

Gestaltungsraum Arbeitswelt



Methoden der
Politischen
Jugendbildung

**Für gute
Ausbildung,
Arbeit und
Bildungs-
gerechtigkeit**

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	Seite 4
Für demokratische Teilhabe in der Arbeits- und Lebenswelt	Seite 5
Gestaltungsraum Arbeitswelt	
Berufliche Anerkennung und soziale Ungleichheit	Seite 7
Berufs- und Lebensplanung	Seite 10
Ich spreche mit! Rechte und Pflichten von Auszubildenden	Seite 12
Arbeitsbiografien: Berufs- und Rollenbilder im Veränderungsprozess	Seite 14
Arbeit, Leistung und gesellschaftliche Anerkennung	Seite 16
Eine Zukunftswerkstatt	Seite 18
Betriebskommunikation: Chaotisch oder konstruktiv	Seite 20
Neu im Team! Für ein vielfältiges kollegiales Miteinander	Seite 21
Fair-Play und die Produktion von Sportbekleidung in der globalisierten Weltwirtschaft	Seite 23
Arbeit und Leben	
Fair-Play und die globale Wohlstandsverteilung	Seite 28
Richtig wichtig?! Work-Life-Balance in der pluralistischen Gesellschaft	Seite 30
Meine Zukunft – Deine Zukunft?! Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben	Seite 32
Diversität	
Wunsch und Wirklichkeit – Entwicklung eigener Zukunftsperspektiven	Seite 34
Bingo! Diversity-Perspektiven in der Arbeitswelt sichtbar machen	Seite 36
Gemäldegalerie – Vorurteile und Diskriminierung	Seite 38
Das darf doch nicht wahr sein!?! Gleichberechtigung und Emanzipation von Frauen	Seite 40
Bodyswitch: Aufwachen im anderen Geschlecht. Geschlechteridentitäten in der Arbeitswelt	Seite 42
Die Insel – Auswahlprozesse, (Vor-)Urteile und Vielfalt	Seite 44
Hin und weg – Gewollte und ungewollte Mobilität: Flucht, Migration und Arbeitswelt	Seite 46
Meine Stadt durch Deine Augen	Seite 49
Weitere Methoden und Seminarideen	Seite 54

Hinweis

In „Gestaltungsraum Arbeitswelt“ wird eine diskriminierungssensible Sprache verwendet. Das sogenannte Gender-Sternchen (*) weist darauf hin, dass es auch Menschen gibt, die sich nicht dem weiblichen oder männlichen Geschlecht zuordnen (z. B. Vertragsarbeiter*innen). Es gibt Methoden, bei denen der Fokus auf der Benachteiligung von weiblich gegenüber männlich positionierten Menschen liegt. Um diese Benachteiligung sichtbar zu machen, wird die maskuline oder feminine Endung benutzt. Menschen, die von Rassismus betroffen sein können, werden als Menschen mit Rassismuserfahrungen bezeichnet, um die Benachteiligung aufgrund der sozialen Position deutlich zu machen.

Vorwort

Ausbildungs- und arbeitsweltorientierte Politische Jugendbildung ist ein zentrales Arbeitsfeld von Arbeit und Leben: Wir begleiten junge Menschen in der Übergangsphase von der Schule in den Beruf und sensibilisieren sie dafür, die Arbeitswelt als zentralen politischen Gestaltungsplatz wahrzunehmen.

Im Jahr 2017 wurden die Praxiserfahrungen unserer Jugendbildungsreferent*innen in diesem Themenfeld erstmals in einer Methodensammlung zusammengestellt. Diese erscheint nun in einer aktualisierten Auflage in neuem Format. Denn Politische Jugendbildung ist immer am Puls der Zeit. Sie greift aktuelle gesellschaftliche Fragestellungen und die Sorgen und Anliegen junger Menschen in ihren Angeboten auf und macht sie mit Formaten, didaktischen Ansätzen und Materialien zu Themen Politischer Bildung. Mit der praktischen Spiralbindung kann die Print-Version bequem in den Seminarraum mitgenommen werden. Die digitale Version kann ebenso auf einem mobilen Endgerät genutzt werden. Die Methodensammlung ist somit variabel einsetzbar und bietet praktische Seminarimpulse und Ideen für Teamende.

Geprägt sind die Methoden von den Schwerpunkten unserer Jugendbildungsarbeit, zu denen wir im Programm Politische Jugendbildung Fachgruppen eingerichtet haben. Diese werden auf den folgenden Seiten vorgestellt.

Wir wünschen viel Erfolg beim Einsatz der Methoden in der Bildungsarbeit und freuen uns über Feedback.

Barbara Menke
Bundesgeschäftsführerin



Für demokratische Teilhabe in der Arbeits- und Lebenswelt

Für gute Ausbildung, Arbeit und Bildungsgerechtigkeit

Für viele Jugendliche und junge Erwachsene ist es eine Herausforderung, den Übergang von der Schule in den Beruf gut zu bewältigen. Unsere Seminarangebote unterstützen sie bei der Entwicklung eigener Positionen und Haltungen und geben Orientierung und Impulse für mögliches Engagement.

Durch die vorangeschrittene Digitalisierung in Arbeit und Leben verändern sich die Bedingungen für junge Menschen am Arbeitsmarkt. Arbeiten scheint immer und überall möglich, gleichzeitig gilt es, entgrenzte Arbeit zu vermeiden und einen eigenen Standpunkt für gute Arbeit und Arbeitsbedingungen zu entwickeln. KI-basierte Systeme in Arbeitsprozessen sind in vielen Bereichen bereits etabliert, ohne dass ihre Anwender*innen und die Gesellschaft davon Notiz nehmen.

In den Seminaren sensibilisiert Arbeit und Leben Jugendliche dafür, die Arbeitswelt als zentralen politischen Gestaltungsort und Ort der gelebten Demokratie wahrzunehmen: Mitbestimmung über Betriebs- und Personalräte, Vertretungen der Auszubildenden, Bildungschancen, Arbeitszeitmodelle, gesetzlicher Mindestlohn, Life-Work-Balance, flexible Arbeitsplatzgestaltung und gute Arbeit – hier liegen die Themen und Ansatzpunkte für Politische Bildung.

Antirassismus, Antidiskriminierung, soziale Gerechtigkeit und sozial-ökologische Transformation

Durch die Klimakrise werden sich bereits bestehende globale Ungleichheiten weiter verschärfen, aber auch zukünftige Transformationsprozesse werden mit sozialen Folgen verbunden sein, wenn beispielsweise bestimmte Wirtschaftszweige wegfallen oder Arbeitsbereiche stärker digitalisiert werden. Zentrale gesellschaftliche Zukunftsthemen sind der Abbau einer global ungleichen Ressourcenverteilung und der damit verbundenen sozialen Ungleichheiten.

Politische Jugendbildung stärkt die Resilienz und Ambiguitätstoleranz junger Menschen, weil sie ihnen mit ihren Seminarangeboten geschützte Räume zur Verfügung stellt. Hier können sie sich mit ihren Ängsten und Unsicherheiten hinsichtlich ihrer Lebenssituation auseinandersetzen und lernen mit Uneindeutigkeit und Komplexität umzugehen. Es geht darum, die eigene Position zu reflektieren und nach dem Eigeninteresse an emanzipatorischen Veränderungen zu suchen sowie Handlungsmöglichkeiten im Sinne von Empowerment oder Powersharing wahrzunehmen und zu nutzen. Arbeit und Leben entwickelt, reflektiert und diskutiert Seminarconzepte, die jungen Menschen Sachwissen, Empathievermögen und Handlungskompetenz vermitteln. Die Seminarangebote sensibilisieren für

Diskriminierung auf struktureller, symbolischer und individueller Ebene und machen Ausgrenzungsformen kenntlich. Damit sucht Arbeit und Leben nach neuen Wegen, soziale Gerechtigkeit und gesellschaftliche Ausgrenzungsmechanismen zu thematisieren und das Recht auf Teilhabe für alle und ein solidarisches Miteinander zu unterstützen.

Als diskriminierungskritische Politische Bildung fokussiert Arbeit und Leben aus dieser Perspektive im Themenfeld der digitalen Transformation insbesondere die Herausforderungen von Künstlicher Intelligenz und das Diskriminierungspotential von automatisierter Entscheidungsfindung.

Zudem setzt sich die Fachgruppe dafür ein, dass die Jugendbildungsangebote immer barriereärmer aufgestellt werden.

Digitale Welt: Mitwirkungspotenziale und Handlungsoptionen

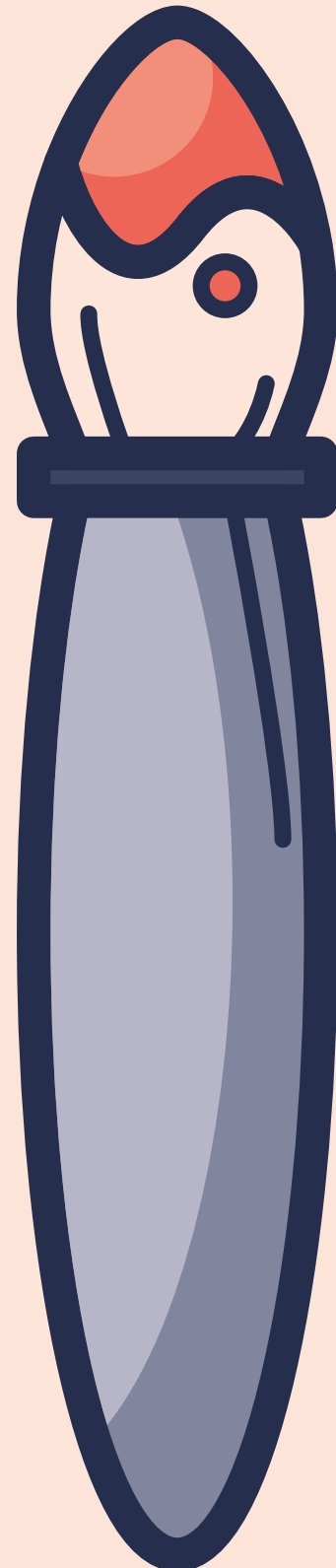
Die Digitalisierung der Gesellschaft ist nicht erst seit dem pandemiebedingten Digitalisierungsschub ein wichtiger Themenbereich in Angeboten der Politischen Jugendbildung. Besonders hervorzuhebende Themen sind die politische Partizipation mit und in digitalen Medien, Datenschutz und informationelle Selbstbestimmung.

Arbeit und Leben diskutiert hier fachliche Fragen im Spannungsfeld von Medienpädagogik und Politischer Bildung: Wie kann die Politische Bildung von digitalen Medien profitieren? Welche Rolle können Gaming und Social Media spielen? Wo liegen Chancen und Grenzen beim Einsatz digitaler Werkzeuge in Bildungsprozessen? Was macht der digitale Wandel mit der Arbeitswelt?

Junge Menschen können Ihre Zukunft nur aktiv selbst gestalten. Grundlegend hierfür sind eine eigenständige politische Meinungs- und Urteilsbildung und die Fähigkeit, bestehende Handlungsoptionen und ihre Grenzen wahrzunehmen und zu reflektieren. Deswegen thematisieren die von Arbeit und Leben entwickelten Methoden und Seminare die Gestaltung der Zukunft und vermitteln Handlungsmöglichkeiten und Medienkompetenzen.

In der Fachgruppe ist der Blog www.politische-jugendbildung.blog entstanden. Als Fachplattform für die

Community der Politischen Jugendbildung bietet er neben Praxisberichten, Fachbeiträgen und redaktionellen Themenwochen aktuelle Veranstaltungshinweise sowie eine umfangreiche Materialsammlung mit Methoden und Seminarideen. Auch die vorliegende Methodensammlung ist dort abrufbar.



Berufliche Anerkennung und soziale Ungleichheit

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

Teilnehmendenzahl: 9 – 20

Alter: Ab 16 Jahren möglich, ab 17/ 18 Jahren gut geeignet

Zeitbedarf: 100 Minuten

Raum: Stuhlkreis, ggf. Tische und ausreichend Platz für Kleingruppenarbeit

Benötigtes Material: Große und lesbare Karten mit verschiedenen Berufen (siehe Hinweis auf der Kopiervorlage)
Stifte

Kopierte Arbeitsanweisungen für die Gruppen



Darstellung der Methoden und Arbeitsformen

- Anmoderation und darauffolgende Gruppenphase
 - Diskussion in der gesamten Seminargruppe
- Zunächst werden die Teilnehmenden in drei Gruppen eingeteilt. Jede Gruppe erhält ein Karten-Set mit 10 Berufen und damit verbundene, unterschiedliche Aufgaben, die die anderen Gruppen nicht kennen:

Gruppe 1

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

Gruppe 2

Ihr habt Karten mit verschiedenen Tätigkeiten und Berufen bekommen. Überlegt, wie viel in den jeweiligen Berufen verdient wird. Versucht, die einzelnen Tätigkeiten in eine Reihenfolge zu bringen und klebt die Karten

entsprechend untereinander (den höchsten Verdienst oben, den geringsten Verdienst unten).

Gruppe 3

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

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

Nun ordnen sich die Teilnehmenden erneut, diesmal in zwei Kleingruppen, und erhalten noch einmal die Berufskarten (siehe Kopiervorlage), mit dem Auftrag, die Berufe nach dem Anteil von Frauen* bzw. Menschen

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

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

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



Reflexion mit der Gruppe

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

Folgende Fragen sollten die Schlussdiskussion anleiten:

- Gibt es Parallelen zwischen dem Anteil von Frauen*/Menschen mit Rassismuserfahrungen in der Reihenfolge der Entlohnung?
- Wie hängen die gesellschaftliche Wertschätzung und der Anteil von Frauen* und Menschen mit Rassismuserfahrungen zusammen?
- Gibt es einen Zusammenhang zwischen der Wichtigkeit von Tätigkeiten und dem Anteil von Frauen* und Menschen mit Rassismuserfahrungen?
- Wie können die Ursachen für die Benachteiligung von Frauen* und Menschen mit Rassismuserfahrungen abgebaut werden?

- Welche Möglichkeiten gibt es für soziale Initiativen und Gewerkschaften in gesellschaftlichen Auseinandersetzungen?
- Welche konkreten Handlungsfelder gibt es im Betrieb, um die Positionen von Frauen* und Menschen mit Rassismuserfahrungen zu verändern?



Konzeptionelle Überlegungen zur Methode

Chancen:

- Die Aktivität eignet sich als erster Impuls, wenn über ungleiche Einkommensverteilung und eine ausgrenzende Aufteilung des Arbeitsmarktes gesprochen werden soll.

Risiken:

- In der Methode werden Nord-Süd- bzw. Ost-West-Unterschiede nicht berücksichtigt. Diese sind weitere Faktoren für Einkommensunterschiede.
- Frauen* und Menschen mit Rassismuserfahrungen werden als strukturell benachteiligt dargestellt, was auch zutreffend ist. Allerdings besteht das Risiko einer rein defizitären Perspektive auf sie.

Empfehlungen:

- Die Methode sollte durch eine weiterführende Analyse und Diskussion ökonomischer Verhältnisse ergänzt werden.
- Es empfiehlt sich in weiteren Methoden auf Frauen*- und Migrant*inneninitiativen und deren Erfolge einzugehen, um deren Wirkmächtigkeit und Handlungsfähigkeit zu verdeutlichen.

Kopiervorlage für Phase I

Gruppe 1

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

Gruppe 2

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

Gruppe 3

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

Kopiervorlage für Phase III

Gruppe 1

Versucht, die Tätigkeiten und Berufe nach dem Anteil der in ihnen tätigen Frauen* zu sortieren (niedrigster Anteil oben, höchster unten).
Notiert auf separaten Karten mögliche Gründe für einen hohen bzw. niedrigen Anteil.

Gruppe 2

Versucht, die Tätigkeiten und Berufe nach dem Anteil der in ihnen tätigen Menschen mit Rassismuserfahrungen zu sortieren (niedrigster Anteil oben, höchster unten).
Notiert auf separaten Karten mögliche Gründe für einen hohen bzw. niedrigen Anteil.

Vorgeschlagene Berufe für die Übung

Bitte aus den Berufen ca. 10 – 12 passende für die Gruppe heraussuchen und fünf Mal vergrößert kopieren bzw. abschreiben.

Küchenhilfe	Fernsehmoderation
Kranken- und Altenpflege	Schönheitschirurgie
Pilot*in	Facilitymanagement
Jurist*in	Werbedesign
Baugewerbe	Model
Physiotherapie	Physiker*in an einem Forschungsinstitut
Anlageberatung	Müllwerker*in
Streetwork	Einzelhandelsfachkraft
Bergleute oder Bergbau	Mediziner*in
(Finanz-) Amtsleitung	Lehrkraft an einer Volkshochschule
Friseur*in	Fahrkartenkontrolleur*in
Reinigungskraft	Taxifahrer*in
Versicherungsagent*in	Gewerkschaftssekretär*in
Lehrer*in	Profifußball
Lackierer*in	
Digitalisierungsverkaufswesen	

Berufs- und Lebensplanung

- Eine eigene Lebens- und Berufsplanung formulieren, präsentieren und reflektieren
- Akzeptanz für alternative Lebensentwürfe entwickeln
- Zuversicht für den weiteren Lebensweg gewinnen

Teilnehmendenzahl: 12 – 20

Alter: Ab 15 Jahren

Zeitbedarf: Je nach Gruppengröße 120 – 180 Minuten

Raum: Stuhlkreis mit Pinnwänden

Benötigtes Material: Papier

Stifte

Moderationskarten

Zeitstrahl auf Pinnwand

„Störungskarten“



Darstellung der Methoden und Arbeitsformen

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

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

Die unterschiedlichen Lebensentwürfe werden im Plenum verglichen.

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

Folgende Aussagen können auf den Störungskarten stehen:

- Ein Elternteil wird schwer chronisch krank und Du möchtest die Pflege unterstützen
- Du verliebst Dich in eine*n Austauschstudierende*n aus XXXX

- Deine langjährige Freundin wird ungeplant schwanger
- Du wirst ungeplant schwanger
- Dein*e Arbeitgeber*in geht bankrott
- Dein*e Freund*in findet Deinen Beruf „megapeinlich“
- Du bekommst einen Ausbildungsplatz in einem sehr abgelegenen Dorf
- Du stellst fest, dass Du Dich nicht mit Deinem Dir zugeschriebenen Geschlecht identifizierst und möchtest mit einem anderen Pronomen und Namen angesprochen werden
- Die Teilnehmenden arbeiten heraus, wie die „Störungen“ ihre Wunschvorstellungen verändern.



Reflexion mit der Gruppe

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

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



Konzeptionelle Überlegungen zur Methode

Chancen:

- Einstieg in die Auseinandersetzung mit der eigenen Lebensplanung und gesellschaftlichen Normvorstellungen.

Risiken:

- Die Teilnehmenden haben teilweise wenig Vorstellungen über ihren beruflichen Lebensweg und ihre Kompetenzen.
- Die Methode greift gesellschaftliche Normalitätsvorstellungen auf, die im Widerspruch zu der Lebensrealität der Teilnehmenden stehen und diese somit ausschließen können.

Empfehlungen:

- Die Teamenden sollten die Störungen entsprechend der Lebenswelt der Teilnehmenden auswählen. Falls diese weitgehend unbekannt ist, sollten Störungen gewählt werden, die möglichst unabhängig von der gesellschaftlichen Positioniertheit eintreten können.



Ich spreche mit! Rechte und Pflichten von Auszubildenden

- Wissen über Rechte und Pflichten in der Ausbildung vermitteln
- Unterstützung bei Fragen zu und Problemen mit der Ausbildungssituation bieten
- Föderale Rechtsprinzipien und sozialpartnerschaftlichen Ansatz verständlich machen
- Selbstbewusste Haltung als Auszubildende*r fördern

Teilnehmendenzahl: 10 – 25

Alter: Ab 16 Jahren

Zeitbedarf: Mind. 60 Minuten

Raum: Stuhlkreis

Benötigtes Material: Vorbereitete Moderationskarten

Zwei beschriftete DIN A3 Blätter (ein rotes und ein grünes)



Darstellung der Methoden und Arbeitsformen

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

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

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

- Die Wochenarbeitszeit beträgt 49,5 Std?!
- Die Probezeit beträgt 9 Monate?!
- Die Auszubildenden müssen in der Mittagspause den Hund der Chefin Gassi führen.
- Werkzeuge und Fachbücher für die Ausbildung müssen selbst gekauft werden.
- Der Urlaubsanspruch für Auszubildende beträgt 25 Tage im Jahr.
- Der Ausbildungsvertrag wird mündlich vereinbart.
- Das Berichtsheft muss korrekt geführt werden.
- Arbeitskleidung wird bezahlt.
- Die Auszubildenden sind dazu verpflichtet bei hohem Arbeitsanfall Überstunden zu leisten.
- Die Auszubildenden werden für den Berufsschulunterricht vom Betrieb freigestellt.

- Der Berufsschulunterricht ist freiwillig.
- Die Auszubildenden dürfen im zweiten Lehrjahr ein Berufspraktikum im europäischen Ausland machen.
- Es gibt einen gesetzlichen Anspruch auf Bildungsurlaub.

Die Teilnehmenden ordnen die Karten den roten oder grünen Blättern zu. Im nächsten Schritt begründen sie ihre Entscheidung.

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



Reflexion mit der Gruppe

Reflexionsfragen können sein:

- Was ist für Euch überraschend?
- Was kannst Du machen, wenn Dein Ausbildungsbetrieb Deine Rechte nicht wahr (z. B. Dein Ausbildungsvertrag nur mündlich abgesprochen ist)?

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

Ein mögliches Ergebnis kann sein: „Wenn Du Probleme hast, Deine Rechte am Arbeitsplatz durchzusetzen,

kannst Du Dich an den Betriebsrat in Deiner Firma oder Deine örtliche, zuständige Gewerkschaft wenden“
Darüber hinaus können die Teamenden das Gesetzgebungsverfahren zwischen Bund und Land darstellen und die Grundlage des föderalen Gesetzgebungssystems der BRD erläutern.



Konzeptionelle Überlegungen zur Methode

Chancen:

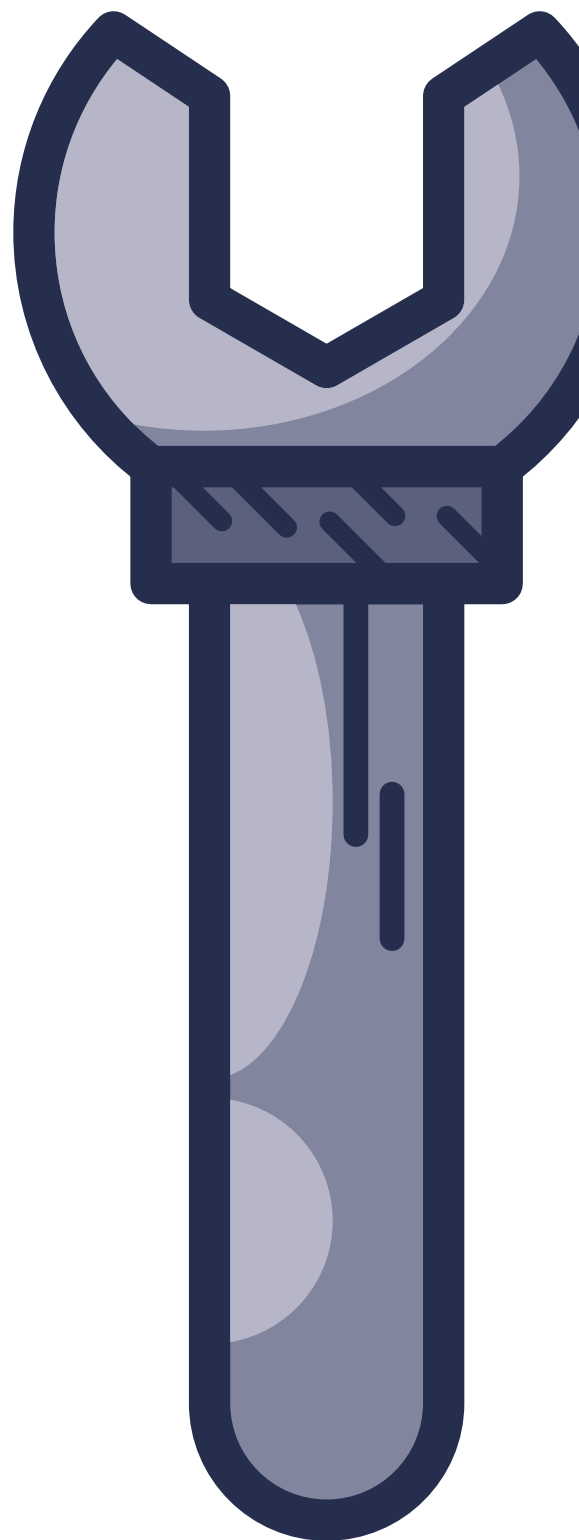
- In der Regel entfaltet die Fragestellung eine anregende und dynamische Wirkung bei Jugendlichen in der Ausbildung.
- Kann zur Mitbestimmung im Betrieb anregen.
- Auszubildende tauschen sich über ihre Ausbildungssituation aus.

Risiken:

- Den Teilnehmenden werden Gestaltungsmöglichkeiten vermittelt, die je nach Betriebsgröße und Branche schwer realisierbar sind, wodurch Frustration entstehen kann.

Empfehlungen:

- Es ist wichtig, dass die Teamenden gut informiert sind über die Rechte und Pflichten in der Ausbildung sowie die spezifischen Regelungen in den Bundesländern und den jeweiligen Branchen der verschiedenen Gewerke. Gute Darstellung der Rechtslage auf der Webseite des DGB in der Rubrik „Service“ unter „Ausbildungsstart“.
- Bei der Vorbereitung helfen auch die Websites der Einzelgewerkschaften aus den jeweiligen Branchen.



Arbeitsbiografien: Berufs- und Rollenbilder im Veränderungsprozess

- Erlernte Wertehaltungen und Normen reflektieren
- Tradierte Rollenvorstellungen erkennen und entschlüsseln
- Eigene Rollenbilder und Haltungen reflektieren

Teilnehmendenzahl: 10 – 25

Alter: Ab ca. 16 Jahren

Zeitbedarf: 30 – 45 Minuten

Raum: Stuhlkreis (ggf. Tische für Kleingruppenarbeit)

Benötigtes Material: Arbeitsblätter
Stifte



Darstellung der Methoden und Arbeitsformen

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

Arbeit:

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

Geschlecht:

- Frauen sind...
- Männer sind...
- Trans*menschen sind...
- Jungs sollten als Kinder...
- Mädchen können...
- Männer sollten darauf achten, dass...

- Geschiedene Frauen sind...
- Verwitwete Männer sind...
- Alleinstehende Menschen sind...
- Patchworkfamilien sind...
- Homosexuelle sind...

(zu jedem Satz können mehrere Fortführungen gefunden werden)



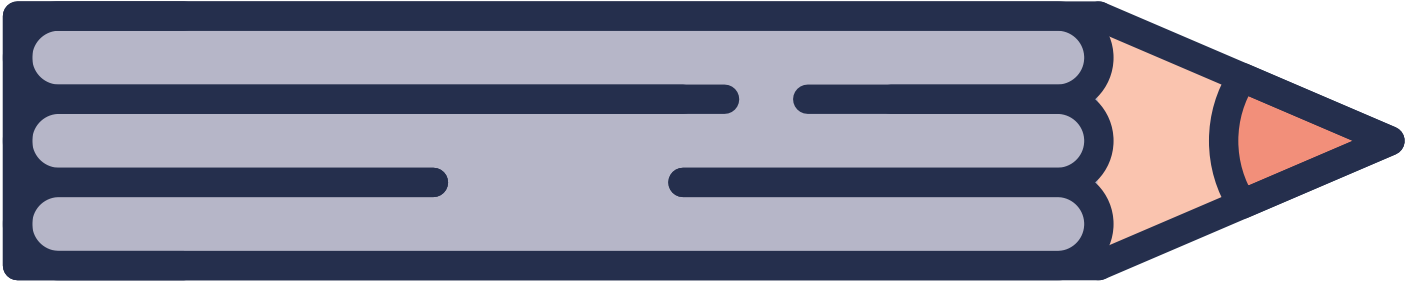
Reflexion mit der Gruppe

Die Satzergänzungen werden in der Gruppe vorgestellt und in der Gruppe diskutiert:

„Sehen das andere auch so? Gibt es andere Ergänzungen?“

Die Auswertung wird mit folgenden Fragen vertieft:

- Kannst Du dich erinnern, woher Du diesen Satz kennst?
- Welche Gefühle löst der Satz in Dir aus?
- Welches Frauen-, Männer- bzw. Menschenbild haben Dir wichtige Bezugspersonen in Deinem Leben vermittelt?
- Wie siehst Du dich selbst als Mann*Frau*Mensch?
- Welches Bild von Arbeit wurde vermittelt?
- Wie hätte ich nach Ansicht meiner Eltern (oder anderer genannter Personen zu sein) zu sein?
- Wie möchte ich nicht sein?



- Welche Aussagen sind noch gültig? Gründe?

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

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

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

Abschließend wird die Frage gestellt, was all diese Fragen gemeinsam haben, um darauf hinzuweisen, dass alle Fragen mit Gruppenbezeichnungen arbeiten, die die Realität vereinfacht darstellen und der Vielfalt unserer Gesellschaft nicht gerecht werden.



Konzeptionelle Überlegungen zur Methode

Chancen:

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

Risiken:

- Es können eventuell negative biografische Vorerfahrungen aufgerufen werden, die nur schwierig für Teilnehmende und Lehrende zu bearbeiten sind.
- Durch die Reproduktion von Stereotypen und Vorurteilen können Teilnehmende diskriminiert werden.

Empfehlungen:

- Vor der Methode darauf hinweisen, dass darin Stereotype und Vorurteile vorkommen.
- Ggf. die Möglichkeit zum Rückzug geben.
- Keine diskriminierenden Gruppenbezeichnungen verwenden.
- Teilnehmende, die von Stereotypen oder Vorurteilen betroffen sein könnten, schützen und diese Beispiele nicht verwenden.

Arbeit, Leistung und gesellschaftliche Anerkennung

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

Teilnehmendenzahl: Für alle Gruppengrößen.

Alter: Ab 12 Jahren

Zeitbedarf: 20 – 30 Minuten

Raum: Ausreichend groß mit Stuhlkreis

Benötigtes Material: Stifte

Kreppband

ggf. Papier



Darstellung der Methoden und Arbeitsformen

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

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

Mögliche Aussagen zur Positionierung:

- Arbeitslose sind nur zu faul zum Arbeiten.
- Nur wer arbeitet, ist etwas wert.
- Wer nicht arbeitet, soll auch nicht essen.
- Man kann auch ohne Erwerbsarbeit glücklich sein.
- Maschinen machen Menschen arbeitslos.

- Arbeitslose sind selbst schuld, wenn sie keine Arbeit finden.
 - Eine gute Ausbildung führt im Anschluss zu einer guten Arbeit.
 - Hierarchien sind nötig.
 - Gute Leistung ist immer Teamarbeit.
 - Arbeit soll auch glücklich machen.
 - In unserer Gesellschaft haben alle die gleichen Chancen.
 - Alle sind selbst dafür verantwortlich, was sie aus ihrem Leben machen.
 - Jeder Mensch sollte ein ausreichendes Grundeinkommen haben (mit oder ohne Erwerbsarbeit).
 - Unternehmer*innen sollen viel verdienen, da sie ein höheres Risiko tragen.
 - Geringfügig und befristet Beschäftigte sollen viel verdienen, weil sie ein hohes Risiko tragen.
 - Es ist ungerecht, dass diejenigen, die wenig verdienen, auch im Alter arm sind.
 - Sollen Menschen, die viel verdienen, höhere Beiträge für die Sozialversicherung zahlen? Ist das gerecht?
- Die Teilnehmenden positionieren sich möglichst spontan eigenständig, unabhängig von der Meinung der anderen Teilnehmenden.

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



Reflexion mit der Gruppe

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

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



Konzeptionelle Überlegungen zur Methode

Chancen:

- Unkomplizierter thematischer Einstieg.
- Schnelles Meinungsbild der Gruppe.

Risiken:

- Reproduktion von neoliberaler und sozialdarwinistischer Ideologie.

Empfehlungen:

- Je nach Gruppe genügend Zeit einplanen, um sozialdarwinistische und neoliberale Aussagen kontrovers zu diskutieren und zu entkräften.



Eine Zukunftswerkstatt

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

Teilnehmendenzahl: 10 – 20 Personen

Alter: Ab 16 Jahren

Zeitbedarf: Mind. 60 Minuten

Raum: Genügend Platz für kreatives Arbeiten, offener Stuhlkreis

Benötigtes Material: Große Papierbögen für Wandzeitungen

Pinnwände

Nadeln

Stifte

Dicke Filz- oder Wachsmalstifte

Moderationskarten

Musik

Verpflegung



Darstellung der Methoden und Arbeitsformen

Das Material wird vor der Veranstaltung zusammengestellt, und die Räume werden nach Möglichkeit schon am Vorabend hergerichtet. Eine Zukunftswerkstatt besteht aus mehreren Phasen, die je nach Teilnehmendengruppe auch umbenannt werden können:

1. Einstiegsphase

Sie soll der Gruppe das Ankommen und Orientieren am Anfang der Zukunftswerkstatt erleichtern. Wichtig sind aktivierende Methoden, bei denen die TN selbst tätig werden, miteinander ins Gespräch kommen und langsam in das Thema einsteigen. Methoden sind z. B.: Kennlernspiele, Metaphern und Satzanfänge auf Wandzeitungen. Außerdem sollten eine Vorstellungsrunde, eine kurze Einführung in die Zukunftswerkstatt („Was ist eine Zukunftswerkstatt?“, „Welche Regeln gibt es?“, „Was wollen wir heute machen?“) und die Klärung des Organisatorischen erfolgen.

2. Kritikphase („Meckerphase“)

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

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

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

Hier geht es darum, die Gegenwelt zur Kritik zu schaffen, Problemlösungen und neue Ideen zu entwickeln. „Wie wäre es ideal?“, „Was wünsche ich mir?“, „Was erträume ich mir?“, „Wie könnten wir es besser machen?“ sind die Fragen in dieser Phase. Alles kann erträumt werden,

nichts ist unmöglich. In der Fantasiephase sind Fantasielockerungen und Kreativmethoden wichtig, um den Kindern, Jugendlichen oder Erwachsenen das häufig ungewohnte Träumen und Spinnen zu erleichtern. Gut geeignete Methoden: Planungssprint, Erfindungsspiel, Brainstorming, Modellbau. Hinweis: Die Fantasiephase wird sehr deutlich von den anderen Phasen getrennt! Kritik an den Ideen und Wünschen oder die Überprüfung der Realisierbarkeit gehören nicht in die Fantasiephase!

4. Umsetzungsphase („Losleg-Phase“)

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

5. Ausstiegsphase („Abschiedsphase“)

Mit dieser Phase endet die Zukunftswerkstatt. Es findet vor allem ein Gesamtfeedback statt. Hinweis: Bei der Konzepterarbeitung ist es wichtig, für jede Phase der Zukunftswerkstatt präzise Leitfragen zu formulieren, die von den TN bearbeitet werden sollen.



Reflexion mit der Gruppe

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

- Brainstorming hilft sowohl in der Kritik- als auch in der Fantasie- und der Verwirklichungsphase.
- Moderations- und Feedbacktechniken können sowohl von den Teamenden als auch von den Teilnehmenden untereinander in allen Phasen unterstützend angewandt werden.

- Metaplanmethode und Mindmapping können den kreativen Prozessen und der Visualisierung dienen.
- Präsentationen im Plenum, beispielsweise in Form von Pressekonferenzen, Pantomime oder Theater-spiel veranschaulichen die Zwischenergebnisse und Ergebnisse und fördern den kreativen Meinungs- und Haltungsprozess.



Konzeptionelle Überlegungen zur Methode

Chancen:

- Kreativitätsfördernd, aktivierend, handlungs- und teilnehmendenorientiert, demokratisch.
- Unterstützt Eigenverantwortung und Selbstinitiative, mobilisiert und motiviert im besten Fall langfristig.
- Ergebnisorientierung.

Risiken:

- Hoher Aufwand, gutes Zeitmanagement; nur mit in der Methode erfahrenen Teamenden durchführbar.
- In der Kritikphase werden u. U. diskriminierende Vorurteile reproduziert; je nach Teilnehmendengruppe vorher darauf hinweisen, diesbezüglich sensibel zu sein und ggf. Raum einplanen, um Vorurteile zu thematisieren und zu entkräften.

Empfehlungen:

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

Betriebskommunikation: Chaotisch oder konstruktiv

- In das Thema Kommunikation im Betrieb einsteigen
- Kommunikationsstrukturen bewusst machen
- Auch in der Familie, mit Freund*innen und im Seminar

Teilnehmendenzahl: 10 – 20 Personen

Alter: Ab 14 Jahren

Zeitbedarf: Mind. 30 Minuten

Raum: Der Gruppengröße angemessen; auch draußen möglich

Benötigtes Material: Vorbereitete Zettel mit Sätzen

Zettel

Stifte



Darstellung der Methoden und Arbeitsformen

Die Gruppe teilt sich in Paare auf. Jedes Paar bestimmt, wer Figur A bzw. B ist. Anschließend stellen sich die Paare in einem Abstand von max. 10 Metern in einer Allee gegenüber auf; alle A-Figuren stehen auf einer Seite in einer Reihe; alle B-Figuren stehen mit Blick zu den A-Figuren ebenfalls in einer Reihe nebeneinander. Alle Mitspielenden aus der Gruppe A erhalten eine Botschaft, die aus 20 – 50 Wörtern besteht. Alle Mitspielenden der Gruppe B erhalten einen Stift und einen Zettel, auf den sie die Botschaft der gegenüberstehenden Person aufschreiben können.

Auf ein Zeichen rufen alle A-Mitspielenden die Botschaft der gegenüberstehenden Person zu; da alle gleichzeitig rufen, wird es laut und man versteht sich kaum. Hat eine gegenüberstehende Person die Botschaft ihrer Meinung nach vollständig verstanden und aufgeschrieben, gibt sie den Zettel bei den Teamenden ab.



Reflexion mit der Gruppe

Reflexion über die Bedingungen der Kommunikation:
War es schwer oder einfach, die gegenüberstehende

Person zu verstehen? Warum? Wie hätten die Paare/ die Gruppe die Aufgabe anders lösen können?



Konzeptionelle Überlegungen zur Methode

Chancen:

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

Risiken:

- Die Methode ist sehr laut und kann Menschen, die mit Lärm nicht umgehen können, überfordern.

Empfehlungen:

- Aufmerksam die Gruppendynamik beobachten, um den richtigen Zeitpunkt für die Methode zu wählen.

Neu im Team!

Für ein vielfältiges kollegiales Miteinander

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

Teilnehmendenzahl: 9 – 25 Personen

Alter: Ab 16 Jahren möglich, ab 17/ 18 Jahren gut geeignet

Zeitbedarf: Mindestens 60 Minuten, mit der Variante Szenisches Theater mindestens 120 Minuten

Raum: Großer Raum mit Stuhlkreis und Flipchart

Benötigtes Material: Vorbereitete Fälle
Stifte



Darstellung der Methoden und Arbeitsformen

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

Variante: Szenisches Theater.

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

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

- Wie ging es Euch in eurer Rolle?
- Warum habt Ihr so gehandelt, wie Ihr gehandelt habt?

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

- Wie hat die Situation auf Euch gewirkt?
- Was hat das bei Euch ausgelöst?
- Welche Ideen habt Ihr, wie in dieser Situation anders/besser gehandelt werden kann? Wenn Verbesserungen und neue Ideen zur Bewältigung des Fallbeispiels vorliegen, spielt die vortragende Gruppe die Szene noch einmal in der geänderten Variante.

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

In den anschließenden Auswertungsfragen wird dargelegt:

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

Auch diese Ergebnisse werden auf einem Flip-Chart notiert.

Zeitraster für drei Gruppen plus die jeweilige Vorbereitungszeit:

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

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



Reflexion mit der Gruppe

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

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

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



Konzeptionelle Überlegungen zur Methode

Chancen:

- Die Aktivität eignet sich dafür, Lösungen für mögliche Konflikte zu erarbeiten.
- Sie hinterfragt eigene Haltungen.
- Sie regt zur Reflexion an.
- Sie trägt zur Entwicklung von Lösungsstrategien bei.

Risiken:

- Die Themenwahl kann eine sehr emotionale Diskussion auslösen.
- Das Szenische Theater kann als Methode auf Ablehnung stoßen, weil die Situation für die Teilnehmenden ungewohnt ist und sie sich keiner unsicheren Situation aussetzen wollen oder die Teilnehmenden Hemmungen oder Angst haben, sich in der Gruppe in einer Rolle zu zeigen.
- Aussagen und Verhaltensweisen können reproduziert werden und Teilnehmende dadurch betroffen sein.
- Von Diskriminierung Betroffene werden in die Pflicht genommen, als Beispiel zu dienen.

Empfehlungen:

- Fälle sensibel auswählen, um Teilnehmende vor Diskriminierung zu schützen.
- Bei stark aufgeladenen Gruppensituationen ggf. vorher Input zu Vorurteilen und Diskriminierung durchführen.

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

- In das Thema globalisierte Weltwirtschaft einsteigen
- Probleme und Mechanismen des Welthandels erfahrbar machen
- Mit den Interessen und Strategien der verschiedenen Akteur*innen in der Produktion von Sportartikeln auseinandersetzen
- Das eigene Konsumverhalten reflektieren

Teilnehmendenzahl: 10 –25 Personen

Alter: Ab 16 Jahren

Zeitbedarf: Ca. 180 Minuten

Raum: Großer Raum für Rollenspiel

Benötigtes Material: Rollenspielmaterialien (siehe Anhang)

Papier

Stifte

Aktuelle Berichte zur Situation in Textilfabriken

Ggf. Materialien der Kampagne für saubere Kleidung und positive Beispiele für fairen Konsum



Darstellung der Methoden und Arbeitsformen

Vorbereitung

Es gibt fünf Gruppen:

1. **Näherinnen in Bangladesch**
2. **Besitzer*in eines Zulieferbetriebes**
3. **Markenfirma**
4. **Einzelhändler*in**
5. **Menschenrechtsorganisation**

Vor Spielbeginn werden für jede Gruppe die Gruppenkarte und die Aufgabenkarte kopiert. Die Gruppen 1 und 5 erhalten zusätzlich noch eine Infokarte. Vorbereitung einer farbigen „Time Out“-Karte für die Podiumsdiskussion

Phase I: Kleingruppenarbeit

Zu Beginn führen die Teamenden inhaltlich in die Situation ein und erläutert folgendes Szenario:

Im Zuge eines großen Sportereignisses (möglichst aktuell, wie z. B. WM, EM, Olympische Spiele) wurde in den letzten Tagen und Wochen verstärkt in verschiedenen Medien die Lage in den Produktionsstätten der Sportartikelindustrie diskutiert. Immer wieder gab es Zeitungsberichte und Fernsehreportagen über die schlechten Arbeitsbedingungen in den Fabriken, in denen große Konzerne ihre Sportartikel herstellen lassen. Verschiedene Organisationen haben sich zu Wort gemeldet, die Konzernspitzen wurden unter Druck gesetzt. Eine Podiumsdiskussion wird organisiert, bei der alle Gruppen vertreten sein sollen. Danach werden die Teilnehmenden in Kleingruppen aufgeteilt und erhalten ihre entsprechende Rollenkarte. Die Gruppen tauschen sich kurz über die Rollen aus. Danach erhalten sie ihre Aufgabenkarten mit konkreten Arbeitsanweisungen. In den folgenden 20 Minuten bereitet sich jede Kleingruppe vor. Sie arbeiten die jeweiligen Interessen heraus, tragen Forderungen und Argumente

zusammen und überlegen eine Strategie für die Podiumsdiskussion. Jede Kleingruppe benennt am Ende eine Vertretung, die an der Podiumsdiskussion teilnehmen wird.

Phase II: Podiumsdiskussion

Moderation durch die Teamenden

Die Gruppen kommen zusammen. Die Sprecher*innen nehmen am Tisch Platz, die Teamenden eröffnen und moderieren die Zusammenkunft. Nacheinander haben die Sprecher*innen drei Minuten Zeit, sich vorzustellen und ihre Position darzulegen. Die Moderation hakt bei Verständnisfragen nach oder fasst bei unklaren Aussagen zusammen: „Verstehe ich Sie richtig: Sie sagen...“. Danach können die Sprecher*innen auf die Argumente der anderen reagieren, ihre Forderungen modifizieren oder bekräftigen. Jede Kleingruppe kann die Time Out-Karte nach einem abgeschlossenen Redebeitrag einbringen. Diese unterbricht die Podiumsdiskussion für höchstens drei Minuten, in denen sich Sprecher*innen und Kleingruppe austauschen können, um danach mit weiteren Argumenten oder einer geänderten Strategie die Diskussion fortzuführen.

Die Teamenden beenden die Podiumsdiskussion und geben danach ein deutliches Zeichen zum Ablegen der Rollen.

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

Es gibt vorgegebene Zeiten für jede Phase.



Reflexion mit der Gruppe

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

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

Beispielfragen:

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

Am Ende steht das gemeinsame Nachdenken über Alternativen und Handlungsmöglichkeiten.



Konzeptionelle Überlegungen zur Methode

Chancen:

- Die Methode ist als Einstieg in das Thema Ungerechtigkeit im Welthandel geeignet.
- Durch den spielerischen Charakter wird ein ungezwungenes und produktives Lernen ermöglicht.

Risiken:

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

Empfehlungen:

- Im Internet ausreichend Informationen zur aktuellen Lage recherchieren und ordnen.
- Je nach Gruppendynamik aktivierend oder bremsend auf die Teilnehmenden einwirken.
- Es bietet sich an, im Anschluss zu dem Thema Arbeitsbedingungen überzuleiten.

Webseiten mit weiterführender Information:

- Aktuelle Löhne weltweit

<https://www.ilo.org/digitalguides/en-GB/story/globalwagereport2022-23#data>

<https://cleanclothes.org/poverty-wages>

- Problematisierung der Niedriglohnarbeit

<https://cleanclothes.org/news/2023/press-release-shahidul-islam-best-of-bangladesh>

- Artikel zu Gewerkschaftsfeindlichkeit

<https://cleanclothes.org/campaigns/bmw>

- Artikel zum Kampf für einen höheren Mindestlohn

<https://saubere-kleidung.de/lohn-zum-leben/>

Rollenspielmaterialien

ROLLENKARTE

Näherinnen in Bangladesch

Ihr seid Näherinnen in einer Fabrik in Bangladesch und näht Kleidung für alle bekannten Sportartikelhersteller. In Eurer Halle sind fast 1000 Näherinnen beschäftigt. Keine von Euch ist über 30 Jahre alt. Ihr sitzt 6 Tage die Woche 10 Stunden täglich an den Maschinen und müsst immer wieder Überstunden machen, die Euch nicht bezahlt werden. Der Lohn reicht kaum, um Eure Familien zu ernähren. Vor kurzem sind einige Eurer Kolleginnen entlassen worden, weil sie in Kontakt zu einer Gewerkschaft standen. Während Eurer Probezeit habt Ihr nur den halben Lohn bekommen und musstet Euch einem Schwangerschaftstest unterziehen. Ihr dürft nur zweimal am Tag zur Toilette gehen. Ihr habt nur wenig Zeit dafür und werdet dabei kontrolliert. In der Fabrik ist es sehr heiß und das Trinkwasser ist verschmutzt.

AUFGABENKARTE

Näherinnen in Bangladesch

Die Markenfirma, Euer Auftraggeber im Hintergrund, fühlt sich nicht verantwortlich für die schlechten Arbeitsbedingungen. Sie haben ihre Produktion in Euer Land verlegt, weil bei Euch die Lohn und Herstellungskosten viel geringer sind. Eure Fabrikleitung bezahlt die Überstunden nicht und sie verbietet Euch jede Art von Organisation. Wie kommt Ihr mit den Arbeitsbedingungen zurecht? Reicht Euer Lohn für alles, was Ihr davon bezahlen müsst? Diskutiert über Eure Lage, tragt Eure Argumente und Forderungen zusammen und denkt über mögliche Gegenargumente nach. Gibt es vielleicht andere Gruppen, mit denen Ihr zusammenarbeiten könntet? Auf Eurer INFOKARTE findet Ihr weitere Hinweise. Bestimmt aus Eurer Gruppe eine Person die Euch am Runden Tisch vertritt.

ROLLENKARTE

Besitzerin eines Zulieferbetriebes

Eure Schuhfabrik steht in einer Freien Produktionszone in Bangladesch. Ihr produziert für alle großen Sportartikelhersteller. Von der Markenfirma bekommt Ihr die Auftragszahlen, einen Entwurf des Prototypen und ein Lieferdatum. Die hohe Auftragslage ist kaum in der vorgegebenen Zeit zu schaffen. Eure Näherinnen machen Überstunden. Diese bezahlt Ihr nicht. Das Material ist teurer geworden. Ihr habt selbst genug Sorgen, aber Eure Arbeiterinnen beschwerten sich andauernd über den niedrigen Lohn und die schlechten Arbeitsbedingungen.

AUFGABENKARTE

Besitzerin eines Zulieferbetriebes

Die Markenfirma will, dass Ihr pünktlich liefert. Ihr müsst lange nach guten und preiswerten Materialien suchen.

Denkt darüber nach, was Ihr mit dem Geld, das Euch zu Verfügung steht, alles bezahlen müsst. Reicht es? Wie könntet Ihr die Schwierigkeiten mit Euren Arbeiterinnen beseitigen, die vor allem mehr Geld und bessere Arbeitsbedingungen fordern?

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

Bestimmt aus Eurer Gruppe eine Person, die Euch am Runden Tisch vertritt.

AUFGABENKARTE

Markenfirma

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

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

Bestimmt aus Eurer Gruppe eine Person, die Euch am Runden Tisch vertritt.

ROLLENKARTE

Markenfirma

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

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

ROLLENKARTE

Einzelhändler*in

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

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

AUFGABENKARTE

Einzelhändler*in

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

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

Bestimmt aus Eurer Gruppe eine Person, die Euch am Runden Tisch vertritt.

AUFGABENKARTE

Menschenrechtsorganisation

Ihr setzt Euch für alle Benachteiligten ein. Die Arbeiterinnen in den Schuhfabriken erhalten kaum genug Lohn zum Überleben. Die Markenfirma lehnt jede Verantwortung für die schlechte Lage ab. Sie gibt aber Millionen für Werbung aus. Außerdem versucht Ihr schon seit langem, die Markenfirma dazu zu bewegen, soziale Mindeststandards bei ihren Zulieferern durchzusetzen. Diskutiert über die Lage, tragt Eure Argumente und Forderungen zusammen und denkt über mögliche Gegenargumente nach. Auf Eurer INFOKARTE findet Ihr weitere Hinweise. Bestimmt aus Eurer Gruppe eine Person, die Euch am Runden Tisch vertritt.

ROLLENKARTE

Menschenrechtsorganisation

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

INFOKARTE

Näherinnen in Bangladesch

Löhne:

Mindestlohn für Näherinnen:
12.500 Taka im Monat (ca. 105 Euro)

Kosten:

Lebenshaltungskosten in der Hauptstadt Dhaka für eine 4-köpfige Familie: ca. 285€

Preisniveau:

1 kg Reis kostet ca. 60 Cent
1 Liter Milch kostet ca. 80 Cent

INFOKARTE

Menschenrechtsorganisation

Soziale Mindeststandards:

Arbeiter*innen haben das Recht, sich frei zu organisieren. Arbeiter*innen haben das Recht, sich bei Tarifverhandlungen von Organisationen ihrer Wahl vertreten zu lassen.

Niemand darf zur Arbeit gezwungen werden.

Arbeiter*innen müssen mindestens 15 Jahre alt sein. Keine Diskriminierung der Arbeiter*innen auf Grund von Herkunft, Geschlecht, politischer oder religiöser Einstellung.

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

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

Arbeitsbedingungen dürfen Gesundheit und Sicherheit der Arbeiter*innen nicht gefährden.

Arbeitszeit höchstens 48 Stunden pro Woche plus zwölf Überstunden.

Arbeitsverhältnisse müssen vertraglich festgehalten werden.

Fair-Play und die globale Wohlstandsverteilung

- In die globale Ungleichverteilung von Wohlstand und Bildung einführen
- Globale Dimensionen einfach verständlich machen
- Globale Ungleichheit kritisch hinterfragen

Teilnehmendenzahl: Für alle Gruppengrößen geeignet

Alter: Ab 15 Jahren

Zeitbedarf: 20 Minuten

Raum: Stuhlkreis

Benötigtes Material: Text

Ggf. Hintergrundinformationen



Darstellung der Methoden und Arbeitsformen

Der folgende Text wird vorgelesen:

Niemand kann sich die Situation auf der Erde mit seinen ca. 7,6 Milliarden Menschen gut vorstellen. Leichter wird es, wenn man sich die Erde als ein Dorf mit 100 Einwohner*innen vorstellt. Von den 100 Menschen in diesem bunten und vielfältigen Dorf sind 51 Frauen und 49 Männer. 60 von ihnen kommen aus Asien, 16 aus Afrika, 8 aus Lateinamerika, 5 aus Nordamerika, 1 aus Australien und Ozeanien und 10 aus Europa. Im Dorf gibt es ein Nobelviertel, in dem 10 Einwohner*innen leben, die jedoch 90 % des gesamten Einkommens im Dorf erhalten, während sich die anderen 90 Einwohner*innen die restlichen 10 % aufteilen müssen. Da ist es kein Wunder, dass 45 Personen mit weniger als 2,80 Euro am Tag auskommen müssen. 10 von diesen leben sogar von weniger als 1,60 Euro am Tag. Neun der ärmsten Einwohner*innen sind unterernährt. Die Menschen im Luxusviertel, die immer höhere Zäune um ihre Villen bauen, verbrauchen dabei knapp 2/3 der Energie. Im Armenviertel bleiben 38 Menschen ohne Abwasserentsorgung, 28 haben nicht mal sauberes Trinkwasser. Die Lebenserwartung im Dorf beträgt im Durchschnitt 74 Jahre. Dabei liegt sie jedoch im Nobelviertel bei 82

Jahren, während die ärmeren Einwohner*innen im Dorf im Schnitt bereits mit 63 Jahren sterben. Zwar ist in letzter Zeit im Dorf viel von neuer Kommunikationstechnik die Rede, aber nur 55 der Einwohner*innen haben Zugang zum Internet. Dafür besitzen aber 75 Personen ein Handy. Wenn du diesen Text lesen kannst, gehörst du zu den 88 Personen, die dies gelernt haben, vielleicht bist du sogar die glückliche Person, die einen Hochschulabschluss hat. Damit wärest du allerdings die einzige Person in deinem Ort.

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

Quelle: https://bne-sachsen.de/app/uploads/2020/04/Die-Welt-als-Dorf_2020.pdf



Reflexion mit der Gruppe

Fragen:

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



Konzeptionelle Überlegungen zur Methode

Chancen:

- Geeignet als kurze Einführung in das Thema globale Ungleichverteilung.

Risiken:

- Reproduktion vom Stereotyp der Unterentwicklung und des Defizits.
- Rein geschlechtsbinäre Datenlage macht Geschlechtervielfalt unsichtbar.

Empfehlungen:

- Auf Geschlechtervielfalt hinweisen und Statistiken problematisieren.
- Im Anschluss empowernde Methode mit Handlungsmöglichkeiten zur Veränderung durchführen.



Richtig wichtig?! Work-Life-Balance in der pluralistischen Gesellschaft

- Das Verhältnis von Arbeits- und Lebenszeit reflektieren
- Die gesellschaftliche Norm „Erst die Arbeit, dann das Vergnügen“ überprüfen
- Verschiedene Lebensentwürfe und -wirklichkeiten sichtbar machen
- Soziale und gesellschaftliche Ungleichheiten aufzeigen und problematisieren

Teilnehmendenzahl: Für alle Gruppengrößen geeignet

Alter: Ab 16 Jahren

Zeitbedarf: 5 bis 8 Stunden

Raum: Stuhlkreis

Benötigtes Material: Aufnahmegeräte (Smartphones, Diktiergerät, o. ä.)

Fragebögen

Papier

Stifte

Plakate



Darstellung der Methoden und Arbeitsformen

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

Vorschlag für den Fragebogen/Interviewleitfaden:

- Können Sie beschreiben, was Ihr Beruf ist und worin die Arbeit besteht?
- Wie viele Stunden arbeiten Sie ungefähr in der Woche?
- Wollten Sie diesen Beruf schon haben, als Sie 18 Jahre alt waren?
- Wie ist es dazu gekommen, dass Sie heute in diesem Beruf arbeiten?

- Erinnern Sie sich noch daran, wie Ihre Eltern Ihre Berufswahl fanden? Welche Rolle hat das für Sie gespielt?
- Erzählen Sie bitte, wie ein Arbeitstag bei Ihnen aussieht: Wann stehen Sie auf? Was machen Sie vor der Arbeit? Wie lange brauchen Sie zur Arbeit? Wie lange arbeiten Sie? Machen Sie Pausen?
- Finden Sie, dass Sie gut und gerecht bezahlt werden?
- Bekommen Sie viel Anerkennung für Ihre Arbeit?
- Was mögen Sie an Ihrer Arbeit am liebsten?
- Was gefällt Ihnen an Ihrer Arbeit nicht?
- Gibt es Situationen, in denen Sie sich mit Ihrer Arbeit besonders gut oder schlecht fühlen?
- Mit wem sprechen Sie darüber, wie Sie sich mit der Arbeit fühlen?
- Ist Ihr Beruf gut für Ihre Gesundheit?
- Was machen Sie, wenn Sie mit der Arbeit fertig sind?
- Wie viel Freizeit haben Sie?

Die Teamenden bereiten die ausgewählten Interviewten auf den Besuch der Jugendlichen, die am Seminar teilnehmen, vor und weisen darauf hin, dass die Interviews nur für das Seminar verwendet und im Anschluss

gelöscht werden. Die Jugendlichen können während des Interviews spontan auch zusätzliche Fragen stellen, wenn sie sich aus der Interview-Situation ergeben. Im Seminar teilen sich die Teilnehmenden in Kleingruppen, besuchen die vorab ausgewählten Menschen, die sich für ein Interview bereit erklärt haben und befragen sie mit ihren Smartphones oder Aufnahmegeräten. Anschließend werten die Kleingruppen die Interviews anonym aus und bereiten die Ergebnisse in Form eines Tortendiagramms auf. Es zeigt die prozentuale Zeitaufteilung der Befragten, die sie für ihre Lebens-, Erwerbs-, Familien- oder Reproduktionsaufgaben nutzen. Die jeweiligen Zeitanteile werden auf einem Poster als Tortendiagramm aufgemalt. Außerdem wählen die Jugendlichen in den Kleingruppen geeignete Passagen aus den Interviews aus, mit denen sie mögliche Widersprüche in den Aussagen zeigen können. Beispielsweise wenn eine*r der Befragten 60 Stunden pro Woche arbeitet, und gleichzeitig sagt: „Ich verbringe viel Zeit mit meinem Kind und kümmere mich um den Haushalt.“



Reflexion mit der Gruppe

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

Weitere Auswertungsfragen für das Plenum:

- Welches Tortendiagramm spricht Dich persönlich am meisten an? Warum?
- Welche Tortendiagramme sind aus Deiner Sicht gesellschaftlich anerkannt und warum?
- Welche Unterschiede gibt es zwischen Familienarbeit und sogenannter Erwerbsarbeit? Wie bewertest Du diese beiden Aspekte?
- Was verstehst Du unter bürgerschaftlichem Engagement und wie wichtig findest Du es?
- Welche Unterschiede gibt es zwischen den Tortendiagrammen mit Hinblick auf die gesellschaftliche Position; warum glaubst Du ist das so?

- Was ist Dir in Bezug auf Freund*innen, Familie und Partnerschaft wichtig? Welche Hindernisse gibt es?



Konzeptionelle Überlegungen zur Methode

Chancen

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

Risiken

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

Empfehlungen

- Interviewpartner*innen entsprechend den Teilnehmenden auswählen und vorher briefen.
- Ggf. Teilnehmende vorher mit Input zu Geschlechtervielfalt vorbereiten.

Meine Zukunft – Deine Zukunft?!

Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben

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

Teilnehmendenzahl: Für alle Gruppengrößen geeignet

Alter: Ab 16 Jahren

Zeitbedarf: 2 Stunden

Raum: Stuhlkreis

Benötigtes Material: Papier

Stifte



Darstellung der Methoden und Arbeitsformen

Zunächst wird die folgende Geschichte vorgelesen oder als Handout ausgeteilt:

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

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

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

Sylvia und Marco haben sehr unterschiedliche Arbeitszeiten. Sylvia arbeitet in der Regel von 9.30 Uhr bis

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

Das Angebot

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

Sylvias Chefin schätzt ihre junge Mitarbeiterin, die sehr gut mit den Kund*innen klar kommt. Sie sieht ihr Talent und ihren Ehrgeiz. Sie hat ihr in der Mittagspause angeboten, dass sie die Hälfte der Kosten für die Meister*inenschule übernehmen wird, wenn Sylvia sich für den berufsbegleitenden Kurs entscheidet. Dieser Kurs findet

über 18 Monate am Montag und an einigen Samstagen statt. Die Chefin hofft, dass Sylvia nach Abschluss der Meister*innenschule noch eine Weile in ihrem Salon arbeiten wird und bietet ihr für diesen Fall eine Umsatzbeteiligung an. Sylvia ist begeistert von dem Angebot: Wenn der Betrieb die Hälfte der Kosten übernimmt, kann sie den Rest über ein Meister*innenbafög finanzieren.

Die Situation

Es ist Dienstagabend. Marco hat sich nach der Mittagschicht beeilt, früh nach Hause zu kommen. Er hat ein kleines Abendessen vorbereitet, denn er hat eine großartige Neuigkeit, die er Sylvia in einem schönen Rahmen erzählen möchte. Sylvia kommt müde, aber sehr gut gelaunt von der Arbeit wieder, denn ihre Chefin hat ihr heute ein tolles Angebot gemacht. Im Anschluss an die Präsentation der Geschichte werden Kleingruppen gebildet, mit der Aufgabe mögliche Beratungssituationen für das in der Geschichte geschilderte junge Paar zu erarbeiten und als Rollenspiel vorzustellen, beispielsweise

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



Reflexion mit der Gruppe

Auswertung der Kleingruppenergebnisse im Plenum.

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

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



Konzeptionelle Überlegungen zur Methode

Chancen

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

Risiken

- Die Geschichte bezieht sich auf ein heterosexuelles Paar in einer eher traditionellen Lebensform. Jugendliche, die diesem Bild nicht entsprechen können oder wollen, könnten sich nicht gesehen fühlen; es lohnt sich auch andere Formen des Zusammenlebens und Lebensentwürfe zu thematisieren.
- Die Methode fokussiert die Unterschiede zwischen Frauen und Männern hinsichtlich der Berufs- und Lebensplanung. Hierbei wird die Vielfalt geschlechtlicher Identitäten und damit verbundene Benachteiligung außen vorgelassen.

Empfehlungen

- Die Methode kann auch mit geschlechtsneutralen Namen der Protagonist*innen durchgeführt werden z. B. Toni und Jona, um Rollenbilder sichtbar zu machen und hinterfragen zu können.
- Teamende sollten darauf hinweisen, dass es unterschiedlichste Beziehungskonstellationen gibt, die je nach gesellschaftlicher Verortung unterschiedlich stark benachteiligt sein können.

Wunsch und Wirklichkeit – Entwicklung eigener Zukunftsperspektiven

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

Teilnehmendenzahl: 10 – 20

Alter: Ab 14 Jahren

Zeitbedarf: Zwei halbe Tage

Raum: Stuhlkreis

Benötigtes Material: Smartphones

Laptop

Drucker (Alternativ: Polaroid-Kameras)

Papier

Stifte

Kreppband



Darstellung der Methoden und Arbeitsformen

Am ersten Tag bilden die Teilnehmenden Kleingruppen von 3 – 5 Personen je nach Seminargruppengröße.

Anschließend sprechen sie in Gruppen Menschen auf der Straße mit der Frage an: „Was war Ihr größter Traum, als Sie 18 Jahre alt waren?“.

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

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

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

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

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

Vor Seminarbeginn bitte überprüfen, ob genügend Smartphones vorhanden sind und ob die Verbindungen

zwischen Smartphones, Laptop und Drucker funktionieren.

Die Methode kann auch mit Polaroid-Kameras durchgeführt werden.

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



Reflexion mit der Gruppe

Mögliche Auswertungsfragen im Plenum zu den eigenen Präsentationen:

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



Konzeptionelle Überlegungen zur Methode

Chancen

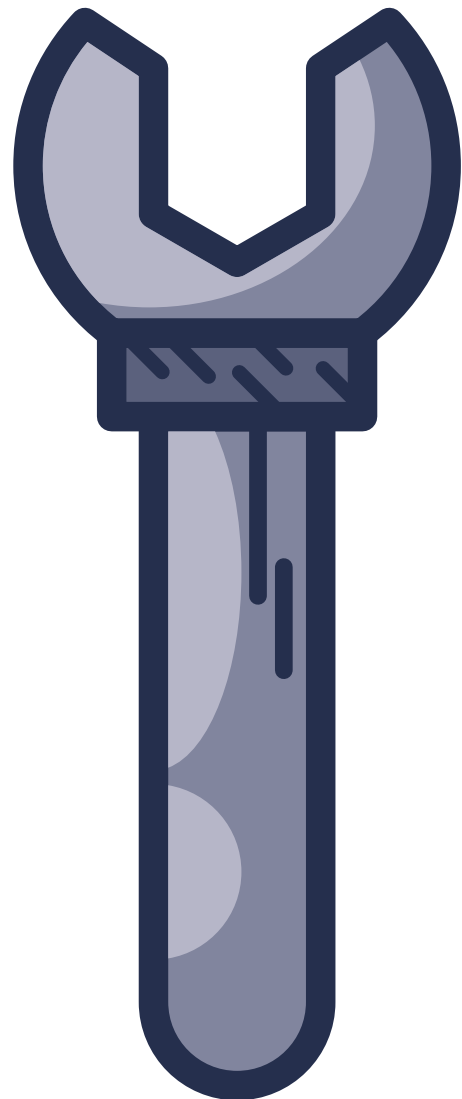
- Spannender und indirekter thematischer Einstieg durch Passant*innenbefragung.
- Die Lebensträume und Biografien anderer regen die Reflexion über eigene Wünsche und Zukunftsperspektiven an.
- Wünsche als Antriebskraft für Handlungsimpulse erkennen.
- Die Teilnehmenden werden in ihren Visionen und Träumen bestärkt.

Risiken

- Die Perspektivlosigkeit Jugendlicher aus benachteiligten Lebenslagen kann angesichts ernüchternder Vorwegnahme gesellschaftlicher Bedingungen das Ausdrücken eigener Hoffnungen und Träume erschweren.
- Die Abweichung von Utopie und tatsächlicher Möglichkeiten kann zu Frustrationen führen.

Empfehlungen

- Die Teamenden sollten die Teilnehmenden dafür sensibilisieren, dass die Möglichkeiten je nach gesellschaftlicher Positioniertheit unterschiedlich sind.



Bingo! Diversity-Perspektiven in der Arbeitswelt sichtbar machen

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

Teilnehmendenzahl: Ab 8 Teilnehmende (je nach Anzahl der Felder, bei 5 x 5 mind. 15 Teilnehmende)

Alter: Ab 16 Jahren

Zeitbedarf: 10 – 15 Minuten

Raum: Groß genug für Bewegung und Austausch

Benötigtes Material: Bingo-Bögen

Stifte



Darstellung der Methoden und Arbeitsformen

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

- War schon mal mit Sandalen am Arbeitsplatz
- Ist handwerklich begabt
- Kommt auch ohne Auto zum Arbeitsplatz
- Hat körperliche Beschwerden wegen der Arbeit
- Hat schon einmal eine Auszeit vom Job genommen
- Arbeitet regelmäßig nach 17:00 Uhr
- Spricht mehr als eine Sprache fließend
- Hat schonmal eine Ausbildung abgebrochen
- Findet das eigene Gehalt nicht angemessen
- Hat Kolleg*innen mit Rassismuserfahrung
- Mag Hip-Hop
- Findet, dass es nicht schlimm ist, arbeitslos zu sein
- Hat viel zu wenig Zeit für alle Lebensbereiche
- Hat Prüfungsangst
- Hat manchmal Lampenfieber, wenn er*sie vor einer Gruppe spricht
- Hatte schonmal einen längeren Aufenthalt im Ausland
- Musste sich im Betrieb schon Mal rechtfertigen, weil er*sie früher Feierabend gemacht hat

- Wurde schon Mal wegen des zugeschriebenen Geschlechts am Arbeitsplatz diskriminiert
- Hat ein oder mehrere Kinder
- Setzt den Körper bei der Arbeit ein
- Wurde schon Mal wegen des Aussehens am Arbeitsplatz gemobbt
- Arbeitet in einem Traumberuf
- Hatte schon Mal Schwierigkeiten beim Ausfüllen eines Formulars
- Würde sich bei der Arbeit auch mal schmutzig machen
- Kann sich nicht vorstellen, bis Mitte/ Ende 60 noch zu arbeiten

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

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



Reflexion mit der Gruppe

Mögliche weitere Reflexionsfragen:

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



Konzeptionelle Überlegungen zur Methode

Chancen

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

Risiken

- Teilnehmende, die sich bereits sehr gut kennen, wissen bereits, welche Aussagen zu wem passen.
- Bei neuen Gruppen kann die schnelle Preisgabe von Persönlichem auf Ablehnung einzelner Teilnehmender stoßen.

Empfehlungen

- Je nach Gruppe, können die Aussagen auch anonym durch Abfrage per Handzeichen in die Gruppe eingebracht werden.
- Falls die Gruppe sich bereits sehr gut kennt, können die Teilnehmenden Aussagen selbst entwickeln.



Gemäldegalerie – Vorurteile und Diskriminierung

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

Teilnehmendenzahl: 12 – 25 Personen
Alter: Ab ca. 16 Jahren
Zeitbedarf: 30 Minuten
Raum: Stuhlkreis mit 2 Pinnwänden
Benötigtes Material: Weißes Papier DIN A4
Moderationsstifte
2 – 3 Pinnwände
Vorbereitete Karten mit Begriffen



Darstellung der Methoden und Arbeitsformen

Vier Arbeitsgruppen werden gebildet. Jede Gruppe erhält ein Blatt Papier und eine Gruppennummer, die sie auf dem Papier in der Ecke rechts oben notiert. Es werden mehrere Runden gespielt und jedes Team bestimmt jeweils eine neue Person, die zeichnet. Zu Beginn jeder Runde kommen die Zeichnenden aller Gruppen nach vorne und können bei den Teamenden einen Begriff einsehen, der auf einer Karte notiert ist. Der Begriff darf nur gezeigt und nicht laut gesagt werden! Die Zeichnenden gehen zu ihrer Gruppe zurück, es ertönt ein Signal und die Zeichnenden malen den Begriff, der auf der Karte stand. Sie dürfen nicht sprechen und auch keine Buchstaben auf das Papier zeichnen. Die Gruppe errät den Begriff leise, so dass die anderen Teams den Begriff möglichst nicht hören können. Sobald der korrekte Begriff erraten ist, läuft eine Person aus der Gruppe zu den Teamenden, gibt die Zeichnung ab und nennt die Auflösung. Jeder neue Begriff wird auf ein separates Blatt gezeichnet. Die Begriffe sind nach verschiedenen Schwierigkeitsstufen sortiert:

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

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

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



Reflexion mit der Gruppe

Auswertungsfragen: Was fällt euch beim Betrachten der Gemäldegalerie auf?

In der Regel gleichen sich die Bilder sehr, was auch den Teams schnell klar wird.

Die Teamenden ergänzen diese Erfahrung und erläutern den Begriff „Klischee“.

Definition: Ein Klischee ist eine vereinfachte und verallgemeinerte Vorstellung von Menschen und Dingen, die

von vielen geteilt wird und uns z. B. die Kommunikation erleichtert: Sie ermöglicht das Einordnen bestimmter Bilder und Vorgänge und bietet so Orientierung und Sicherheit. Klischees können sich regional, kulturell und von Mensch zu Mensch unterscheiden.

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

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

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

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



Konzeptionelle Überlegungen zur Methode

Chancen

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

Risiken

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

Empfehlungen:

- Methoden zu verschiedenen Ebenen der Diskriminierung, Definitionsmacht und Betroffeneninitiativen im Nachgang durchführen, um der Komplexität des Themas gerecht zu werden.



Das darf doch nicht wahr sein!?

Gleichberechtigung und Emanzipation von Frauen

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

Teilnehmendenzahl: 8 – 20 Personen

Alter: Ab ca. 20 Jahren

Zeitbedarf: 10 – 40 Minuten

Raum: Groß genug für Meinungsbarometer

Benötigtes Material: Kreppband

Vorbereitete Aussagen

Beschriftete Karten mit „+“, „+/-“ und „-“



Darstellung der Methoden und Arbeitsformen

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

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

- Seit 1920 steht im Grundgesetz, dass Frauen und Männer gleichberechtigt sind (falsch)
- Die „Hausfrauenehe“ galt bis 1977 (richtig)
- Seit 1990 gibt es ein Gesetz zur Gleichbehandlung am Arbeitsplatz, gemäß des Grundsatzes: Gleicher Lohn für gleiche Arbeit (falsch)
- 1960 wurde eine Vergewaltigung innerhalb der Ehe als Straftat gesetzlich anerkannt (falsch)

- Mädchen sind im Schnitt schlechter schulisch gebildet als Jungs. Deshalb bekommen sie seltener einen Ausbildungsplatz, haben schlechtere Chancen auf eine Karriere und weniger Einkommen (falsch)
- Es gibt keine Frau als Vorstandsvorsitzende in einem DAX-dotierten Unternehmen (falsch)
- Männer und Frauen leisten gleich viel Hausarbeit pro Woche, nämlich durchschnittlich zehn Stunden (falsch)
- Frauen verdienen bei gleicher Qualifikation in vergleichbarer Position durchschnittlich weniger als Männer (richtig)



Reflexion mit der Gruppe

Auswertungsfragen:

- Welche Aussagen überraschen Euch? Warum?
- Was denkt Ihr über Gleichberechtigung?
- Wie ist sie Eurer Meinung nach entstanden?
- Welche Ereignisse haben die Entwicklung zu mehr Gleichberechtigung begünstigt und weiterentwickelt (Gesetzesänderungen, soziale Bewegungen)?
- Was sind Ursachen für Ungleichheiten, die es heute noch gibt?

- Was können wir dagegen tun?
- Welche Gruppen von Menschen, die ungleich behandelt werden, bleiben bei der Betrachtung von Männern und Frauen außen vor?

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

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



Konzeptionelle Überlegungen zur Methode

Chancen

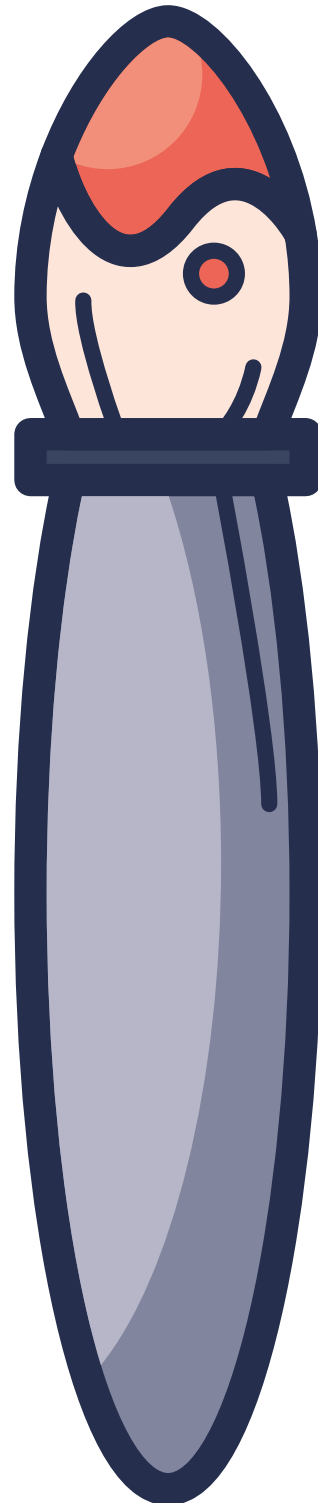
- Historisches Wissen kann in spielerischer Form vermittelt werden.

Risiken

- Teilnehmende können ggf. vor der Gruppe bloßgestellt werden.
- Der Umfang an Informationen kann Teilnehmende ggf. überfordern.

Empfehlungen:

- Die Teamenden sind gut über Diskriminierung in der Arbeitswelt informiert und kennen aktuelle Zahlen und Fakten.
- In einem Wochenseminar wird diese Methode am besten mit einer niedrighwelligen Übung oder Methoden kombiniert, die einen stärkeren Bezug zur eigenen Lebens- und Arbeitswelt hat.
- Die Positionierungsübung kann zu beliebigen Themen (z. B. Rechte von Arbeitnehmenden, Arbeitsmarkt-Statistik etc.) durchgeführt werden. Die Auswertung erfolgt nach demselben Schema.



Bodyswitch: Aufwachen im anderen Geschlecht. Geschlechteridentitäten in der Arbeitswelt

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

Teilnehmendenzahl: Für alle Gruppengrößen
Alter: Ab 17 Jahren
Zeitbedarf: 120 Minuten
Raum: Ggf. Tische für Kleingruppenarbeit
Benötigtes Material: Fragebögen
Stifte



Darstellung der Methoden und Arbeitsformen

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

Frau, Mann, Mensch

Im nächsten Schritt erhält jede Gruppe einen unterschiedlichen Fragebogen.

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

Die Gruppe Mann: „Stelle Dir vor, Du wachst morgens auf und bist eine Frau...“ Die Gruppe Mensch: „Stelle dir vor, Du wachst morgens auf und hast kein Geschlecht...“

Weitere Fragen können sein:

- Was wäre Dein erster Gedanke?
- Wie würde sich Dein Verhältnis zu Deinen Freund*innen ändern?
- Was würde es für Deine Liebesbeziehungen bedeuten?
- Wie würden Deine Arbeitskolleg*innen reagieren?
- Wie fühlt es sich an, Deine übliche Arbeit zu tun?
- Welche Situationen wären einfacher, welche schwerer?

- Welche Tatsachen würden Dich an Deiner Arbeit stören?
- Wie würdest Du Ungerechtigkeiten am Arbeitsplatz thematisieren?
- Könntest Du Deine erarbeiteten Kompetenzen weiter wie bisher nutzen?
- Hätte der Geschlechterwechsel Einfluss auf Deinen beruflichen Status?
- Was glaubst Du, wie würdest Du Dich nach einer Woche fühlen?
- Wenn Du es Dir aussuchen könntest: wärest Du in Deiner Arbeit lieber eine Frau, lieber ein Mann oder würdest Du Dich lieber nicht entscheiden bzw. ohne Geschlecht auskommen?

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



Reflexion mit der Gruppe

Die erste Auswertungsrunde erfolgt im gegenseitigen Partner*innen-Interview in der Kleingruppe mit einer klaren Zeitvorgabe. Alle Teilnehmenden haben fünf Minuten

Zeit, ihre Antworten und Positionen im Partnergespräch darzustellen.

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

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

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

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



Konzeptionelle Überlegungen zur Methode

Chancen

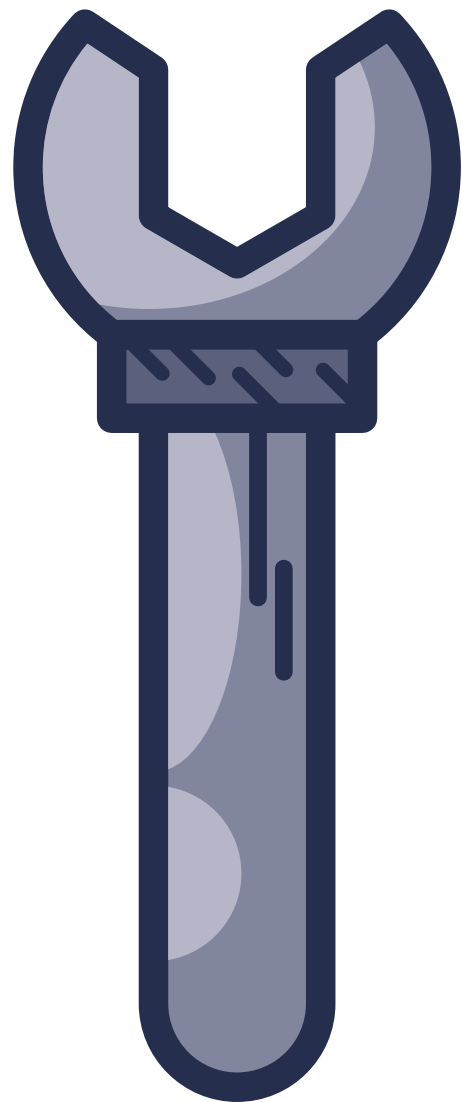
- In der Regel hat diese Methode eine anregende und dynamische Wirkung bei Teilnehmenden aller Alters- und Milieugruppen.
- Die Teilnehmenden nehmen eine Perspektive ein, die sie bisher meist noch nicht reflektiert haben und können so persönliche, berufliche und gesellschaftliche Aspekte und Erkenntnisse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

Risiken

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

Empfehlungen

- Gute Kenntnisse (im Umgang mit) der Gruppe sind erforderlich, um die Bloßstellung einzelner Teilnehmender zu vermeiden.
- Es sollten weiteren Methoden zu Geschlechtervielfalt/sex und gender durchgeführt werden.



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

- Vorgefertigte Muster und Vorstellungen bewusst machen und reflektieren
- Die Entstehung von Vorurteilen und Zuschreibungen verstehen
- Für Auswirkungen von Bewertungen sensibilisieren

Teilnehmendenzahl: 8 – 20 Personen

Alter: Ab ca. 18 Jahren

Zeitbedarf: 60 – 90 Minuten

Raum: Ggf. Tische für Kleingruppenarbeit

Benötigtes Material: Vorbereitete Liste(n)

Schreibmaterial für alle Teilnehmenden

Flipchart



Darstellung der Methoden und Arbeitsformen

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

Variante 1

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

Zunächst können die Teilnehmenden sich selbst überlegen, wen sie mitnehmen würden und warum. Dann tauschen sie sich in der Kleingruppe aus und erstellen gemeinsam eine Liste von acht erwählten Inselbewohner*innen, die sie als Kleingruppe „aussuchen“.

Variante 2

Die Teilnehmenden erhalten in der Einzelauswertung nur eine Information über den*die Bewerber*in, z. B.: Polizist*in, Frau*, Person mit namibischem Pass, Ex-Junkie, Bankangestellte*r, Priester*in, Imam*in, Rabbiner*in, Sportler*in, Doktor*in, Rom*ni, Tänzer*in, Anwält*in, Lehrer*in

In der Kleingruppe erhalten sie neue Informationen, die mit Klischees der Personen brechen, z. B. ist die Person mit namibischem Pass ein*e weiße*r Bankangestellte*r (Liste im Anhang). Erneute Auswahl und Diskussion.

Kreativ-Teil

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



Reflexion mit der Gruppe

Variante 1

Es wird in der Großgruppe ausgewertet, welche Personen von der Liste es unter Berücksichtigung aller Stimmen auf die Insel schaffen würden. Es folgt eine Diskussion bzw. Reflexion darüber, warum bestimmte

Personen ausgewählt wurden und wie dies in Bezug zu realen gesellschaftlichen Macht-Mechanismen steht.

Variante 2

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

Erkenntnisse beider Varianten:

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

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



Konzeptionelle Überlegungen zur Methode

Chancen

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

Risiken

- Widerstand dagegen, auswählen zu müssen.
- Auswahl, die Vorurteile unreflektiert lässt und festigt.
- Erneute Verletzungen, falls Teilnehmende sich mit Merkmalen identifizieren.

Empfehlungen

- Methode nur mit genügend Zeit und Kenntnissen über die Gruppe durchführen, um Störungen auffangen und bearbeiten zu können.

Liste Variante 1

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

Liste Variante 2

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

Hin und weg – Gewollte und ungewollte Mobilität: Flucht, Migration und Arbeitswelt

- Bedeutungen von Mobilität auf dem Arbeitsmarkt sichtbar machen
- Spannungsverhältnisse zwischen individuellen Wünschen sowie gesellschaftlichen und biographischen Rahmenbedingungen reflektieren
- Für strukturelle Ungerechtigkeiten in Biografien sensibilisieren
- Individuelle Handlungspotenziale thematisieren

Teilnehmendenzahl: ab 8 Teilnehmenden

Alter: ab 15 Jahren

Zeitbedarf: 60 – 90 Minuten

Raum Ggf. Tische für Gruppenarbeit

Benötigtes Material: Zwei Metaplanwände

Moderationskarten

Pinnadeln

Stifte

Weltkarte (möglichst mit flächentreuem Größenverhältnis)

Klebefunkte in verschiedenen Farben



Darstellung der Methoden und Arbeitsformen

Das Modul teilt sich in mehrere einzelne Aufgaben unter den folgenden Fragestellungen auf.

1. Welche Wünsche/ Träume hast Du, wenn Du an Deine (berufliche) Zukunft denkst?

Die Frage wird so auf einer halben Metaplanwand notiert, dass daneben Platz für die nachfolgende Frage bleibt. Die Teilnehmenden sollen ihre persönlichen Wünsche und Träume notieren. Wenn zunächst nur Ideen zur beruflichen Zukunft genannt werden, besteht die Möglichkeit, den Fokus weiter zu fassen. Die Frage sollte möglichst offen gestellt werden, damit die ersten Äußerungen spontan erfolgen.

2. Wie kannst Du diese Träume umsetzen?

Die Metaplanwand wird um die zweite Frage ergänzt. Die Teilnehmenden sind wieder eingeladen,

spontan ihre Ideen zu nennen bzw. auf Karten zu schreiben. Die Moderation sollte verdeutlichen, wer welche Voraussetzungen und Möglichkeiten der Umsetzung hat. Sollte sich dabei bereits eine vertiefende Diskussion ergeben kann flexibel darauf reagiert werden oder die Teilnehmenden werden gebeten, sich ihre Punkte für eine spätere Diskussion zu merken.

3. In welchen Ländern warst Du schon (und warum)? Wohin möchtest Du gern einmal (und warum)?

Im Seminarraum wird eine Weltkarte aufgehängt. Auf dieser Karte sollen die Teilnehmenden verschiedenfarbige Punkte dahin kleben, wo sie schon waren oder noch hinwollen. Sobald niemand mehr Ergänzungen vornehmen möchte, wird im Plenum ein Blick auf die Karte geworfen und die Frage gestellt, warum die Teilnehmenden dahin wollen/ da waren, wo die Punkte kleben.

Wichtig für diesen Teil ist, dass das Kleben der Punkte freiwillig erfolgt und keine Ausgrenzungen stattfinden sollen.

Perspektivenwechsel

Nach diesen drei ersten Aufgaben wird das Setting geändert und die Teilnehmenden teilen sich in zwei Gruppen auf.

Sie nehmen nun zwei fiktive und teils überzeichnete Identitäten an, eine von einer Person A, die aus demselben Umfeld kommt wie die Teilnehmenden selbst, und eine von einer Person B, die aus einem Land stammt, in dem es Gründe zur Flucht gibt. Die Gruppen können die folgenden Fragen gemeinsam oder aber im Tandem mit jeweils einer oder einem Teilnehmenden aus der anderen Gruppe beantworten. Es ist wichtig diesen Perspektivwechsel deutlich zu markieren.

4. Welche Gründe sprechen dafür, ins Ausland zu gehen? Welche Gründe sprechen dafür, nach Deutschland zu kommen bzw. welche Gründe der Flucht gibt es?

Die Fragen werden auf einer Metaplanwand notiert und in zwei Spalten jeweils die möglichen Antworten von den Personen A und B gegenüber gestellt. Den Teilnehmenden werden dazu vorbereitete Begriffe beziehungsweise Bilder zur Verfügung gestellt, die sie als Antworten verwenden können. Ideen für Antwortvorschläge gibt es am Ende dieser Modulbeschreibung. Zusätzlich sollte es freie Moderationskarten geben, auf denen weitere Ergänzungen notiert werden können.

Wichtig für die Moderation ist es bei dieser Aufgabe darauf zu achten, dass Begründungen für die Mobilität anderer aus Sicht der Teilnehmenden hier nicht bewertet werden sollen. Sie können in die spätere Diskussion einfließen.

5. Welche Wege hast Du/habt Ihr in das andere Land genommen?

Vorbereitung der Metaplanwand wie bei Frage 4. Manche der vorzubereitenden Bilder überzeichnen womöglich sehr und es kann

je nach Gruppe besser mit Begriffen gearbeitet werden.

6. Welche Hindernisse gab es nach der Ankunft im unbekanntem Land?

Vorbereitung der Metaplanwand wie bei Frage 4.

7. Diskussion und Zusammenfassung

Den Teilnehmenden werden zur Anregung einer abschließenden Diskussion im Plenum folgenden Fragen (oder eine Auswahl) gestellt. Die Fragen können gerne auch visualisiert werden:

- Welche Träume haben alle?
- Welche Möglichkeiten haben alle?
- Welche Ausgrenzungen gibt es und warum?
- Welche Unterschiede gibt es?
- Welche Unterstützung kann ich anderen geben?
- Welche Unterstützung kann ich für mich erhalten?

Die Diskussion kann auf diese Frage beschränkt bleiben, um das Modul nicht zu überladen. Es sollte jedoch der Raum gegeben werden, eventuelle Aspekte aus der 2. und 4. Frage hier zu besprechen. Größere Themenkomplexe können in weiteren Seminaren/ Modulen thematisiert werden.



Reflexion mit der Gruppe

Was war für Euch schwierig zu beantworten und warum?

Wie habt Ihr Euch in Eurer zugewiesenen Rolle gefühlt? Gab es Überraschungen? Welche?



Konzeptionelle Überlegungen zur Methode

Chancen

- Auseinandersetzung mit anderen Perspektiven auf das Thema Mobilität.
- Aktivierung des konkreten Handlungspotenzials in der Abschlussreflexion.
- Eigene Schwerpunktsetzung möglich.
- Niederschwellige Arbeit mit Bildern möglich.

Risiken

- Nicht zum Einstieg in die Thematik geeignet, Vorbereitung notwendig.
- Achtsamkeit gegenüber zu pauschalen Zuschreibungen notwendig, vor allem bei Teilnehmenden mit sehr gefestigten Meinungen zum Thema.

Empfehlungen

- Diese Methode mit anderen Methoden, die in das Thema Migration einführen vorbereiten (z. B. zum Thema Diskriminierung).
- Genügend Zeit für die (emotionale) Nachbereitung der Methode einplanen.
- Falls es Teilnehmende mit Rassismuserfahrungen gibt, sollte sichergestellt sein, dass diese vor Diskriminierung durch anderen Teilnehmende geschützt sind.

Material

Die Antwortvorschläge können auf Moderationskarten vorbereitet oder groß ausgedruckt werden. Es können auch Bilder recherchiert und ausgedruckt werden, um Antwortvorschläge zu visualisieren.

Antwortvorschläge „Gründe ins Ausland zu gehen“ (Frage 4)

Arbeiten im Ausland	Mobbing
Arbeitsplatz	Möglichkeit unter vielen
Ausbildung	Neues kennenlernen
Ausprobieren	Orientierung
Ethnische/ religiöse Minderheiten	Politische Verfolgung
Familie	Sexuelle Identität
Freund*innen	Sicherheit der Rückkehr oder Probleme
Gewalt	Soziale Lage
Krieg	Spracherwerb
Länder kennenlernen	Wirtschaftliche Not
Mehr Chancen	Zukunftsperspektive
Militärdienst	

Antwortvorschläge „Wege ins Ausland“ (Frage 5)

Alle Verkehrsmittel nutzbar	Keine Papiere
Deutscher Pass	Nutzung der Verkehrsmittel eingeschränkt (Papiere)
Gefälschte Papiere	Organisationen für Auslandsaustausch
Geld (der Familie)	Pass aus dem Zielland von B
Geld reicht nicht – Konsequenz?	Schlauchboot
Zu Fuß	Schleuser(banden)

Antwortvorschläge „Hindernisse nach der Ankunft im unbekanntem Land“ (Frage 6)

Anforderungen des Ausbildungs-/ Arbeitsmarktes	Heimweh
Bürokratie/ Zuständigkeiten	Informationsmangel
Erwartungen	Interkulturelle Kompetenz
Erwartungen an die Aufnahmegesellschaft	Rassismus (u. a. racial profiling)
Fehlende Anerkennung von Abschlüssen	Sprache
Fehlende Arbeitserlaubnis	Traumatisierungen
Fehlende Empathie	Überforderung
Fremde Kultur	Vorrangprüfung durch Behörden
Gastfamilie passt nicht	Vorurteile/ Ressentiments

Meine Stadt durch Deine Augen

- Bedeutungen von Mobilität auf dem Arbeitsmarkt erkennen
- Eigene Wahrnehmung gewohnter Umgebungen schärfen
- Für strukturelle Ungerechtigkeiten sensibilisieren

Teilnehmendenzahl: Ab 8 Teilnehmenden
Alter: Ab 15/ 16 Jahre
Zeitbedarf: Je nach Ausgestaltung ab 120 Minuten
Raum: Genügend Platz für Präsentationen
Benötigtes Material: Moderationskoffer
Präsentationstechnik



Darstellung der Methoden und Arbeitsformen

Die Seminarleitung bereitet mindestens drei fiktive Biografien von Menschen mit Migrationsgeschichte vor. Die Texte basieren auf Fakten und widmen (un)bekannten Orten der jeweiligen Seminarstadt verschiedene Geschichten aus der Perspektive der Migrant*innen. Die Leitung sollte bei der Produktion der Texte auf verschiedene Quellen zurückgreifen, z. B. (lokale) Zeitungsartikel und wissenschaftliche Texte. Um sich besser von Stereotypen lösen zu können und die subjektive Perspektive einnehmen zu können, sollten Transkriptionen von Interviews (z. B. in Archiven) oder Gesprächserfahrungen mit Menschen mit Rassismuserfahrung oder Expert*innen (z. B. aus der Arbeit mit Geflüchteten) hinzugezogen werden. Ein konkretes Beispiel hängt im Materialteil an.

Die Teilnehmenden finden sich in drei Gruppen zusammen, die jeweils eine bestimmte (fiktive) Person repräsentieren. In der gesamten Gruppe werden gemeinsam die Stationen aufgesucht, zu denen die Teamenden Geschichtssequenzen vorbereitet haben. Dort werden der Reihe nach die einzelnen Rollentexte von einem Mitglied der drei Gruppen laut vorgelesen. Die Teilnehmenden bekommen zwei Aufträge:

1. Sie sollen ihre Wahrnehmung auf die Beschreibungen der fiktiven Person der eigenen Gruppe lenken und sich die aufgesuchten Orte durch die Augen der fiktiven Person vorstellen.
2. Die drei Gruppen sollen diese Vorstellungen im Anschluss an den Rundgang präsentieren und hierzu beispielsweise Fotos machen. Auch andere kreative Präsentationsformen sind möglich. Hierfür muss den Gruppen gegebenenfalls Vorbereitungszeit gegeben werden.



Reflexion mit der Gruppe

- Was war für Euch schwierig vorzustellen und warum?
- Wie habt Ihr Euch in Eurer zugewiesenen Rolle gefühlt?
- Gab es Überraschungen? Welche?
- Was habt Ihr heute das erste Mal wahrgenommen?

Erstellt zu Eurer Person eine Karte, wie sie die Stadt wahrnimmt.

Wo sind Unterschiede zu den Karten der anderen Personen?

Wie sind die Widersprüche zu erklären?



Konzeptionelle Überlegungen zur Methode

Chancen

- Thematische Stadtbegehung.
- Wahrnehmung eines Ortes ermöglichen und verändern.
- Auseinandersetzung mit anderen Perspektiven auf das Thema Mobilität.
- Eigene Schwerpunktsetzung möglich.
- Uhrzeit und Witterungsverhältnisse haben einen Einfluss auf die Wirkung und können gezielt eingesetzt werden.

Risiken

- Vorsicht ist gegenüber zu pauschalen Zuschreibungen zu bewahren, vor allem bei Teilnehmenden mit sehr gefestigten Meinungen zu diesem Thema.
- Bei zu großen Gruppen kann die Aufmerksamkeit und Konzentration nachlassen (ggf. Gruppe teilen).

Empfehlungen

- Die Anpassung auf andere Städte sorgfältig vornehmen, um das Konzept schlüssig zu halten.
- Je nach Gruppe Zuschreibungen eher vermeiden.
- Wenn die Geschichten nicht plastisch genug sind, könnten sie um Stereotype ergänzt werden.

Material

Im Folgenden finden sich Beispieltexte für Biografien und Stationen eines Stadtrundgangs.

Das Modul wurde in Potsdam erprobt. Dort hatte die Route folgende Stationen:

- Hauptbahnhof
- Alter Markt/ Landtag
- Moschee
- Prima Markt (Geschäft u. a. mit russischen Produkten)
- Bildungsforum
- Spielplatz

Exemplarische Geschichten dreier Menschen für die Station Hauptbahnhof:

Chelsea

Hallo, mein Name ist Chelsea. Vor zwei Jahren in Damaskus war ich noch Javad. Der Hauptbahnhof war das Erste, was ich bei meiner Ankunft in der Stadt sah. Ich fuhr mit dem Zug von Eisenhüttenstadt nach Potsdam. Der Zug fuhr durch Berlin und am liebsten wäre ich dort ausgestiegen. Berlin wäre die Stadt, in der ich endlich hätte sein können, wer ich wirklich bin. Aber das war nicht meine Entscheidung. Ich wurde nach Potsdam verwiesen und wurde in eine Gemeinschaftsunterkunft gebracht. Sie ist dort hinten auf dem Brauhausberg zu sehen. Ich teilte mir das Zimmer mit drei Männern aus Syrien. Sie waren laut, hielten keine Ordnung und schnarchten in der Nacht. Ich zog mich nie vor ihnen um und wartete bis sie das Zimmer verließen. Es dauerte lange, bis ich mich sicher genug fühlte, um wieder ganz Chelsea zu werden. Zuhause war das in Ordnung. Meine Familie stand zu mir und auch meine Freund*innen. Deutschland stellte ich mir als das Land vor, indem ich meine wahre Identität auch nach außen tragen könnte. Ich hatte anfangs das Gefühl, von den anderen Geflüchteten wegen meiner geschlechtlichen Identität diskriminiert zu werden und von den Deutschen wegen meiner Herkunft und meiner Religion. Ich hörte von einer Gemeinschaftsunterkunft in Berlin, wo die Menschen nicht nach Ländern in Zimmern untergebracht werden, sondern nach ihrer geschlechtlichen Identität und sexuellen Orientierung. Das klang für mich nach einem sicheren Hafen. Später jedoch erfuhr ich, dass es auch dort zu Diskriminierung und Vergewaltigungen kommt.

Percival

Hi, ich bin Percival, nennt mich doch bitte Perci. Als ich in Potsdam ankam, war ich sehr enttäuscht, denn ich dachte, Potsdam wäre am Potsdamer Platz. Dabei ist Potsdam sehr weit weg von Berlin. Ich bin so oft wie möglich in Berlin, denn dort gibt es eine ziemlich große philippinische Community. Als ich vor drei Jahren für mein Studium nach Deutschland kam, gab es mir Geborgenheit zu wissen, dass hier so viele Pinoys leben. Pinoys sind Menschen von den Philippinen. Über

Facebook kam ich in die Gruppe, wo wir im Chat Treffen organisieren oder über seltsame deutsche Gewohnheiten sprechen. Drei ältere Frauen, die wir alle mothers nennen, versorgten mich mit Möbeln und Geschirr für meine Wohnung – ganz ohne mich zu kennen. So ist das in der Community: Da wir alle aus den Philippinen kommen, sprechen wir alle eine Sprache und helfen uns gegenseitig. Das gab mir sehr viel Kraft in der ersten Zeit, verhinderte allerdings auch, dass ich ordentlich Deutsch lerne. Häufig sind es deutschphilippinische Paare, die nun hier leben und arbeiten. Eins dieser Pärchen eröffnete erst vor kurzem ein Café in Potsdam. Meine Partner*in kommt ursprünglich aus Belgien, promoviert derzeit aber in Kopenhagen. Dadurch gehört Reisen ganz stark zu meinem Leben. Manchmal wünschte ich mir den deutschen Reisepass, denn der ist das Tor zur Welt. Mit philippinischem Pass bin ich hier in Europa nicht frei.

Tereza

Guten Tag, ich bin Tereza. Als ich damals am Potsdamer Hauptbahnhof ankam, fühlte ich mich sehr verloren. So viele Leute liefen umher und ich war völlig orientierungslos. Ich war sehr jung und kannte die Sprache nicht. Die Schrift war mir nicht zugänglich. Ich konnte kein Englisch. Als ich hier vor zehn Jahren zwischen den Menschenströmen stand, dachte ich, wie naiv es doch von mir war, alles aufzugeben und mit meinen drei Töchtern in dieses Land zu ziehen, das ich sonst nur aus dem Fernsehen und den Geschichten der Verwandten kannte. Hier sollte es neu beginnen, ein anderes Leben, ein besseres Leben, für mich und meine Kinder. Meine Kinder gehen jetzt aufs Gymnasium. Meiner einen Tochter fällt es dort nicht so leicht, aber ich möchte, dass sie eine Zukunft hat. Das geht heutzutage über Bildung. Gute Noten und Abitur, das ist hier in Deutschland sehr viel wert. Die Geschichten werden jeweils für alle Stationen in der Seminarstadt fortgeschrieben.

Exemplarische Stichpunkte zu möglichen Gedanken der drei Menschen an den weiteren Stationen in Potsdam:

Station Alter Markt/ Landtag:

- Percival: Gedanken zu Hiersein, Fremdheit, Hilflosigkeit und Aufgehobensein – zwischen Druck, Rechtfertigung und Geborgenheit an der Fachhochschule mit Unterstützenden
- Chelsea: Gedanken zum Landtag als „Festung der Bürokratie“, zu seiner geschlechtlichen Orientierung sowie Hilfe und Missverstehen
- Tereza: Gedanken zum Landtag als Ort des Lebens und des „Ausgestorbenseins“, zwischen Tourist*innen und der Stille danach, den steigenden Mieten

Station Moschee:

- Percival: Gedanken über religiöse Toleranz
- Tereza: Gedanken zur Schwierigkeit der gleichberechtigten Teilhabe aller Menschen mit Rassismuserfahrung und Respekt
- Chelsea: Gedanken über die Erfahrungen von Religion und Ausgrenzung

Station Prima Markt:

- Percival: unbekannt als Ort, exotisch für Deutsche / touristische Attraktion
- Tereza: Wohlfühlort – hier kann sie „Neuen“ erklären, was das ist

Station Bildungsforum:

- Percival: für ihn der Ort der Bildung für Geflüchtete
- Chelsea: Gedanken zur Sprache und Freizeit
- Tereza: Gedanken von Sprache als Schlüssel

Station Spielplatz:

- Percival: Gedanken über die deutsche Sprache
- Tereza: Gedanken zu Öffentlichkeit und Einsamkeit
- Chelsea: Gedanken über seine persönliche „Balance“

Deine Play list



Entdecke unsere vielfältige und umfangreiche
Materialsammlung für Deine Politische Bildung

politische-jugendbildung.blog



Weitere Methoden und Seminarideen...

...für die Politischen Jugendbildung gibt es in der umfangreichen Materialsammlung auf dem Blog von Arbeit und Leben unter www.politische-jugendbildung.blog.

Zudem wurden in den letzten Jahren zahlreiche Methoden und Konzepte entwickelt, die nicht in diese Sammlung aufgenommen wurden, da sie ausführlich eigenständig publiziert wurden:

KILE – Lerneinheit und Methoden zu Künstlicher Intelligenz für die ausbildungsorientierte Politische Jugendbildung

KILE ist eine interaktive Lerneinheit zur Verdeutlichung der Entscheidungsprozesse KI-basierter Software am Beispiel des Recruiting-Prozesses. Im ersten Modul lernen die Teilnehmenden die grundsätzliche Anwendungsweise von maschinellem Lernen kennen. Sie verstehen die Bedeutung von Daten für KI-Systeme und trainieren selbst eine KI auf Basis von Daten. Im zweiten Modul nehmen die Teilnehmenden die Rolle von Bewerber*innen und der Personalabteilung ein und wählen mit Hilfe einer Simulation eines KI-Systems Bewerbungen für einen Ausbildungsplatz aus. Dabei hinterfragen sie die Wirkungsweise des Black-Box-Systems und reflektieren Vor- und Nachteile der Anwendung von Künstlicher Intelligenz im Personalwesen.

<https://kile.politische-jugendbildung.blog>



Und plötzlich sprechen alle über Krieg. Orientierungshilfe für Teamer*innen der Politischen Jugendbildung

Die Broschüre gibt Teamer*innen eine Orientierung in der Arbeit zu einem komplexen Themenfeld. Es handelt sich dabei nicht um ein festes Handlungsgerüst oder ein konkretes Workshopkonzept zum Thema Krieg. Die Orientierungshilfe beinhaltet vielmehr Impulse zur Reflexion der eigenen Arbeit und bietet mit Beispielen aus der Praxis Anregungen für die Konzeption von Bildungsangeboten für Jugendliche. Ein besonderes Augenmerk liegt auf der Rolle von Emotionen in der Politischen Bildung.

www.arbeitundleben.de/medien/publikationen/item/und-ploetzlich-sprechen-alle-ueber-krieg

Arbeiten: Weltweit. Digitale Weltkarte und Methodensammlung

Die digitale Weltkarte und Methodensammlung „Arbeiten: Weltweit“ befasst sich mit Perspektivwechseln und folgt dem Lebensweg von zehn Menschen, die sehr unterschiedliche Lebenswege gingen. In kurzen Video- und Audioclips berichten sie davon, wie sie wieder und wieder mit der Anpassung an neue Umstände, der Komplexität von Migration und den Herausforderungen des Arbeitslebens konfrontiert waren. Dabei stehen vornehmlich Migrationsmotive, die eigene Sichtweise und das Infragestellen dieser zugunsten einer neuen, frischen Perspektive im Vordergrund.

www.arbeitundleben.de/medien/spiele-und-material/item/

[arbeiten-weltweit-digitale-weltkarte-und-methodensammlung](#)



Mit Smart Speakern Desinformation begegnen – Unter Verdacht: Ein interaktives Hörspiel.

Das Hörspiel „Unter Verdacht“ entwickelt sich je nach Entscheidung der Hörenden in ganz unterschiedliche Richtungen. Dabei geht es von den großen Verschwörungen bis hin zu den daraus resultierenden Dramen im Kleinen. Das Hörspiel wurde für die Nutzung mit Smart Speakern entwickelt, also Lautsprechern, die auf einfache Befehle reagieren und auf bestimmte Fragen antworten können. In der Geschichte wird unter anderem die Weitergabe einer Verschwörungserzählung thematisiert. Dabei werden die Hörenden eingebunden – je nach Reaktion kann die Geschichte anders enden.

www.arbeitundleben.de/medien/spiele-und-material/item/

[unter-verdacht-ein-interaktives-hoerspiel](#)

Arbeitskämpfe weltweit in der Textilbranche

Ziel der interaktiven Methode ist es, die globale Vernetzung in der Textilbranche, ihre Vielfältigkeit und die verschiedenen Formen des Arbeitskampfes zu verdeutlichen. Denn: Die Lieferketten sind global vernetzt, die Arbeitskämpfe sind es (meist) nicht. Häufig bekommen wir in Deutschland nur dann etwas von Protesten oder Streiks in anderen Ländern mit, wenn diesen eine Katastrophe vorausgegangen ist. Grund genug, sich Formen des Arbeitskampfes entlang der Lieferkette Textil intensiver anzuschauen, Unterschiede und Gemeinsamkeiten – sowohl historisch als auch geografisch – herauszuarbeiten und zu überlegen, wie Jugendliche selbst aktiv werden können.

www.arbeitundleben.de/medien/spiele-und-material/item/arbeitskaempfe-weltweit-in-der-textilbranche-2



Globales Lernen in der Arbeitswelt – Lernplakat mit Handreichung

Das Lernplakat „Globales Lernen in der Arbeitswelt“ zeigt mit Mobilität, Perspektivwechsel, Verkettung und Zukunftsgestaltung verschiedene Dimensionen von Globalem Lernen für eine ausbildungs- und arbeitsweltorientierte Praxis der Politischen Jugendbildung auf. Vier konkrete Methoden werden vorgestellt, die sich Multiplikator*innen erarbeiten und im Anschluss selbst einsetzen können. Das Plakat eignet sich auch als visuelle Unterstützung im Seminar oder der Bildungseinrichtung, um über die dargestellten Dimensionen ins Gespräch zu kommen.

www.arbeitundleben.de/medien/spiele-und-material/item/lernplakat-mit-handreichung-globales-lernen-in-der-arbeitswelt

Nachbarn – Wem gehört die Stadt? Ein Spiel über Gentrifizierung

Die Methode gibt einen vereinfachten, aber dennoch lebensweltlichen Einblick in die Aushandlungsprozesse eines Stadtviertels. Angelegt als ein rundenbasiertes Strategierollenspiel übernehmen die Teilnehmenden Rollen in einem Stadtteil und vertreten damit verschiedene Interessenfelder rund um dessen Entwicklung. Das Spiel ist eingebettet in eine Methode und kann als Bildungsbaustein in verschiedenen Bildungsszenarien eingesetzt werden.

www.arbeitundleben.de/medien/spiele-und-material/item/nachbarn-wem-gehoert-die-stadt



Obviously. Die Rollenspiel-App zu Fake News in sozialen Netzwerken für Berufstätige

Nicht nur im Vorfeld von Wahlen oder im Zusammenhang mit gesellschaftlich relevanten Ereignissen wie Kriegen oder der Coronapandemie werden immer häufiger Desinformationen als Fake News über das Internet und soziale Netzwerke verbreitet. Diese zu erkennen, ist nicht immer einfach. Falsch identifizierte Nachrichten können schnell zu Unfrieden und sogar Polarisierung innerhalb der Gesellschaft führen. Um auf das Thema aufmerksam zu machen, wurde die Web-App „Obviously“ entwickelt. Im Rahmen eines humorvollen und interaktiven Spiels mit mehreren Levels stehen Spielende dabei vor der Herausforderung, Fake News sowie deren Unterkategorien erfolgreich zu identifizieren und gut darauf zu reagieren.

www.arbeitundleben.de/medien/spiele-und-material/item/obviously

Zukunftsszenarien – Die Welt im Jahr 2050

Ziel der Methode „Zukunftsszenarien – Die Welt im Jahr 2050“ ist es, mit Jugendlichen anhand von visualisierten Audiopodcasts von verschiedenen Szenarien einen Blick in eine mittelfristige Zukunft zu werfen: Es geht darum, ihre Wünsche, Bedürfnisse und Befürchtungen zu erfragen und dadurch einen Prozess der (politischen) Beteiligung bei den Teilnehmenden anzustoßen.

www.arbeitundleben.de/medien/spiele-und-material/item/zukunftsszenarien-die-welt-im-jahr-2051



Foul! Der unsportliche Wüstenmarathon

FOUL! ist ein kompetitives Lernspiel mit halbfiktionalem Inhalt. Das Spiel wurde zum Einsatz in der Politischen Jugendbildung zum Thema Diskriminierung in der Arbeitswelt entwickelt. Der Spieltitle „FOUL!“ wurde der Sportwelt entlehnt. Während es im Sport eine*n Schiedsrichter*in und Mechanismen der Ahndung von Fouls mit entsprechendem Chancenausgleich gibt, sind wir in der realen Welt auf das Verantwortungsgefühl und die Handlungsbereitschaft aller Einzelnen angewiesen, um foule Spielweisen sichtbar zu machen und Chancengleichheit zu ermöglichen. Das Bewusstsein dafür zu stärken, ist Ziel dieses Spiels

www.arbeitundleben.de/medien/spiele-und-material/item/foul-der-unsportliche-wuestenmarathon



Einen guten Einstieg gestalten. Anfangssituationen, Kennenlernen und Warm-Up-Aktivitäten in virtuellen Seminaren

WarmUps, Kennenlernmethoden, Fokussierungen, Auflockerungen gehören einfach zu einem guten Seminar. Doch gerade solche Methoden sind im digitalen Raum sehr viel schwieriger zu gestalten. Mit diesen 33 Methoden gelingen Einstieg und WarmUps in Videokonferenzen und Online-Seminaren

www.arbeitundleben.de/medien/spiele-und-material/item/einen-guten-einstieg-gestalten-2



Rolle vorwärts! Ein Spiel für die geschlechterbezogene Politische Bildung

Elisa, Tayo, Sofia, Fabio, Kim und Nihad sind auf Zeitreise – vom alten Rom bis ins Heute – um zu lernen, Wissen zu sammeln, zu diskutieren und Ideen für die Zukunft zu sammeln. Das Spiel „Rolle vorwärts!“ greift Themen rund um Geschlechtergerechtigkeit und -vielfalt sowie Gleichstellung auf spielerische und aktivierende Weise auf. Es kann in Seminaren, Workshops und anderen geeigneten Settings der (Jugend-) Bildung eingesetzt werden.

www.arbeitundleben.de/medien/spiele-und-material/item/rolle-vorwaerts-2



Rassismus in der Arbeitswelt ... und Gegenengagement. Arbeitsplakat und Begleitbroschüre

Das Bildungsplakat hilft dabei, Teilnehmenden in einem Seminar ein Verständnis von Rassismus und seiner Bedeutung für gesellschaftliche Vorstellungen von Arbeit, Zugänge zum Arbeitsmarkt und verschiedene Ebenen von Diskriminierung zu vermitteln. Die Einbettung in einen größeren fachlichen und inhaltlichen Kontext, z. B. in das Thema „Arbeit und Chancengerechtigkeit“, ist sinnvoll.

www.arbeitundleben.de/medien/spiele-und-material/item/rassismus-in-der-arbeitswelt-und-gegenengagement



Klassismus in der Arbeitswelt ... und Gegenengagement. Arbeitsplakat und Begleitbroschüre

Sozialer Status und soziale Herkunft – Schlüsselbegriffe im Kontext von Klassismus – spielen eine entscheidende Rolle bei der Frage nach Chancen(-un)gleichheit und Diskriminierung, insbesondere auch im Arbeitsleben. In der diversitätsorientierten Bildungsarbeit gibt es eher wenige Konzepte und Materialien zum Thema. Daher hat Arbeit und Leben ein Bildungsplakat und eine Handreichung entwickelt.

www.arbeitundleben.de/medien/spiele-und-material/item/klassismus-in-der-arbeitswelt-und-gegenengagement



„Wo ist Kurt?“ – Krimidinner der Politischen Bildung

Seit Kurts Ehefrau Maria vor drei Jahren früh gestorben ist, richten Kurt und seine Geschwister abwechselnd jedes Jahr zu ihrem Geburtstag ein Essen aus, um diese fantastische Frau zu feiern. Alles ist vorbereitet, das Essen steht bereits auf dem Tisch – die Familie wird langsam ungeduldig. Denn ein Stuhl bleibt leer. Wo ist Kurt? Bei diesem Krimidinner der Politischen Bildung sind die Spieler*innen die Ermittler*innen und müssen herausfinden, was genau passiert ist. Dabei nehmen sie eine Rolle ein und sind auch verdächtig. Ob aber wirklich eine*r der Teilnehmenden Täter*in ist, oder ob alles ganz anders war, zeigt sich im Verlauf.

<https://krimidinner.politische-jugendbildung.blog>



Niedrigschwelligkeit in der politischen Bildung – auch digital. Ein Bildungsplakat

Das Plakat beschäftigt sich mit den Adressat*innen und der Zugänglichkeit der eigenen Jugendbildungsangebote und zeigt, wie eine möglichst barrierearme Bildungsarbeit insbesondere im digitalen Raum gelingen kann. Ziel ist es, die in der Politischen Bildung Wirkenden für niedrigschwellige Zugänge in der Bildungspraxis zu sensibilisieren und ihnen mit dem Plakat eine Hilfestellung für Ihre Arbeit mit jungen Menschen zu geben.

<https://niedrigschwelligkeit.politische-jugendbildung.blog>



Impressum

Herausgeberin:

Bundesarbeitskreis Arbeit und Leben e. V.
Robertstr. 5a
42107 Wuppertal
Telefon: 0202 97404-0
E-Mail: bildung@arbeitundleben.de
www.arbeitundleben.de

Verantwortlich für den Inhalt:

Barbara Menke

Redaktion:

KJP-Fachgruppen bei Arbeit und Leben,
Konstantin Dittrich

Durchsicht und Ergänzung:

Florian Markmann

Layout:

Jochen Steiding (schraube.design)

Zweite ergänzte und durchgesehene Auflage,
Wuppertal, 2024
CC BY 4.0 Deed

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

Förderung

Gefördert vom:



Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend

**Bundesarbeitskreis
Arbeit und Leben e.V.**
Robertstraße 5a
42107 Wuppertal

T 0202 97404-0
bildung@arbeitundleben.de
www.arbeitundleben.de

