parallelstellung der zwei betten [...] die [Fenster] sollen den psychischen eindruck des 4wöchigen aufenthalts „in der natur“ beim zumeist wohl städtischen kursteilnehmer verstärken: noch nie schlief er so vom tageslicht umflutet.<sup>16</sup>



Textauszug von Hannes Meyer, „die bundesschule des ADGB in bernau bei berlin. erläuterungen zum schulprojekt“, in bauhaus. zeitschrift für gestaltung 2 (2/3) 1928, hg. von Hannes Meyer, bauhaus zeitschrift 1926-1931. faksimile (Zürich: Lars Müller, 2019), 14–15. Das Buch kann über den Gesamtkatalog GKV zur Ausleihe gefunden werden.

<https://kxp.k10plus.de/DB=2.1/PPNSET?PPN=1645485854>

16 Meyer, „die bundesschule des ADGB in bernau bei berlin. erläuterungen zum schulprojekt“, 14–15.



### ■ (3) „DGB und Bildung“

Bildungsarbeit hat eine ganz eigenständige Funktion, wenn es darum geht, die demokratische, humane Kultur in einem Land zu erhalten bzw. diese zu befördern, wenn es darum geht, KollegInnen an gesellschaftlichen Prozessen zu beteiligen und das Feld nicht denjenigen zu überlassen, die sich mit einfachen Antworten zufriedengeben. In der DGB-Bildungsarbeit werden Themen aufgegriffen, die einzelgewerkschaftsübergreifend relevant sind. In der örtlichen Bildungsarbeit begegnen sich Menschen aus unterschiedlichen Betrieben, Menschen mit und ohne gewerkschaftliche Funktionen, auch Menschen, die keiner Gewerkschaft angehören. Hier können gewerkschaftliche Handlungsmöglichkeiten für die Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen am Ort und in der Region diskutiert und entwickelt werden.

In diesem Kontext bewegt sich das DGB-Schwerpunktthema (SPT). Es soll mit dazu beitragen, den gesellschaftspolitischen Gestaltungsanspruch der Gewerkschaften mit Leben zu erfüllen. Beschlüsse, Resolutionen, Aktionen, Presseerklärungen sind eine Sache, doch die besten Beschlüsse bleiben Papier, wenn sie nicht eine lebendige Entsprechung in den Köpfen und Herzen der Menschen finden. Der „Apparat“ kann nicht gestalten. Das müssen schon die Menschen tun mit all ihren Widersprüchen. Der „Apparat“ muss aber genau hierfür die Voraussetzungen schaffen. [...] [Das Schwerpunktthema] ist ein Angebot, ein gesellschaftspolitisch wichtiges Thema in den Vordergrund zu rücken. Damit soll ein breiter Diskussionsprozess in Gang gesetzt werden, der das Bewusstsein schärft für gesellschaftliche Wirklichkeit, Perspektiven gesellschaftlicher Entwicklung, die Rolle des einzelnen und der Gewerkschaften in diesem Prozess.<sup>17</sup>



Textauszug von Gisela Breil, „Denkanstöße statt Schulungsmaterial“ in: Gewerkschaften und Einwanderung. Eine kritische Zwischenbilanz, hg. von Peter Kühne, Nihat Öztürk, und Klaus-W. West (Köln: Bund-Verlag, 1994), 321–22. Das Buch kann über den Gesamtkatalog GKV zur Ausleihe gefunden werden.

<https://kxp.k10plus.de/DB=2.1/PPNSET?PPN=147839777>



### ■ (4) „Interessenvertretung und Bildung“

Gewerkschaftliche Bildungsarbeit ist eng mit der Dynamik gewerkschaftlicher Betriebspolitik verbunden. Der Betrieb ist der Ort, wo die Folgen strategischer Unternehmensentscheidungen erfahrbar werden, wo Beschäftigte sich unmittelbar mit diesen Folgen konfrontiert sehen und wo gewerkschaftliche Verankerung tarifliche Durchsetzungsmacht erwirkt. Das ist für die Handlungskompetenz der Interessenvertretung, Standort und Beschäftigungsbedingungen weiterzuentwickeln, entscheidend.

Die Konzeption gewerkschaftlicher Bildungsarbeit setzt hier an: Die Inhalte leiten sich aus den Alltagserfahrungen der Teilnehmenden ab. Fragestellungen aus der Praxis, erforderliches Wissen und die Kenntnis rechtlicher Rahmenbedingungen sowie Handlungsoptionen für konkrete betriebliche Herausforderungen werden bearbeitet, ausgetauscht, Einflussfaktoren kontextual eingebettet. Das Ergebnis bleibt nicht auf den Erkenntnisgewinn der Seminardauer und der Seminarteilnehmenden beschränkt. Erarbeitete, konkrete Umsetzungs- und Handlungsvorhaben speisen sie in die betriebliche Praxis ein – in den Handlungsradius

<sup>17</sup> Breil, „Denkanstöße statt Schulungsmaterial“, 321–22.





des einzelnen Betriebsrats oder der Vertrauensfrau und des Gremiums. Umso besser es gelingt, Bildung und Betriebspolitik zu verzahnen, umso wirksamer ist das Ergebnis. [...]

Die bisherigen Erfahrungen und Konzepte betriebsnaher Bildungsarbeit sind eine gute Ausgangssituation für die Herausforderungen der Transformation und ihre Veränderungsdynamik, um neue Kompetenzanforderungen in den Betrieben mit Formaten innovativer Kompetenzentwicklung zu verbinden. Dieser Ansatz erhöht den Gestaltungserfolg in Betrieb und Unternehmen, da es Wissensvermittlung nicht auf Informationsbeschaffung reduziert, sondern strategisches Wissen, Handlungskompetenz und Personalentwicklung mitbefördert.<sup>18</sup>



Textauszug von Irene Schulz, „Die Bildungsarbeit der IG Metall – Hebel für eine erfolgreiche Betriebspolitik“, in *Industrie im Wandel – Bildungsarbeit in Bewegung. Praxishandbuch*, hg. von Irene Schulz (Frankfurt am Main: Bund-Verlag, 2019), 27–28. Das Buch kann über den Gesamtkatalog GKV zur Ausleihe gefunden werden.

<https://kxp.k10plus.de/DB=2.1/PPNSET?PPN=1040909272>



## ARBEITSAUFTRÄGE DES „AK BILDUNG“ – 2. TEIL

Die Delegiertenversammlung bittet den AK Bildung um eine Konzeption für die anstehende Diskussion um die Erweiterung unseres Selbstverständnisses gewerkschaftlicher Bildungsarbeit. Das neue Selbstverständnis soll insbesondere Kolleginnen und Kollegen ansprechen, die:

- Migrationserfahrung in den Betrieb und in die Gewerkschaft mitbringen,
- in Schichtarbeit mit unregelmäßigen Arbeitszeiten an wechselnden Orten beschäftigt sind,
- die Lebens-, Arbeits- und Bildungserfahrungen auch (oder ausschließlich) außerhalb des deutschen Berufsbildungssystems gemacht haben.

Die Teilnahme an der Diskussion soll offen und voraussetzungslos sein – keine Gruppe in der Gewerkschaft soll ausgeschlossen werden. Jenseits von den üblichen Kosten für Raum, evtl. Verpflegung und Reisekosten stehen für besondere – auch experimentelle – Maßnahmen, die Kosten verursachen, insgesamt 1.000 EUR zur Verfügung.

Ziel der Konzeption ist ein Plan zur Vorlage beim Stadtbezirksvorstand, wie der Diskussionsprozess gestaltet werden kann.

### ■ (1) Klausurwochenende

Konkret soll der AK Bildung einen Zeitplan beziehungsweise eine Tagesordnung für eine Klausur von Freitagabend bis Sonntagnachmittag in einem Bildungszentrum erarbeiten. Die Tagesordnungspunkte sollen mit Notizen ergänzt werden, wie die Knackpunkte „Themen der Erweiterung“, „Konsens im Bezirk“ und „Beteiligung für möglichst Alle“ soweit wie möglich erfüllt werden können.

<sup>18</sup> Schulz, „Die Bildungsarbeit der IG Metall“, 27–28.



### ■ (2) Abendreihe

Konkret soll der AK Bildung eine Reihe von sechs Abendveranstaltungen mit jeweiligem Thema und Ziel konzipieren. Die Veranstaltungen sollen jeweils auf 2 ½ Stunden im Sitzungsraum des Gewerkschaftshauses konzipiert werden. Die Titel und Untertitel der Veranstaltungen sollen mit Notizen ergänzt werden, wie die Knackpunkte „Themen der Erweiterung“, „Konsens im Bezirk“ und „Beteiligung für möglichst Alle“ soweit wie möglich erfüllt werden können.

### ■ (3) Diskussions-Graffitiwand

Konkret soll der AK Bildung einen Plan entwickeln, wie und wo eine Wand von 4 Metern mal 1,7 Metern genutzt werden kann, um eine schriftliche, gepunktete oder visualisierte Diskussion über einen Zeitraum von drei Monaten zu führen. Die Arbeitsschritte des Moderationsteams, das die Wand, ihre Gestaltung und die Kommentare auf ihr hin zu einer Meinungsbildung begleitet, sollen kurz skizziert werden. Die Skizze soll mit Notizen ergänzt werden, wie die Knackpunkte „Themen der Erweiterung“, „Konsens im Bezirk“ und „Beteiligung für möglichst Alle“ soweit wie möglich erfüllt werden können.

### ■ (4) Onlineforum

Konkret soll der AK Bildung einen Plan entwickeln, wie ein Onlineforum (im weitesten Sinne) genutzt werden kann, um eine schriftliche, visualisierte oder audiovisuelle Diskussion über einen Zeitraum von drei Monaten zu führen. Die Arbeitsschritte des Moderationsteams, das das Forum (Klassisches, Diskussionsforum, leere Seite, strukturiertes Pad, ...) und die dort stattfindende Diskussion und Meinungsbildung plant, begleitet und strukturiert, sollen kurz skizziert werden. Die Skizze soll mit Notizen ergänzt werden, wie die Knackpunkte „Themen der Erweiterung“, „Konsens im Bezirk“ und „Beteiligung für möglichst Alle“ soweit wie möglich erfüllt werden können.





# 3.2

## 3.2



### Form(at) follows function – Abschied vom Seminarraum?

**Ziel** Die Teilnehmenden sind sensibilisiert für Zielgruppen gewerkschaftlicher Bildung mit eingeschränktem Zugang zu gewerkschaftseigenen Räumlichkeiten. Sie sind geübt, eine vorläufige Online-Recherche zu zielgruppengerechten Veranstaltungsräumen durchzuführen.

**Ablauf** Die Teilnehmenden schauen den Erklärfilm „Qualifikationsanalyse“. Im Anschluss moderieren die Teamer\_innen eine kurze Diskussion zur Zielgruppe des Films und den Inhalten, die für die Arbeit im Betrieb wichtig sein können. Die Teamer\_innen stellen die Anfrage des DGB Bildungswerk BUND an den örtlichen „AK Bildung“ – vertreten durch die Teilnehmenden – vor: Das Bildungswerk möchte eine Informations- und Austauschveranstaltung zum Verfahren des Anerkennungsgesetzes und zur Qualifikationsanalyse durchführen. Da die letzten Veranstaltungen im Gewerkschaftshaus schlecht angenommen wurden, soll die Veranstaltung möglichst vor Ort stattfinden: Betriebsnah bzw. nah an den mobilen Beschäftigten in Quereinsteigerberufen im Bereich Service – Transport – Logistik. Die Teilnehmenden erarbeiten in Zweier-teams Vorschläge. Wie und wo kann eine Veranstaltung stattfinden, die die jeweilige Zielgruppe erreicht? Sie recherchieren Online per Smartphone oder Computer die jeweilige Umgebung und halten eine oder zwei Ideen für einen Veranstaltungsort, einen Raum oder eine Chance, „Raum“ herzustellen fest. In einer Blitzlichtrunde stellen die Teilnehmenden ihre Ideen vor. Es ist möglich, wenn mit realen Berufsgruppen und Betrieben gearbeitet wurde, die Ideen auf Karten per Fotoprotokoll oder durch Mitschreiben für zukünftige Bildungsarbeit zu sichern.

**Rahmenbedingungen**

**Dauer** 75 Minuten:

- 15 Minuten Einführung und Kurzfilm
- 10 Minuten Diskussion der Aufgabenstellung
- 30 Minuten Recherche von Orten und Räumen
- 20 Minuten Blitzlicht und Sammlung der Ergebnisse

**Raum** Ausreichend großer Seminarraum, Besprechungsräume, Teile der Lobby und vergleichbare Rückzugsräume für die Recherchephase

**Material** Stifte, Moderationskarten, Moderationsmaterial, Beamer und Leinwand bzw. Bildschirm, Lautsprecher, ausreichend viele mobile Endgeräte (Smartphones), Laptops oder Computer-Arbeitsplätze für mindestens die Hälfte der Teilnehmenden

**Arbeitsmaterialien**

**Referent\_innenmaterial:** siehe 3.2.1  
**Teilnehmendenmaterial:** siehe 3.2.2

## 3.2.1

## REFERENT\_INNENMATERIAL

## EINSTIEGSFILM

Der Film „Qualifikationsanalyse“ soll einen Eindruck für die Information und ihren Gehalt geben. Wenn die Teilnehmenden aus einer spezifischen Branche kommen, mag es sich anbieten, einen alternativen Erklärfilm, etwa von der zuständigen IHK oder Handwerkskammer oder von einem der Trägereinrichtungen im IQ-Netzwerk, zu recherchieren.

## RECHERCHEGRUPPEN

Bei sehr großen Gruppen mag es sich anbieten, auch Teams aus drei Teilnehmenden zu bilden. Der Schwerpunkt liegt jedoch auf der Arbeit am Bildschirm, so sind Kleingruppen oder auch Einzelarbeit vorzuziehen. Die Teilnehmenden können den vorgegebenen Ort per [maps.google.com](https://maps.google.com), [openstreetmap.de](https://openstreetmap.de) oder [wego.here.com](https://wego.here.com) recherchieren und die Umgebung analysieren. Wenn die Aufgabenstellung zu Irritationen führt, kann ein Beispiel gegeben werden:

Für eine Veranstaltung mit Auslieferungsfahrer\_innen bei einem Online-Supermarkt mit Logistikzentrum in Herne, Ruhrgebiet, soll ein Veranstaltungsraum gefunden werden. Möglich ist, in der Pizzeria zwei Straßen weiter einen Gastraum zu reservieren. Alternativ kann mit dem Betriebsrat der Stadtwerke gesprochen werden, ob die leerstehende Bus-Halle gleich nebenan angemietet werden könnte.

Sollte umgekehrt die Recherche von Veranstaltungsräumlichkeiten kaum Zeit in Anspruch nehmen, kann die Übung verschärft werden: Kein Anbieter, kein Betrieb möchte den Gewerkschaften Räumlichkeiten zur Verfügung stellen. Welche Möglichkeiten gibt es, „mobile“ Räume oder „umfunktionierte“ Räume herzustellen, die zumindest für eine kurze Veranstaltung genutzt werden können?

**Findet das Modul digital statt**, kann auf die üblichen Funktionen von Konferenzsoftware sowie auf Pads zurückgegriffen werden. Die Textarbeit kann in Breakout Rooms mit Online-Dokumenten ebenfalls mit [doc.google.com](https://doc.google.com) oder [onlyoffice.com](https://onlyoffice.com) bewältigt werden.





# TEILNEHMENDENMATERIAL

## FILM QUALIFIKATIONSANALYSE



Der Film wird auf dem Portal [anerkennung-in-deutschland.de](https://www.anerkennung-in-deutschland.de) zur Verfügung gestellt. Er kann hier direkt abgerufen werden.

<https://www.anerkennung-in-deutschland.de/assets/video/BiBB-Prototyping-Transfer-1080p.mp4>

## ARBEITSAUFTRAG FÜR DIE ZWEIERGRUPPEN

Der Arbeitsauftrag kann als Arbeitsblatt ausgedruckt oder per Beamer an die Leinwand projiziert zur Verfügung gestellt werden.

DGB Bildungswerk BUND  
Bereich Migration und Gleichberechtigung  
[migration@dgb-bildungswerk.de](mailto:migration@dgb-bildungswerk.de)

An den  
AK Bildung Musterstadt

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

wie vereinbart möchten wir mit euch und Interessierten am Themenfeld Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen eine Veranstaltung durchführen. Ziel der Veranstaltung ist, dass die Teilnehmenden das Verfahren zur Berufsanerkennung kennen und in der Lage sind, bei Anerkennungsbedarf mit den richtigen Stichworten eine Ansprechpartner\_in in der Anerkennungsberatung des IQ-Netzwerks bzw. der zuständigen Stellen und Kommunen zu finden.

Die Veranstaltung dauert mindestens 45 Minuten, idealerweise zwei Stunden. Wir benötigen bei mindestens 11 Teilnehmenden einen Raum, der wetterunabhängig genutzt werden kann. Bevorzugt werden Räume, die auch den Bedingungen des Infektionsschutz genügen (Lüftung möglich, ausreichend Raum für 1,5m Abstand).

Wir möchten die Veranstaltung nah am Arbeitsplatz bzw. nah an den mobilen Beschäftigten durchführen: Die Vergangenheit hat gezeigt, dass Gewerkschaftshäuser, Hotel-Konferenzräume und Bildungszentren entweder zu ungewohnt oder zu zeitaufwendig erreichbar für die Zielgruppe sind.

Wir bitten den AK Bildung um eine oder zwei Ideen, wie wir für eine gemeinsame Veranstaltung den richtigen Raum und Ort finden (oder herstellen).

Herzlichen Dank!

Mit freundlichen Grüßen  
Meryem Muster  
Projektleiterin Anerkennungskultur  
DGB Bildungswerk BUND

**ZIELGRUPPEN**

Es kann sich anbieten, die Frage nach den Zielgruppen den Teilnehmenden zu überlassen. So können sie aus ihrer Gewerkschaft und aus ihrer betrieblichen Erfahrung reale Ideen entwickeln. Alternativ können auf Moderationskarten folgende Beispiel-Zielgruppen verteilt oder zur Auswahl angeboten werden.



<b>Picker &amp; Logistikhelfer_innen im Logistikzentrum Löhne bei Bad Oeynhausen</b>	<b>Helfer_innen bei Entsorgungsbetrieben in Kalbach (Frankfurt am Main)</b>
<b>Beschäftigte einer Reinigungsfirma mit Objekten in der Hotelbranche von Leipzig-Altstadt</b>	<b>Berufskraftfahrer_innen, die an der Autobahnraststätte Geiselwind, A3 Nähe Würzburg, übernachten</b>
<b>Englischsprachige Call-Center-Beschäftigte in Villingen-Schwenningen</b>	<b>Hilfskräfte im Speditionsgewerbe auf dem Gelände des Bremerhavener Industriehafens</b>
<b>Verpackungshelfer_innen im Schichtdienst bei einer Fabrik in Zirndorf bei Nürnberg</b>	<b>Pharmaberater_innen im Außendienst im Raum Frankfurt</b>
<b>Fahrradlieferfahrer_innen für einen Essenslieferdienst im Gebiet Hamburg-Altona</b>	<b>Beschäftigte eines ambulanten Pflegedienstes im Großraum Köln</b>
<b>Bauhelfer_innen bei Subunternehmen auf einer Großbaustelle am Berliner Ostbahnhof</b>	<b>Beschäftigte in der Mensa-Gastronomie an der Universität Greifswald</b>





# 3.3

## 3.3

### Sprechen, ansprechen, miteinander reden

#### Ziel

Die Teilnehmenden sind für die innere Vielfalt der Gewerkschaften sensibilisiert. Sie können zwischen stereotyper Ansprache und einer gewerkschaftlichen Anerkennungskultur des Miteinander Sprechens unterscheiden.

#### Ablauf

Die Teamer\_innen führen kurz in das Thema und in das Schaubild „Milieus“ ein. Per Zuruf ordnen die Teilnehmenden die Karten „Selbstzuschreibungen“ den Bereichen auf dem Schaubild spontan so zu, dass die damit verbundenen Stereotype „erfüllt“ sind. Im zweiten Schritt in Form einer kurzen Blitzlichtrunde werfen die Teilnehmenden Ideen in den Raum, welches gewerkschaftliche Angebot für welche Karten bzw. Milieu erfolgsversprechend scheint. Der dritte Schritt löst die „Selbstzuschreibungen“ auf, der Tweet #challenge wird per Beamer an die Leinwand geworfen. Die Teilnehmenden diskutieren die Grenzen der sogenannten Milieus anhand des projizierten Tweets und eigenen Selbstzuschreibungen. In Kleingruppen (2–3 Teilnehmende) suchen die Teilnehmenden im vierten Schritt nach einer ersten Idee, welches Angebot zum Thema „Qualifizierung und Anerkennung von beruflichen Kompetenzen für Quereinsteiger\_innen“ der Kollege „@canislupus“ annehmen könnte. In einer kurzen Abschlussrunde werden die Ideen reihum als Anregung in den Raum geworfen. Optional kann hier eine Diskussionsrunde anschließen, ob und wie wir als DGB und Gewerkschaften den ganzen Menschen oder die eine Rolle „Beschäftigte“ ansprechen.



#### Rahmenbedingungen

**Dauer** 120 Minuten:

- 15 Minuten Einführung und Schaubild
- 10 Minuten Erster Schritt – Zuordnung der Karten
- 15 Minuten Zweiter Schritt – Blitzlichtrunde Ideen für Angebote
- 20 Minuten Dritter Schritt – Tweet-Diskussion
- 20 Minuten Vierter Schritt – Kleingruppenarbeit
- 20 Minuten Abschlussrunde
- [20 Minuten optionale weitergehende Diskussion zu gewerkschaftlicher Ansprache]

**Raum** Ausreichend großer Seminarraum, Besprechungsräume, Teile der Lobby und vergleichbare Rückzugsräume für die Kleingruppenarbeit

**Material** Stifte, Moderationskarten, Moderationsmaterial, Beamer und Leinwand, Notizblöcke für mindestens die Hälfte der Teilnehmenden

#### Arbeitsmaterialien

**Referent\_innenmaterial:** siehe 3.3.1

**Teilnehmendenmaterial:** siehe 3.3.2

3.3.1



# REFERENT\_INNENMATERIAL

## SINUS-MILIEUS

Das Milieu-Modell des Sinus-Instituts, eines der von Marketing bis Sozialforschung erfolgreichsten Modelle in Deutschland, gruppiert Menschen nach Lebensauffassung und gleichzeitig nach Lebensweise. Die beiden Achsen „Soziale Lage“ und „Grundorientierung“ weisen Menschen nach Ähnlichkeit einander zu. So geht das Modell in der Oberschicht von einer Gruppe der „Konservativ-Etablierten“ aus, die neben den „Liberal-Intellektuellen“ und sogenannten „Performern“ steht. Eine entsprechende Aufteilung wird für die Mittelschichten und die Geringverdienenden vorgenommen. Das Modell hat seine theoretischen Voraussetzungen, so etwa die Gleichsetzung von „sozial gehobenen Milieus“ mit gesellschaftlichen „Leitmilieus“. Gerade die vierte Gruppe der Oberschicht, die „Expeditiven“ als kreative Avantgarde mobiler Leistungsträger lässt durchaus erahnen, dass hier eine Klassentheorie des Konsums für Marketing-Ratgeber aufgebaut wurde. In der gewerkschaftlichen Diskussion ist hier spannend, wie unsere Branchen und Fachbereiche Inseln in diesem Modell bilden, die in der Sinus-Darstellung eigentlich nicht viel miteinander zu tun haben dürften. Die gewerkschaftliche Praxis zeigt dagegen, dass aus fast allen Ecken des Modells die Menschen zusammenkommen und sich für ihre Interessen einsetzen.<sup>19</sup> Dennoch beherrschen Interpretationen des Sinus-Modells, auch ohne bösen Willen der Sinus-Marktforscher\_innen, politische Diskussionen, die Interessengruppen eher gegeneinander ausspielen anstatt sie in ein politisches Verhältnis zueinander setzen. Dieses Modul kann Anlass sein, die zweidimensionale Darstellung, die beispielsweise die „traditionelle Arbeiterkultur“ und den „Wunsch nach Selbstbestimmung“ an die entgegengesetzten Ränder der Graphik einzeichnet, zu hinterfragen.

## SCHAUBILD MILIEUS

Das Schaubild kann in vereinfachter Form an eine Stelltafel gemalt werden oder per Beamer auf eine Leinwand projiziert werden. Im letzteren Fall sollten die Karten „Selbstzuschreibungen“ eine Haftfläche haben oder mit Malerkrepp an die Leinwand geklebt werden können – und rückstandsfrei wieder abgenommen werden können. Alternativ können die Karten vorne und rückwendig mit Magneten befestigt werden.



Sinus-Milieu-Modell für Deutschland 2019.

[https://de.wikipedia.org/wiki/Datei:2019-03-20\\_Die-Sinus-Milieus-in-Deutschland-2019\\_Präsentation\\_Wiki.png](https://de.wikipedia.org/wiki/Datei:2019-03-20_Die-Sinus-Milieus-in-Deutschland-2019_Präsentation_Wiki.png)

## KARTEN SELBSTZUSCHREIBUNGEN

Die Karten können neben dem Schaubild angebracht werden und auf Zuruf den Milieus zugeordnet werden. In sehr kleinen Gruppen kann es sich anbieten, die Karten in der Mitte eines Stuhlkreises auszulegen und von den Teilnehmenden selbst zuzuordnen zu lassen.



Ossi, 53	Schwuler Klimaaktivist	Proletarier im Schichtdienst	Parteimitglied mit taz-Abo
----------	---------------------------	---------------------------------	-------------------------------

<sup>19</sup> Zur Kritik der Soziologie und Sozialforschung, die ohne Klassenbegriff versuchen zu arbeiten, siehe unter anderem das Interview mit Oliver Nachtwey oder, aus grundsätzlicher Perspektive, den Überblicksartikel von Werner Seppmann. Nachtwey, „Wir leben in einer Klassengesellschaft“; Seppmann, „Der verkannte Machtfaktor“.





### BLITZLICHRUNDE GEWERKSCHAFTLICHE ANGEBOTE

Je nach Vorwissen und bisheriger Beteiligung der Teilnehmenden an betrieblicher und gewerkschaftlicher Arbeit kann diese Blitzlichtrunde kurz anmoderiert werden. Zu gewerkschaftlichen Angeboten können Seminare und Bildungsurlaube gehören, Give Aways und Demonstrationsmittel, themenspezifische Argumentationshilfen und Broschüren, Rechtsberatung, Angebote der Teilhabe in ehrenamtlichen Gremien der Gewerkschaften, Online-Diskussionsangebote wie der DGB Zukunftsdialoq oder Kulturangebote vom Sommerfest bis zum Lesekreis.

### TWEET #CHALLENGE

Der folgende Text<sup>20</sup> kann in Form einer Slide projiziert werden:



#### Jan Korte, Mitglied des Deutschen Bundestags

[...] Wir müssen wieder die Sprache derer sprechen, die nach einer harten Schicht keine Zeit mehr für ein taz-Abo haben.

#### Twitter-User @canislupusb

lieber genosse jan: ich bin 53, schwuler #klimaaktivist, ossi, proletarier im schichtdienst, seit kurzem parteimitglied und habe ein taz-abo.  
#challenge: jetzt versuch mal, meine sprache zu sprechen.

### WEITERE BESCHÄFTIGUNG MIT SPRACHEBENEN

Im Themenfeld Migration und weit darüber hinaus sind Millionen Kolleginnen und Kollegen bei der Erfassung von Texten benachteiligt. Es ist daher möglich, dass auch reflektierter Sprachgebrauch und Sensibilität für Diskriminierungen nicht immer ausreicht – insbesondere, wenn schriftlich kommuniziert wird. Hier kann es sich anbieten, den Teilnehmenden die Broschüre zu Textarbeit des Projekts MENTO im DGB Bildungswerk BUND zu empfehlen. Einfach besser! Tipps zum verständlichen Schreiben



Informationen zum Schreiben in einfacher Sprache

<https://www.dgb-mento.de/einfach-besser-tipps-zum-verstaendlichen-schreiben>

**Findet das Modul digital statt**, kann die Verortung auf dem Schaubild „Milieus“ mit Tools wie [sketchpad.pro](https://www.sketchpad.pro) oder [sketchtogether.com](https://www.sketchtogether.com) erfolgen.

20 @canislupusb, „#challenge: jetzt versuch mal, meine sprache zu sprechen.“

## 3.3.2

# TEILNEHMENDENMATERIAL

## ANGEBOT FÜR @CANISLUPUSB

Die Diskussionsfrage ist, wie wir als DGB und Gewerkschaften @canislupusb als Nutzer oder Teilnehmer eines Angebots gewinnen können. Das Angebot kann auf die einzelnen Selbstzuschreibungen des Kollegen eingehen, muss es aber nicht. Das Angebot soll wirtschaftlich und bezahlbar sein und ihn als Beispiel einer ausreichend großen Zielgruppe – hier beispielsweise in betrieblicher Hinsicht als „Proletarier im Schichtdienst“ über 50 – erreichen. Das Angebot kann jede digitale, zeitliche, materielle Form haben – vom QR-Code aus Gummibärchen-Gummi, der auf eine Info-Website verlinkt, über eine klassische Sprechstunde im Gewerkschaftshaus bis hin zu einer Mittagspausen-Mini-Techno-Party unter dem Motto „Wir können alles“.

Der Inhalt, den das Angebot vermitteln soll, ist mindestens:

- Es gibt grundsätzlich verschiedene Instrumente, mit denen deine Lebens- und Arbeitserfahrung als „informell erworbene Kompetenzen“ von IHK, Handwerkskammer und anderen zuständigen Stellen anerkannt werden können.
- Es gibt in den Ballungszentren Beratungsangebote, in denen dein Lebenslauf und deine Unterlagen durchgesprochen und auf Anerkennungschancen durchleuchtet werden können.
- Aber: Auf die formale Anerkennung von beruflichen Qualifikationen und Kompetenzen folgt die politische Aufgabe der betrieblichen und tariflichen Anerkennung.

Das Ziel des Angebots ist mindestens, dass diejenigen, die das Angebot erreicht, im Anschluss im Internet Beratungsangebote der Kommunen und der zuständigen Stellen sowie Informationsangebote wie zum ProfilPASS, Valikom oder MySkills finden können.





# 4.

## ANERKENNUNGSKULTUR IN SERVICE – TRANSPORT – LOGISTIK HERSTELLEN

### 4.1



#### Mobilisierung und Mobilität der Kolleginnen und Kollegen

##### Ziel

Die Teilnehmenden kennen ausgewählte mobile und ortsflexible Angebote der Beratungs- und Bildungsarbeit. Sie kennen Instrumente der Mobilisierung von ortsflexiblen Beschäftigten.

##### Ablauf

\* Bei Bedarf unter Rückgriff auf die Beispielzielgruppen im Teilnehmendenmaterial im Modul 3.2 Form(at) follows function – Abschied vom Seminarraum?

Die Teamer\_innen führen in die gewerkschaftlichen Handlungsfelder Mobile Arbeit und Quereinsteiger\_innen-Branchen ein. \* In Kleingruppen (3–4 Teilnehmende) werden online die Karten „mobile und ortsflexible Angebote“ recherchiert. Die Kleingruppen halten ihre Ergebnisse auf Flipchart fest. Sie bestimmen eine\_n Sprecher\_in und stellen ihre Ergebnisse in der gemeinsamen Runde vor. Nach der PAUSE wechseln die Teilnehmenden das Flipchart. Die Aufgabe der Kleingruppen ist nun, eine Maßnahme zu entwickeln, die die Zielgruppe in den Bereichen Service – Transport – Logistik auf das jeweilige Angebot hinweist und dafür wirbt. Die jeweilige Maßnahme soll kostenneutral sein oder bis zu 200 EUR kosten. Die Ergebnisse werden auf Flipcharts festgehalten und in einer letzten Runde kurz vorgestellt. In einem kurzen Feedback per Blitzlicht haben die Teilnehmenden Gelegenheit, einzelne Ideen für die eigene Bildungsarbeit herauszugreifen.

##### Rahmenbedingungen

**Dauer** 165 Minuten:

- 15 Minuten Einführung
- 45 Minuten Kleingruppenarbeit „mobile und ortsflexible Angebote“
- 15 Minuten Vorstellung der Angebote
- 15 Minuten PAUSE
- 45 Minuten Kleingruppenarbeit Angebotshinweise entwickeln
- 15 Minuten Vorstellung der Ideen
- 15 Minuten Feedback & Transferideen

**Raum:** Ausreichend großer Seminarraum, Besprechungsräume, Teile der Lobby und vergleichbare Rückzugsräume für die Kleingruppenarbeit

**Material:** Stifte, Moderationskarten, Moderationsmaterial, Beamer und Leinwand, Flipcharts; Laptops, Tablets oder Smartphones bzw. PC-Arbeitsplätze für alle Teilnehmenden, Internetzugang

##### Arbeitsmaterialien

**Referent\_innenmaterial:** siehe 4.1.1

**Teilnehmendenmaterial:** siehe 4.1.2

## 4.1.1

## REFERENT\_INNENMATERIAL

## RECHERCHE „MOBILE UND ORTSFLEXIBLE ANGEBOTE“

Die Recherche der Kleingruppen soll ein erster Schritt sein, sich ein Bild von Bildungs- und Beratungsarbeit zu machen, die auf den Seminarraum verzichtet und entweder als aufsuchende Leistung oder als digitales Angebot Kolleginnen und Kollegen außerhalb des klassischen Betriebs in Festanstellung erreicht.

Während der Recherche sollten die Teamenden ansprechbar sein und die Gruppen immer wieder kurz besuchen. Unter Umständen kann es sich anbieten, hier und da eine Hilfestellung für den Rechercheeinstieg zu leisten: Das IQ Mobile Beratungsteam des Westdeutschen Handwerkskammertages kann als Teilprojekt des IQ Netzwerks NRW relativ rasch auf deren Website [iq-netzwerk-nrw.de](http://iq-netzwerk-nrw.de) gefunden werden.<sup>21</sup> Faire Mobilität als eins der sichtbarsten Projekte des DGB im Themenfeld Migration kann über die DGB-Websites, in der Presse und direkt auf [faire-mobilitaet.de](http://faire-mobilitaet.de) gefunden werden. Das Basismodul des Projekts gibt einen guten Überblick zum Bildungs- und Beratungsansatz.<sup>22</sup> Der Bundesverband mobile Beratung gegen Rechtsextremismus bündelt eine ganze Reihe von Angeboten. Einen Überblick bietet das Merkblatt des Verbands auf [bundesverband-mobile-beratung.de](http://bundesverband-mobile-beratung.de).<sup>23</sup> Die hier exemplarisch genannte Beratungsstelle Faire Integration in Sachsen findet sich in den Angeboten des IQ Netzwerk genauso wie bei der Trägerin auf [arbeitundleben.eu](http://arbeitundleben.eu). Auf [faire-integration.de](http://faire-integration.de) findet sich hier unter anderem auch ein Arbeitspapier zum inhaltlichen Einstieg.<sup>24</sup> Das Projekt „Weiterbildungsberatung im sozialräumlichen Umfeld“ des Landes NRW ist bei der Universität Duisburg-Essen als Projektträgerin auf [uni-due.de](http://uni-due.de) dokumentiert.<sup>25</sup> Das Projekt „Lieferrn am Limit“ der NGG ist als Träger des Kölner Hans-Böckler-Preises mit das sichtbarste Sonderprojekt der Gewerkschaft, dokumentiert in der Berichterstattung und in mehreren Diskussionspapieren der Hans-Böckler-Stiftung des DGB.<sup>26</sup> Die österreichische Kampagne SEZONIERI ist inzwischen Thema vielfältiger Publikationen und einiger Tagungsbeiträge, einen ersten Überblick liefert die Broschüre „Willkommen bei der Erdbeerernte“ auf [sezonieri.at](http://sezonieri.at).<sup>27</sup> Das Informations- und Beratungsprojekt Servicestelle gegen Arbeitsausbeutung, Zwangsarbeit und Menschenhandel kann als Projekt bei Arbeit und Leben Berlin recht zügig recherchiert werden, einen ersten Überblick leistet der Leitfaden auf [servicestelle-gegen-zwangsarbeit.de](http://servicestelle-gegen-zwangsarbeit.de).<sup>28</sup>

21 IQ Netzwerk Nordrhein-Westfalen, „IQ NRW – Mobile Anerkennungs- und Qualifizierungsberatung“.

22 Dälken, Grenzenlose Ausbeutung oder Faire Mobilität?

23 Bundesverband Mobile Beratung e.V., „Beratungsangebote im Themenfeld ‚Dimensionen rassistischer Mobilisierung‘“.

24 Czock, „Arbeitspapier ‚Faire Integration‘ – Beratungen und Beratungsergebnisse“.

25 Bremer, Wagner, und Kleemann-Göhring, „Weiterbildungsberatung im sozialräumlichen Umfeld. Abschlussbericht“.

26 Heiland, „Rider vernetzen sich“.

27 Sezioneri und Europäisches BürgerInnenforum, Willkommen bei der Erdbeerernte.

28 Windhorst und Basten, „Arbeitsausbeutung, Zwangsarbeit und Menschenhandel“.



#### ENTWICKLUNG EINER MASSNAHME

Zweck dieser Übung ist unter anderem die Sensibilisierung für zielgruppenorientierte Ansprache in den Situationen, in denen der E-Mail-Verteiler und der Aushang am Schwarzen Brett nicht ausreichen. Durch die Begrenzung des Faktors Geldkosten auf 200 EUR kann vermieden werden, dass schlicht Fernseh- und YouTube-Werbung vorgeschlagen wird. Die Vorschläge sind so bereits relativ realitätsnah für eine Problemreflektion. Wenn hier, für gewerkschaftliche Arbeit, unübliche Ideen kommen – von Aufkleber- und Stickerstürmen rund um Postverteilterzentren bis hin zu Kooperationen mit der GEW-Gruppe an einer Schule, um durch die Lehrer\_innen Give Aways für die Reinigungskräfte zu hinterlassen – kann das als Anregung widerspruchlos mit aufgenommen werden.<sup>29</sup>

**Findet das Modul digital statt**, kann auf die üblichen Funktionen von Konferenzsoftware sowie auf Pads zurückgegriffen werden. Die Textarbeit kann in Breakout Rooms mit Online-Dokumenten ebenfalls mit [doc.google.com](https://doc.google.com) oder [onlyoffice.com](https://onlyoffice.com) bewältigt werden.

<sup>29</sup> Die letztere Idee wurde von [Veronika Bohrn Mena](#) auf einem Kooperationsseminar des DGB Bildungswerk BUND mit der Reinigungsgewerkschaft IG BAU entwickelt. IG BAU Region Rheinland und DGB Bildungswerk BUND, „Was kommt nach dem Klatschen? Kämpfen in der Reinigungsbranche“.

4.1.2

# TEILNEHMENDENMATERIAL

## KARTEN „MOBILE UND ORTSFLEXIBLE ANGEBOTE“


Die Begriffe können auf Moderationskarten oder als Flipchart-Überschriften in Gruppenräumen den Teilnehmenden zur Verfügung gestellt werden.



<b>IQ Mobiles Beratungsteam des Westdeutschen Handwerkskammertages</b>	<b>Faire Mobilität des Deutschen Gewerkschaftsbundes</b>
<b>Bundesverband mobile Beratung gegen Rechtsextremismus</b>	<b>Beratungsstelle Faire Integration im IQ Netzwerk Sachsen bei Arbeit und Leben Sachsen</b>
<b>Projekt „Weiterbildungsberatung im sozialräumlichen Umfeld“ des Landes NRW</b>	<b>Projekt „Lieferrn am Limit“ der Gewerkschaft Nahrung Genuss Gaststätten</b>
<b>SEZONIERI-Kampagne für die Rechte von Erntehelfer_innen in Österreich</b>	<b>Servicestelle gegen Arbeitsausbeutung, Zwangsarbeit und Menschenhandel</b>

## RECHERCHEFRAGEN „MOBILE UND ORTSFLEXIBLE ANGEBOTE“

Auf vorbereiteten Flipcharts oder als Arbeitsblatt werden den Kleingruppen die folgenden Fragen mitgegeben:



Woraus besteht das Angebot?	Wer ist die Zielgruppe oder ein gutes Beispiel für die Zielgruppen?	Was wird getan, um mobile Beschäftigte zu erreichen?
-----------------------------	---	--



# 4.2

## 4.2

### Betriebsort und Sozialraum in Lager, Stadt und Web

**Ziel** Die Teilnehmenden sind für unsichere Topographien urbaner und digitaler Arbeit sensibilisiert. Sie kennen Ansatzpunkte für betriebliche Anerkennungskämpfe.

**Ablauf** Die Teilnehmenden werden zum Einstieg mit dem Wandbild „Betrieb“ konfrontiert. Die Gruppe erhält Raum, diese reale, aus den Gewerkschaften kommende, Position eines erfahrenen Kollegen zu diskutieren. Wichtige oder bemerkenswerte Ergebnisse der Diskussion werden von den Teamer\_innen auf Moderationskarten festgehalten. An geeigneter Stelle in der Diskussion stellen die Teamer\_innen die Frage, wie diese Aussage zum Kern unserer „Geschichte“, sprich zu unserem selbstbestimmten Anteil an der Welt, in mobilen Betrieben oder Bereichen mit wechselnden Betriebsorten zu verstehen ist. Im zweiten Schritt teilen sich die Teilnehmenden nach Interesse auf die vier Gruppen „Informationsaktionen“, „Hingucker-Aktionen“, „Geschützte Aktionen“ und „Bekennende Aktionen“ auf. Die vier Arbeitsgruppen entwickeln jeweils eine Aktionsidee zum Thema „Endlich Anerkennung – Gerechte Bezahlung jetzt“ unter einer Bedingungen „urbaner und digitaler Arbeit“. Dabei beziehen sie sich auf eine der „Bedingungen urbaner und digitaler Arbeit“. In einer gemeinsamen Feedbackrunde können die Teilnehmenden Hinweise aus ihrer Ideenentwicklung sammeln, 1) was aus klassischer betrieblicher Gewerkschaftsarbeit direkt auf mobile und digitale Arbeit übertragbar ist, 2) welche neuen Fragen für unsere Arbeit auftauchen oder 3) was aus der Beschäftigung mit den migrantisch und von Quereinstiegen geprägten Bereichen Service – Transport – Logistik auch für klassische, stationäre Betriebsarbeit nutzbar gemacht werden kann. Die zentralen Ergebnisse der Abschlussrunde werden von den Teamer\_innen visualisiert und für die weitere Arbeit als Fotoprotokoll zur Verfügung gestellt.



### Rahmenbedingungen

- Dauer** 90 Minuten:
- 20 Minuten Einstiegsdiskussion
  - 45 Minuten Gruppenarbeit zu Aktionsideen
  - 25 Minuten Feedbackrunde
- Raum** Ausreichend großer Seminarraum, Besprechungsräume, Teile der Lobby und vergleichbare Rückzugsräume für die Gruppenarbeit
- Material** Stifte, Moderationskarten, Moderationsmaterial, Beamer und Leinwand und Flipcharts

### Arbeitsmaterialien

- Referent\_innenmaterial:** siehe 4.2.1  
**Teilnehmendenmaterial:** siehe 4.2.2

## 4.2.1

## REFERENT\_INNENMATERIAL



## EINSTIEGSDISKUSSION

Das gewählte Zitat kann provokativ wirken, im Idealfall eröffnet es eine Diskussion, die ausreichend breit für die individuellen theoretischen und pragmatischen Fragestellungen der Teilnehmenden ist. Hier steckt natürlich breit gefächertes Material, vom Begriff von Geschichte, der hier durchscheint, bis zur spannenden Setzung, dass der Konflikt das entscheidende Moment für die Konstituierung der Geschichte ist. Hier im Zentrum steht der Begriff „Betrieb“. Die Teilnehmenden sind eingeladen, aus ihrer jeweiligen Perspektive diese politische Topographie zu diskutieren, zu erweitern oder auch zurückzuweisen. Mit der Nachfrage zur Wendung auf mobile und digitale Beschäftigte wird der Diskussionsfaden aufgegriffen, der seit den 1970er Jahren die Hoffnungen und Befürchtungen um das technologische Ende des kapitalistischen Betriebs des 20. Jahrhunderts mit Werkstor, Werksschutz und Stechuhr befeuert.<sup>30</sup>

## GRUPPENARBEIT ZU AKTIONSIDEEN

Die Teilnehmenden haben hier die Möglichkeit, basierend auf den Einschränkungen durch die ausgesuchte Karte aus den „Bedingungen urbaner und digitaler Arbeit“ eine Aktionsidee zu formulieren. Es ist gut möglich, dass die Teilnehmenden sehr nah an den zeitgenössischen klassischen Aktionsideen Anregungen finden für Ideen, die auch im CoWorking Space oder auch mit mobilen Service-Techniker\_innen funktionieren. Hier an der Grenze zwischen Science und Fiction der Gewerkschaftsarbeit lohnt es sich, in der Abschlussrunde mitzuschreiben und die Machbarkeit, d.h. auch „politische“ und „rechnerische“ Machbarkeit von Arbeit in den migrantisch geprägten Bereichen der Arbeitswelt, hier wo die Diskussion um intersektionale Mehrfachdiskriminierung eine ihrer Wurzeln hat, sichtbar zu machen.

**Findet das Modul digital statt**, kann auf die üblichen Funktionen von Konferenzsoftware sowie auf Pads zurückgegriffen werden. Die Textarbeit kann in Breakout Rooms mit Online-Dokumenten ebenfalls mit [doc.google.com](https://doc.google.com) oder [onlyoffice.com](https://onlyoffice.com) bewältigt werden.



30 Nilles u. a., The Transport-Communication Trade-Off, 130–49; Huws, Korte, und Robinson, Telework, 1, 141.





## TEILNEHMENDENMATERIAL

### WANDBILD BETRIEB

Dieses Zitat eines Münchner Gewerkschaftschefs und Stadtrats kann als Slide oder auf einer Stellwand zur Diskussion gestellt werden.<sup>31</sup>

„Die Geschichte von abhängig beschäftigten Menschen wird immer dort geschrieben, wo sie sich im Kampf gegen das Kapital befinden. Das ist im Betrieb.“

### AKTIONSFORMEN

Die folgenden ausgewählten Aktionsformen, basierend auf Peter Rennebergs „Anleitung zum Arbeitskampf“, können per Beamer auf Leinwand, auf Flipchart oder in Form von Arbeitsblättern den Teilnehmenden zur Verfügung gestellt werden.<sup>32</sup>

Leinwand, Flipchart  
oder Arbeitsblatt

**Informationsaktionen:** Diese Aktionsform ist oft ein erster Schritt zum Aufbau von betrieblichem Druck. In klassischen Betrieben werden auf dieser Stufe Flugblätter, Faktenblätter und Messenger-Nachrichten verschickt und erste Versammlungen abgehalten. Hier geht es in erster Linie um faktenbasierte Information von Beschäftigten im Rahmen der grundgesetzlichen Koalitionsfreiheit.

**Geschützte Aktionen:** In diesem, schon fortgeschrittenen, Stadium von betrieblichem Druck geht es darum, die Beschäftigten zum Handeln einzuladen ohne sich jedoch schon zu Outen und als gewerkschaftliche Aktive für den Chef und die passiven Teile der Belegschaft sichtbar zu werden. Aktuelle Beispiele für Geschützte Aktionen sind Daumenabdruck-Sammlungen, Handabdrücke auf Transparenten oder das Tragen eines roten Kleidungsstücks. Der Arbeitgeber soll sehen, dass ein Thema im Betrieb konfliktfähig wird ohne, dass er die Möglichkeit hat, einzelne Aktive zu disziplinieren.

**Hingucker-Aktionen:** Auf dieser Ebene soll erste (aktivierende) Aufmerksamkeit erregt werden. Beispiele für Hingucker-Aktionen sind Bodenplakate, Riesenzeitungen, Infoballons, Kartonmauern oder Animationskarten. Die „Hingucker“ sollen ein „Thema zum Thema machen“<sup>33</sup> und Beschäftigten helfen, sich mental und im Handeln zu positionieren.

**Bekennende Aktionen:** Die bekennende Aktion ist ein kritischer Punkt an der Wende eines Kampfs im Betrieb. Hier wird der Grundstein für die folgenden Druckaktionen gelegt. Beispiele für diese Wende zu offener Positionierung der Kolleginnen und Kollegen sind bedruckte T-Shirts, Buttons mit Abzeichen der Gewerkschaft, abwaschbare Tattoos oder erste demonstrative Aktionen wie ein Spalier mit Plakaten wenn der Arbeitgeber den Betrieb betritt. Hier sollen Beschäftigte und Arbeitgeber gleichermaßen den Konflikt selbst erleben. Die Beschäftigten sollen in solidarischer Gemeinschaft genauso sicher vor „Bestrafungen“ durch den Chef wie konfliktfähig gegenüber dem Chef stehen.

31 Lischka, „Wortprotokoll über die 34. Sitzung der Vollversammlung des Stadtrates der Landeshauptstadt München vom 15. Februar 2017“, 54.

32 Renneberg, Anleitung zum Arbeitskampf, 49, 54–67.

33 Renneberg, 56



### BEDINGUNGEN URBANER UND DIGITALER ARBEIT

Diese Bedingungen und Einschränkungen können als Moderationskarte oder als Arbeitsblatt den Teilnehmenden zur Verfügung gestellt werden.

Der Arbeitgeber betreibt ein Lager als Hot Space. Es ist jeweils immer erst am Donnerstag klar, ob das Lager nächste Woche noch am selben Ort ist. Der Sozial- und Pausenraum neben dem Lager wird ohne größere Planung und Raumvergabe von mehreren Firmen auf dem Gelände genutzt.

Die Firma hat keinen festen Betriebsort bis auf ein Verwaltungsbüro auf 45 qm im dritten Stock eines Innenstadthauses. Die beschäftigten Kuriere erhalten Arbeitsanweisungen und Aufträge per mobiler App.

Die Beschäftigten einer Reinigungsfirma erhalten jeweils montags den Plan der Reinigungsobjekte – vor allem gehobener Einzelhandel in der Fußgängerzone – für die darauffolgende Woche. Die Firmenzentrale befindet sich in der Nachbarstadt.

Der Arbeitgeber hat keine Büroräume, sondern einen Rahmenvertrag mit einem CoWorking Space. In diesem Großbüro arbeiten parallel Beschäftigte mehrerer Firmen und Selbstständige stunden- oder monatsweise an geteilten Tischen oder in Einzelbüros.

Die Beschäftigten sind aus Gründen des Infektionsschutzes der Arbeitsanweisung auf Home-Office verpflichtet worden. Nicht dienstlich notwendige Websites, E-Mail-Portale und Social Media sind auf den Dienst-Computern gesperrt.

Der Arbeitgeber stellt seinen Service-Techniker\_innen einen Dienstwagen und Werkzeug. Die Einsätze werden per E-Mail verschickt. Zu festgelegten Zeiten kann zu Wartungszwecken und Materialabholung die Firmenzentrale angefahren werden.

Auf der Basis von Rahmenverträgen betreibt der Arbeitgeber Leiharbeit vor allem für Wohnungsverwaltungen in den Bereichen Elektromonteursarbeiten, Malerarbeiten und Wartung von Heizungs-, Sanitär- und Klimaanlage. Die Beschäftigten sind stadtweit eingesetzt.

Der Arbeitgeber ist ein externer Dienstleister für Industrieunternehmen, dessen Betriebsräumlichkeiten auf dem Werksgelände angemietet sind. Auf dem Gelände herrscht Handyverbot. Die Beschäftigten arbeiten in Teilzeit werktags vor Beginn der regulären Schicht, Kernzeit 02:30 – 05:30.

Moderationskarten  
oder Arbeitsblatt



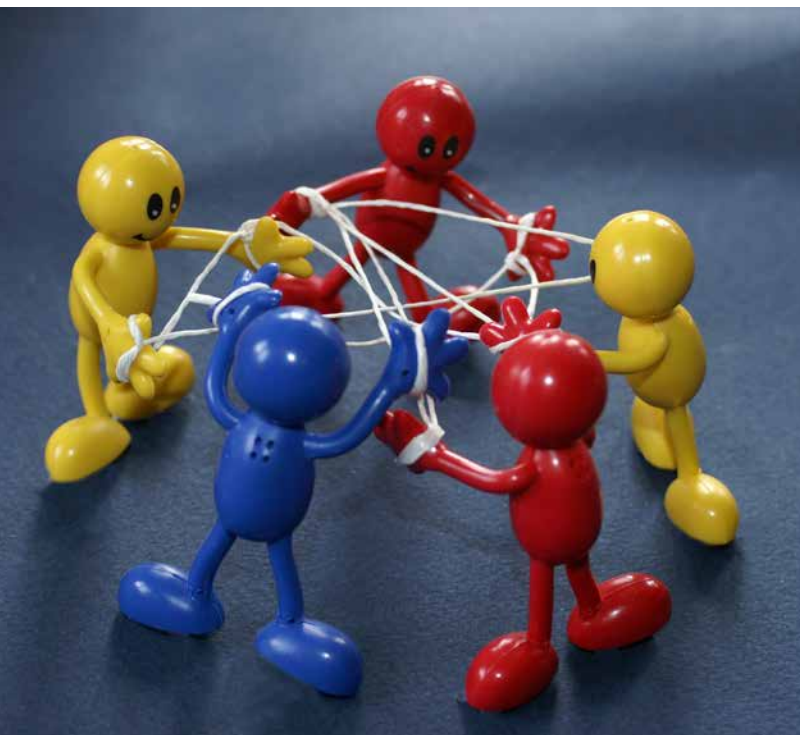
# 4.3

## 4.3

### Knotenpunkte und Maschen in der Netzwerkarbeit und Verweisberatung

**Ziel** Die Teilnehmenden sind für ihre Kompetenz zur Navigation von Wissensnetzwerken sensibilisiert. Sie reflektieren ihre relative Position in diesen Netzwerken als Verweisberater\_innen.

**Ablauf** Die Teamer\_innen führen in die Methode Speed-Dating ein und erklären die Erweiterung zum Speed-Consulting. Die Teilnehmenden bilden Paare. Für 10 Minuten erzählen die Teilnehmenden, wo sie selbst im Moment stehen und wo sie am Horizont – Anerkennung der eigenen Lern- und Arbeitsleistungen, berufliche Qualifizierung, gewerkschaftlich oder politische Kompetenzen, Neuorientierung – offene Fragen oder Probleme erwarten. Die zuhörende Person hat im Anschluss eine Denk- und Smartphone-Recherchepause von 5 Minuten. Weitere 5 Minuten hat sie, aus der gehörten Erzählung einen oder zwei Punkte herauszugreifen und einen Rat zu geben. Der Rat sollte keine „Antwort“ auf ein Problem sein, sondern ein Stichwort, eine Beratungseinrichtung, ein Online-Portal, eine Ansprechperson oder eine sonstige konkrete Möglichkeit für die ratsuchende Person, weiter zu kommen mit ihrer Frage. Nach 15 Minuten klingelt der Wecker und die Teilnehmenden wechseln die Rollen und wiederholen die Übung. Im zweiten Schritt verbinden sich jeweils zwei Paare zu einer Kleingruppe und tauschen sich über ihre Eindrücke aus. Sie können auf Moderationskarten festhalten, wie sie zu ihren Antworten gekommen sind: Welches Wissen (weiß), welches Vermuten (blau), welches Stichwort/ welche Suchstrategie (gelb) und welche Art von Zufall (grün) waren Puzzlestücke der Verweisinformation? Wenn eine der konkreten Möglichkeiten aus den Antworten in der Gruppe mehrmals vorkam, kann sie als „Knotenpunkt“ auf einer weiteren runden Karte festgehalten werden. In einem dritten Schritt kommen die Teilnehmenden in der Gesamtgruppe zusammen. Die Karten landen auf dem Boden und werden gemeinsam zu einem Netzwerk geclustert. Die Teilnehmenden haben eine ruhige Minute, um das Verweis-Netzwerk zu erkunden und wirken zu lassen. Im Anschluss haben sie Gelegenheit, in Einzelarbeit, eine kurze Idee auf einem Arbeitsblatt oder einer Flipchart zu skizzieren, in welcher Situation oder bei welcher Gelegenheit sie selbst Teil einer Netzwerkmasche sind. Die Ergebnisse können als Galerie der Netzwerk-Chancen im Seminarraum oder im Flur zur Verfügung gestellt werden.



### Rahmenbedingungen

- Dauer** 120 Minuten:
- 10 Minuten Einstieg
  - 30 Minuten Speed Consulting
  - 20 Minuten Gruppenarbeit
  - 20 Minuten Netzwerk-Cluster
  - 20 Minuten Einzelarbeit
  - 20 Minuten Galerie der Netzwerk-Chancen
- Raum** Ausreichend großer Seminarraum, Besprechungsräume, Teile der Lobby und vergleichbare Rückzugsräume für die Gruppenarbeit
- Material** Stifte, Moderationskarten in vier Farben, runde Moderationskarten, Moderationsmaterial, Beamer und Leinwand, Flipcharts; Smartphones mit Internetzugang für alle Teilnehmenden

### Arbeitsmaterialien

**Referent\_innenmaterial:** siehe 4.3.1

**Teilnehmendenmaterial:** siehe 4.3.2





## 4.3.1



## REFERENT\_INNENMATERIAL

## SPEED CONSULTING

Die inzwischen klassische Methode „Speed Dating“ – zwei Personen sitzen einander gegenüber und stellen sich vor bis die Stoppuhr klingelt – hat sich inzwischen von ihrem Ursprung in den Kennenlern-Spielen entfernt und wird in allen Bereichen der Bildungsarbeit als Lehr-Lern-Methode und Anregung zu Peer Education eingesetzt.<sup>34</sup> In der Politischen Bildung wurde das Konzept in Richtung Wettbewerb weiter entwickelt und wird als „Speed Debating“ verwendet, um kontroverse oder schlicht gegenseitig noch unbekannte Standpunkte pointiert auszutauschen.<sup>35</sup> Hier wird dieses Modell in eine kooperative Richtung gewendet. Die Teilnehmenden sitzen einander gegenüber, die erzählende Person wird nicht unterbrochen, während sie erzählt und das Gegenüber mitschreibt. Die hier eingefügten 5 Minuten dienen dem Sammeln und der Stichwortsuche online. Hier geht es um eine erste Idee: Eine konkrete Telefonnummer, Website oder eine andere Form von Angeboten. Das kann eine Berufsberatung der Bundesagentur für Arbeit sein, ein Zertifikat für Politikmanagement einer der Akademien und Stiftungen oder, hier in der Zielgruppe Aktive in der und um die Bildungsarbeit, Angebote wie das Evaluierungstool GRETA des Deutschen Instituts für Erwachsenenbildung. Die Übung zielt darauf ab, die Teilnehmenden für ihr vorhandenes und aktivierbares Wissen zu sensibilisieren und ein Bewusstsein für Wissensnetzwerke zwischen Erinnerungen, Instinkt und Datenbanken zu wecken.

## CLUSTERN

Die Teilnehmenden sollen ihre in der Gruppenarbeit generierten Punkte möglichst eigenständig clustern. Das Ergebnis kann eine einfache Matrix aus den vier Kartensorten Wissen (weiß), Vermuten (blau), Stichwort/ Suchstrategie (gelb) und Zufall (grün) sein. Das Ergebnis kann aber auch eine Galaxie und kollektive Mind-Map sein, in der nach Thema und Inhalt Verknüpfungen zwischen den vier Sorten und Übergänge zwischen ihnen sichtbar werden. Es kann angezeigt sein, dass die Teamer\_innen bei Unsicherheiten der Sortierung und des Clustering helfen, Oberbegriffe und Kategorien durch Nachfragen zu bilden. Sollten die Teilnehmenden echte Leerstellen und Lücken in ihrem Wissensnetzwerk identifizieren, können diese auch durch leere Stellen sichtbar und diskutierbar gemacht werden.

## EINZELARBEIT

Während der Einzelarbeit können die Teamer\_innen präsent und ansprechbar sein. In der Mitte der Bearbeitungszeit mag es sich anbieten, die Teilnehmenden individuell anzusprechen, um Hilfestellungen zu geben. Bei Nachfragen zur Kompetenz – Was weiß ich schon? – kann auf eine der sozialen Rollen der Person verwiesen werden: Vielleicht kennt man alle relevanten Personen, um in Musterstadt im Einzelhandel einen Betriebsrat zu gründen. Bei Nachfragen zur Möglichkeit – Ich bin doch so beschäftigt. – kann auch auf asynchrone Formen verwiesen werden, etwa eine Textnachricht, oder auf „leere“ Zeit während des Pendelns. Sehr intensiv arbeitende Kolleginnen und Kollegen können sehr gern ihre Idee mit

34 Folgmann, „Lehrmethode Speed Dating“.

35 Bundeszentrale für politische Bildung, „Speed Debating“.

dem Sternchen vermerken: „Ich habe 1x im Jahr Zeit.“ Bei Nachfragen zur Gelegenheit – Woher soll denn wer wissen, dass ich ansprechbar bin? – mag es für manche Teilnehmende eine Idee sein, zum Themenfeld ein Plakat oder ein Infoblatt an die Bürotür zu hängen, oder schlicht ein Gewerkschaftsabzeichen an der Jacke zu tragen, um indirekt Ansprechbarkeit zu signalisieren. Andere Teilnehmende sehen vielleicht eher die Möglichkeit auf Internetforen und in Sozialen Medien anonym zu sein und beispielsweise Fragen von Azubis oder Erwerbslosen zu beantworten. Hier geht es um die erste Idee und die Sensibilisierung für Netzwerkarbeit, nicht um eine Verpflichtung auf Sichtbarkeit oder Zeitaufwand.

**Findet das Modul digital statt**, kann die Cluster-Phase mit Mind-Mapping-Software wie etwa [mindmeister.com](https://www.mindmeister.com) oder [coggle.it](https://coggle.it) realisiert werden. Die Textarbeit kann in Breakout Rooms mit Online-Dokumenten ebenfalls mit [doc.google.com](https://doc.google.com) oder [onlyoffice.com](https://onlyoffice.com) bewältigt werden.





## 4.3.2

# TEILNEHMENDENMATERIAL

Mündlich oder  
Moderationskarten

## SPEED CONSULTING

Folgende Fragen können den Teilnehmenden mündlich oder auf Moderationskarten mitgegeben werden.

Ist das, was ich kann und was ich will aktuell gut abgebildet, wo ich aktiv bin – im Beruf, im Ehrenamt oder in der Gewerkschaft und anderen Bereichen?

Gibt es für meine Qualifizierung einen nächsten Schritt – Meister, Technikerschein, Spezialseminar, Anerkennung meiner informellen, non-formalen oder ausländischen Qualifikationen?

Gibt es einen Bereich, in dem ich aktiv bin, wo es weiter gehen müsste oder könnte – aber ich keine Ahnung habe, ob es hier Angebote gibt, die meine Kompetenzen erweitern oder sichtbarer machen?

Mündlich oder  
Moderationskarten

## GRUPPENARBEIT

Folgende Cluster-Überschriften können den Teilnehmenden mündlich oder auf Moderationskarten mitgegeben werden.

### Wissen (weiße Karten)

Diese (Sorte) Ansprechperson oder Angebot kannte ich.

### Vermuten (blaue Karten)

Hier hatte ich eine ungefähre Idee, in welche Richtung es gehen könnte.

### Stichwort/ Suchstrategie (gelbe Karten)

Ich kannte das spezifische Angebot nicht, aber ich konnte mit bestimmten Suchworten oder beim Durchsehen von bestimmten Portalen und Informationssammlungen eine Ansprechperson oder ein Angebot finden.

### Zufall (grüne Karten)

Ich glaube, hier war es purer Zufall, dass ich eine Information oder einen Hinweis auf ein spezifisches Angebot einfach so gefunden habe. Eigentlich wusste ich nicht, dass es das gibt.

Mündlich oder  
Moderationskarten

## EINZELARBEIT

Folgende Fragen können den Teilnehmenden mündlich oder auf Moderationskarten mitgegeben werden.

**Kompetenz:** In welchem Themenfeld wäre ich eigentlich eine gute Ansprechperson, um auf kompetente Information oder Beratung weiter zu verweisen?

**Möglichkeit:** Wo habe ich – im Haus, in der Straßenbahn, am Arbeitsplatz, in der Kaffeepause oder im Ehrenamt – in einer typischen Woche eine Viertelstunde Zeit? Wann habe ich mal einen freien Kopf, um jemandem helfen zu können?

**Gelegenheit:** Wo und wie habe ich die Chance, dass Kolleginnen und Kollegen, denen ich gute Verweisberatung geben könnte, mich als Ansprechperson wahrnehmen?

# 5.

## LITERATUR



**Arendt, Hannah:** The Human Condition. 2. Aufl. Chicago und London: University of Chicago Press, 1998.

**Breil, Gisela:** „Denkstöße statt Schulungsmaterial. Notizen zum DGB-Schwerpunktthema: „Einwanderungsland Deutschland: Fremd im eigenen Land?“. In Gewerkschaften und Einwanderung. Eine kritische Zwischenbilanz, herausgegeben von Peter Kühne, Nihat Öztürk, und Klaus-W. West, 321–31. Köln: Bund-Verlag, 1994.

**Bremer, Helmut, Farina Wagner und Mark Kleemann-Göhring:** „Weiterbildungsberatung im sozialräumlichen Umfeld. Abschlussbericht“, Juni 2014.

<https://www.uni-due.de/imperia/md/content/politische-bildung/abschlussbericht.pdf>

**Bundesverband Mobile Beratung e.V., Hrsg.:** „Beratungsangebote im Themenfeld, Dimensionen rassistischer Mobilisierung“, 3. Februar 2016.

<https://www.bundesverband-mobile-beratung.de/angebote/expertise/>

**Bundeszentrale für politische Bildung, Hrsg.:** „Speed Debating“. In Methodenbausteine und Variationen. team Global. Berlin, 2010.

<https://www.bpb.de/veranstaltungen/netzwerke/teamglobal/67684/speed-debating>

**Bürgin, Julika:** „Gewerkschaftliche Bildung und die Organisierung der Alltagspraxis“. Widersprüche. Zeitschrift für sozialistische Politik im Bildungs-, Gesundheits- und Sozialbereich 36, Nr. 142 (Dezember 2016): 95–102.

<https://www.widersprueche-zeitschrift.de/rubrique193.html>

**@canislupusb:** „#challenge: jetzt versuch mal, meine sprache zu sprechen.“ Twitter, 1. August 2020.

<https://twitter.com/canislupusb/status/1289482745815560192>

**Castells, Manuel:** „Towards a Sociology of the Network Society“. Contemporary Sociology 29, Nr. 5 (September 2000): 693–99.

**Czock, Heidrun:** „Arbeitspapier ‚Faire Integration‘ – Beratungen und Beratungsergebnisse“. Herausgegeben von ebb Entwicklungsgesellschaft für berufliche Bildung, 2019.

<https://www.faire-integration.de/de/topic/14.faire-integration.html>

**Dälken, Michaela:** Grenzenlose Ausbeutung oder Faire Mobilität? Bildungsmodule zur europäischen Arbeitsmigration. Herausgegeben von Projekt Faire Mobilität des DGB-Bundesvorstands. Berlin, 2013.

<https://www.faire-mobilitaet.de/informationen/bildungsbausteine/++co++f340549a-21f9-11e3-b708-00188b4dc422>





**Deutscher Gewerkschaftsbund, Hrsg.:** 21. PARLAMENT DER\_ARBEIT. Beschlüsse des 21. Ordentlichen Bundeskongresses. Berlin, 2018.

<https://www.dgb.de/uber-uns/dgb-heute/bundeskongress/21-ordentlicher-bundeskongress/dgb-obk-beschluesse-21-parlament-der-arbeit-dgb-bundeskongress-2018>

**DGB Bildungswerk BUND:** Ausbildung zur betrieblichen Fachkraft Anerkennung. 2. Aufl. Schriftenreihe Migration und Arbeitswelt 95. Düsseldorf, 2015.

<https://www.dgb-bildungswerk.de/ausbildung-zur-betrieblichen-fachkraft-anerkennung>

———, **Hrsg:** Handreichung Anerkennung. Non-formal & informell erworbene Kompetenzen. Schriftenreihe Migration und Arbeitswelt, 95.1. Düsseldorf, 2020.

<https://www.dgb-bildungswerk.de/anerkennung-non-formal-informell-erworbene-kompetenzen>

**Dreibus, Werner:** „Eine Runde Nachsitzen. Neues Bildungskonzept der IG Metall“. Sozialismus.de 9/2002 (2002): 12–15.

———: „Wir brauchen eine Mobilisierung zunächst in den Köpfen!“ Sozialismus.de 3/2003 (2003): 30–34.

**Folgmann, Michael:** „Lehrmethode Speed Dating“. Blog Studium & Lehre an der Technischen Universität München (blog), 14. Januar 2014.

<http://www.blog.lehren.tum.de/lehrmethode-speed-dating/>

**Fraser, Nancy und Axel Honneth:** Umverteilung oder Anerkennung? Eine politisch-philosophische Kontroverse. 5. Aufl. suhrkamp taschenbuch wissenschaft 1460. Frankfurt am Main: Suhrkamp, 2017.

**Galeotti, Anna Elisabetta:** Toleration as Recognition. Cambridge und London: Cambridge University Press, 2008.

**Ghirmazion, Fessum:** „IG Metall. Die größte politische Interessensvertretung von Menschen mit Migrationshintergrund“. MiGAZIN, 12. Oktober 2017.

<https://www.migazin.de/2017/10/12/ig-metall-die-interessensvertretung-menschen/>

**Haipeter, Thomas:** Kaufleute zwischen Angestelltenstatut und Dienstleistungsarbeit – eine soziologische Spurensuche. Industriesoziologische Expertise kaufmännisch-betriebswirtschaftlicher Berufe. Schriftenreihe des Bundesinstituts für Berufsbildung. Wissenschaftliche Diskussionspapiere 126. Bonn, 2011.

<https://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/download/6721>

**Heiland, Heiner:** „Rider vernetzen sich“. Böckler Impulse 14/2019 (2019): 5.

<https://www.boeckler.de/de/boeckler-impuls-rider-ernetzen-sich-18691.htm>



**Helfen, Markus und Carsten Wirth:** Management von Arbeit in pluralen Netzwerkorganisationen. Trends, Deutungen und Handlungsoptionen. Working Paper Forschungsförderung der Hans-Böckler-Stiftung 185. Düsseldorf, 2020.

[https://www.boeckler.de/de/faust-detail.htm?sync\\_id=8922](https://www.boeckler.de/de/faust-detail.htm?sync_id=8922)

**Huws, Ursula, Werner B. Korte und Simon Robinson:** Telemwork: Towards the Elusive Office. John Wiley Series in Information Systems. New York: John Wiley & Sons, 1990.

**IG BAU Region Rheinland, und DGB Bildungswerk BUND, Hrsg:** „Was kommt nach dem Klatschen? Kämpfen in der Reinigungsbranche“, 1. Oktober 2020.

<https://www.dgb-bildungswerk.de/seminar/18130545>

**IQ Netzwerk Nordrhein-Westfalen, Hrsg:** „IQ NRW – Mobile Anerkennungs- und Qualifizierungsberatung“, 15. April 2020.

[https://www.iq-netzwerk-nrw.de/fileadmin/user\\_upload/downloads/iq-nrw-allg/IQ\\_NRW\\_TP08-Folder-Mobile-Anerkennungsberatung\\_HSP-1-2\\_ESF\\_04-2019\\_kontrolldatei-03-04-2019.pdf](https://www.iq-netzwerk-nrw.de/fileadmin/user_upload/downloads/iq-nrw-allg/IQ_NRW_TP08-Folder-Mobile-Anerkennungsberatung_HSP-1-2_ESF_04-2019_kontrolldatei-03-04-2019.pdf)

**Jung, Danielle F. und David A. Lake:** „Markets, Hierarchies, and Networks: An Agent-Based Organizational Ecology“. American Journal of Political Science 55, Nr. 4 (1. Oktober 2011): 972–90.

**Kersten, Wolfgang:** „Geschäftsmodelle in der Industrie 4.0“. In Handbuch Produktions- und Logistikmanagement in Wertschöpfungsnetzwerken, herausgegeben von Hans Corsten, Ralf Gössinger, und Thomas S. Spengler, 1286–1303. De Gruyter Handbook Series. Berlin und Boston: De Gruyter Oldenbourg, 2018.

**Khan, Romin:** „Von der Willkommenskultur zur Einwanderungsgewerkschaft: Das Beispiel ver.di“. Z. Zeitschrift marxistische Erneuerung 105 (März 2016): 87–94.

**Lischka, Horst:** „Wortprotokoll über die 34. Sitzung der Vollversammlung des Stadtrates der Landeshauptstadt München vom 15. Februar 2017“. München: Landeshauptstadt München, 15. Februar 2017.

<https://www.ris-muenchen.de/RII/RII/DOK/SITZUNG/4446262.pdf>

**Meyer, Hannes:** „die bundesschule des ADGB in bernau bei berlin. erläuterungen zum schulprojekt“. In bauhaus. zeitschrift für gestaltung 2 (2/3) 1928, herausgegeben von Hannes Meyer, 14–15. bauhaus zeitschrift 1926-1931. faksimile. Zürich: Lars Müller, 2019.

**Nachtwey, Oliver:** „Wir leben in einer Klassengesellschaft“. Interviewt von Urs Hafner. UNI NOVA 130, 2017.

<https://www.unibas.ch/de/Forschung/Uni-Nova/Uni-Nova-130/Uni-Nova-130-Gespraech.html>

**Negt, Oskar:** Der politische Mensch. Demokratie als Lebensform. 2. Aufl. Oskar Negt: Schriften 4. Göttingen: Steidl, 2011.



**Nilles, Jack M., F. Roy Carlson, Paul Gray und Gerhard J. Hannemann:** The Transport-Communication Trade-Off. Options for Tomorrow. New York: John Wiley & Sons, 1976.

**Renneberg, Peter:** Anleitung zum Arbeitskampf. Theorie – Strategie – Praxis. Hamburg: VSA, 2020.

**Schulz, Irene:** „Die Bildungsarbeit der IG Metall – Hebel für eine erfolgreiche Betriebspolitik“. In Industrie im Wandel – Bildungsarbeit in Bewegung. Praxishandbuch, herausgegeben von Irene Schulz, 15–42. Frankfurt am Main: Bund-Verlag, 2019.

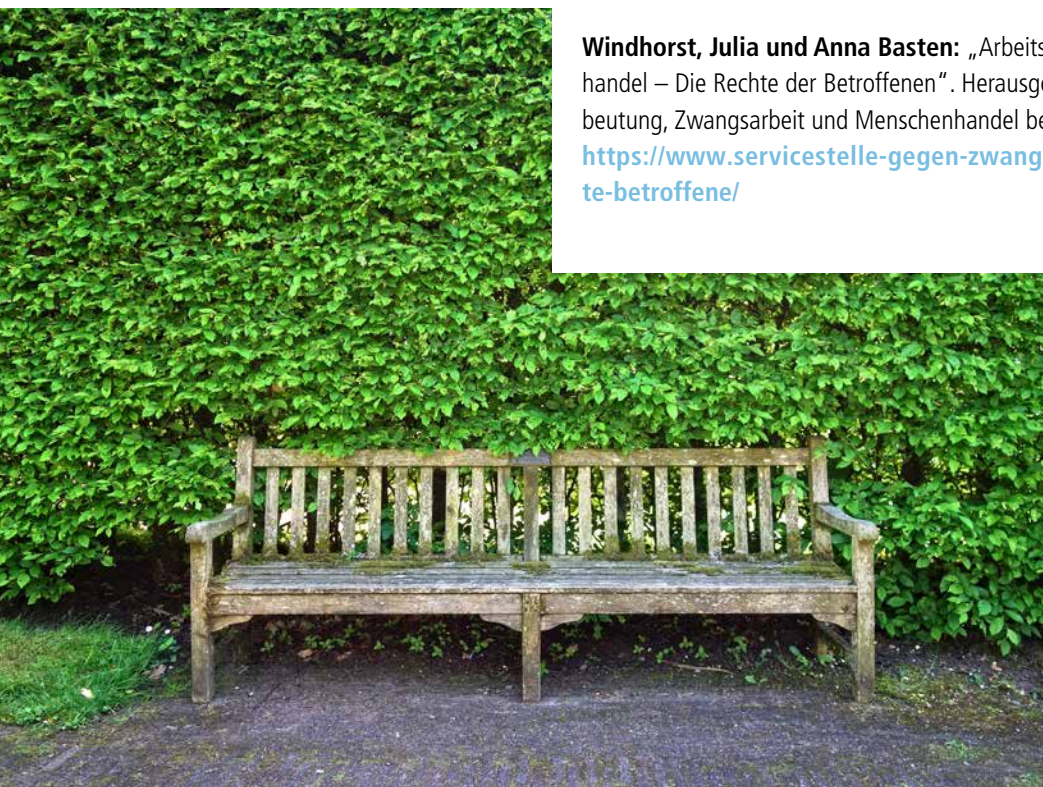
**Seppmann, Werner:** „Der verkannte Machtfaktor. Die Arbeiterklasse zwischen Mythos, Verleugnung und Realität“. junge Welt. 5. Februar 2018, Abschn. Thema.  
<https://www.jungewelt.de/artikel/326696.der-verkannte-machtfaktor.html>

**Sezonieri und Europäisches BürgerInnenforum:** Hrsg. Willkommen bei der Erdbeerernte! Ihr Mindestlohn beträgt... Gewerkschaftliche Organisation in der migrantischen Landarbeit – ein internationaler Vergleich. 2. Aufl. Wien: Österreichischer Gewerkschaftsbund, 2017.  
[http://www.sezonieri.at/wp-content/uploads/2018/02/Willkommen\\_bei\\_der\\_Erdbeerernte.pdf](http://www.sezonieri.at/wp-content/uploads/2018/02/Willkommen_bei_der_Erdbeerernte.pdf)

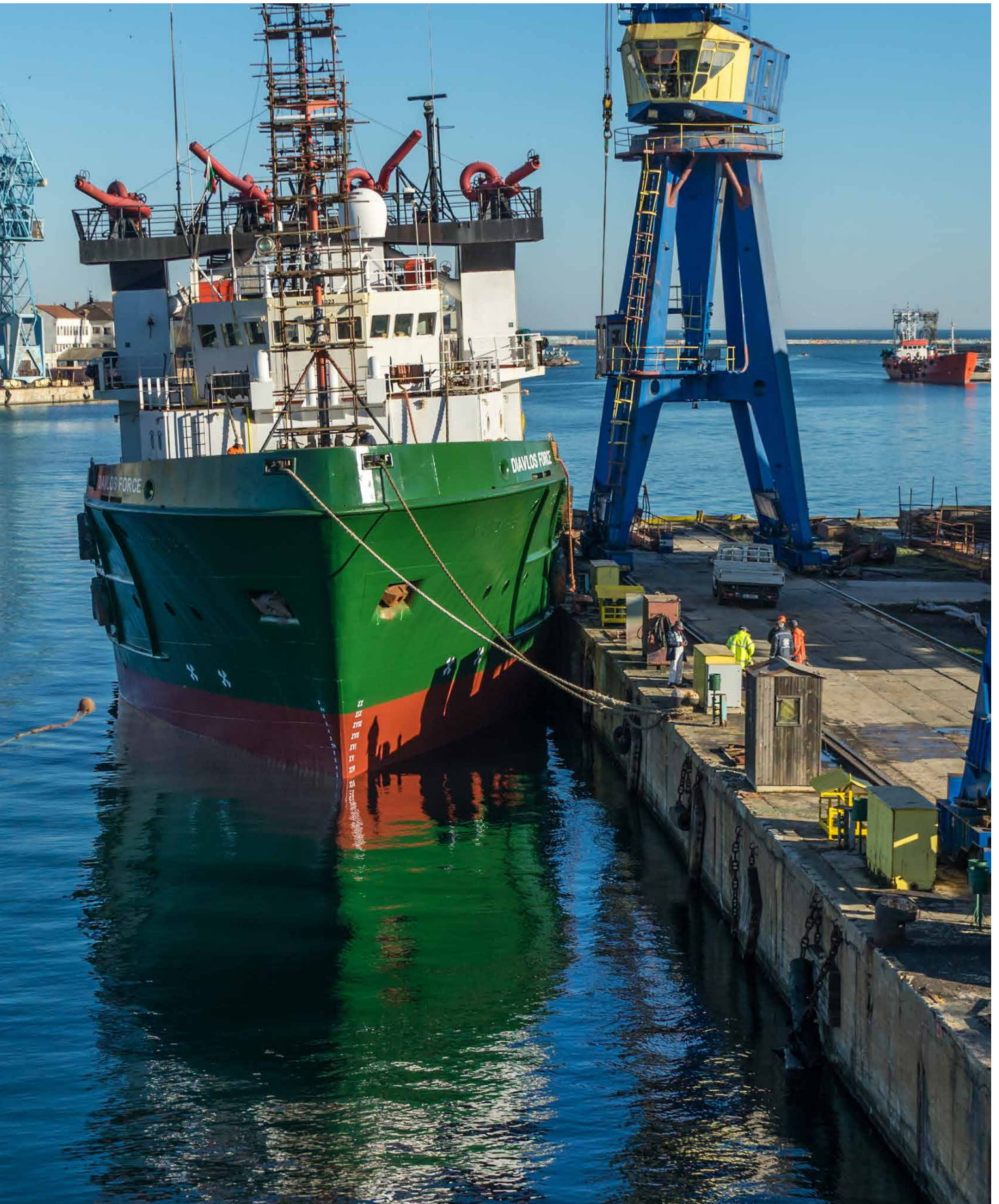
**Urban, Hans-Jürgen:** „Sind Gewerkschaften (noch) Klassenorganisationen?“ Z. Zeitschrift Marxistische Erneuerung 116 (Dezember 2018): 81–95.  
<https://hans-juergen-urban.de/wp-content/uploads/2018/11/11-Z116-Urban-pdf-07-11-18.pdf>

———: „Zwischen Defensive und Revitalisierung. Über die Bedingungen gewerkschaftlicher Solidarität im Gegenwartskapitalismus“. Herausgegeben von Jeannine Geißler und Florian Wilde. MATERIALIEN der Rosa-Luxemburg-Stiftung Nr. 10 Erneuerung durch Streik II (2015): 7–16.

**Windhorst, Julia und Anna Basten:** „Arbeitsausbeutung, Zwangsarbeit und Menschenhandel – Die Rechte der Betroffenen“. Herausgegeben von Servicestelle gegen Arbeitsausbeutung, Zwangsarbeit und Menschenhandel bei Arbeit und Leben Berlin e. V., 2018.  
<https://www.servicestelle-gegen-zwangsarbeit.de/arbeitshilfen/sonderrechte-betroffene/>







## Impressum

### Herausgeber

DGB Bildungswerk BUND e.V.

### Vorsitzende

Elke Hannack

### Geschäftsführerin

Claudia Meyer

### Verantwortlich

Daniel Weber

### Text

Falko Blumenthal

### Zuschriften / Kontakt

DGB Bildungswerk Bund e.V.  
Migration & Gleichberechtigung  
Franz-Rennefeld-Weg 5  
40472 Düsseldorf  
Telefon: 0211 4301-151  
[www.dgb-bildungswerk.de](http://www.dgb-bildungswerk.de)  
[migration@dgb-bildungswerk.de](mailto:migration@dgb-bildungswerk.de)

ISBN  
978-3-942631-20-4

Dezember 2020

Die Handreichung wurde im Rahmen des Projektes ANERKANNT erstellt.

Weitere Infos zum Thema Anerkennung:  
[www.dgb-bildungswerk.de/anerkannt](http://www.dgb-bildungswerk.de/anerkannt)

### Gestaltung und Reinzeichnung

Pauline Denecke, Düsseldorf

### Fotos

Titelmotiv: © Michael Gaida - Pixabay, S. 2: © Martin Putz CC BY-SA 3.0, S. 4: © DGB Beratungsnetzwerk Faire Mobilität, S. 6: © DGB Bildungswerk BUND, S. 7: © Norma Mortenson - Pexels, S. 8: © EURANET\_PLUS CC BY-SA 2.0 S. 8+9: © Pxhere CC0, S. 9: © Pxhere CC0, S. 10: © DGB Bildungswerk BUND, S. 10+11: © Magda Ehlers - Pexels, S. 12: © Pxhere CC0, S. 13: © Markus Winkler - Pxhere CC0, S. 14: © Gabi Schoenemann\_pixelio, S. 15: © Pxhere CC0, © DGB Bildungswerk BUND, S. 16: © Christoph Scholz CC BY-SA 2.0, S. 17: © Pxhere CC0, S. 19: © Pxhere CC0, S. 20: © Pxhere CC0, S. 21: © Cottonbro - Pexels, S. 22: © DGB Bildungswerk BUND, S. 23: © Rosa Luxemburg-Stiftung CC BY 2.0, S. 25: © Andrea Piacquadio - Pexels, © Pxhere CC0, S. 26: © DGB Bildungswerk BUND, S. 27: © DGB Bildungswerk BUND, © Wokandapix - Pixabay, S. 29: © Tiger Lilly - Pexels, © Pxhere CC0, S. 30: © Dean Moriarty - Pixabay, S. 31: © kasina\_pixelio, S. 32: © Bernd Schwabe CC BY-SA 3.0, © DGB Bildungswerk BUND, S. 33: © Lupus in Saxonia CC BY-SA 4.0, S. 34: © Arnold Schott CC BY-SA 3.0, © Jan Vašek - Pixabay, S. 35: © Oliver Raupach (Foto), Olafur Eliasson - Umschreibung 2004 (Künstler) CC BY-SA 2.5, S. 36: © DGB Bildungswerk BUND, S. 38: © Pxhere CC0, S. 39: © JMG\_pixelio, S. 40: © IG Metall Jugend Regensburg CC BY 2.0, S. 41: © S. Hofschlaeger\_pixelio, S. 42: © Dieter Schütz\_pixelio, S. 43: © Pxhere CC0, S. 44: © Robert Kraus\_pixelio, S. 45: © RainerSturm\_pixelio, S. 47: © Martin Schemm\_pixelio, © Pxhere CC0, S. 48: © Hofschlaeger\_pixelio, S. 50: © Karin Jung\_pixelio, S. 51: © Stephanie Hofschlaeger\_pixelio, S. 52: © helene-souza.com\_pixelio, S. 53: © Günter Havlena\_pixelio, © S. Hofschlaeger\_pixelio, S. 54: © Udo Bullerdieck, S. 56: © DGB Bildungswerk BUND, S. 57: © DGB Bildungswerk BUND, S. 58: © DGB Bildungswerk BUND, S. 59: © Mabel Amber - Pixabay, S. 61: © Christian R. Rohleder - bordmeldungen.de CC BY-SA 3.0, S. 63: © Michael Gaida - Pixabay, Rückseite: © DGB Bildungswerk BUND

GEFÖRDERT VOM



Bundesministerium  
für Bildung  
und Forschung



