



Arbeitskreis deutscher
Bildungsstätten e.V.



Praxishilfe

Über **Arbeiten!**

Impulse und Methoden für die
arbeitsweltbezogene politische
Jugendbildung



Arbeitskreis deutscher
Bildungsstätten e.V.

Arbeitskreis deutscher Bildungsstätten e.V. (AdB)
Mühlendamm 3, 10178 Berlin

Tel.: (030) 400 401 00

Fax: (030) 400 401 22

info@adb.de

www.adb.de

Diese Broschüre wurde aus Mitteln des Bundesministeriums
für Familien, Senioren, Frauen und Jugend gefördert.



© AdB Berlin, 2016

Vorwort

Sehr geehrte Leserinnen und Leser,

wenn wir über Arbeiten diskutieren und dazu Angebote der politischen Bildung entwickeln, müssen wir uns vorab darüber verständigen, was wir unter Arbeit verstehen. Im Rahmen der Projektgruppe „Arbeitsweltbezogene politische Bildung“ des Programms „Politische Jugendbildung im AdB“ fand in den Jahren 2011–2016 eine intensive Auseinandersetzung darüber statt. Hier wurden u. a. Fragen aufgebracht wie: „Welche Bedeutung hat Erwerbsarbeit heute?“, „Welchen Stellenwert gibt diese einem Menschen in der Gesellschaft bzw. welchen verliert man mit dem Verlust von Arbeit?“ oder „Welchen Diskriminierungen sind viele Menschen in und durch ihre Arbeit ausgesetzt?“

Dies skizziert nur einen Ausschnitt der vielfältigen Themen, die die Grundlage der arbeitsweltbezogenen politischen Bildungsarbeit der Jugendbildungsreferentinnen und -referenten in dieser Projektgruppe kennzeichneten. Ein besonderes Augenmerk richtete sich dabei immer auch auf die Lebensphasen junger Menschen, die sich in Übergängen befinden – von der Schule in die Ausbildung oder von der Ausbildung ins Berufsleben.

Die vorliegende Praxishilfe stellt die Ergebnisse der Zusammenarbeit zum Thema Arbeit in unserem Programm „Politische Jugendbildung im AdB“ vor, zeigt die Perspektiven der Autorinnen und Autoren auf dieses Thema und setzt Schwerpunkte, die den Jugendbildungsreferentinnen und -referenten wichtig waren. Die hohe Komplexität der diskutierten Themen kann hier nicht immer in der gebotenen Breite abgebildet werden, das bleibt den Seminaren und Praxisprojekten vor Ort vorbehalten.

Diese Praxishilfe soll zum Gespräch anregen, Impulse für die politische Jugendbildung geben und Methoden vorstellen, mit denen die Themen Arbeit und Arbeitswelt mit jungen Menschen zusammen erarbeitet werden können.

Die Aufgabe politischer Bilderinnen und Bildner ist es, jungen Menschen in Zeiten größer werdender Unsicherheiten und vor dem Hintergrund wachsender Flexibilisierungsbedarfe in der Arbeitswelt die Möglichkeit zu bieten sich im Hinblick auf die eigene Lebens- und Arbeitsplanung zu orientieren, eine eigene Meinung zu bilden, Formen der Mitbestimmung kennenzulernen sowie mögliche Diskriminierungen zu erkennen und aufzudecken.

Die in der politischen Bildung erworbenen Kenntnisse und Kompetenzen können Jugendliche dabei unterstützen, z. B. für sich zu entscheiden, wo für sie Grenzen zwischen Arbeit und Freizeit verlaufen oder welchen beruflichen Weg sie selbstbewusst gehen möchten.

Wir danken den Autorinnen und Autoren herzlich für die Arbeit an dieser Praxishilfe und wünschen Ihnen viel Spaß beim Lesen und Umsetzen der beschriebenen Methoden.

Sebastian Bock, Bundestutor
Berlin im Dezember 2016



Impulse und Methoden für die arbeitsweltbezogene politische Jugendbildung



Inhalt

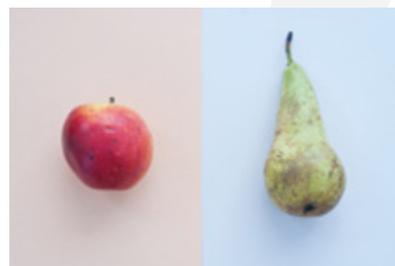
Inhaltsverzeichnis
Vorwort

- 06 Einführung**
Zum Begriff der Arbeit
Zu dieser Broschüre



- 08 Der Einstieg ins Thema**
Methoden für den Einstieg ins Thema
- *Drei Dinge, die mit Arbeit zu tun haben*
 - *Vier Ecken*
 - *Activity*
 - *Assoziationsmethoden*
 - *Atomspiel*
 - *Bingo*

- 16 Arbeitsbedingungen**
Individuelle Zukunftsperspektive/Glück
Interessenvertretung und Mitbestimmung
Historische Perspektiven
Sharing Economy
- Methoden zur Reflexion der Arbeitsbedingungen
- *Arbeitswelt-Quiz*
 - *Kriterien für gute Arbeit*
 - *Lebensmodelle*
 - *Interviews zu Biografien*
 - *Historische Inhalte mit Gegenwartsbezug präsentieren – Einsatz von Filmen*



- 24 Ungleichheiten und Arbeit**
Diskriminierung
Wirtschaftliche und soziale Ungleichheit
- Methoden zu Ungleichheit und Arbeit
- *Kampf um Geld und Macht*
 - *Jeopardy*
 - *Meinungsbarometer*
 - *Wie im richtigen Leben*
 - *Talkshow Arbeitswelt*

Über **Arbeiten!**



32 Globale Zusammenhänge

Globale Arbeitsteilung
Nachhaltigkeit

Methoden zu globalen Zusammenhängen

- *Lebenszyklus von Produkten*
- *Blick auf den Weltmarkt*
- *Augen auf beim Kleiderkauf*
- *Alternative Wirtschaftsprojekte – Recherche*
- *Alternative Wirtschaftsprojekte – Exkursionen*



44 Anhang

Literaturverzeichnis
Empfehlenswerte Videoclips und Filme
Weiterführende Links
Steckbriefe der Projektgruppe
Nachwort: Unsere Zukunft der Arbeit –
Wir sagen „Adieu“!

Impressum



38 Zukunft der Arbeit

Alternative Wirtschafts- und Arbeitsmodelle
Grundeinkommen – Grundsicherung

Methoden zur Zukunft der Arbeit

- *Zukunftswerkstatt*
- *Szenario-Methode: „Arbeitswelt in 20 Jahren“*
- *Die 4-in-1-Perspektive*

Einführung

Die Projektgruppe „Arbeitsweltbezogene politische Bildung“, die im Programm „Politische Jugendbildung“ des Arbeitskreises deutscher Bildungsstätten e.V. (AdB) während der Jahre 2011 bis 2016 theoretisch, konzeptionell und praktisch zu ihrem Themenschwerpunkt gearbeitet hat, stellt in dieser Handreichung einige ihrer erarbeiteten Überlegungen und Einschätzungen vor. Zudem werden Methoden beschrieben, die die achtköpfige Gruppe in verschiedenen Bildungseinrichtungen im Bundesgebiet¹ bei der Umsetzung ihrer Projekte eingesetzt und weiterentwickelt hat.

Zum Begriff der Arbeit

Allen in der Projektgruppe entwickelten Konzepten ist gemein, dass ihnen ein erweiterter Arbeitsbegriff zugrunde liegt, der nicht allein die Erwerbsarbeit, sondern auch Tätigkeiten wie die Pflege Angehöriger oder die ehrenamtliche Beschäftigung mit in den Blick nimmt. Arbeit prägt den Menschen, durch Arbeit verändern wir uns und unsere Umwelt, wie auch umgekehrt der Mensch die Arbeit verändert. Arbeit ist also mehr als Erwerbsarbeit.

Die Arbeitszeit pro Tag und in der Lebensspanne ist individuell verschieden und unterliegt gesellschaftlichen Veränderungsprozessen. Besonders Frauen arbeiten oft in Teilzeit und selbst nach Eintritt in das Rentenalter sind etliche Menschen noch erwerbstätig. Auch die Entlohnung der geleisteten Arbeit ist unterschiedlich: Manche Menschen können davon kaum leben, andere leben in großem Wohlstand. Eine zunehmende Flexibilisierung der Arbeitswelt äußert sich z. B. auch im Hinblick auf die Arbeitsplatzsicherheit und -mobilität, auf veränderliche Erwerbsbiografien und auf das darauf bezogene lebenslange Lernen.

Neben der Erwerbsarbeit brauchen wir Zeit für die Reproduktionsarbeit, die Aufrechterhaltung der Zivilgesellschaft und die persönliche Entwicklung – ganz unabhängig davon, ob jemand zusätzlich in einem wie auch immer gearteten Beschäftigungsverhältnis steht oder erwerbslos ist (vgl. Haug 2008). Wir arbeiten also nicht nur, um zu leben bzw. Geld zu verdienen, sondern Arbeit hat eine weitergehende – oft auch sinnstiftende – Funktion.

Dies alles wirft eine Vielzahl von Fragen auf. Fragen die sich Jugendliche und junge Erwachsene in der politischen Jugendbildung stellen, aber auch die pädagogischen Fachkräfte selbst: Ist eine Tätigkeit erst dann Arbeit, wenn sie bezahlt wird? Kann Arbeit sinnlos sein? Sind Haus- und Familienarbeit

auch Arbeit oder Freizeit? Zählen Beziehungsarbeit und Ehrenamt als Arbeit? Arbeiten Schüler/-innen in der Schule oder (nur) bei ihren Hausaufgaben? Oder arbeiten sie gar nicht? Welchen Stellenwert hat die berufliche und persönliche Weiterbildung? Ist politisches Engagement nur Arbeit, wenn es auch vergütet wird? Was ist mit Philosophieren, Konzeptentwicklung als Denkarbeit – auch wenn sie nicht gleich sichtbare Ergebnisse produziert? Gilt es als Arbeit oder als Freizeit, wenn es Spaß macht, was man tut?

Diese Fragen veranschaulichen: Arbeit und Arbeitswelt haben als wesentliche Komponenten von Identität und individuellen Lebensentwürfen Einfluss auf sämtliche Lebensbereiche – das Thema betrifft alle. Auch als zentrale Kategorien in Politik, Wirtschaft und Gesellschaft sind Arbeit und Arbeitswelt von großem Interesse und von anhaltender Aktualität: ob im Zusammenhang mit Geschlechtergerechtigkeit, mit gesellschaftlicher Teilhabe und Inklusion, mit globalen Produktionsverhältnissen und Lebensbedingungen, mit Finanz- und Schuldenkrisen oder im Zusammenhang mit der Flüchtlingsdebatte.

In der Bildungsarbeit bietet das facettenreiche Thema zahlreiche Anknüpfungspunkte und die Auseinandersetzung damit kann auf vielfältige Weise dazu beitragen, dass Jugendliche ein tieferes Verständnis gesellschaftlicher, politischer und wirtschaftlicher Zusammenhänge gewinnen. Dies versetzt sie in die Lage, ihre eigenen Positionen und Perspektiven in Gesellschaft und Arbeitswelt zu reflektieren und ihre Möglichkeiten zur Mitgestaltung von Lebens- und Arbeitsbedingungen sowie zukünftiger Entwicklungen wahrzunehmen.

Zu dieser Broschüre

In dieser Broschüre finden pädagogische Fachkräfte der außerschulischen und schulischen Jugendbildung und Jugendarbeit inhaltliche und methodische Impulse für die politische Bildung zum Thema „Arbeit/Arbeitswelt“. Die Broschüre soll das Interesse daran wecken, das Themenfeld über die gängigen Angebote der Berufsorientierung hinaus in seiner Bandbreite und vielschichtigen Bedeutung aufzugreifen, praktische Zugänge aufzuzeigen und dazu beitragen, dass die politische und globale Dimension dieses Themas für Einzelne und für die Gesellschaft mehr Beachtung findet.

Anmerkungen

Allgemeine Hinweise zum *Umgang mit Methoden*: Die Themen Arbeit und Arbeitswelt spielen in der Jugendarbeit und -bildung überwiegend im Rahmen der Berufsorientierung eine Rolle. In der politischen Jugendbildung sind diese trotz

der zentralen individuellen und politischen Bedeutung – außer bei Trägern, die sich traditionell mit diesen Inhalten beschäftigen – selten ein eigenständiges Thema. Entsprechend steht im Vergleich zu anderen Themenbereichen nur eine kleine Auswahl methodischer Anregungen für die außerschulische Bildung zur Verfügung. Daher haben die Projektgruppenmitglieder einige Methoden neu entwickelt, manche aus anderen inhaltlichen Kontexten adaptiert oder aus den wenigen vorhandenen thematischen Methodensammlungen übernommen. Während der Projektlaufzeit wurde darüber hinaus eine umfangreiche Sammlung von Dokumentar- und Spielfilmen sowie Videoclips zu verschiedenen Aspekten des Themenkomplexes zusammengetragen. Eine kleine Auswahl findet sich im Anhang.

Spezielle Hinweise zum *Einsatz von Filmen in der Bildungsarbeit* sowie eine kleine Auswahl erprobter Filme zur historischen Perspektive in der Arbeitswelt gibt es bei den Methoden im Kapitel zu den *Arbeitsbedingungen*.

Die hier vorgestellten und vielfach erprobten Methoden erhalten zielgruppenspezifische Hinweise. Zudem werden – wenn möglich – Variationen angeführt. Zu beachten sind dabei dennoch die jeweils spezifischen Rahmenbedingungen und Settings wie die Gruppengröße, die vorhandene Zeit und Räumlichkeit, die Bedürfnisse und Interessen der Zielgruppe sowie deren Kompetenzen und nicht zuletzt die anvisierten Lernziele. Für alle Methoden gilt, dass der Diskussion der Ergebnisse und der Auswertung genügend Zeit eingeräumt werden sollten.

Im Anhang finden Sie eine ausführliche *Literaturliste und Links* als Tipps zum Nach- und Weiterlesen. Alle in der Broschüre erwähnten *Internetquellen* wurden zuletzt am 1. Juli 2016 aufgerufen.

Hinweise zur geschlechtergerechten Sprache: Wir nutzen in unserer Bildungsarbeit eine geschlechtergerechte Sprache, die die Anerkennung der Vielfalt der Geschlechter von Transgender, Transident über Intergeschlechtlich, Mann oder Frau bis hin zu keiner geschlechtlichen Verortung signalisieren möchte. Für die Gewährung der Lesbarkeit werden in dieser Broschüre die weiblichen und männlichen Formen genutzt. Wir bitten die Leserinnen und Leser die Vielfalt der Geschlechter immer mitzudenken.

Die Begriffe Arbeitgeber/-in und Arbeitnehmer/-in sind zwar ideologisch missverständliche Begriffe, doch leider haben wir keine befriedigende Alternative hierfür gefunden. Daher präferieren wir einerseits die Begriffe Arbeitende oder Beschäftigte und sind andererseits beim Wort Arbeitgeber/-in geblieben.

¹ Zu den beteiligten Bildungsstätten siehe die Steckbriefe im Anhang.



Der Einstieg ins Thema

Nach der Anreise der Teilnehmenden, der ersten Orientierung in den neuen Räumlichkeiten, der Klärung organisatorischer Fragen und ggf. der ersten Begegnung mit den übrigen Gästen, sitzt die Gruppe im Seminarraum. Dort gilt es, schon im Vorfeld einen thematischen Ankunftsraum zu schaffen. Die Einstimmung auf die „Arbeitswelt“ lässt sich beispielsweise mit der Gestaltung der Räumlichkeiten verbinden, indem Bilder, Karten mit Sprüchen und Zitaten oder Gegenstände mit Bezug zur Arbeitswelt im Raum verteilt werden (sogenannte Stimulanzen). Diese Ausstellungsstücke schaffen nicht nur eine anregende und zugleich wertschätzende Atmosphäre, sondern können zu einem späteren Zeitpunkt noch für andere Methoden genutzt werden.

In der Einstiegsphase werden mehrere Zielsetzungen verfolgt: Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer sollen sich kennenlernen, sie sollen eine Gruppe bilden und die ganze Bandbreite des Themas soll möglichst facettenreich vermittelt werden.

Ermöglichung eines persönlichen Zugangs:

Der Einstieg dient zudem der Aktivierung der Teilnehmenden, indem themenspezifische, persönliche Bezüge, Erfahrungen und Positionen der Teilnehmenden erfragt und sichtbar gemacht werden. Je nach Lebenssituation der Teilnehmenden können diese von ihren eigenen Vorstellungen oder Erwartungen bezüglich der Arbeitswelt berichten. Spannend ist es beispielsweise eine Diskussion darüber anzustoßen, welche Tätigkeiten die Teilnehmenden als Arbeit bezeichnen. Hier könnte auch Raum für Visionen über „gute Arbeit“ und deren Kriterien gegeben werden.

Kennenlernen:

In der Kennenlernphase eines Seminars geht es darum, den Gruppenprozess zu initiieren, eine vertrauensvolle Lernatmosphäre zu schaffen und den Teilnehmenden die Möglichkeit zu bieten, sich persönlich zu präsentieren. Viele Kennenlern-Methoden, bei denen es um den Austausch persönlicher Eigenschaften, Lebensverhältnisse und Interessen geht (wie z. B. Anzahl der Geschwister, Hobbys etc.), lassen sich um Fragen zum Themenkomplex Arbeitswelten erweitern.

Vermittlung von Sachinformationen:

Die Vermittlung von Fakten und konkreten Zahlen ist wichtiger Bestandteil des Einstiegs, um eine gemeinsame Ausgangslage der Teilnehmenden zu schaffen. Nur so kann eine kritische Auseinandersetzung und die Bildung einer eigenen Meinung zu tagesaktuellen Ereignissen ermöglicht werden. Es gilt zu erarbeiten, welche Rolle die Erwerbsarbeit im derzeitigen politischen und gesellschaftlichen System spielt.

Einschätzung der Gruppe:

Die Seminarleitung gewinnt in der Einstiegsphase Einblicke in die Ausgangssituation der Teilnehmenden, deren Haltungen, Interessen und jeweiligen Kenntnisstand. Für eine an den Teilnehmenden orientierte Gestaltung der Veranstaltung sind diesbezügliche Einschätzungen der Gruppe unabdingbar. Hierfür eignen sich besonders assoziative Methoden wie das Brainstorming, thematische Kennenlern- oder Positionierungsübungen. Alle sich im Seminarverlauf anschließenden Inhalte, Methoden und Herangehensweisen bauen auf diese Erkenntnisse aus der Einstiegsphase auf.



Methoden für den Einstieg ins Thema

Drei Dinge, die mit Arbeit zu tun haben

Ziele: Ziel ist das Sammeln von Assoziationen und damit die Anbindung an den eigenen Wissens- und Kenntnisstand rund um den Themenkomplex „Arbeit“. Die Methode ist selbstverständlich auch für den Einstieg in andere Themenschwerpunkte geeignet.

Setting/Material: Plenumsituation; ein Behältnis (z. B. Beutel oder Schachtel), mindestens drei unterschiedliche Gegenstände (z. B. Euromünze, Schokolade, Hammer), die in dem Behältnis platziert werden.

Dauer: 5–30 min – je nach Variante

Zielgruppe: Jugendliche, junge Erwachsene, Erwachsene

Alter: Ab ca. 12 Jahren

Gruppengröße: Ab 6 Personen

Durchführung/Ablauf: Das Behältnis geht in der Gruppe herum. Jede Person soll sich den Inhalt anschauen, ohne die Gegenstände herauszuholen. Wenn der Beutel einmal herumgegangen ist, werden die Inhalte nacheinander herausgeholt. Bei jedem Gegenstand wird die Frage gestellt, was die Verbindung zum Thema „Arbeit“ ist. Verschiedene Antworten bzw. Assoziationen werden gesammelt.

Tipps/Variationen: Statt Gegenstände vorzugeben, können die Teilnehmenden gebeten werden, allein oder in einer Kleingruppe drei Gegenstände in einer vorgegebenen Zeit (max. 5 min) und in einem vorgegebenen Raum (Seminarraum, Gelände) zu sammeln und anschließend der Gruppe vorzustellen.

Wichtige Hinweise: Bei der Durchführung mit vorgegebenen Gegenständen sollten diese mehrere Assoziationen zulassen, damit sich verschiedene Teilnehmende einbringen können. Bei der Variante mit selbst gesuchten Gegenständen sollte der vorgegebene Raum nicht zu minimalistisch eingerichtet sein, um den Teilnehmenden beim Sammeln eine gewisse Auswahl zu bieten.

Quelle: Diese Assoziationsübung wurde – angelehnt an Übungen mit Assoziationen zu Bildern, Figuren usw. – für den Themenkomplex Arbeitswelt in der Projektgruppe entwickelt.

Vier-Ecken

Ziele: Das Vier-Ecken-Spiel ermöglicht eine Sensibilisierung und Positionierung zu verschiedenen Aspekten eines ausgewählten Themas und fördert die individuelle Auseinandersetzung damit. Die Übung eignet sich besonders für einen schnellen inhaltlichen Einstieg, holt die Teilnehmenden in ihren Lebenswelten ab und bietet Anregungen für spätere thematische Vertiefungen. Zudem erleichtert sie das Kennenlernen, aktiviert die Meinungsbildung und motiviert alle zur Meinungsäußerung.

Setting/Material: Die vier Ecken des Seminarraums werden deutlich sichtbar mit den Ziffern 1, 2, 3 und 4 gekennzeichnet. In Ecke 4 steht eine Metaplanwand mit Karten, Stiften

und Nadeln bereit. Außerdem werden 8 bis 12 Fragestellungen benötigt, die jeweils drei vorbereitete Antworten bieten (siehe Beispielfragen). Zum Beispiel: Wie viele Geschwister hast du? Ecke 1: Ich bin Einzelkind, Ecke 2: ein Geschwister, Ecke 3: zwei und mehr Geschwister und Ecke 4: freie Antwortmöglichkeit. Das heißt, jede Antwortmöglichkeit erhält eine eigene Ecke.

Dauer: Ca. 30–45 min, je nach Intensität der Durchführung und Zahl der Fragen

Zielgruppe: Je nach Thema ist die Zielgruppe variabel.

Alter: Ab ca. 10 Jahren

Gruppengröße: Ca. 10–30 Personen

Durchführung/Ablauf: Eine der vorbereiteten Fragen wird vorgelesen und die drei Antwortoptionen benannt. Die Teilnehmenden können sich nun der Ecke zuordnen, die für sie zutreffend ist oder eine eigene Antwort auf einer Metaplankarte formulieren. Nachdem alle ihren Standpunkt gefunden haben, werden einzelne Teilnehmende aufgefordert, ihre Position zu erläutern. So können nicht nur verschiedene Positionen deutlich gemacht, sondern auch jeweils unterschiedliche Erklärungen und Hintergründe eingebracht werden. Anschließend wird die nächste Frage gestellt und die Methode wird fortgeführt.

Auswertung: Die unterschiedlichen Positionen werden nicht diskutiert, sondern als Antworten, auch wenn sie kontrovers sind, anerkannt. „Richtige“ oder „falsche“ Antworten gibt es hierbei nicht. Mit den Antworten und Positionen kann im weiteren Verlauf während des Seminars weitergearbeitet werden. Mit diesem ersten Meinungsbild lassen sich später Positionsveränderungen verdeutlichen und zwischendurch kann auf diese ersten Aussagen Bezug genommen werden.

Tipps/Variationen: Hilfreich ist es, wenn in jeder Ecke ein/e Moderator/-in steht. In kleineren Gruppen ist dies nicht zwingend notwendig. Gerade bei jüngeren Teilnehmenden ist allerdings in der Ecke 4 eine gewisse Hilfestellung sinnvoll. Besonders interessant ist es, wenn sich zwei Fragen auf eine soziale Differenzlinie beziehen, wie z. B. wenn das Thema Geschlecht und Arbeit aufgegriffen wird. Es kann dann zu unterschiedlichen Einschätzungen der Mädchen und Jungen kommen.

Wichtiger Hinweis: Da die Antworten und Begründungen manchmal sehr spannend sein können, kann die Übung mehr Zeit erfordern als geplant. Der zeitliche Verlauf lässt sich durch Wegfall einer Frage oder weniger Nachfragen allerdings gut steuern.

Drei Beispiele für Fragen und Antwortoptionen:

Mir ist mein späterer Beruf ziemlich egal. Hauptsache,

1. ... die Kolleginnen/Kollegen sind nett.
2. ... ich verdiene viel Geld.
3. ... ich muss nicht ins Ausland.
4. ...

Welcher Zukunftssatz könnte von dir stammen?

1. Ich habe keine Angst vor meiner beruflichen Zukunft.
2. Ich glaube, dass ich ganz viele Chancen im Berufsleben haben werde.
3. Ich mache mir mehr Sorgen um die Umwelt als um meine berufliche Zukunft.
4. ...

Wenn ich an meine berufliche Ausbildung denke, glaube ich,

1. ... dass ich bereits viel dafür getan habe.
2. ... dass ich noch sehr viel dafür tun muss.
3. ... dass ich überhaupt nicht weiß, was ich dafür tun muss.
4. ...

Quelle: Diese Übung hat sich vielfach in der politischen Bildungsarbeit bewährt und wurde aus der Praxis der Projektgruppe heraus beschrieben.

Activity

Ziele: Diese Übung fördert die Gruppendynamik, ermöglicht spielerisches Lernen und eine thematische Annäherung, indem Begriffe zum Thema Arbeitswelt zeichnerisch, sprachlich oder pantomimisch dargestellt werden. Durch die verschiedenen Aktivitäten werden unterschiedliche Fähigkeiten der Teilnehmenden angesprochen.

Setting/Material: Der Raum sollte groß genug sein, damit das aus bunten DIN A4-Bögen bestehende Spielfeld auf dem Boden ausgelegt werden kann und alle Teilnehmenden in kleinen Gruppen sitzen können. Tische sind nicht nötig. Be-

nötigt werden zudem buntes Papier (DIN A4) für den Spielplan mit den Buchstaben „M“ (für Malen), „E“ (für Erklären) und „P“ (für Pantomime) als Handlungsanweisungen, Spielfiguren je Team (z. B. aus Pappe oder Gegenstände) und ein Flipchart mit dicken Stiften und ausreichend Papier. Zusätzlich werden Spielkarten mit Begriffen zu einem vorab festgelegten Thema vorbereitet. Vor jedem Begriff stehen die jeweilige Handlungsanweisung (M, E, P) sowie die jeweils zu erreichende Punktzahl (1, 2 oder 3). Die Spielkarten werden – nach Handlungsanweisungen sortiert – umgedreht auf drei Stapel gelegt.

Dauer: Ca. 45–60 min

Zielgruppe: Beliebig

Alter: Ab ca. 10 Jahren

Gruppengröße: Bis 30 Teilnehmende

Durchführung/Ablauf: Das Spielfeld wird mit buntem Papier ausgelegt, Start- und Zielpunkt festgelegt. Die Buchstaben geben an, von welchem Stapel der Spielkarten eine Karte gezogen werden muss. Der Weg zwischen Start und Ziel kann dabei beliebig gestaltet werden – sowohl in der Anzahl als auch in der Reihenfolge der Blätter. Das erste Feld ist aber immer ein „M“. Die Bedeutung der drei verschiedenen Buchstaben wird den Teilnehmenden erklärt: „M“ = Malen – der gezogene Begriff muss gemalt werden. Es dürfen keine zusätzlichen Hinweise durch Sprechen, Gestik oder Mimik gegeben werden. Außerdem darf die Zeichnung keine Buchstaben und Zahlen enthalten. „E“ = Erklären – der gezogene Begriff muss erklärt/beschrieben werden. Hierbei darf weder das Wort, noch Wortteile oder andere Formen des Wortes benannt werden, auch nicht in anderen Sprachen. „P“ = Pantomime – der gezogene Begriff muss darstellend gespielt werden. Es dürfen keine Geräusche gemacht oder andere Gegenstände zu Hilfe genommen werden, aber auf eigene Körperteile kann gezeigt werden.

Die Teams sollten aus mindestens 3 und höchstens etwa 6 Mitspielenden bestehen. Jedes Team überlegt sich einen Namen und sucht sich eine Spielfigur (aus). Das beginnende Team kann beispielsweise durch Würfeln ermittelt werden. Ein Team startet nun das Spiel, indem eine Person eine Spielkarte vom „M“-Stapel zieht und den Begriff in der zuvor erklärten Weise malt. Der gezogene Begriff muss innerhalb einer Minute vom eigenen Team erraten werden. Je nach Punktzahl auf der Karte darf das Team bei korrekter Antwort 1 oder 2 Felder vorrücken. Bei Begriffen mit 3 Punkten handelt es sich jeweils um eine offene Runde und alle Teams dürfen mitraten. Das Team, das diesen Begriff richtig errät, darf

drei Felder vorrücken. Das Team, das zuerst das Ziel erreicht oder eine zuvor festgelegte Punktzahl überschritten hat, hat gewonnen. Im Laufe der Übung sollte jede/jeder mindestens einmal eine Karte gezogen haben.

Ist ein Begriff unbekannt, so bestehen folgende Optionen: Ein/e andere/r Mitspieler/-in übernimmt die Karte, der Begriff wird „heimlich“ (z. B. vor der Tür) von der Spielleitung erklärt oder eine neue Karte wird gezogen. Diese Regelung sollte vor Spielbeginn abgesprochen werden.

Auswertung: Wie hat den Teilnehmenden die Übung gefallen? Welche Begriffe waren besonders schwer oder besonders leicht darzustellen? Gab es Begriffe, die unbekannt waren? Wie lief die Kooperation in der Gruppe?

Tipps/Variationen: 1. Das Spiel kann auch ohne Spielfeld gespielt werden. Entweder endet das Spiel, wenn die Kartenstapel leer sind oder wenn von einer Gruppe eine vorab festgelegte Punktzahl überschritten wurde. 2. Es können auch alle Teams die gleichen Karten haben und parallel spielen, wobei dann immer ein Teamender bei der Gruppe sein sollte und die Spielfigur weitersetzt. So kann auch jemand, der sich in einer großen Gruppe nicht traut, zum Zuge kommen und das Kennenlernen innerhalb einer Großgruppe wird gefördert.

Die Begriffe können durch Stichworte aus der Nicht-Erwerbsarbeitswelt wie z. B. Kindererziehung oder Hausarbeit ergänzt werden, sodass an eine Auseinandersetzung mit verschiedenen Definitionen von Arbeit angeknüpft werden kann.

Wichtiger Hinweis: Wenn die gewählten Begriffe sehr schwer darzustellen oder häufiger unbekannt sind, zieht sich das Spiel manchmal in die Länge. Der Ehrgeiz zwischen den Teams kann beachtlich sein, aber auch der Spaß für die ganze Gruppe; dies sollte jedoch nicht auf Kosten Einzelner gehen.

Einige Beispiele für die Spielkarten mit den Begriffen, Handlungsanweisungen und Punktezahlen:

Malen	Erklären	Pantomime
Chef/Chefin (3)	Arbeitsamt (2)	Krankschreibung (3)
Terminkalender (2)	Stechuhr (3)	Zeugnis (3)
Aktenordner (2)	Vorstellungsgespräch (3)	Schlüsselqualifikation (3)
Berufsberater/-in (3)	Bewerbung (2)	Bewerbungsgespräch (3)
Arbeitslose/r (3)	Sicherheitsdienst (3)	Absage (3)

Quelle: Dieses beliebte Gesellschaftsspiel (von Piatnik Spielkarten) wurde als Grundlage genommen und von der Projektgruppe für den Themenschwerpunkt adaptiert und im Projektzeitraum weiterentwickelt

Assoziationsmethoden

Alle Assoziationsmethoden eignen sich besonders für die fantasievolle und lebensweltbezogene Auseinandersetzung mit einem Thema, Gegenstand, Begriff oder einem Bild. Assoziationsmethoden sind anregende Einstiege, die kognitives Verständnis durch Kreativität und Querdenken erweitern können.

Assoziationen mit Bildern

Ziele: Einstieg in ein Thema, Themenaufritt, persönliche Bezüge herstellen

Setting/Material: Eine große Anzahl möglichst unterschiedlicher Bilder, die im weitesten Sinn mit Arbeit zu tun haben (auch z. B. Urlaub, Uhr, Geld etc.)

Dauer: Abhängig von der Gruppengröße, mind. 30 min

Zielgruppe: Beliebig

Alter: Ab 10 Jahren

Gruppengröße: 5 bis maximal 25 Personen

Durchführung/Ablauf: Die Bilder werden in der Mitte des Raums ausgebreitet. Die Teilnehmenden werden aufgefordert, sich je eines auszusuchen, das sie anspricht und mit dem sie das Thema Arbeit verbinden. Der Reihe nach zeigen die Teilnehmenden nun ihr Bild und äußern ihre Gedanken bzw. ihre Assoziationen dazu. Die Äußerungen bleiben un-

kommentiert und werden nicht diskutiert. Allenfalls können Verständnisfragen gestellt werden.

Auswertung: Eine Auswertung der Methode ist nicht notwendig. Die Seminarleitung kann das Ergebnis ggfs. zusammenfassen, d. h. darauf hinweisen, wie vielschichtig das Thema ist, wie viele unterschiedliche Aspekte genannt wurden und dass jeder Mensch eigene Vorstellungen und Zugänge zum Thema hat.

Tipps/Variationen: Es lohnt sich, einige Stichworte gut sichtbar mitzuschreiben, um die Vielfältigkeit der Aspekte noch einmal zu verdeutlichen. Es ist auch möglich, die Stichworte im Anschluss zu clustern, um eine Systematik zu erarbeiten.

Wichtiger Hinweis: Bei Assoziationsübungen kann es zu Grenzverletzungen und Diskriminierungen kommen. In diesen Fällen ist immer einzugreifen.

Assoziationen mit Buchstaben-ABC

Ziele: Einstieg ins Thema, Themenaufritt, persönliche Bezüge herstellen

Setting/Material: Arbeitsblätter für die Einzelarbeit oder große Papierbögen für Kleingruppenarbeit, die jeweils mit dem ABC beschriftet sind

Dauer: Abhängig von der Gruppengröße, mind. 30 min

Zielgruppe: Teilnehmende mit ausreichenden Deutschkenntnissen

Alter: Ab 14 Jahren

Gruppengröße: 5 bis maximal 25 Personen

Durchführung/Ablauf: Die Teilnehmenden sammeln einzeln auf einem Arbeitsblatt oder in Kleingruppen auf je einem großen Papierbogen Begriffe zum Themengebiet von A bis Z (z. B.: A – arbeitslos, B – Beruf, C – Coaching ... bis Z – Zeitarbeit).

Auswertung: Die fertigen Begriffssammlungen werden in Kleingruppen oder im Plenum vorgelesen und bei Bedarf besprochen. Fragen können hier z. B. sein: Gibt es Begriffe, die ihr nicht erklären könntet? Gibt es Themen, die gar nicht bzw. sehr häufig vorkommen? Mit welchen Themen habt ihr persönlich Erfahrung?

Tipps/Variationen: Wenn die Stichworte auf Metaplankarten geschrieben werden, können sie auch zu einer Übersicht geclustert werden. Dazu werden die Begriffskarten aufgehängt und passende Überbegriffe (z. B. Arbeitsbedingungen, Motivation) gesucht. Anschließend werden die Karten in Gruppen zu den Überbegriffen sortiert.

Variante „Staffellauf“: Die Methode kann auch als Staffellauf durchgeführt werden, bei dem Teams gegeneinander antreten. Jedes Team gibt sich einen Namen und erhält einen Stift und einen mit dem ABC beschrifteten großen Papierbogen.

Diese werden in einigem (gleich großen) Abstand zu den Teams aufgehängt und zwar am besten so, dass sie von den anderen Gruppen nicht eingesehen werden können. Nach dem Startkommando läuft je ein/e Spieler/-in aus den Teams zum ABC-Papier und schreibt zu einem noch freien Buchstaben einen Begriff zum Thema Arbeit hin. Wenn der/die Spieler/-in zurück bei der Gruppe ist, wird der Stift an die/den Nächsten weitergereicht, die/der dann einen weiteren Begriff einträgt. Gewonnen hat die Gruppe, die zuerst zu allen Buchstaben einen Begriff gefunden hat.

Schwierige Buchstaben wie X und Y können ausgelassen oder mit Extrapunkten belohnt werden. Wird die Methode

als Einzelarbeit genutzt, kann es hilfreich sein, die Gruppe darauf hinzuweisen, dass es nicht um einen Wettbewerb geht und dass nicht alle zu jedem Buchstaben einen Begriff finden müssen.

Wichtiger Hinweis: Innerhalb der Gruppe sollten keine gravierenden Unterschiede bestehen, was die Sicherheit in der deutschen Sprache angeht, da es ansonsten zu Frustrationen kommen kann.

Assoziationen mit Satzanfängen

Ziele: Einstieg ins Thema, Themenaufritt, persönliche Bezüge herstellen

Setting/Material: Arbeitsblätter für Einzelarbeit oder große Papierbögen für Kleingruppenarbeit auf denen verschiedene Satzanfänge stehen; Stifte.

Dauer: Abhängig von der Gruppengröße, mind. 30 min

Zielgruppe: Teilnehmende mit ausreichenden Deutschkenntnissen

Alter: Ab 12 Jahren

Gruppengröße: 5 bis maximal 25 Personen

Durchführung/Ablauf: Die Teilnehmenden ergänzen in Einzelarbeit auf Arbeitsblättern oder in Kleingruppen auf großen Papierbögen Sätze wie die folgenden:

Arbeit ist ...

Ich arbeite, weil ...

Arbeit macht Spaß, wenn ...

Arbeit macht krank, wenn ...

Ohne Arbeit sein bedeutet für mich ...

Auswertung: Die Ergebnisse können in Kleingruppen oder im Plenum vorgelesen und diskutiert werden. Fragen hierbei könnten sein: Zu welchen Sätzen gab es ähnliche bzw. sehr unterschiedliche Ideen? Welche Punkte kann man selbst bestimmen? Welche Ergänzungen beruhen auf eigenen Erfahrungen, welche z. B. auf Darstellungen der Medien?

Tipps/Variationen: Werden die Ergänzungen auf Metaplankarten oder auf einzelne Papierbögen geschrieben, können sie für alle sichtbar im Raum aufgehängt werden.

Wichtiger Hinweis: Innerhalb der Gruppe sollten keine gravierenden Unterschiede bestehen, was die Sicherheit in der deutschen Sprache angeht, da es ansonsten zu Frustrationen kommen kann.

Quelle: Assoziationen mit Bildern, Buchstaben und Satzanfängen sind bewährte methodische Ansätze für die politische Bildungsarbeit. Sie wurden auch in den Seminaren der Projektgruppe eingesetzt.

Atomspiel

Beim Atomspiel finden sich die Teilnehmenden in mehreren Runden zu Gruppen unterschiedlicher Größe zusammen und tauschen sich dann zu einem von der Seminarleitung vorgegebenen, arbeitsrelevanten Thema aus.

Ziele: Kennenlernen, erste thematische Impulse setzen

Setting/Material: Großer Raum, eventuell Musik

Dauer: 15 min

Zielgruppen: Beliebig

Alter: Beliebig

Gruppengröße: Beliebig

Durchführung/Ablauf: Die Teilnehmenden bewegen sich frei im Raum (z. B. nach Musik). In mehreren Runden finden sie sich auf ein Signal der Teamenden (z. B. Musik stoppt) in

Kleingruppen mit der jeweils von dem Teamenden angesagten Personenanzahl zusammen. In diesen Kleingruppen unterhalten sie sich über das jeweils in dieser Runde vorgegebene Thema.

Beispiele für Themen:

- Mein Traumberuf als Kind war ...
- Mein Traumberuf heute ist ...
- Wenn ich viel Geld hätte, würde ich ...
- Wenn ich politisch etwas zu entscheiden hätte, würde ich ...
- Ein gutes Leben bedeutet für mich ...

Auswertung: Eine Auswertung der Methode ist nicht zwingend notwendig. Die Seminarleitung kann ggfs. darauf

hinweisen, wie vielschichtig das Thema ist und dass jeder Mensch eigene Zugänge und Erfahrungen damit hat. Es kann auch danach gefragt werden, ob es Themen gab, über die man gerne länger gesprochen hätte oder welche, zu denen der Kleingruppe eher wenig eingefallen ist. Des Weiteren kann erfragt werden, ob es Themen gab, bei denen sehr unterschiedliche Erfahrungen und Einstellungen geäußert wurden. Antworten auf diese Fragen können der Seminarleitung wertvolle Hinweise auf die Interessenslagen und Erfahrungshintergründe der Gruppe geben, die im weiteren Seminarverlauf berücksichtigt werden sollten.

Quelle: Adaptiert für den inhaltlichen Einstieg in das Thema Arbeitswelt u. a. nach www.bpb.de/lernen/formate/methoden/227/methodenkoffer

Bingo

Bingo ist ein beliebtes Gruppenfindungsspiel, in dem gleichzeitig miteinander und gegeneinander gespielt wird. Auf einem vorbereiteten Blatt Papier werden arbeitsweltbezogene Eigenschaften, Vorlieben, Positionen etc. notiert. Die Teilnehmenden erhalten je ein solches Blatt und müssen nun Personen in der Gruppe finden, auf die die vorgegebenen Aussagen zutreffen. Das Spiel lebt von der Schnelligkeit des gegenseitigen Befragens.

Ziele: Humorvolles Kennenlernen, thematische Impulse setzen

Setting/Material: Arbeitsblätter, Stifte

Dauer: 15 min

Zielgruppen: Beliebige

Alter: Ab 10 Jahren

Gruppengröße: Beliebige

Durchführung/Ablauf: In einer Tabelle werden in der ersten Zeile waagrecht und in der ersten Spalte senkrecht je 5 persönliche Aussagen (siehe Beispiele) festgelegt. Die Teilnehmenden bekommen jeweils eine Kopie der Tabelle und müssen nun Leute in der Gruppe finden, auf die je ein Statement der ersten Zeile und eins der ersten Spalte zutreffen. Die Namen der betreffenden Personen tragen sie jeweils in das leere Kästchen ein, das sich in der passenden Spalte und Zeile befindet. Sind auf diese Weise fünf Kästchen in einer Reihe – waagrecht, senkrecht oder diagonal – mit Namen versehen, ist das ein „Bingo!“, das laut rufend verkündet wird. Wer zuerst ein „Bingo“ hat, hat gewonnen (bei großen Gruppen z. B. die ersten drei Teilnehmenden).

Beispiele für die Bingo-Blätter:

- Ich habe schon einmal einen Ferienjob gehabt.
- Hausarbeit macht mir Spaß.
- Ich habe einen Traumberuf.
- Ich bin ehrgeizig.
- Ein hohes Einkommen ist mir für meine spätere Berufswahl sehr wichtig.
- Ich kann mir vorstellen, später einmal auszuwandern.
- Ich kenne Personen, die glücklich sind mit ihrer Arbeit.

Auswertung: Eine Auswertung der Methode ist nicht zwingend notwendig. Die Seminarleitung kann ggf. darauf hinweisen, wie vielschichtig das Thema ist und dass jeder Mensch eigene Zugänge und Erfahrungen damit hat. Es kann auch danach gefragt werden, mit welchen Aussagen sich die Gruppe gerne ausführlicher beschäftigen würde, um diese später vertiefend aufzugreifen.

Wichtiger Hinweis: Die Aussagen sollten den Erfahrungshintergründen der Teilnehmenden angepasst sein. Bei manchen Gruppen ist es sinnvoll, sie zunächst vorzulesen und ggf. zu klären.

Quelle: Dieses beliebte Gewinnspiel wurde in der Bildungsarbeit für das Kennenlernen und die Unterstützung der Gruppendynamik zu Beginn eines Seminars abgewandelt. In der Projektgruppe wurde es durch die thematische Dimension erweitert.



Arbeitsbedingungen

Kern politischer Bildung ist es, die eigene Haltung und Position zu erkennen und zu reflektieren. Dies gilt auch für die arbeitsweltbezogene politische Bildung. Arbeit berührt jeden Bereich des Lebens, ob als Arbeitnehmer/-in, in der Familien- und Pflegearbeit oder als indirekte Nutzer/-in der Arbeitskraft Anderer über den Konsum von Produkten oder Dienstleistungen. Aufgrund dieser hohen täglichen Relevanz ist die Auseinandersetzung mit dem Arbeitsbegriff sowie den persönlichen Arbeitsbedingungen und Erfahrungen wichtig. Mit der Frage „Was sind Kriterien guter Arbeit?“ lassen sich die Teilnehmenden motivieren, die eigenen Interessenlagen herauszuarbeiten und mit den aktuellen Arbeitsbedingungen zu vergleichen.

Auch ist es hilfreich zu reflektieren, an welcher hierarchischen Stelle in der Arbeitswelt man sich befindet, welche Möglichkeiten der Selbstbestimmung und gesellschaftlichen Teilhabe die Erwerbsarbeit bietet bzw. welche Grenzen die Erwerbslosigkeit setzen kann. Die Teilnehmenden werden dafür sensibilisiert, welche Arbeit sie sonst noch leisten und welchen Stellenwert sie dieser beimessen. Eine solche Analyse bzw. Reflexion schafft eine solide Grundlage für die weitere Beschäftigung mit arbeitsweltbezogenen Themen.

Die persönliche Auseinandersetzung mit Arbeitsbedingungen sollte möglichst losgelöst von konkreten Rahmenbedingungen erfolgen und explizit den Entwurf der „perfekten Arbeit“ erlauben. Auf dieser individuellen Ebene kann sich die Frage nach einem „guten Leben“ anschließen.

Individuelle Zukunftsperspektive/Glück

Die Frage nach einem guten bzw. glücklichen Leben ist eine individuelle. Trotzdem ist es auch eine politische Frage, die auf die Rahmenbedingungen abzielt, die ein „gutes Leben“ für alle Menschen ermöglichen bzw. behindern. Sie verbindet sich mit den Erwartungen an eine inklusive Gesellschaft, der das Recht auf Teilhabe und soziale Gerechtigkeit zu eigen ist. Da wir in einer Arbeitsgesellschaft leben, in der die finanzielle Absicherung, das Sozialsystem und der Lebenslauf über die Erwerbsarbeit strukturiert sind, bedeutet das, dass die meisten Menschen sich über ihre Erwerbsarbeit und über die Teilnahme an der Erwerbsarbeitsgesellschaft definieren. Die Ungleichverteilung von Erwerbsarbeit steht somit im direkten Zusammenhang zur Ungleichverteilung von Teilhabemöglichkeiten. Die Diskussion um: „Was ist ein ‚gutes Leben?‘“ und „Wie lässt sich ein ‚gutes Leben‘ für alle verwirklichen?“ ermöglicht eine kritische Auseinandersetzung mit den Strukturen und das Kennenlernen alternativer Gesellschaftsmodelle.

Insbesondere bei sozial benachteiligten jungen Menschen, die von Erwerbslosigkeit bedroht sind, ist es wichtig, individuelle Alternativmodelle für Teilhabe und Identitätsentwick-

lung zu thematisieren. Der Blick von einer individualisierten Problematik ist dabei auf eine gesellschaftspolitische Ebene zu heben.

Interessenvertretungen und Mitbestimmung

Arbeitgeber/-innen und Arbeitnehmer/-innen haben unterschiedliche, oft sogar gegensätzliche Interessen. Diese gegensätzlichen Interessen können auf unterschiedliche Weise ausgehandelt werden, z. B. durch Verhandlungen, Arbeitskämpfe, Schlichtungsbemühungen, Streiks oder Aussperrung. Damit nicht jeder individuell seine/ihre Wünsche vertreten muss, haben sich Interessenverbände gebildet: hier die Gewerkschaften, dort die Arbeitgeber/-innenverbände. Beide Seiten sind bemüht, den Interessen ihrer Mitglieder Geltung zu verschaffen. Die Instanzen wie Betriebsräte oder Personalräte werden jedoch sehr unterschiedlich genutzt (vgl. Ellguth/Kohaut 2015) und die Zahl der Gewerkschaftsmitglieder sinkt stetig (vgl. DGB-Mitgliederzahlen 2010–2014). Dennoch ist das Aufzeigen von Mitgestaltungsrechten und -möglichkeiten sowie die Vorstellung der Akteurinnen/Akteure – von der International Labor Organization (ILO) über Gewerkschaften bis hin zu Betriebsräten/-rätinnen/Personalräten/-rätinnen – ein wichtiger Aspekt der arbeitsweltbezogenen politischen Bildung.

Historische Perspektiven

Wer, was, wie und wofür man arbeitet und welche Einstellung zur Arbeit die gesellschaftliche Norm ist, ist kulturell geprägt und hat sich im Laufe der Geschichte gewandelt. Sowohl politische Veränderungen wie die Bekämpfung der Sklaverei als auch gesellschaftliche Entwicklungen wie ein größeres Umweltbewusstsein, die zunehmende Gleichberechtigung von Frauen sowie technische Neuerungen haben sich auf die Arbeitswelt und damit in vielfältiger Weise auf das Leben und den Alltag der Menschen ausgewirkt.

Die Betrachtung von historischen Prozessen verdeutlicht, welche Faktoren die Arbeitswelt bestimmen, was sie verändert und dass die Entwicklungen in der Arbeitswelt für viele Menschen sozialen Fortschritt bedeuten. Der Wandel in der Arbeitsorganisation, die zunehmende Digitalisierung und die Globalisierung führen derzeit zu neuen Anforderungen an Betriebe und die arbeitenden Menschen. Gefordert wird mehr Flexibilität, Beschleunigung und Entgrenzung. Das Aufzeigen dieser Entwicklungen, Diskussionen über die Auswirkungen, deren Beurteilung und insbesondere das Aufzeigen der Veränderbarkeit sind wichtige Themen für die arbeitsweltbezogene politische Bildung. Die historische Perspektive ermöglicht damit die Reflexion eigener Erfahrungen, Werte und Positionen in Bezug auf Arbeit und Arbeitswelt und

fördert das Verständnis für gegenwärtige Verhältnisse. Die Kenntnis um die Gestaltbarkeit der Arbeitswelt motiviert zur aktiven Vertretung der eigenen Interessen und zur Mitgestaltung zukünftiger Entwicklungen.

Sharing Economy

Die „Sharing Economy“ hat in den letzten zehn Jahren eine hohe Popularität erlangt und prägt den Alltag vieler Menschen, vor allem den der jüngeren Generation. Sharing Economy bedeutet laut Gabler Wirtschaftslexikon „das systematische Ausleihen von Gegenständen und das gegenseitige Bereitstellen“ von Räumen, Flächen und Dienstleistungen (Springer Gabler Verlag 2013). Im Mittelpunkt steht der Gemeinschaftskonsum oder auch Co-Konsum genannt. Das zu nutzende Gut wechselt die Besitzer/-in, solange es brauchbar oder verfügbar ist. Die Pflege und Reparatur obliegt dabei der/dem Eigentümer/-in.

Über die digitale Kommunikation eröffnet sich ein riesiger lukrativer Markt mit zahlreichen Interessentinnen und Interessenten, die für ein solches „Teilen“ bezahlen. Vor allem bekannt sind Wohnungssharing, Carsharing, Landsharing, aber auch andere Tausch- und Schenkbörsen sind zu finden

(bspw. Umsonstläden, Kleiderkreisel, eBay-Kleinanzeigen). Aber auch die Ware Arbeitskraft wird „geteilt“. Über soziale Netzwerke und Internetplattformen bieten Menschen ihre Arbeitskraft an. Das kann hilfreich und unterstützend sein für alle, die auf diese Weise geben und nehmen, es kann aber auch dazu führen, dass Menschen ohne Rechnung in einer Schattenwirtschaft arbeiten, oft ohne Versicherung, ohne Mindestlohn und hoch flexibilisiert. Diese Bedingungen sind kritisch zu betrachten, denn sie können zu Ausbeutung der Arbeitskraft führen. Gleichzeitig ist dieser Markt eine Reaktion auf eine gestiegene Armut und die individuelle Notwendigkeit, bei Erwerbslosigkeit den eigenen Lebensunterhalt zu finanzieren.

In der ökonomischen Krise Anfang des Jahrtausends gewann Sharing Economy deutlich an Auftrieb und wurde ausgebaut. Hauptintention dieser Ökonomie des Teilens ist es, nicht immer neues Eigentum zu erwerben, sondern zeitlich begrenzt das Eigentum Anderer zu nutzen und damit Umwelt und Ressourcen zu schonen. Daran teilhaben können aber oft nur Menschen, die auch etwas zu geben haben und die über einen ungehinderten Zugang zur virtuellen Welt verfügen.



Methoden zur Reflexion der Arbeitsbedingungen

Arbeitswelt-Quiz

Ziele: Ein Quiz eignet sich hervorragend für allgemeine oder spezifische Fragestellungen zu einem bestimmten Themenkomplex am Beginn eines Seminars oder auch zum Abschluss als Zusammenfassung der Inhalte. Unterschiedliche Fragen zu Statistiken, Berufswahl, Geschlechterverhältnissen, Einkommensstrukturen usw. ergeben einen interessanten thematischen Einstieg, vermitteln Wissen und generieren erste Diskussionen. Außerdem kann gleichzeitig der Wissensstand in der Gruppe ermittelt bzw. abgeglichen werden.

Setting/Material: Verschiedene Fragen oder Fragekategorien werden aufbereitet in einer Bildschirmpräsentation oder sind auf Papier ausgedruckt und werden verdeckt an einer Pinnwand befestigt. Wichtig ist, dass erkennbar ist, wie viele Fragen es gibt und dass sie von der jeweiligen Gruppe oder der Einzelperson auswählbar sind.

Dauer: 30–90 min, abhängig von der Intensität der Gespräche, die einer Frage folgen, und je nach Anzahl der Quizfragen.

Zielgruppe: Jugendliche, Erwachsene

Alter: Da die Fragen an das Alter der Gruppe angepasst werden können, ist jede Altersgruppe ab 14 Jahren denkbar.

Gruppengröße: Das Quiz funktioniert bereits ab einer Gruppengröße von fünf Teilnehmenden; maximal sollten es 30 Teilnehmende sein. Dann empfiehlt sich eine Unterteilung in kleinere Teams, die auch in einem Wettbewerb (z. B. schnellste antwortgebende Gruppe) die Fragen beantworten können.

Durchführung/Ablauf: Die einzelnen Fragekategorien (oder auch nummerierten Blätter) sind für alle Teilnehmenden sichtbar. Diese bilden jeweils kleine Teams (2–5 Perso-

nen). Die Spielregeln können vom Leitungsteam bestimmt werden: Es kann reihum geantwortet werden oder der/die Schnellste gibt die Antwort. Für jede Frage gibt es mehrere Antwortalternativen, von denen eine richtig ist. Bei Schätzfragen könnte jedes Team eine Vermutung abgeben. Wenn alle die korrekte Antwort wahrgenommen haben, folgen kurze Fragen seitens der Moderation zum jeweils angesprochenen Themenkomplex. Welche Meinung haben die Teilnehmenden dazu, welche weiteren Aspekte fallen ihnen ein? Je nach Interesse kann das Gespräch oder die Diskussion ausgeweitet werden, ein zeitlicher Rahmen von 5–8 Minuten sollte hierbei allerdings nicht überschritten werden. Bei Bedarf kann eine Fragestellung im Laufe des Seminars wieder aufgegriffen werden.

Beispiele für Fragestellungen:

- Wie hoch ist die Zahl der Jugendlichen ohne Ausbildungsplatz?
- Wann beginnt „Langzeitarbeitslosigkeit“?
- Fragen nach: Schulabschlüssen; Einkommen – in einzelnen Berufssparten oder von Männern und Frauen; Vergütung in der Ausbildung; betriebliche Mitbestimmung (Betriebsgröße, Vertretungsstrukturen usw.)
- Schätzfragen

Auswertung: Eine gesonderte Auswertung ist nicht unbedingt notwendig. Die jeweiligen Antworten generieren oftmals eine Diskussion zum Thema. Auch können gezielte

Fragen zu eigenen Erfahrungen oder Sichtweisen gestellt werden, um ein Gespräch bzw. eine Debatte anzuregen.

Tipps/Variationen: Das Quiz kann vielfältig abgewandelt und variiert werden, je nach Zielsetzung des durchführenden Teams. Es können auch Punkte oder kleine Gewinne (wie z.B. Süßigkeiten) für die richtige Beantwortung der Fragen verteilt werden.

Wichtiger Hinweis: Das verwendete Zahlenmaterial muss aktuell, also nicht älter als zwei Jahre sein.

Exemplarische Informationsquellen:

Quiz. Kennen Sie die deutsche Arbeitswelt?
www.spiegel.de/quiztool/quiztool-60504.html;
Berufe im Spiegel der Statistik, <http://bisds.infosys.iab.de>;
Bundesinstitut für Berufsbildung, www.bibb.de

Quelle: Der Einsatz von Elementen aus Wissensspielen hat sich in der Arbeit der Projektgruppe als ein spielerisches Lernelement mit großem Effekt bewährt. Die Beschreibung resultiert aus diesen Erfahrungen.

Kriterien für gute Arbeit

Ziele: Mit dieser Methode lassen sich die individuellen Werte, die an die eigene Arbeit angelegt werden, sichtbar machen und besprechen. Was ist eine „gute Arbeit“? Welche Kriterien sollten erfüllt werden, damit man sich wohlfühlt? Für welche Veränderungen lohnt es, sich einzusetzen?

Setting/Material: Vorbereitete Arbeitsblätter mit Kriterienkatalog und Raum für die persönliche Bewertung, Stifte

Dauer: Je nach Gruppengröße und Diskussionsfreudigkeit mind. eine Stunde

Zielgruppe: Die Übung wendet sich explizit an lohnarbeitende Menschen, wobei hier auch die von vielen Jugendlichen ausgeübten kleinen Jobs mit herangezogen werden können.

Alter: Ab 14 Jahren

Gruppengröße: Ab 10 Personen

Durchführung/Ablauf: Die Teilnehmenden erhalten je ein vorbereitetes Arbeitsblatt, auf dem verschiedene Kriterien zur Bewertung von Arbeit aufgelistet sind. Beispiele für Kriterien: Ort der Arbeit: Nähe zum Wunschwohntort, lange Anfahrt, Dienstfahrten, Wohlfühlen am Arbeitsort; Zeit: Wie viel Freizeit habe ich? Arbeitszeitverkürzung oder Überstunden? Werden Zeitstrukturen an die Bedürfnisse der Beschäftigten angepasst? Partizipation: Kann ich mitentscheiden über Methoden, Inhalte, Produkte etc.? Weiterentwicklung/Qualifikation: Gibt es Möglichkeiten dazuzulernen? (persönlich, beruflich); Selbstverwirklichung: Kann ich eigene Potenziale erkennen, weiterentwickeln und verwirklichen? Entfremdung und Kontrolle: Entspricht die Arbeit meinen eigenen Wünschen, von dem was ich herstelle und wer darüber entscheidet? Wird meine Leistung und mein Verhalten durch den/die Arbeitsgeber/-in kontrolliert? etc. Diese Liste kann beliebig ergänzt werden.

Zunächst reflektiert jeder Teilnehmende in Einzelarbeit über die Kriterien und deren individuelle Bedeutung. In freie Kästchen können selbstständig weitere Kriterien eingetragen werden. Dann werden kleine Gruppen gebildet, in denen die Teilnehmenden ihre Ergebnisse miteinander vergleichen. Zum Abschluss werden die zusammengefassten Ergebnisse im Plenum vorgestellt und Ideen gesammelt, was zu kurz-, mittel- und langfristigen Verbesserungen in der Arbeit führen könnte.

Beispiel für eine Aufgabenstellung:

Bitte lies die vorgeschlagenen Kriterien zur Bewertung der Arbeit durch und suche dir die für dich zurzeit wichtigsten Kriterien aus. (Oder findest du noch ein ganz anderes Kriterium, das in der Liste nicht vorhanden ist?). Dafür hast du 15 Minuten Zeit.

Diskutiert jeweils zu zweit, warum ihr gerade diese Kriterien ausgewählt habt und inwieweit eure Arbeit euren Ansprüchen in diesen Bereichen gerecht wird. Dafür habt ihr 15 Minuten Zeit.

Tragt anschließend in die Felder neben euren wichtigsten Kriterien ein, was ihr in Bezug auf eure Arbeit herausgefunden habt bzw. welche Änderungswünsche ihr habt und hängt die Ergebnisse an die Pinnwand.

Quelle: Die Übung wurde aus der Arbeit der Projektgruppe heraus entwickelt und erprobt.

Lebensmodelle

Ziele: Um sich mit der persönlichen Vorstellung davon, was ein „gutes Leben“ ausmacht, auseinanderzusetzen kann es hilfreich sein, komplett andere Lebensentwürfe kennenzulernen, um diese dem eigenen Lebensentwurf gegenüberzustellen. Die Methode dient dem Aufzeigen von Diversität und dem Visualisieren von nicht-konformen Möglichkeiten der Lebensführung (u. a. verschiedene Arbeits-, Wohn-, Beziehungsmodelle). Sie fördert die Auseinandersetzung mit den eigenen Werten, Prioritäten, Stereotypen und Vorurteilen und ermöglicht eine kritische Auseinandersetzung mit gesellschaftlich vorherrschenden Normen und Diskriminierungsformen. Ziel ist die Förderung von Akzeptanz.

Setting/Material: Verschiedene Lebensmodelle werden auf DIN A3 ausgedruckt, aufgehängt oder ausgelegt. Zu jedem Lebensmodell wird ein weißes Blatt mit zwei Spalten (das finde ich gut/das gefällt mir nicht) hinzugefügt. Pro Person wird ein Stift benötigt.

Dauer: Mind. 40–60 min inklusive Auswertung

Zielgruppe: Jugendliche

Alter: Ab 12 Jahren

Gruppengröße: 8–20 Personen (je nach Gruppengröße und verfügbarer Zeit kann die Anzahl der Lebensmodelle angepasst werden).

Durchführung/Ablauf: Die Lebensmodelle werden als Ausstellung im Raum aufgehängt oder ausgelegt. Den Teilnehmenden wird erklärt, dass es sich bei der Übung zunächst

um eine stille Diskussion handelt, die im Anschluss mündlich ausgewertet wird. Zunächst erhalten sie die Aufgabe, herumzugehen und sich die Lebensmodelle durchzulesen. Im Anschluss daran notieren sie in den Spalten unter den jeweiligen Lebensmodellen, was ihnen daran gefällt und was nicht. Dabei sind sie aufgefordert, Bezug zu den bereits getätigten Aussagen auf dem Blatt zu nehmen – gerne auch mehrfach. Die Teamenden können die Diskussion mit provokanten Aussagen oder kritischem Nachfragen schriftlich ergänzen und erhalten dabei einen Eindruck über die getätigten Aussagen. Wenn der Schreibfluss nachlässt, werden die Teilnehmenden gebeten, wieder Platz zu nehmen.

Auswertung: In der Auswertung können verschiedene Schwerpunkte gesetzt werden. Aufgreifen von spannenden, eventuell kontroversen Diskussionspunkten. Je nach Zeitumfang: Aufgreifen von einzelnen Lebensmodellen und mündliche vertiefte Diskussion. Aufgreifen von Vorurteilen (Kommentare) und Diskriminierungen (Lebensrealitäten der Beispiele). Das Aufgreifen von Erfahrungen der Teilnehmenden ist wesentlich. Sollte die Horizonterweiterung der Teilnehmenden über mögliche Lebensmodelle für die eigene Zukunft ein Schwerpunkt sein, dann kann im Anschluss der Übung ein gemeinsames Mindmap erstellt werden, in dem die Möglichkeiten (Wohnen, Beziehungen, Erwerbsarbeitsformen, Möglichkeiten des politischen Engagements etc.) gesammelt werden. Die Teilnehmenden notieren sich jene Punkte, die sie für sich spannend finden, in einem eigenen Mindmap.

Tipps/Variationen: Es ist hilfreich, für die sich entfaltenden Diskussionen Zahlen und Fakten parat zu haben, bspw. über Pflegefamilien, Aufenthaltsstatus und rechtliche Situation, ALG I, ALG II. usw.

Variation 1: Statt einer stillen Diskussion können die Lebensmodelle auch mündlich diskutiert werden (bspw. anhand eines Positionierungsbarometers mit den Ja-Nein-Polen – „kann ich mir vorstellen“, „kann ich mir gar nicht vorstellen“ oder die schriftliche Erarbeitung in Kleingruppen).

Variation 2: Um einen empathischen Zugang zu vermeintlich befremdlichen Lebensmodellen zu erleichtern können gemeinsam, in Kleingruppen oder einzeln, vermutete Werte der Personen in den beschriebenen Lebensmodellen gesammelt werden.

Variation 3: Die Lebensmodelle können auch als Ausgangslage genutzt werden, mit der die Teilnehmenden in Kleingruppen die Lebensgeschichte der Person in 10 Jahren weiterentwickeln.

Wichtiger Hinweis: Da in der Übung viele von der vermeintlichen „Norm“ abweichende Lebensmodelle benannt werden können, können Vorurteile sichtbar und diskriminierende Aussagen getroffen werden. Es ist wichtig, diese aufzugreifen und eine kritische Auseinandersetzung zu fördern. Die aufgeführten Lebensmodelle sind Beispiele für die Vielfalt der Lebensweisen und können Diskussionen über das, was als „normal“ anerkannt wird, fördern.

Beispiele für Lebensmodelle

(Weitere Beispiele können aus den eigenen Erfahrungen entwickelt werden.)

Miriam

lebt mit ihrer Schwester in einer 2-Zimmer-Wohnung. Sie träumt von der großen Liebe. Ein Kind lebt die Hälfte der Woche bei ihr, die andere Hälfte der Woche bei dem Vater des Kindes. Sie arbeitet ehrenamtlich im „Eine-Welt-Laden“. Die Schwester finanziert sie mit.

Tolga

lebt zusammen mit einem guten Freund in einer 3-Zimmer-Wohnung in einer Großstadt. Er hat keine Partnerschaft und ist sich auch nicht sicher, ob er sich eine wünscht. Er hat keine eigenen Kinder. Er bekommt Arbeitslosengeld und arbeitet ohne Arbeitserlaubnis 20 Stunden in einer coolen Szene-Kneipe als Kellner und kennt darüber sehr viele Menschen. Er würde sich gerne politisch engagieren.

Tatjana

lebt in einer 4-Zimmer-Wohnung in einer Reihensiedlung am Stadtrand glücklich zusammen mit ihrer Partnerin und 2 Kindern und bekommt deswegen oft komische Kommentare zu hören. Sie hat eine Ausbildung zur Schneiderin und macht gerade eine Weiterbildung als Mode-Designerin. Sie lebt im Moment von Arbeitslosengeld und hat Schulden. Die Partnerin arbeitet als Baumpflegerin in Vollzeit.

Susanne

lebt mit ihrem Ehemann und zwei Kindern in einem Haus mit Garten. Der Ehemann ist Alleinverdiener als Firmeninhaber. Sie kocht gerne und baut eigenes Gemüse im Garten an. Abends besucht sie Spanisch-Kurse bei der Volkshochschule.

Mehmet

lebt in einer Hausgemeinschaft in Hamburg mit 5 Erwachsenen und 3 Kindern und in einer homosexuellen Partnerschaft mit einem eigenen Kind zusammen. Er arbeitet 30 Std./Woche als Kaufmann für Bürokommunikation und bekommt Unterhalt von der Mutter des Kindes. Er ist leidenschaftlicher St. Pauli Fan. Sein Partner arbeitet Vollzeit als Krankenpfleger.

Selen

lebt in einem Haus zur Miete mit 3 Kindern und Partner. Sie ist geschieden vom Vater der Kinder und arbeitet als Bäckerin in Vollzeit. Sie bekommt Unterhalt vom Vater. Ihr neuer Partner ist zu Hause, macht aber selten Hausarbeit.

Kevin

wohnt zusammen mit einer Freundin in einer WG in der Neustadt. Sie erziehen gemeinsam ihr Kind, dessen Vater unbekannt ist. Er lebt von Hartz 4 und gibt gelegentlich Seminare für Jugendliche. Kevins Freund unterstützt ihn gelegentlich finanziell. Nebenbei ist Kevin sehr stark in der örtlichen AntiFa-Szene aktiv.

Tina

lebt alleine in einer kleinen Wohnung in Hamburg, für die sie sehr viel Miete bezahlt. Sie ist mit ihrem langjährigen Freund verlobt und hat seit ein paar Monaten eine Affäre mit einer Frau. Sie weiß noch nicht, ob sie eigene Kinder haben will. Tina arbeitet mit einer $\frac{3}{4}$ Stelle in einem Autohaus als KFZ-Mechatronikerin.

Quelle: Diese Methode wurde aus der Projektgruppe und deren thematischen Arbeit heraus entwickelt und praktisch erprobt.

Interviews zu Biografien

Ziele: Art, Umfang, Schwerpunkte oder Bedeutung der Arbeit ändern sich im Laufe der Zeit und auch die Sichtweise junger Menschen auf das Thema Arbeit verändert sich. Eine Möglichkeit diese Veränderungen darzustellen, ist ein Vergleich der eigenen Vorstellungen mit den Einstellungen der vorherigen Generationen. Dies kann z. B. in Form von Interviews erfolgen.

Setting/Material: Die Teilnehmenden sitzen im Kreis, haben Stichworte des geführten Interviews und berichten von den Gesprächen (s. u.).

Dauer: 2–3 Stunden

Zielgruppe: Jugendliche und junge Erwachsene

Alter: Ab 14 Jahren

Gruppengröße: 10–15 Personen; ansonsten zwei Gruppen bilden oder zeitlich aufteilen

Durchführung/Ablauf: Die Teilnehmenden erhalten mit einigen Wochen Vorlauf einen Fragekatalog, mit Hilfe dessen sie ihre Eltern, Großeltern oder andere ältere Menschen zu deren Arbeitssituation und -biografie interviewen.

Die Ergebnisse der Interviews werden dann zum Seminar mitgebracht, ausführlich in Kleingruppen erörtert und miteinander verglichen. In dieser Übung können Anhaltspunkte für Veränderungen der Arbeitswelt herausgefunden werden. Die Teilnehmenden können wichtige Ratschläge erhalten und eventuell lernen sie die ihnen nahestehenden Menschen noch einmal ganz anders kennen. Bei Bedarf können später Ergebnisse aktueller wissenschaftlicher Untersuchungen zum Vergleich herangezogen werden.

Anleitung und Fragen: Bitte suche dir zwei Personen (Eltern, Großeltern, Bekannte, Menschen, die du interessant findest), die du interviewen kannst. Sie sollten mindestens 25 Jahre älter sein. Wähle möglichst einen Mann und eine Frau und befrage sie zu folgenden Themen:

- Wenn du heute so jung wärst wie ich: Was würdest du gerne arbeiten wollen?
- Wusstest du damals schon, was du mal arbeiten willst? Seit wann wusstest du es?
- Wenn du in meinem Alter an deine Zukunft, an persönliche Ziele gedacht hast, was ist dir da durch den Kopf gegangen?
- Haben sich deine Vorstellungen erfüllt? Welche Brüche, Zufälle und Veränderungen gab es in deiner Arbeit (Lohnarbeit, Hausarbeit, selbständige Tätigkeiten, Arbeitslosigkeit, ...)?
- Was sind für dich heute – im Vergleich zu deiner Jugend – die größten Veränderungen in der Arbeitswelt?
- Was hast du für gesellschaftliche Entwicklungen erwartet?
- Welchen Rat hast du für mich, mit der Arbeit umzugehen?

Bitte benutze diese Fragen, damit wir die Ergebnisse vergleichen können. Falls die Antwort zu kurz ausfällt oder dich noch Details interessieren – frag einfach weiter. Denk daran, die Antworten detailliert mitzuschreiben (oder aufzunehmen!); es werden sonst viele Erkenntnisse verloren gehen.

Auswertung: In der Auswertung erzählt jeder Teilnehmende von seinem/ihrer Interview, die anderen stellen Fragen. Wichtige Unterschiede oder Gemeinsamkeiten werden aufgeschrieben und am Ende zusammengefasst. Wissenschaftliche Ergebnisse können die Analyse der Lebensgeschichten ergänzen, Sonderfälle werden diskutiert.

Tipps/Variationen: Die wichtigsten Ergebnisse der Interviews können auch auf einem Flipchart visualisiert werden, dabei erinnern sich die Teilnehmenden wieder besser an das vor Wochen geführte Interview.

Wichtiger Hinweis: Damit die Methode funktioniert, müssen alle Teilnehmenden ein Interview durchführen. Eine Rückmeldung, bzw. das Nachfragen vor dem Seminar ist hilfreich.

Quelle: Die Methode wurde von Andy Kleinert (Heinrich-Böll-Stiftung Brandenburg) für ein längeres Seminar über die Veränderung der Arbeitswelt entwickelt.

Historische Inhalte mit Gegenwartsbezug präsentieren – Einsatz von Filmen

Einsatz von Filmen zur historischen Perspektive der Arbeitswelt

Mit Filmmaterial lassen sich historische Kenntnisse didaktisch gut vermitteln. Die Inhalte lassen sich so oft lebendiger, anschaulicher und interessanter vermitteln als z. B. durch Vorträge. Darüber hinaus eröffnen Filme emotionale, subjektive Zugänge zur Thematik. Nicht zuletzt ermöglichen filmische Mittel oftmals weitergehende Überlegungen zum gesellschaftspolitischen Kontext der Inhalte.

Ziele: Wissensvermittlung zum historischen Wandel der Arbeitswelt, kritische Reflexion der gegenwärtigen Arbeitswelt

Setting/Material: Computer, Beamer, Leinwand

Dauer: Je nach Länge des gezeigten Films (oder Ausschnitts) zuzüglich mind. 20 Min Auswertung/Diskussion

Zielgruppe: Jugendliche, junge Erwachsene

Alter: Ab 14 Jahren

Gruppengröße: Beliebig

Durchführung/Ablauf: Die Seminarleitung stellt den vorgesehenen Film kurz vor und kündigt die anschließende Diskussion an. Ggf. kann eine Leitfrage vorangestellt werden.

Auswertung: Im Anschluss an die Filmvorführung bzw. in den eingelegten kurzen Pausen werden Verständnisfragen geklärt und einzelne inhaltliche Fragenkomplexe diskutiert. Siehe dazu auch die aufgeführten Diskussionsimpulse zu den unten empfohlenen Filmbeispielen.

Tipps/Variationen: Es ist möglich, nur einen oder mehrere Ausschnitt/e aus einem Film zu zeigen. Für bestimmte Zielgruppen wie jüngere Jugendliche oder Jugendliche mit Lernschwierigkeiten ist es sinnvoll, den Film zwischendurch zu stoppen und Verständnisfragen zu klären bzw. einzelne inhaltliche Schwerpunkte kurz zu besprechen.

Wichtige Hinweise: Es bietet sich an, die Teilnehmenden darauf hinzuweisen, dass Filmmaterial komplett fiktiv sein kann oder nur einen Ausschnitt der Wirklichkeit darstellt. Es gilt, den Teilnehmenden zu vermitteln, dass Filme, Dokumentationen und selbst Nachrichten stets Informationsselektionen sind. So kann ein kritischer Medienkonsum gefördert werden.

Filmbeispiele:

„Moderne Zeiten“, Charles Chaplin, USA, 1936, 87 min – Klassiker, Stummfilm-Komödie. Es eignen sich besonders die ersten Kapitel über Fließbandproduktion, Leistungsoptimierung, Kontrolle und Stress am Arbeitsplatz.

Beispiele für Fragen als Diskussionsimpulse:

- Welche Anforderungen werden in der Fabrik an die Arbeiter/-innen gestellt?
- Wie wird die soziale Situation dargestellt?
- Welche Bedeutung haben Maschinen im Film?
- Welche Vor- und Nachteile haben Maschinen?
- Wie könnte der Film aussehen, wenn er in der heutigen Arbeitswelt spielte?

„12 Years A Slave“, Steve McQueen, USA, 2013, freigegeben ab 12 Jahren, 134 min – Spielfilm; Geschichte des 30-jährigen freien Afro-Amerikaners Solomon Northup der 1840 versklavt wird; nach einer wahren Begebenheit.

Beispiele für Fragen als Diskussionsimpulse:

- Wo spielen Zwangsarbeit und extreme Ausbeutung auch heutzutage noch eine Rolle?
- Welchen Einfluss haben rassistische, fremdenfeindliche Einstellungen heute in der Arbeitswelt?

„Arbeiter verlassen die Fabrik“, Harun Farocki, D, 1995, freigegeben ab 16 Jahren, 36 min – Dokumentarfilm, Montage aus diversen historischen Filmen mit dem gleichen Motiv: das Werkstor als Grenze zwischen Arbeit und Privatem sowie als Ort sozialer Kämpfe.

Beispiele für Fragen als Diskussionsimpulse:

- Wie sieht die Grenze zwischen Arbeitsplatz und Privatsphäre heute aus? Wie ist die Trennung dieser Lebensbereiche zu werten?
- Welche Bedeutung haben Arbeitskämpfe heute? Um welche Themen drehen sie sich?



Ungleichheiten und Arbeit

Die Arbeitswelt ist, wie andere Bereiche in unserer Gesellschaft auch, durch Ungleichverhältnisse geprägt. Sie ist ein zentraler Bereich, in dem materieller Wohlstand, soziale Teilhabe und gesellschaftliche Anerkennung geschaffen oder verwehrt werden können und damit ein Ort, an dem bestehende Machtverhältnisse reproduziert werden. Durch die zentrale Rolle, die Erwerbsarbeit in unserer Gesellschaft einnimmt, bildet sie auch ein Fundament der Identitätskonstruktion und ist ein wichtiges Merkmal in der Fremdwahrnehmung.

Das Thematisieren gesellschaftlicher Macht- und Ungleichverhältnisse und die Sensibilisierung für diskriminierende Strukturen in der Gesellschaft sind grundlegende Aufgaben der politischen Bildung und spielen auch in der arbeitsweltbezogenen Jugendbildung eine wichtige Rolle. Dabei können sowohl die verschiedenen Diskriminierungsverhältnisse in der Arbeitswelt selbst in den Blick genommen werden, als auch die Auswirkungen der Ungleichheiten wie z. B. Einkommens- und Vermögensunterschiede, ungleiche Teilhabemöglichkeiten und Anerkennung. Im Folgenden werden die Begriffe Diskriminierung und soziale Ungleichheit kurz beleuchtet.

Diskriminierung

Alle Diskriminierungsformen – wie z. B. Rassismus, Sexismus, Klassismus, Ableismus, Ageismus – finden sich auch in der Arbeitswelt und können in der Bildungsarbeit mit Jugendlichen bearbeitet werden. Es ist sinnvoll, neben der Vermittlung von Kenntnissen zu Diskriminierung und der Erforschung von Ursachen auch eigene Diskriminierungs- und/oder Privilegierungserfahrungen mit den Teilnehmenden zu bearbeiten. Die Reflexion der eigenen Positionierungen und der individuellen sowie gesellschaftlichen Handlungsspielräume fördern ein bewussteres Verhalten und eine engagiertere Interessenvertretung in Bezug auf Diskriminierung in Arbeitswelt und Gesellschaft.

Verschiedene Wirkungsebenen von Diskriminierung in der Arbeitswelt lassen sich unterscheiden: die Ungleichheit/Diskriminierung hinsichtlich der Zugänge zur Erwerbsarbeit, Ungleichheit/Diskriminierung innerhalb der Arbeitswelt sowie der Ausschluss durch Erwerbslosigkeit. Jeder dieser Aspekte bietet verschiedene inhaltliche Anknüpfungspunkte für die politische Bildung:

Diskriminierung beim Zugang zur Erwerbsarbeit: Ungleiche Bildungschancen auf Grund der sozialen Herkunft; verschiedene rechtliche Rahmenbedingungen, z. B. für Menschen ohne EU-Staatsangehörigkeit; Diskriminierung im Bewerbungsprozess; Mitspracherecht der Jugendlichen bei der Gestaltung der Übergänge Schule – Ausbildung – Beruf.

Diskriminierung in der Arbeitswelt: Einfluss der Kriterien wie Alter, Geschlecht und Herkunft auf die Position in der Arbeitswelt, auf Lebensstandard, Ansehen und Teilhabe; Unterschiedliche Entlohnung von Arbeit; unbezahlt geleistete Arbeit; Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Exkurs: Geschlecht als ein zentraler bestimmender Faktor der Arbeitswelt

Heutzutage ist es für die meisten Mädchen selbstverständlich, über einen eigenen Beruf nachzudenken und ca. 70 % der erwerbsfähigen Frauen üben eine Erwerbstätigkeit aus (vgl. Statistisches Bundesamt 2012). Dies stellt eine positive Veränderung gegenüber älteren Gesellschaftsrealitäten dar und wurde u. a. durch emanzipatorische Bewegungen erkämpft. Dennoch ist Geschlecht weiterhin eine Kategorie, die eine prägende Rolle in der Arbeitswelt spielt. So gibt es beispielsweise typische Frauen- und Männerberufe: Während Mädchen eher soziale Berufe wählen, findet man Jungen eher in technischen Ausbildungen (vgl. www.statistik.arbeitsagentur.de; www.neue-wege-fuer-jungs.de). Dies ist gesellschaftliche Wirklichkeit, obwohl es langjährige bildungspolitische Bemühungen gibt, dem entgegenzuwirken und die Arbeitswelt geschlechtergerecht zu beeinflussen. Die unterschiedliche gesellschaftliche Bewertung von Berufen, die geschlechtlich konnotiert sind, ist einer der Gründe, warum Frauen im Schnitt weniger verdienen als Männer; soziale Berufe werden schlechter bezahlt. Der Anteil von Frauen in Teilzeitbeschäftigungen ist zudem überproportional. Aber selbst bei gleicher Tätigkeit gibt es ein Lohngefälle zwischen Männern und Frauen (vgl. www.equalpayday.de). Auch Besitzverhältnisse und Entscheidungsbefugnisse in Wirtschaft und Arbeitswelt sind geschlechtsbezogen. Männer haben in Deutschland in der Wirtschaft eine Vormachtstellung. Es bleibt abzuwarten, ob die 2015 beschlossene Quote von 30 % Frauen in Aufsichtsräten DAX-notierter Unternehmen daran etwas ändern wird. In den Konzernvorständen bleiben die Männer bisher weiterhin zu 95 % unter sich (vgl. www.diw.de). Im Bereich der „Carearbeit“, wie z. B. Kinderbetreuung, Pflege und Hausarbeit, gibt es ebenso deutliche Unterschiede zwischen Männern und Frauen. Trotz zunehmender weiblicher Erwerbsbeteiligung ist das Privatleben vieler heterosexueller Paare vom klassischen Rollenmodell des Mannes als „Haupternährer“ geprägt, sodass die unbezahlte Reproduktionsarbeit weiterhin zum Großteil von Frauen geleistet wird (vgl. Notz 2012).

Zur Reflexion geschlechtsbezogener Unterschiede in der Arbeitswelt mit Jugendlichen und jungen Erwachsenen bieten sich somit viele Anknüpfungspunkte an ihre persönlichen Erfahrungen, Wünsche und Vorstellungen. Geschlechtersensible, arbeitsweltbezogene Bildung thematisiert individuelle Standpunkte und Entscheidungen aus der gesellschaftspolitischen Genderperspektive heraus und kann von sozialen Zwängen einer geschlechtlichen Zuweisung entlasten. Es wird Wissen um Gleichberechtigung und Diskriminierungsschutz aufgrund geschlechtlicher Zugehörigkeit und sexueller Orientierung vermittelt und die Teilnehmer/-innen werden ermutigt, sich für faire Partner/-innenschaften und Arbeitsverhältnisse einzusetzen, die z. B. eine Vereinbarkeit von Familie und Beruf für alle Geschlechter ermöglichen.

Diskriminierung durch Erwerbslosigkeit: Bewertung von Individuen nach ihrem Status in der Arbeitswelt; materielle Einschränkungen, geringere Anerkennung und verminderte soziokulturelle Teilhabe durch Erwerbslosigkeit, insbesondere bei Langzeitarbeitslosigkeit; durch Erwerbslosigkeit besonders betroffene gesellschaftliche Gruppen (Ältere und Geringqualifizierte); Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt als Ursache für Diskriminierung (Niedriglohnsektor); Umgang mit Vorurteilen; Perspektivwechsel von der individuellen Situation auf gesellschaftspolitische Verhältnisse und Herausforderungen.

Wirtschaftliche und soziale Ungleichheit

Einkommen und Vermögen sind in Deutschland ungleich verteilt, wobei sich die Schere tendenziell weiter öffnet. Während das Realeinkommen Erwerbstätiger in den letzten 15 Jahren kaum gestiegen bzw. das Nettoeinkommen der schlechter verdienenden Hälfte der Bevölkerung gesunken ist, stieg es bei den Spitzenverdienerinnen und -verdienern um fast 50 % (vgl. Anselmann/Krämer 2012). Bezüglich der Vermögensverteilung belegt der Gini-Koeffizient¹ für Deutschland die höchste Ungleichheit innerhalb der EU (vgl. Grabka/Westermeier 2014). Demnach besitzen die reichsten 10 % der Bevölkerung ca. 2/3 des Vermögens, die „oberen

Zehntausend“ ca. 1/4 des Gesamtvermögens. Ein großer Teil des Vermögens ist vererbt, also nicht erarbeitet worden (vgl. Kohli u. a. 2006) und es vermehrt sich meist durch Gewinne aus dem Betriebsvermögen oder durch Finanz-Spekulationen. Dem gegenüber besitzen 28 % der Deutschen gar kein Vermögen bzw. haben sogar Schulden (vgl. Grabka/Westermeier 2014). Ursachen dieser sich verschärfenden ungleichen Vermögensverteilung sind zum einen Steuererleichterungen für wohlhabendere Schichten. So wird seit 1997 keine Vermögenssteuer mehr auf große Vermögen erhoben und seit den achtziger Jahren wurde der Spitzensteuersatz auf Einkommen von 56 % auf heute 42 % gesenkt. Zugleich wurden Transferleistungen reduziert und an strengere Auflagen geknüpft. Die Leistungsberechtigung für ALG II setzt bspw. voraus, dass eventuell vorhandenes Vermögen der Antragsteller/-innen zuvor zum Lebensunterhalt eingesetzt wurde.

Besonders gering Qualifizierte sind von Erwerbslosigkeit und geringer Entlohnung betroffen. Bildung und soziale Herkunft sind die entscheidenden Weichen für Bildungschancen, die (spätere) Position in der Arbeitswelt und für die Höhe des Einkommens. Arbeiterkinder studieren heute seltener als noch in den 1970er Jahren in der Bundesrepublik Deutschland (vgl. zu aktuellen Zahlen: Deutsches Studentenwerk 2016).

¹ Der Gini-Koeffizient ist ein statistisches Maß, das vom italienischen Statistiker Corrado Gini zur Darstellung von Ungleichverteilungen entwickelt wurde.



Methoden zu Ungleichheit und Arbeit

Kampf um Geld und Macht

Ziele: Zusammenhänge zwischen ungleicher Vermögensverteilung und gesellschaftlichen Einflussmöglichkeiten deutlich machen; Modelle sozialer Gerechtigkeit und Verteilung reflektieren.

Setting/Material: Ein großer Raum und 3 kleine Arbeitsräume für die Kleingruppen, 120 Spielmünzen, 3–4 Paar Socken, große Papierbögen, Marker, Stifte und Papier

Dauer: Ca. 90 min

Zielgruppe: Jugendliche, jungen Erwachsene

Alter: Ab 14 Jahren

Gruppengröße: 12–25 Personen

Durchführung/Ablauf: Diese Simulations-Übung verläuft in drei Phasen:

Phase 1: Geldregen

Die Socken stellen im Spiel ein Hindernis dar und symbolisieren Diskriminierungsmerkmale. Sie werden an Freiwillige

aus der Gruppe vergeben, die während der Übung benachteiligte Personen repräsentieren. Die Teilnehmenden mit den Socken ziehen diese über die Hände behalten sie während des Spiels an.

Die Teilnehmenden sitzen im Kreis. Ihnen wird erläutert, dass gleich ein Geldregen auf sie niedergeht und sie nach dem Startsignal versuchen können, so viele Münzen wie möglich zu ergattern. Dabei darf kein grober Körpereinsatz erfolgen; ansonsten können zur Strafe Münzen wieder abgenommen werden.

100 Münzen werden in die Mitte des Raums geworfen und es wird das Startsignal zum Sammeln gegeben. Wenn alle Münzen aufgesammelt wurden, verteilt die Spielleitung die restlichen 20 Münzen willkürlich an einzelne Teilnehmende. Nun wird ermittelt, wer wie viele Münzen besitzt und eine Einteilung der Teilnehmenden in die Gruppen „großes“, „mittleres“ und „geringes bzw. kein Vermögen“ vorgenommen. Die Vermögensgrenzen werden dabei von der Spielleitung so festgelegt, dass die Gruppe der Reichsten die kleinste ist, um eine realitätsnahe Ausgangslage zu schaffen. Die Gruppen werden mit den Namen der Teilnehmenden für alle sichtbar in eine Tabelle eingetragen. Nun kann z. B. thematisiert werden, wie Armut definiert wird und wie die Vermögensverteilung in unserer Gesellschaft real gestaffelt ist.

Phase 2: Wohltätigkeitsbasar

Die Teilnehmenden können wenn sie wollen in dieser Runde Spenden verteilen und/oder um Almosen bitten. Die Spender/-innen werden dann auf einer sichtbaren Liste geehrt und/oder z.B. mit einem Papier-Herz zum Anheften ausgezeichnet. Es wird ermittelt, ob Teilnehmende durch die Umverteilung in eine andere Vermögensgruppe gerutscht sind und die Tabelle wird entsprechend aktualisiert. Möglicherweise müssen die Vermögensgrenzen durch die Spielleitung neu festgelegt werden, damit die Gruppe der Reichen die kleinste bleibt.

Phase 3: Entwicklung und Wahl eines neuen Modells

Die drei Gruppen erhalten nun den Auftrag, jeweils ein Modell für größere Verteilungsgerechtigkeit zu entwickeln. Wie könnten die 120 Münzen gerechter unter allen aufgeteilt werden? Sie haben dafür mindestens 20 Minuten Zeit. Die Gruppen sollen ihren Vorschlag auf einem „Werbe- und Wahlplakat“ festhalten. Die Modelle werden dann im Plenum vorgestellt und beworben, bevor darüber abgestimmt wird, welches Modell zukünftig umgesetzt werden soll. Nun wird die Abstimmung durchgeführt. Dabei haben die Teilnehmenden unterschiedlich gewichtete Stimmen: Die Stimmen der Teilnehmenden aus der Gruppe „großes Vermögen“ zählen 5fach, die der Gruppe „mittleres Vermögen“ doppelt und die der Gruppe „geringes bzw. kein Vermögen“ einfach. Häufig löst die Verkündung dieser Regel starke Gefühlsäußerungen aus. In dem Fall sollte hier die Frage nach Zusammenhängen zwischen Vermögen und gesellschaftlichem Einfluss mit der

Gruppe schon kurz diskutiert werden. Nach der Abstimmung über die verschiedenen Modelle zur Verteilung des Vermögens wird das Ergebnis verkündet. Es folgt die Auswertung.

Auswertung: Diese Simulation ist komplex und bietet vielfältige Möglichkeiten zur Reflexion und Diskussion. Anregungen für Fragen in der auswertenden Diskussion:

- Haben alle in der ersten Phase versucht, so viele Münzen wie möglich zu ergattern? Warum? Warum nicht?
- Was war gerecht, was ungerecht?
- Wie haben sich die Teilnehmenden mit den Socken gefühlt? Welchen Status haben sie im Spiel erreicht?
- Warum wurden Münzen verschenkt bzw. nicht verschenkt? Wer hat um Almosen gebeten, wer nicht und warum?
- Worin unterschieden sich die zur Wahl gestellten Verteilungsmodelle? Gibt es einen Zusammenhang zwischen dem Modell und dem Status der Gruppe, die es entwickelt hat?
- Welche Motivation könnten die Vermögenden haben, die Verteilung von Vermögen gerechter zu gestalten?
- Wieso zählen die Stimmen der drei Gruppen unterschiedlich viel? Entspricht das realen Machtverhältnissen in unserer Gesellschaft? Wodurch haben Menschen mit mehr Vermögen stärkeren Einfluss auf gesellschaftliche Entwicklungen? Wie könnte das verändert werden?
- Obwohl die Besitzlosen wenig Macht haben – was könnten sie gegen die Ungerechtigkeit tun?

Wichtiger Hinweis: Möglicherweise erleben einzelne der Teilnehmenden während der Simulation ihre reale, benachteiligte Lebenssituation mit den damit verbundenen Gefühlen wie Ohnmacht und Wut wieder. Es ist unbedingt darauf zu achten, dass solche Erlebnisse aufgearbeitet werden.

Quelle: Diese Methode findet sich u. a. in „Baustein zur nicht-rassistischen Bildungsarbeit“, DGB-Bildungswerk Thüringen e. V. (2008); www.baustein.dgb-bwt.de

Jeopardy (Mannopoli)

Ziele: Das Ratespiel zu Geschlechterrollenverhalten in Anlehnung an die populäre Quizshow „Der große Preis“ mit Wim Thoelke in den 1980er Jahren dient der Aktivierung der Teilnehmenden und der Wissensvermittlung.

Setting/Material: Laptop (mit Bildschirm-Präsentation), Beamer, Leinwand oder Pinnwand und vorbereitete Moderationskarten (Punkte und Fragen)

Dauer: Ca. 90 min

Zielgruppe: Jugendliche und junge Erwachsene

Alter: 14–20 Jahre

Gruppengröße: Max. 30 Personen in Gruppen zu je 4–6 Personen

Durchführung/Ablauf: Es werden Kleingruppen mit max. 4–6 Personen gebildet, die sich einen prägnanten Gruppennamen geben, damit die Gewinnpunkte unter dem jeweiligen Namen „verbucht“ werden können. Anschließend wählen die Gruppen nacheinander je ein Fragenfeld bzw. eine Karte mit der Punktzahl von 20–100 aus den Rubriken Beruf, Erziehung, Jungen/Mädchen, Zukunft oder Hausarbeit. Die ausgewählte Fragestellung muss von der Gruppe beantwortet werden. Unter manchen Feldern verstecken sich Aufgaben (z. B. ein kurzes Rollenspiel), die die Gruppe gemeinsam lösen müssen. Wird die Frage beantwortet bzw. die Aufgabe erledigt, erhält die jeweilige Gruppe die vorgesehenen Punkte. Wenn alle Fragen abgearbeitet sind, wird die erspielte Punktzahl der einzelnen Gruppen zusammengerechnet und so eine Rangfolge ermittelt.

Auswertung: Je eifriger um die Punkte gekämpft wird, desto schwieriger ist eine Auswertung; insbesondere bei jüngeren Teilnehmer/-innen. Fragen könnten sein: Bei welchen Fragen seid ihr unterschiedlicher Meinung gewesen? Gab es Unterschiede zwischen Jungen und Mädchen? Was würdet ihr gerne weiter diskutieren? Wozu wollt ihr mehr wissen?

Tipps/Variationen: Dieses Ratespiel kann sowohl mit Jungen- oder Mädchengruppen als auch mit gemischten Gruppen durchgeführt werden. Es macht Sinn, Fragen mit Antworten, die nicht eindeutig „richtig“ und „falsch“ kategorisiert werden können, einzubauen. Dies führt zu Diskussionen, die ein Thema vertiefen können.

Wichtiger Hinweis: Manchmal kann es Streit zwischen den Teams um die „gerechte“ Bewertung der durch die Spielleitung vergebenen Punkte geben.

Quelle: Diese Methode wurde in der Alten Molkerei Frille in den 1990er Jahren entwickelt. Sie ist als Jungenmethode unter „Neue Wege für Jungs“ zu finden, www.neue-wege-fuer-jungs.de. Dort sind weitere gute Bildungs- und Datenmaterialien für die Berufs- und Lebenswegplanung von Jungen und Mädchen zu finden.

Meinungsbarometer

Ziele: Die Methode erlaubt einen schnellen Überblick über Standpunkte und Meinungen in einer Gruppe und gibt den Teilnehmenden die Möglichkeit, sich nonverbal zu positionieren. Sie eignet sich, um verschiedene Aspekte und Perspektiven auf ein Thema schnell aufzufächern und erste Diskussionen zu initiieren. Gut zum Einstieg in ein Thema geeignet.

Setting/Material: Zwei beschriftete DIN A4-Blätter „Stimme voll und ganz zu“ bzw. „100 %“ und „Stimme ganz und gar nicht zu“ bzw. „0 %“, die auf gegenüberliegenden Seiten im Raum aufgehängt oder weit voneinander auf den Boden gelegt werden, sodass sich die Teilnehmenden dazwischen aufstellen können.

Dauer: 10–60 min, je nach Anzahl der Thesen und der Teilnehmenden und deren Diskussions- und Auskunftsbereitschaft

Zielgruppe: Jugendliche, junge Erwachsene, Erwachsene

Alter: Keine Altersbeschränkung, aber die Thesen müssen für alle verständlich sein

Gruppengröße: Ab 8 Personen, damit es eine Varietät in der Positionierung gibt

Durchführung/Ablauf: Eine Person übernimmt die Moderation und präsentiert der Gruppe eine These, eine Frage oder komplexere Aussage. Die Teilnehmenden sollen sich dazu auf einer gedachten Linie zwischen „Stimme voll und ganz zu“ und „Stimme ganz und gar nicht zu“ positionieren. Vorab

ist wichtig zu betonen, dass es keine richtigen oder falschen Antworten gibt, sondern dass es um die persönlichen Anschauungen und Erfahrungen geht, die jeweils eine Berechtigung haben.

Beispiele für Thesen:

- Work-Life-Balance ist eine Illusion.
- Gute Arbeit muss tariflich geschützt und gestaltet werden.
- Hausarbeit sollte zwischen Männern und Frauen gerecht aufgeteilt sein.
- Wer Arbeit sucht, findet auch was Passendes.

Wenn alle einen festen Platz eingenommen haben, wird den Teilnehmenden die Möglichkeit gegeben, sich zur eigenen Position auf dem Meinungsbarometer zu äußern. Dieser Vorgang wird mit weiteren Thesen wiederholt. Häufig ergeben sich hier schon erste Diskussionen. Die Seminarleitung steuert diese Diskussionsansätze entsprechend des geplanten zeitlichen Rahmens und der Schwerpunktsetzung der Veranstaltung.

Auswertung: In der Auswertung sollte noch einmal darauf hingewiesen werden, dass es in dieser Übung keine richtigen oder falschen Positionen gibt.

Tipps/Variationen: Die Methode kann im Stehen/Laufen oder mit Stühlen durchgeführt werden. Für die letztere Variante benötigt man ggf. mehr Raum, dafür ermöglicht dies der Gruppe, eine These länger zu besprechen. Zu manchen Positionen reicht es aus, Stimmungsbilder aus der Gruppe zu hören, beispielsweise wenn alle auf ähnlichen Positionen stehen. Ferner besteht die Möglichkeit, dass sich Flüstergruppen je ca. drei Minuten über die Thesen und ihre Positionen austauschen.

Wichtiger Hinweis: Die Wortbeiträge sollten nicht zu lang werden.

Quelle: Die in der politischen Bildungsarbeit vielfach bewährte Methode wurde in den Seminaren der Projektgruppe eingesetzt und für diese Handreichung thematisch angepasst.

Wie im richtigen Leben

Ziele: Für die Themen Diskriminierung, Privilegien und ungleiche Chancenverteilung in Gesellschaft und Arbeitswelt sensibilisieren; Einfühlen in Lebensbedingungen verschiedener sozialer Milieus oder kultureller Gruppen; Förderung sozialer Empathie mit Menschen, die nicht zur Mehrheitsgesellschaft gehören; Reflexion der eigenen Position in der Gesellschaft.

Setting/Material: Ein großer Raum oder eine Freifläche, in der die Teilnehmenden in einer Reihe nebeneinander stehen können. Außerdem muss es möglich sein, ca. 20 kleine Schritte nach vorne zu gehen. Rollenbeschreibungen für die Teilnehmenden müssen je nach Zusammensetzung der Gruppe vorbereitet werden. Wichtig ist, dass möglichst viele verschiedene Differenzlinien (wie Geschlecht, Staatsangehörigkeit, Alter, Herkunft, sexuelle Orientierung, Hautfarbe, Bildungsgrad, sozialer Status etc.) angesprochen werden. Auch die Aussagesätze sollten an die jeweilige Gruppe angepasst werden. Es hat sich bewährt, mind. 15 Sätze bereitzuhalten (siehe unten die jeweils acht Beispiele für Rollenkarten und Aussagesätze).

Dauer: 60–90 min (inkl. Auswertung)

Zielgruppe: Jugendliche, junge Erwachsene, Erwachsene

Alter: Ab 16 Jahren. Die Rollen und Fragen können so modi-

fiziert werden, dass ggf. auch mit einer jüngeren Zielgruppe gearbeitet werden kann.

Gruppengröße: 10–25 Personen. Sollten es mehr Teilnehmende sein, können auch Rollenkarten doppelt vergeben werden oder einzelne Teilnehmende nehmen eine beobachtende Rolle ein.

Durchführung/Ablauf: Die Übung hat zwei Teile – im ersten wird agiert, im zweiten gründlich ausgewertet. Die Teilnehmenden stellen sich nebeneinander in einer Reihe an einem Ende des Raumes auf. Alle erhalten eine Rollenbeschreibung, die sie sich anschauen, aber nicht den anderen zeigen oder darüber reden. Die Teilnehmenden versetzen sich nach Aufforderung durch die Anleitung in ihre Rolle. Zur Unterstützung der Einfühlung können die Augen geschlossen werden. Helfende Fragen dabei können sein: Wie war Ihre Kindheit? Wie sieht Ihr Alltag aus? Wo leben Sie? Was machen Sie in Ihrer Freizeit? Nach jeder Frage sollte den Teilnehmenden ein Moment Zeit gelassen werden, damit sie sich diese im Stillen beantworten können. Nun verliest die Spielleitung die vorbereiteten Aussagesätze. Jedes Mal, wenn die Teilnehmenden in ihrer Rolle einen Satz mit „Ja“ beantworten würden, gehen sie einen Schritt nach vorn. Wäre die Antwort „Nein“, bleiben sie einfach stehen. Es geht bei der Beantwortung der Fragen

um eine subjektive Einschätzung, die wichtiger ist als sachliche Richtigkeit. Die Teilnehmenden gehen schweigend nach vorn oder bleiben stehen. Sie behalten dabei ihre Rolle immer noch für sich. Wenn alle Aussagen getroffen wurden, bleiben die Teilnehmenden für den ersten Teil der Auswertung in ihrer Rolle an dem erreichten Platz stehen.

Acht Beispiele für Rollenkarten:

Ein 17jähriger Hip-Hopper, Realschüler, wird von seinen Eltern finanziert. Ist wegen seiner Graffiti in der Szene recht bekannt, wegen seiner Homosexualität aber diskriminiert.

Eine 20jährige Schreinerin mit Realschulabschluss, arbeitslos, hat ein Kind, alleinerziehend, lebt von Sozialhilfe.

Ein 20jähriger Werkzeugmacher, fest angestellt bei Mercedes, Monatseinkommen 4.000 EUR brutto, wohnt allein, hat keine Kinder. Raucht jeden Abend, bevor er ins Bett geht, ein „Tütchen“.

Eine 29jährige Frau aus Äthiopien, Ärztin, erwerbslos. Verheiratet mit einem deutschen Abteilungsleiter, hat zwei Kinder, um die sie sich kümmert.

Ein sehr gut verdienender 38jähriger, fest angestellter Leiter eines Automobilzulieferers. Unverheiratet und kinderlos, lebt allein, seinen Haushalt macht eine türkische Putzhilfe für 6 EUR pro Stunde.

Eine 25jährige Frau arabischer Herkunft. Sie kommt aus einer sehr religiös-traditionellen Familie und trägt überall außerhalb der eigenen Wohnung ein Kopftuch. Sie lebt noch bei ihren Eltern und kümmert sich dort um den Haushalt und ihre 5 jüngeren Geschwister.

45jähriger Physiklehrer, mittlerweile verbeamtet. Lebt mit seiner Frau und den beiden Kindern im Umland von Berlin in einem bereits abgezahlten Haus.

19jähriger Auszubildender in der Kochlehre. Ist gerade noch so in die Ausbildung gerutscht. Koch ist nicht sein Traumberuf und das macht es ihm auch schwer, sich mit voller Energie in die Ausbildung zu begeben. Seine Leistungen sind durchschnittlich.

Quelle: Diese Rollenbeschreibungen stammen aus der praktischen Bildungsarbeit der Alten Feuerwache Jugendbildungsstätte Kaubstraße. Sie wurden für diese Publikation von der Projektgruppe weiterentwickelt.

Acht Beispiele für Aussagesätze:

- Sie können von Ihrem Einkommen leben.
- Sie haben Zeit, um Ihren Freizeitvorlieben nachzugehen.
- Sie müssen sich eigentlich keine Sorgen um Ihre Pension machen.
- Sie können mit Ihren Kolleginnen/Kollegen ohne Zögern über Ihr Leben und Ihre Familie plaudern.

- Sie haben eher keine Angst, Ihren Job zu verlieren.
- Sie können selbstbestimmt arbeiten.
- Sie mussten schon mit einigen Hürden kämpfen auf dem Weg zu einer Erwerbsarbeit.
- Sie können von Ihrem Gehalt auch etwas sparen.

Auswertung: Die Auswertung erfolgt zunächst an dem Ort, wo die Teilnehmenden in ihrer Rolle stehengeblieben sind. Sie werden aufgefordert, ihre eigene Position für sich selbst zu reflektieren: Schauen Sie sich um, wo Sie gerade stehen. Wie fühlt sich das an? Wo sind die anderen?

Die Leitung geht nun auf das Spielfeld und spricht einzelne Personen bezüglich ihrer Position an. Dabei sollten sowohl Personen, die ganz vorne stehen, als auch solche, die weit zurückgeblieben sind, sowie Personen aus dem Mittelfeld angesprochen werden. Wenn die Gruppe relativ klein ist, können auch alle befragt werden.

- Wie fühlen Sie sich in Ihrer Rolle?
- Wie ist es, so weit vorne zu sein? Oder wie ist es, nicht voran zu kommen?
- Wann haben diejenigen, die häufig einen Schritt nach vorne machten, festgestellt, dass andere nicht so schnell vorwärtskamen wie sie?
- Wann haben diejenigen, die weit hinten blieben, gemerkt, dass die anderen schneller vorwärts kamen?

Nachdem sich die Einzelnen zu ihrer Position geäußert haben, werden sie gebeten, ihre jeweilige Rolle für die anderen öffentlich zu machen. Die hinten Stehenden bemerken meist schnell, dass sie zurückbleiben, während die Vorderen häufig erst zum Schluss bemerken, dass andere nicht mitkommen. An dieser Stelle sollte darauf hingewiesen werden, dass auch in der Realität denjenigen in privilegierten Positionen häufig ihre Privilegien so selbstverständlich sind, dass sie sie überhaupt nicht wahrnehmen, wohingegen diejenigen in marginalisierten Positionen ihre Deprivilegierung meist alltäglich spüren.

Für den zweiten Teil der Auswertung sollten die Teilnehmenden ihre Rollen „abschütteln“, um aus den Rollen herauszukommen. Die weitere Auswertung zur Übung (z. B. Konnten Sie sich in die Situation der von Ihnen gespielten Personen/Rollen hineinversetzen?), zur Übertragung der gespielten Rollen auf die Realität (z. B. Welche Möglichkeiten zur Veränderung ihrer Situation haben die verschiedenen Gruppen oder Individuen? Worauf haben sie keinen Einfluss?), zur Übertragung auf die eigene Situation (z. B. Wo wäre Ihre Position in dieser Übung, wenn Sie sie ohne Rollenkarte als Sie selbst gemacht hätten?) findet im Plenum statt.

Tipps/Variationen: Im Anschluss an die Auswertung könnte die Übung ein zweites Mal durchgeführt werden, wobei die Teilnehmenden keine Rollenkarten bekommen, sondern

in ihrer eigenen Person die Fragen beantworten. Auf diese Weise kann die eigene gesellschaftliche Positionierung und die damit einhergehende Macht der Teilnehmenden herausgearbeitet werden. Zudem können individuelle Handlungsspielräume deutlich gemacht werden.

Wichtiger Hinweis: Die Übung kann eigene Erfahrungen von Ausschluss und Handlungsbeschränkungen ins Gedächtnis rufen. Es sollte also genügend Zeit für die Auswertung

eingepflanzt werden, um unterschiedliche Erfahrungen, deren Bewertungen und Konsequenzen diskutieren zu können.

*Quelle: „Baustein zur nicht-rassistischen Bildungsarbeit“;
<http://baustein.dgb-bwt.de>;
www.baustein.dgb-bwt.de/PDF/B3-ImRichtigenLeben.pdf*

Talkshow Arbeitswelt

Ziele: Das Setting „Talkshow“ ist eine kreative Variante einer Pro- und Kontra-Diskussion. Die Teilnehmenden schlüpfen dabei in eine Rolle (z. B. Moderator/-in oder Experte/Expertin), die evtl. nicht ihrer persönlichen Meinung entspricht, was einen Perspektivenwechsel ermöglicht. Die Methode eignet sich vor allem zur Sicherung von Informationen, für einen Themenaufritt und zur Auswertung (z. B. von Gruppenergebnissen).

Setting/Material: Stühle in der Anzahl der Teilnehmenden der Talkshow in einer Art Podium vor einem „Publikum“ sitzend; auch eine Stehtischvariation ist denkbar.

Dauer: 30–90 min, je nach Thema und Motivation der Gruppe, exklusive der Vorbereitungszeit

Zielgruppe: Jugendliche, junge Erwachsene, Erwachsene

Alter: Keine Altersbeschränkung

Gruppengröße: Mindestens 12 Personen, damit es ein Talkshow-Podium und ein Talkshow-Publikum gibt. Nach oben gibt es keine Grenzen.

Durchführung/Ablauf: Zunächst werden die Rollen – Moderation und verschiedene Expertinnen/Experten als Gäste auf dem Podium – an Freiwillige vergeben. Die Expertinnen-Rollen sollten dabei so gewählt werden, dass verschiedene Standpunkte zum Thema vertreten werden und gegensätzliche Perspektiven in etwa ausgewogen sind. Der Rest der Gruppe bildet das Publikum und kann sich mit Statements und Fragen in die Talkshow einbringen. Danach bekommen alle eine Vorbereitungszeit, um Argumente zu sammeln und Fragen zu formulieren. Danach nehmen alle ihrer Rolle entsprechend auf dem Podium oder im Publikum Platz. Die/der Moderator/-in stellt die Gäste vor und eröffnet die Diskussion. Er/sie entscheidet, wer wann spricht und ob Fragen aus dem Publikum zugelassen werden.

Mögliche Themen für eine Talkshow sind z. B.: Jugendarbeitslosigkeit – wollen die jungen Menschen von heute nicht arbeiten? Oder: Was brauchen junge Menschen heute? Die Talkshow wird entweder nach einer vorher festgelegten Zeit-

spanne von der/dem Moderator/-in beendet oder durch die Seminarleitung, wenn keine neuen Impulse mehr aufkommen.

Auswertung: Nach Beendigung der Talkshow sollte evaluiert werden, wie die Teilnehmenden mit ihren jeweiligen Rollen zurechtkamen, ob sie mit ihrer Rolle zufrieden waren und was das Publikum wahrgenommen hat (z. B. welche Argumente sie besonders überzeugt haben). Wichtig ist, die Teilnehmenden zuvor aus ihrer Rolle zu entlassen.

Tipps/Variationen: Das Publikum kann verschiedene Aufgaben übernehmen: In der Vorbereitungsphase können die Teilnehmenden den Expertinnen/Experten zugeordnet werden und beim Sammeln von Argumenten helfen oder selbst Fragen recherchieren, die dann in der Talkshow aufgenommen werden. Außerdem ist es denkbar, dass das Publikum während der Talkshow einen Beobachtungsauftrag erhält, der in der Auswertung aufgegriffen wird. Es ist auch möglich, mehr als einer Person die Moderation zu übertragen. Dabei ist eine Aufteilung der Gäste denkbar (Moderator/-in 1 übernimmt Gast A und B, Moderator/-in 2 übernimmt Gast C und D) oder unterschiedliche journalistische Haltungen (Moderator/-in 1 vertritt den seriösen Journalismus, Moderator/-in 2 vertritt den Boulevardjournalismus).

Die Vorbereitungszeit kann verkürzt werden, wenn den Teilnehmenden detaillierte Rollenkarten zur Verfügung gestellt werden.

Wichtige Hinweise: Je klarer das Diskussionsthema bzw. die Streitfrage oder These formuliert ist, desto einfacher fällt es den Teilnehmenden in der Regel, passende Argumente und Positionen zu entwickeln und in der Rolle zu vertreten. Je nach Gruppe und Programm- bzw. Zeitplan bietet sich hier ein medienpädagogischer Input zur Inszenierung von Talkshows an.

Quelle: Die inszenierte Talkshow findet immer wieder in Bildungssettings Einsatz. Die Projektgruppe hat sie für das Thema Arbeitswelt erprobt und hier beschrieben.



Globale Zusammenhänge

Arbeitsweltbezogene politische Bildung ist im Zusammenhang mit globalen Entwicklungen und Wirtschaftssystemen zu denken und zu behandeln. Das Individuum, die Gesellschaft und das Wirtschaftssystem müssen zueinander in Bezug gesetzt werden.

Die Folgen der globalen Wirtschaftszusammenhänge können für jeden Einzelnen im Kleinen spürbar werden. Beispiele dafür können als Basis für die Auswahl der Methoden und Inputs und die daraus resultierenden kritischen Auseinandersetzungen genutzt werden:

- Die Privatisierung staatlicher Versorgungsbereiche (Post, Wasser etc.) hat Auswirkungen auf die Arbeits- und Erwerbsbedingungen in diesen Bereichen und kann Unsicherheit bzgl. der Zukunft des Arbeitsplatzes hervorrufen.
- Die Entfaltung technischer Möglichkeiten schreitet voran. Das führt zu einer Entgrenzung der Arbeit: Die Beschäftigten müssen zwangsläufig mobiler und flexibler werden. Von ihnen wird erwartet, jederzeit und überall erreichbar zu sein. Dies kann zu fehlender Abgrenzung von Arbeit und Privatem führen, Stresssymptome können entstehen (Stichwort Burnout).
- Krisen im Wirtschaftssystem wirken sich auf die Arbeitsbedingungen der Menschen aus und führen häufig zu einer Zunahme von Erwerbslosigkeit. Griechenland mit einer Jugendarbeitslosigkeit von über 50 % ist ein trauriges aktuelles Beispiel in Europa. Vielen dieser Erwerbslosen fehlt die Perspektive und so verlassen nicht selten gut Ausgebildete das Land. Weltweite Produktionseinbrüche durch Überproduktion, damit einhergehende fehlende Nachfrage und das Platzen von Finanzblasen können ungeahnte Einwirkungen auf die Arbeit und das Leben der Menschen haben.
- Die Schere zwischen Reichtum und Armut vergrößert sich weltweit; die Löhne der unteren Einkommensgruppen steigen deutlich langsamer als die Einkommen der Besserverdienenden, sie stagnieren oder sinken sogar.

Zu all diesen Tendenzen gibt es Gegenbewegungen. Neue Ideen kommen auf, Alternativen werden entwickelt: von der Re-Kommunalisierung von Stadtwerken bis hin zu Formen „solidarischer Ökonomie“. Durch den ökologisch-sozialen Nachhaltigkeitsgedanken und die Kritik am „Wachstumszwang“ gerät die Konsumentinnen- und Unternehmensver-

antwortung stärker in den Blick. Es entstehen neue Formen der Interessenvertretungen, die versuchen, die Wirtschaft und somit auch die Arbeit zu verändern.

In den folgenden beiden Abschnitten wird auf verschiedene Auswirkungen der Globalisierung und notwendige Konsequenzen für die Wirtschaft und die Individuen eingegangen.

Globale Arbeitsteilung

Im Zuge der Globalisierung ist die klassische internationale Arbeitsaufteilung zwischen den Rohstofflieferanten – meist ärmere und schwach industrialisierte Entwicklungsländer – und den Produzenten von veredelten Produkten (Maschinen, Medikamente, Konsumgüter etc.) – also den reichen Industriestaaten – mehr und mehr von einer grenzüberschreitenden, funktionalen Aufteilung von Produktionsaktivitäten (auch innerhalb eines Konzerns) und einer wachsenden Spezialisierung einzelner Staaten oder Staatengruppen abgelöst worden. Nationale Ökonomien unterscheiden sich im Hinblick auf ihre klimatischen Bedingungen und die Verfügbarkeit von Rohstoffen und zunehmend auch hinsichtlich ihrer sonstigen Produktionsbedingungen, z. B. durch günstigere Infrastruktur, Besteuerung und Zollbedingungen sowie geringere Umweltauflagen und Löhne bzw. Lohnnebenkosten. So werden bestimmte Güter trotz der Importkosten preiswerter im Ausland hergestellt als im Inland. Einzelne Arbeitsschritte werden über Grenzen hinweg ausgelagert (Outsourcing, Offshoring). Möglich geworden ist dies durch die leichtere Zerlegbarkeit von Produktionsprozessen und durch eine stärkere Verfügbarkeit von mobilen Arbeitskräften. Die verbesserten Transport- und Kommunikationsmöglichkeiten erleichtern zudem die Erreichbarkeit der weltweiten Bezugsquellen von Vor- und Zwischenprodukten (sogenanntes Global Sourcing als Beschaffungsstrategie).

Die Folgen dieser neuen globalen Arbeitsteilung sind vielfältig und z. T. auch widersprüchlich: Es kommt in manchen Staaten zu einer Steigerung der Produktivität und für Teile der Bevölkerung zur Anhebung des Lebensstandards (bspw. durch die Schaffung von Arbeitsgelegenheiten für Ungelernte). Die Senkung der Produktionskosten geht allerdings nicht immer Hand in Hand mit einer Preissenkung für die Verbraucher/-innen. Inlandsproduzentinnen/-produzenten sind durch starke Konkurrenz leichter in ihrer eigenen Exis-

tenz bedroht und nicht selten erfolgt ein Lohndumping oder es kommt zum Abbau von Arbeitsplätzen bzw. zur Verlagerung an andere Standorte. Dies schließt oft die Verlagerung von produktionsbedingten Umweltschäden ein. Die wirtschaftliche und politische Abhängigkeit zwischen den Staaten steigt und diversifiziert sich und so wirken sich regionale Krisen, Kriege oder Embargos stärker auf die Situation in anderen – vermeintlich eher unbeteiligten – Staaten aus. In diesem weltweiten Wettbewerb gewinnen die Industrienationen. Die Entwicklungsländer verlieren nach wie vor. Doch auch hierzulande wächst der Konkurrenzdruck, nicht zuletzt durch die steigende Flexibilisierung und Spezialisierung von Arbeitsabläufen und den damit verbundenen Anforderungen an die Beschäftigten, ihren Arbeitsalltag und ihre berufliche Qualifizierung.

In der politischen Jugendbildung kann die Thematik z. B. anhand der Bekleidungsindustrie oder Handyproduktion erläutert werden. Auch am Beispiel der Automobilindustrie lassen sich die Prozesse der globalen Arbeitsteilung und deren Folgen anschaulich demonstrieren. Außerdem bieten sich weiterführende Diskussionen um Mindestlöhne innerhalb der EU oder das Transatlantische Freihandelsabkommen (TTIP) an (vgl. Bundeszentrale für politische Bildung 2005; Ellrich 2004).

Nachhaltigkeit

Um das Funktionieren der Wirtschaft langfristig sichern zu können, müssen Rohstoffe, Energie und die Arbeitskräfte nachhaltig zur Verfügung stehen. Der Begriff der Nachhaltigkeit stammt ursprünglich aus der Forstwirtschaft und bedeutet, dass man so wirtschaften soll, dass die Rohstoffe – in diesem Fall Holz – nicht nur kurzfristig, sondern dauerhaft zur Verfügung stehen. Der erweiterte Nachhaltigkeitsbegriff besagt, der Mensch solle so wirtschaften, dass auch zukünftige Generationen eine dauerhafte Lebensgrundlage auf unserem Planeten haben.

„Nachhaltigkeit“ bezieht sich aber nicht nur auf den Umgang mit Rohstoffen, sondern hat eine ökologische (die Natur wird geschont), eine ökonomische (die Leistungsfähigkeit der Wirtschaft wird erhöht und für die Zukunft gesichert) und eine soziale Komponente (sie ist gerecht und trägt dazu bei, dass alle Menschen friedlich zusammenleben). Auf dem Weltgipfel der Vereinten Nationen zu Umwelt und Entwicklung in Rio de Janeiro im Jahre 1992 einigten sich die teilnehmenden Staaten auf eine Leitlinie für nachhaltige Entwicklung, bei der sie 17 Ziele, die sogenannten „Goals of Sustainable Development“ festlegten: Kampf gegen Armut, Hunger, für Gesundheit und Wohlergehen, hochwertige Bildung, Geschlechtergleichstellung, sauberes Wasser und Sanitärversorgung, bezahlbare und saubere Energie, menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum, für die ressourcenschonende Entwicklung der Industrie, für Innovation und die Entwicklung der Infrastruktur, um weniger

Ungleichheit, für nachhaltige Städte und Gemeinden, verantwortungsvolle Konsum- und Produktionsmuster, Maßnahmen zum Klimaschutz, Leben unter Wasser, Frieden, Gerechtigkeit und starke Institutionen und Partnerschaften zur Erreichung der Ziele (vgl. dazu z. B. www.welthungerhilfe.de/nachhaltigkeitsziele.html).

Auch die Arbeitswelt kann im Sinne der Nachhaltigkeit strukturiert werden. Um gute Leistungen zu erbringen, müssen junge Menschen gut ausgebildet und gefördert werden. Sie müssen gesund sein und sich wohlfühlen. Durch die Gestaltung der Arbeitsbedingungen wird dies beeinflusst.

Im Bereich von Produktion und Konsum lassen sich derzeit zwei Strömungen erkennen. Einerseits werden viele Produkte möglichst billig angeboten, um Konsum und Bedürfnisse zu generieren. In der Textilindustrie z. B. herrscht ein enormer Druck; dort wird vorwiegend in Ländern mit extrem niedrigen Löhnen – wie etwa Kambodscha und Thailand – produziert. Andererseits lässt sich seit einiger Zeit eine Gegenbewegung erkennen, bei der sich die Konsumentinnen/Konsumenten für Herkunft und Produktionsbedingungen der Konsumgüter interessieren. Sie sind bereit, mehr zu bezahlen, um eine bessere Qualität oder eine gerechtere Entlohnung der Arbeiter/-innen zu ermöglichen (Stichwort Fair Trade). Produkte, die länger halten oder besser zu recyceln sind, schonen die Ressourcen und sind somit nachhaltiger und werden immer beliebter (vgl. Heidbrink/Schmidt 2009). Sich über Herstellungsbedingungen, Qualität und Inhaltsstoffe einzelner Produkte zu informieren, erfordert Zeit und Eigeninitiative. Hier kann politische Bildung helfen, die Auswirkungen des eigenen Handelns auf das Klima oder die Löhne zu erkennen.

Ein wichtiger Ansatz ist die Bildung für nachhaltige Entwicklung (BNE). Die Menschen sollen lernen, dass ihr Handeln Konsequenzen für andere Menschen und die Umwelt hat. Sie sollen zudem erkennen, inwiefern Wirtschaft, Ökologie und das Zusammenleben der Menschen sich gegenseitig beeinflussen. Die Kenntnis von alternativen Arbeits-, Produktions- und Konsummöglichkeiten ist eine wichtige Voraussetzung für bewusste Entscheidungen hinsichtlich der eigenen Arbeitsperspektiven und des individuellen Konsums. Diese Alternativen werden häufig unter den Begriffen der solidarischen bzw. gemeinwesenorientierten Ökonomie zusammengefasst. Sie beinhalten Aspekte wie faire Arbeitsbedingungen, gerechte Gewinnverteilung und Nachhaltigkeit. Tauschringe für Textilien und Arbeit, Umsonst- und Leih-Läden, kollektive Betriebe oder Genossenschaften bis hin zu fair gehandelten Produkten in den Sortimenten des Handels finden sich in fast allen deutschen Städten. Die Recherche solcher Projekte oder das konkrete Kennenlernen vor Ort ist eine methodische Herangehensweise der BNE, die in der Regel tiefen Eindruck hinterlässt, angeregte Diskussionen über zukünftige Entwicklungen auslöst und die Teilnehmenden motivieren kann, ihre Handlungsmöglichkeiten zu überdenken bzw. auszuschöpfen.



Methoden zu globalen Zusammenhängen

Lebenszyklus von Produkten

Ziele: Am Beispiel von Textilien kann nachvollzogen werden, welchen Einfluss die Globalisierung auf die Produktion eines T-Shirts oder einer Jeans hat. Da die Rohstoffgewinnung (Baumwolle), die Produktion und der Verkauf in jeweils unterschiedlichen Ländern erfolgen, fallen enorme Transportkosten (Treibstoff und Energie) an.

Setting/Material: Internetzugang, Text- und Bildmaterial zu verschiedenen Produkten, Papier und Stifte

Dauer: Ca. 30 min

Zielgruppe: Junge Menschen, junge Erwachsene

Alter: Ab 14 Jahren

Gruppengröße: Beliebig

Durchführung/Ablauf: Anhand der Informationen „Der lange Weg eines T-Shirts“ (vgl. <https://thefashionchallenge2015.wordpress.com/2015/05/31/der-lange-weg-eines-t-shirts>) oder „Der Lebenszyklus einer Jeans“ (vgl. Ellrich2004; www.klett.de/alias/1018573) zeichnen die Teilnehmenden den Weg eines Produkts auf Poster oder Flipchart.

Auswertung: Es kann z. B. zusammengerechnet werden, wie lang der Transportweg insgesamt ist (beim T-Shirt um die 20.000 km!). Eine Umrechnung in den Benzinverbrauch oder die benötigte Zeit für ein Auto macht diese Zahl anschaulich. Die mit der globalen Arbeitsteilung verbundenen Auswirkungen sind ein deutlicher Widerspruch zu den Nachhaltigkeitszielen, wie geringer Rohstoffverbrauch oder faire Entlohnung. Anschließend sollten die Gründe für diese globale Arbeitsteilung thematisiert werden: Rohstoffvorkommen, geringere Löhne in den Ländern Südostasiens, Konsumorientierung in den Industrienationen der Nordhalbkugel.

Am Ende der Einheit bietet sich ein Appell an die Konsumenten-Verantwortung an, indem die Teilnehmenden aufgefordert werden, Möglichkeiten vorzuschlagen, um die Transportwege zu verkürzen. Dabei sollte hinterfragt werden, ob es sinnvoll ist, ein T-Shirt für 4,95 EUR beim Textil-Discounter zu kaufen, das schnell kaputt geht. Es können Alternativen aufgezeigt werden, wie beispielsweise auf FairTrade Siegel zu achten, haltbare Textilien zu kaufen bzw. regionale und saisonale Lebensmittel zu bevorzugen.

Quelle: z. B. Ellrich 2004

Blick auf den Weltmarkt

Ziele: Bei dieser selbstständigen Recherche zu verschiedenen Weltmarktprodukten erfolgen die Vermittlung von Kenntnissen zu globalen Wirtschafts- und Arbeitsverhältnissen und eine Auseinandersetzung mit Konsumentenverantwortung.

Setting/Material: Internetzugänge, Text- und Bildmaterial zu verschiedenen Produkten, Papier und Stifte

Dauer: Ca. 45 min

Zielgruppe: Junge Menschen, junge Erwachsene

Alter: Ab 14 Jahren

Gruppengröße: Beliebig

Durchführung/Ablauf: Die Teilnehmenden recherchieren in Kleingruppen selbstständig die Produktionsschritte und Arbeitsbedingungen einzelner Erzeugnisse des Weltmarktes wie z. B. ausgewählte Lebensmittel oder Textilien. Die Teilnehmenden werden in Kleingruppen von 3–5 Personen eingeteilt. Jede Gruppe erhält den Arbeitsauftrag zu einem Produkt wie z. B. Bananen, Schnittblumen oder Turnschuhen zu recherchieren. Sie erhalten zum Einstieg kurze Texte sowie Adressen von Informationsquellen im Internet. Die Kleingruppen ermitteln nun selbstständig die Herkunft der Rohstoffe sowie Produktions- und Arbeitsbedingungen. Die Ergebnisse werden z. B. auf Plakaten festgehalten und anschließend im Plenum vorgestellt und diskutiert.

Auswertung: In der Diskussion der Ergebnisse können folgende Fragen verfolgt werden: Was hat euch überrascht? Wie bewertet ihr die Unterschiede von Arbeitsbedingungen in der globalen Wirtschaft wie z. B. die Entlohnung oder Arbeitssicherheit? Welche Rolle spielt Nachhaltigkeit in der globalen Wirtschaft? Welche Verantwortung haben Konsumentinnen und Konsumenten für die Produktions- und Arbeitsbedingungen? Welche Einflussmöglichkeiten bzw. Alternativen gibt es?

Tipps/Variationen: Im Anschluss an diese Übung kann z. B. der Kurzfilm AGRAPROFIT gezeigt werden, der unser Konsumverhalten problematisiert (siehe Anhang).

Wichtiger Hinweis: Die ungerechten und z. T. brutalen Produktionsbedingungen auf dem Weltmarkt können nieder-

schmetternd wirken. Es ist sinnvoll, im Anschluss ausreichend Zeit einzuplanen, um auch Handlungsmöglichkeiten und Alternativen zu reflektieren.

Quellen: Gut dokumentierte Produktionsbedingungen verschiedener Agrarerzeugnisse wie Bananen, Blumen, Kaffee, Kakao und Schokolade sowie von Sportartikeln und Textilien sind im Internet z. B. bei der Christlichen Initiative Romero (www.ci-romero.de/themen_konzerne und www.ci-romero.de/kaffee), bei der Kampagne für saubere Kleidung (www.saubere-kleidung.de), bei der Verbraucher Initiative e. V. (www.oeko-fair.de) und bei Fairtrade Deutschland (www.fairtrade-deutschland.de/top/materialien/download/#c19129) zu finden.

Augen auf beim Kleiderkauf

Ziele: Es gibt zahlreiche Möglichkeiten, sich mit der globalen Dimension von Produktion, Arbeitsbedingungen und Konsum auseinanderzusetzen. Anregend dabei sind immer eine eigene Verortung (z. B. durch persönliche Fragen oder Einschätzungen) und das Erarbeiten von Informationen.

Neben den im Anhang aufgeführten geeigneten Videoclips finden sich sehr gute Anregungen zum Thema Kleidung (und

Arbeit) auf den Seiten www.globaleslernen.de: Themenheft Mode und Textil; Ratgeber: Lust auf Mode – ökologisch und fair; „Schnelle Kleidung“ zu Minipreisen: Ist fairer und nachhaltiger Konsum überhaupt möglich?; Wegweiser für faire Kleidung (www.fairschnitt.org/index.php/materialien-db/item/356-wegweiser-faire-kleidung); Foto-Posterserie: „Nach St(r)ich und Faden“ (www.ci-romero.de/poster_strichundfaden).

Alternative Wirtschaftsprojekte – Recherche

Ziele: Vermittlung von Kenntnissen zu alternativen Produktions- und Konsummöglichkeiten, Reflexion der eigenen Handlungsmöglichkeiten, Stärkung der Utopiefähigkeit

Setting/Material: Computer mit Internetzugang, Textmaterial (Zeitungsartikel, Selbstdarstellungen etc.) zu Projekten, Papier und Stifte, große Papierbögen und Marker für die Präsentationen

Dauer: Ca. 60 min

Zielgruppe: Jugendliche, jungen Erwachsene

Alter: Ab 14 Jahren

Gruppengröße: Beliebig

Durchführung/Ablauf: Die Teilnehmenden werden in Kleingruppen von bis zu 5 Personen eingeteilt. Sie erhalten den Auftrag, anhand zur Verfügung gestellter Materialien bzw. im Internet ein bis drei alternative Wirtschaftsprojekte zu recherchieren (ca. 25 min). Anschließend halten sie ihre Erkenntnisse auf einem großen Papierbogen fest (ca. 10 min) und präsentieren ihre Ergebnisse der Gesamtgruppe (max. 5–10 min pro Gruppe). Wenn die Kleingruppe während der Recherche schon Fragestellungen, Widersprüche o. Ä. diskutiert hat, sollten diese auch in der Präsentation vorgestellt werden.

Auswertung: Für die auswertende Diskussion können folgende Fragen leitend sein: Was hat euch überrascht? Könnt ihr euch vorstellen, Teil eines der Projekte zu sein? Ist es denkbar, dass die Prinzipien von Gemeinschaftlichkeit, gerechter Profitverteilung, Nachhaltigkeit etc. in der Zukunft für die gesamte Wirtschaft gelten? Warum/warum nicht?

Tipps/Variationen: Diese Methode kann auch mit einem Brainstorming bzw. mit einem Austausch von Kenntnissen zu alternativen Wirtschaftsprojekten vorbereitet werden.

Interessante Links zu diesem Themenkomplex sind: Solidarische Ökonomie: www.solidarische-oekonomie.at/index.php/de; Gemeinwohlökonomie: Wirtschaftsmodell mit Zukunft: www.ecogood.org

Alternative Wirtschaftsprojekte – Exkursionen

Ziele: Der Wechsel des Lernorts durch Exkursionen ist keine neue Methode in der Bildungsarbeit. An dieser Stelle soll daran erinnert und dargestellt werden, dass es im Arbeitsweltbezug sehr interessant ist, sich Betriebe, Arbeitsstätten und vor allem alternative Projekte und damit ggf. Arbeitsweisen anzuschauen. Ziele sind die Vermittlung von Kenntnissen zu alternativen Produktions- und Konsummöglichkeiten, die Reflexion der eigenen Handlungsmöglichkeiten und die Stärkung der Utopiefähigkeit.

Setting/Material: Transportmöglichkeit für die Gruppe; Eventuell Fotoapparate/Pads, Video- und Aufnahmegeräte zur Dokumentation der Exkursion bzw. zur Weiterarbeit am Thema mit den erstellten Materialien

Dauer: Je nach Entfernung des Ortes der Exkursion mindestens drei Stunden

Zielgruppe: Jugendliche, junge Erwachsene, Erwachsene

Alter: Ab 14 Jahren

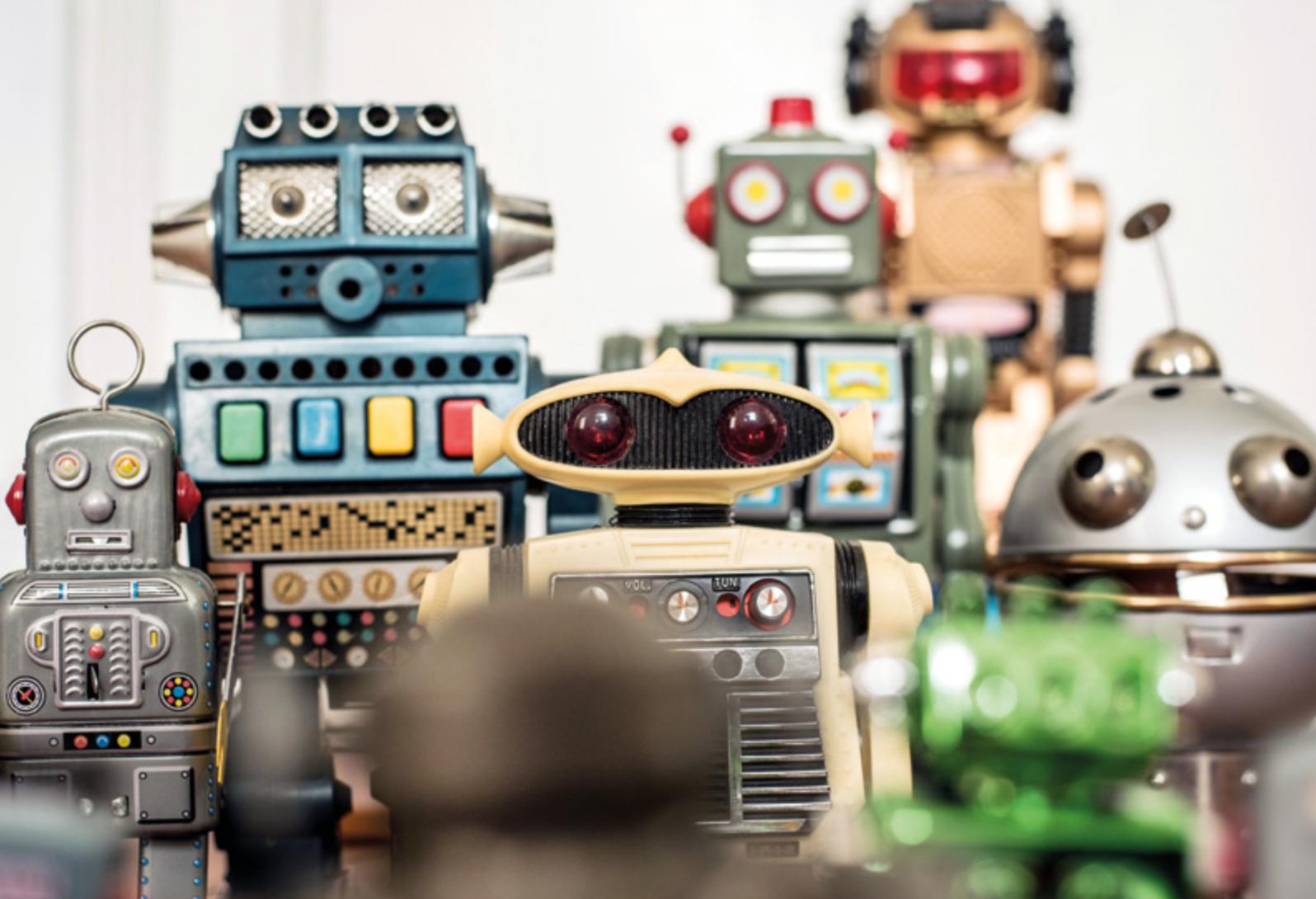
Gruppengröße: Beliebig

Durchführung/Ablauf: Die Seminarleitung recherchiert im Vorfeld ein Projekt alternativen Wirtschaftens, das vom Ta-

gungsort aus gut erreichbar ist und bei dem es die Möglichkeit gibt, eine Führung zu bekommen bzw. mit Beteiligten zu sprechen. Die Seminarleitung nimmt Kontakt mit Beteiligten des Projekts auf, beschreibt das Anliegen, den Kontext und die Gruppe und vereinbart einen Termin für die Exkursion, der in den Programmablauf passt. Die Teilnehmenden erhalten einige wenige Hintergrundinformationen über das Exkursionsziel und erarbeiten Fragen, die sie vor Ort klären wollen.

Tipps/Variationen: Es ist auch möglich, einen Fragebogen vorzubereiten und auszuteilen, den die Teilnehmenden während der Exkursion bearbeiten. Themen könnten hierbei sein: Was läuft hier anders als in anderen Betrieben? Wo seht ihr Vor- und Nachteile? Könnt ihr euch vorstellen, in einem solchen Betrieb mitzuarbeiten?

Eine weitere Variante ist, die Exkursion als Ausgangspunkt für die Erstellung eines medialen Produkts zu nutzen. Die Teilnehmenden können hierfür während der Exkursion z. B. Fotos machen, Interviews führen etc., die sie im Anschluss bearbeiten. Daraus kann eine Bildschirmpräsentation, eine Broschüre o. Ä. entwickelt werden.



Zukunft der Arbeit

Die Zukunft der Arbeit hat längst begonnen: Die voranschreitende Globalisierung der Wirtschaft, neue Technologien und die Digitalisierung von Arbeitswelt und Freizeit verändern Arbeit, Alltag und Lebensperspektiven der Menschen rasant. Leben und Arbeitswelt sind zunehmend von Beschleunigung, Entgrenzung, Flexibilisierung und Mobilität durchdrungen. Diese Trends bieten Chancen, sie stellen aber auch eine enorme Herausforderung für die Politik, die Gesellschaft und die einzelnen Individuen dar. Damit die Potenziale der Entwicklung genutzt werden können, sollten sich möglichst viele Menschen an der Gestaltung dieser Entwicklungen beteiligen (können).

Die Zukunft der Arbeit ist nicht nur in der Industrie 4.0 – der Vernetzung von Mensch, Maschine und Produkt – Thema. Die Digitalisierung der Arbeitswelt hat Auswirkungen auf die Arbeitsbedingungen in allen Arbeitsbereichen der Industrie, des Dienstleistungsbereichs und der (öffentlichen) Verwaltung. Mit den technischen Möglichkeiten, insbesondere der schnellen Informationsübermittlung, können immer mehr Arbeitsbereiche ortsunabhängig organisiert werden. Dadurch verschwimmen u. a. die Grenzen zwischen Erwerbsarbeit und Freizeit. Die Notwendigkeit einer Work-Life-Balance steht auf der Tagesordnung der Beschäftigten, der Gewerkschaften sowie einzelner Unternehmen.

Der Konkurrenzdruck in der globalen Wirtschaft fördert die Ausbeutung natürlicher Ressourcen (vgl. Umweltbundesamt 2015) und der Arbeitskräfte. Neben Fragen zur Nachhaltigkeit stehen damit auch Fragen zur Qualität von Arbeitsplätzen an. Leistungsdruck und Arbeitsbelastung nehmen zu und münden häufig in gesundheitlichen Problemen (vgl. Ver.di 2015). Atypische und prekäre Arbeitsverhältnisse werden häufiger, die Zahl der Beschäftigten mit befristeten Verträgen, in Leiharbeit, Mini-Jobs oder unfreiwilliger Teilzeitarbeit steigt. Solche Beschäftigungsformen weisen nur ein geringes Maß an sozialer Sicherheit auf und erschweren den Betroffenen gesellschaftliche Teilhabe und Zukunftsgestaltung und werfen damit gesellschaftspolitische Fragen auf. Die Gewerkschaften versuchen, diese Veränderungen mitzugestalten und fordern „gute Arbeitsbedingungen“ sowie mehr Mitbestimmung (vgl. DGB-Index „Gute Arbeit“; Hoffmann/Bogedan 2015; Tschirner/Scheu 2016).

Die Zukunft der Arbeit hängt auch mit Fragen der sozialen Gerechtigkeit wie z. B. der Verteilung von Einkommen zusammen. Prekarisierung, Erwerbslosigkeit und der Abbau sozialer Sicherung haben dazu beigetragen, dass die soziale Ungleichheit in den letzten Jahrzehnten gewachsen ist. Ob der Mindestlohn die Entwicklung abmildern wird, ist noch offen.

In der Diskussion und Reflexion der gegenwärtigen Trends in der Arbeitswelt und der Zukunftserwartungen lassen sich aktuelle Verhältnisse mit einem Gegenentwurf vergleichen. Bewahrenswertes kann ausfindig gemacht werden, Kritik und Forderungen können abgeleitet und Aktionsfelder für Verän-

derungen ermittelt werden. Damit werden Voraussetzungen für eine aktive Beteiligung an den Veränderungsprozessen geschaffen.

Die Beschäftigung mit Zukunftsmodellen bietet vielerlei Möglichkeiten für die Bildungsarbeit mit Jugendlichen im Themenfeld Arbeitswelt. Ein Ausblick in die Zukunft vermittelt zunächst die grundsätzliche Veränderbarkeit gesellschaftlicher Bedingungen und schärft das Bewusstsein für gegenwärtige Verhältnisse. Bestehende Zukunftswünsche und -befürchtungen können konkretisiert sowie Fragen nach individuellen und gesellschaftspolitischen Handlungs- und Gestaltungsmöglichkeiten bearbeitet werden. Die Jugendlichen werden motiviert, Entwicklungen nicht unhinterfragt als zwangsläufig hinzunehmen, sondern sie vielmehr nach ihren Bedürfnissen und Vorstellungen mitzugestalten.

Für die Auseinandersetzung mit Zukunftsvorstellungen eignen sich verschiedene didaktische Ansätze und Methoden, von denen einige im Folgenden vorgestellt werden. Zum Thema „Entwicklung von Zukunftsentwürfen“ eignen sich besonders die Zukunftswerkstatt und die Szenario-Methode. Zum Thema „Auseinandersetzung mit bereits vorhandenen Zukunftsmodellen“ eignen sich komplexe gesellschaftliche Utopien wie z. B. „bolo'bolo“ von Hans Widmer aus den 1980er Jahren (vgl. p.m. Magazin 1990) oder „Utopia“ von Thomas Morus (Morus 2012 [1512]), der damit vor über 500 Jahren den Begriff „Utopie“ geprägt hat. Diese Utopien bieten eine gute Grundlage, um die Zukunft (und Gegenwart) von Arbeitswelt, Wirtschaft und Gesellschaft zu reflektieren. Für die Bearbeitung theoretischer Zukunftskonzepte eignen sich z. B. die 4-in-1-Perspektive der Soziologin Frigga Haug (vgl. Haug 2008), deren Kern eine neue, gerechtere Verteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeitszeit ist.

Alternative Wirtschafts- und Arbeitsmodelle

Alternativen zum gegenwärtigen kapitalistischen Wirtschaftssystem beziehen sich im Wesentlichen auf die Verfügungsmacht und den Einfluss der Beschäftigten oder der Gesellschaft auf die Produktion und Verteilung der Güter. D. h. alternative Überlegungen und Experimente befassen sich mit einer demokratischen Umgestaltung des ökonomischen Bereichs bis hin zur Eigentumsfrage. Hierbei sollen Profitstreben und Macht der Unternehmen reglementiert, vermindert oder beendet werden, die Mit- und Selbstbestimmung der Beschäftigten gewährleistet und die Nachhaltigkeit der Produkte und der Produktionsprozesse erhöht werden. In Projekten der sogenannten alternativen bzw. solidarischen oder Gemeinwohl-Ökonomie versuchen die Produzentinnen/Produzenten weitgehend demokratisch zu entscheiden, welche Produkte sie herstellen wollen, wie hoch der Lohn für jeden ist und wie viel jeder arbeitet (wobei hier Reproduktionsarbeiten wie Kochen oder Kindererziehung oft als Arbeit eingerechnet werden).

Es gibt viele kleinere Projekte – wie Lebens- und Produktionsgemeinschaften in Kommunen, Kollektiven oder Kooperativen, Tauschringe und andere Vereine sowie größere Einheiten wie Genossenschaften oder besetzte bzw. selbst verwaltete Fabriken – wobei die Alternativen zum Kapitalismus jeweils sehr unterschiedlich ausgestaltet sind. In Südspanien hat sich gar ein ganzes Dorf (Marinaleda) dem kollektiven Anspruch verschrieben. Hier setzen die Menschen Elemente der Basisdemokratie, des kollektiven Arbeitens und der gemeinsamen politischen Verwaltung und Entwicklung des großen Dorfes konkret um.

All diese Projekte müssen jedoch auch auf dem Markt bestehen und können damit nicht komplett aus dem Kapitalismus aussteigen. Dennoch sind sie gute Anschauungsobjekte, bei deren Besuch bzw. in der theoretischen Auseinandersetzung man viel über Zufriedenheit in der Arbeit und über eine andere Form des Wirtschaftens lernen kann. Die Beschäftigung mit diesen vielfältigen Projekten der solidarischen bzw. gemeinwohlorientierten Ökonomie – wie etwa Genossenschaften, Kooperativen oder Kollektiven – eignet sich gut, um die Frage nach Alternativen zur Erwerbsgesellschaft und zum gegenwärtigen Wirtschaftssystem zu diskutieren (vgl. www.solidarische-oekonomie.de).

Grundeinkommen – Grundsicherung

Grob umrissen geht es beim Grundeinkommen um eine monatliche finanzielle Sicherung für alle. Diese Idee einer finanziellen Basis für alle, ist für viele Teilnehmende an Seminaren politischer Bildung eine neue, interessante und für manche auch eine verrückte Idee. Vor diesem Hintergrund eignet sich die utopische Idee der Grundsicherung für die gemeinsame Diskussion.

In unterschiedlichen politischen Spektren und Organisationen wird nach neuen Wegen der wirtschaftlichen Mindestsicherung innerhalb und außerhalb des Arbeitsmarkts gesucht. In der Debatte werden die Begriffe Grundeinkommen, Existenzgeld, Grundsicherung oder Mindesteinkommen genannt. Hinter diesen Begriffen verbergen sich jedoch teilweise recht unterschiedliche Vorstellungen davon, wie eine Mindestsicherung im Sozialstaat zukünftig organisiert sein soll. Wie hoch soll sie sein? Wie stark individualisiert? Bedarfsgeprüft oder nicht (und wenn ja wie)? Gekoppelt an Arbeitspflichten und die Verfügbarkeit für den Arbeitsmarkt oder bedingungslos? Ergänzend zu den anderen Sozialsystemen oder als Ersatz? (vgl. www.grundeinkommen.de, www.bge-interaktiv.de/alle.html, www.archiv-grundeinkommen.de, Clip-Einstieg in die Fragestellung – „Was würdest du arbeiten, wenn für dein Einkommen gesorgt wäre?“ www.youtube.com/watch?v=iloGEY0POyE).



Methoden zur Zukunft der Arbeit

Zukunftswerkstatt

Ziele: Die Methode der Zukunftswerkstatt erlaubt die fokussierte Betrachtung eines gesellschaftlichen Phänomens, das aus Sicht der Teilnehmenden verbessert werden kann. Sie eignet sich z. B. für die Bearbeitung folgender Themen: „Fehlende Ausbildungsplätze“, „Frauenerwerbslosigkeit“, „Einseitiges Ausbildungsangebot“ oder „Geringe Entlohnung im sozialen Bereich“. Es geht um die Beschäftigung mit gesellschaftlichen Missständen und die Entwicklung von Lösungen für gesellschaftliche Probleme.

Die Zukunftswerkstatt ist eine umfangreiche Methode, die z. B. ein ganzes Wochenende dauern kann. Sie ist hier nur im Überblick dargestellt.

Setting/Material: Ein großer Seminarraum, Gruppenräume; Flipcharts; Pinnwände; Moderationskarten; Filzstifte

Dauer: Variiert zwischen ca. 180 min bis zu 3 Tagen

Zielgruppe: Jugendliche, junge Erwachsene, Auszubildende, Studierende

Alter: Ab 10 Jahren

Gruppengröße: 10–30 Personen

Durchführung/Ablauf: Die Zukunftswerkstatt wird durch den/die Moderator/-in eingeleitet. Sie verläuft in drei Phasen: 1. kritische Bestandsaufnahme des Ist-Zustands, 2. Die Fantasiephase, in der einzelne Aspekte kreativ neu gedacht und

Alternativen bzw. Lösungsansätze entwickelt werden können und 3. Die Planung von Schritten zur Realisierung bzw. Umsetzung der Zukunftsentwürfe (vgl. Jungk/Müllert 1989). In der ersten Phase werden die gesellschaftlichen (Ist-)Zustände einer Kritik unterzogen. Alles was den Teilnehmenden negativ erscheint, wird mit einem Brainstorming gesammelt. In der zweiten Phase werden Problemlösungen als positive Wünsche formuliert. Der Fantasie sind dabei keine Grenzen gesetzt. In der dritten Phase werden die utopischen Entwürfe mit der Realität abgeglichen, um zu sehen, was davon um-

setzbar ist; Maßnahmen werden konkretisiert und geplant. Nach dieser theoretischen Phase im Seminar folgt schließlich die praktische Umsetzung im Umfeld der Teilnehmenden.

Tipps/Variationen: Die Zukunftswerkstatt findet meist zu einem konkreten Thema wie z. B. „Zukunft der Arbeit“ statt, kann aber auch thematisch offen durchgeführt werden.

Quelle: Adaptiert nach Jungk/Müllert 1989

Szenario-Methode: „Arbeitswelt in 20 Jahren“

Ziele: Bei dieser Methode geht es um die Auseinandersetzung mit möglichen Entwicklungen der Gesellschaft und der Arbeitswelt, um die Reflexion der Einflussfaktoren und Trends sowie der gegenwärtigen Situation in der Arbeitswelt. Es werden Zukunftsentwürfe entwickelt, indem aktuelle Entwicklungen und Trends reflektiert und kreativ weitergedacht werden (vgl. Meinert 2004). Die Methode eignet sich dafür, Umstände, Faktoren und Kriterien, die zukünftige Entwicklungen bedingen können, zu reflektieren. Die Teilnehmenden werden angeregt, sich zu den aktuellen und zukünftigen Entwicklungen eine eigene Meinung zu bilden. Hier wird für die Arbeit mit Jugendlichen eine vereinfachte Variante vorgestellt.

Setting/Material: Papier und Stifte, große Papierbögen und Marker für die Präsentationen; Arbeitsbereiche für die Kleingruppenarbeit

Dauer: Mindestens 2–3 Stunden

Zielgruppe: Jugendliche, junge Erwachsene, Erwachsene

Alter: Ab 14 Jahren

Gruppengröße: 12–24 Teilnehmende; es wird in Kleingruppen mit 3–6 Personen gearbeitet

Durchführung/Ablauf: Die Szenario-Technik ist eine kreative und komplexe Methode, die in mehreren Phasen verläuft. Die Teilnehmenden entwickeln dabei vier unterschiedliche Szenarien zum Thema „Arbeitswelt in 20 Jahren“. Zunächst sammelt die Gruppe in einem Brainstorming Faktoren und Trends, die Einfluss auf die Arbeitswelt haben, wie z. B. Globalisierung, technischer Fortschritt und Digitalisierung, Mobilität, Kommunikation, Wirtschafts- und Gesellschaftssystem, Umweltschutz, Chancengerechtigkeit etc.

Die Stichpunkte werden nach Wichtigkeit sortiert bevor zwei wesentliche Faktoren ausgewählt werden, die die Szenarien bestimmen sollen. Aus den ausgewählten Faktoren werden jeweils Gegensatzpaare formuliert, die in der Grafik (s. Abbildung) an die gegenüberliegenden Punkte der Linien eingetragen werden. So ergeben sich die vier unterschiedlichen Rahmenvorgaben für die Szenarien.

Beispiel:

Faktor 1: Umweltschutz

umfassender Umweltschutz <-> kein Umweltschutz

Faktor 2: Soziale Gerechtigkeit

mehr soziale Gerechtigkeit <-> weniger soziale Gerechtigkeit

Szenario 1:

umfassender Umweltschutz + weniger soziale Gerechtigkeit

Szenario 2:

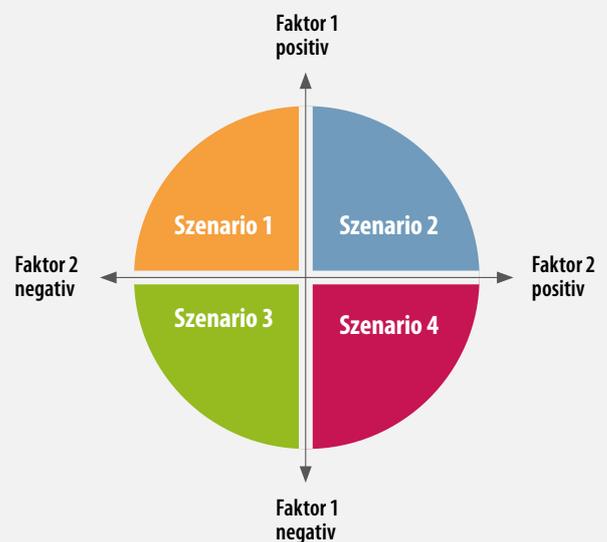
umfassender Umweltschutz + mehr soziale Gerechtigkeit

Szenario 3:

kein Umweltschutz + weniger soziale Gerechtigkeit

Szenario 4:

kein Umweltschutz + mehr soziale Gerechtigkeit



Nun erarbeiten die Teilnehmenden in vier Kleingruppen je ein Szenario. Sie sollen dabei neben den ausgewählten Faktoren weitere zuvor genannte Entwicklungstrends berücksichtigen. Des Weiteren sollen die Szenarien nicht nur den erdachten Status Quo in der Zukunft beschreiben, sondern auch den Prozess der in diese Zukunft führt. Am anschaulichsten wird das Szenario, wenn möglichst viele Details ausgearbeitet werden und die Auswirkungen der Entwicklungen sowohl für einzelne Personen aber auch für die Arbeitswelt im Allgemeinen, für Wirtschaft, Gesellschaft und Politik skizziert sind. Hilfreich ist es, wenn sich die Gruppe dafür einen oder mehrere Protagonisten/-innen ausdenken und deren Umfeld, Tagesablauf, Arbeitsalltag etc. darstellen. Für die Präsentation der Szenarien sind der Kreativität keine Grenzen gesetzt: Ob z. B. ein Text geschrieben und vorgelesen wird, eine Szene gespielt oder Bilder gemalt und vorgestellt werden, bleibt der Gruppe überlassen.

Die ausgearbeiteten Szenarien werden den anderen Teilnehmenden präsentiert und gemeinsam diskutiert.

Auswertung: Leitfragen für die auswertende Diskussion können z. B. sein:

- Welche Zukunft ist erstrebenswert? Welche weniger? Warum?
- Was müsste getan werden, um eine positive Zukunft zu entwickeln und eine negative zu vermeiden?
- Welche Gestaltungsmöglichkeiten habt ihr dabei?
- Was könnten andere (z. B. Politiker/-innen oder Unternehmer/-innen) dafür tun?

Quelle: Adaptiert nach Meinert 2004

Die 4-in-1-Perspektive

Das Modell der „Vier-in-einem-Perspektive“ (4-in-1) von Frigga Haug zielt auf eine Veränderung des gesellschaftlichen Zeitregimes: Eine radikale Verkürzung der im Erwerbsleben verbrachten Zeit soll Räume öffnen für die Beteiligung aller nicht nur an den Erfordernissen der menschlichen Reproduktion, sondern auch am Bereich politisch-gesellschaftlicher Teilhabe und der „Arbeit an sich selbst“. Idealerweise wäre dann ein 16-Stunden-Tag – von den 24 Stunden sind 8 Stunden Schlaf abgerechnet – in jeweils 4 Stunden aufgeteilt: 1. für die Erwerbsarbeit (Produktion), 2. für die Haus-, Familien- und Sorgearbeit (Reproduktion), 3. für die gesellschaftliche bzw. ehrenamtliche Arbeit in Politik, Sozialarbeit, Sport, Kultur usw. und 4. Zeit für sich selbst, für die eigene Entwicklung (Freizeit).

Frigga Haug will auf Teilbereiche beschränkte Bewegungen verknüpfen: diejenigen, die der Lohnarbeit als fremd verfügbarer Arbeit entspringen; diejenigen, die aus der Verfügung der Männer über die Frauen herrühren; diejenigen, welche die Abtrennung des Politischen von den unmündigen Subalternen durchbrechen, und schließlich diejenigen, die dagegen protestieren, dass den meisten Menschen die konkrete, mögliche Entwicklung ihrer Anlagen vorenthalten wird (vgl. Haug 2008).

Im Folgenden werden zwei Methoden für die Bildungsarbeit vorgestellt, mit denen eine Auseinandersetzung mit dem Zukunftskonzept der „4-in-1-Perspektive“ bzw. mit gegenwärtigen gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Bedingungen von Arbeit initiiert werden kann.

Hörvortrag von Frigga Haug

Ziele: Die Arbeit mit dem Originalvortrag ermöglicht eine Einführung in die 4-in-1-Perspektive und eine intensive Auseinandersetzung mit den Begriffen und dem zuvor vorgestellten Denkmodell von Frigga Haug. Die Arbeit mit dem Original-Hörvortrag setzt allerdings eine Gruppe voraus, die in der Lage ist, das Gesprochene verstehen und reflektieren zu können.

Setting/Material: CD-Player, Lautsprecher, Hörvortrag auf CD, Flipcharts oder Pinnwände, Moderationskarten, Nadeln und Filzstifte

Dauer: Ca. 60 min

Zielgruppe: Junge Erwachsene

Alter: Ab 18 Jahren

Gruppengröße: Bis 30 Teilnehmende

Durchführung/Ablauf: Zunächst wird der Hörvortrag abgespielt (ab ca. 35. min, 18 Minuten lang). Anschließend werden im Plenum Fragen geklärt und dann die vier Lebensbereiche (s. o.) mit Beispielen durch Zuruf der Teilnehmenden auf Flipcharts oder Pinnwänden visualisiert.

Wichtiger Hinweis: Die Erfahrung zeigt, dass sich manche mit der Trennung der Lebensbereiche schwer tun.

Link zum Hörvortrag:

www.vier-in-einem.de/index.php/tag/vortrag

Arbeitstag 4-in-1

Ziele: Diese Methode dient der Visualisierung der eigenen, alltäglichen Arbeits- und Zeitstruktur. Sie verdeutlicht die Verdichtung von einem weiten Arbeitsbegriff. Die vier Lebensbereiche nach Frigga Haug werden anhand der eigenen Tagesstruktur erlernt. Darüber hinaus ermöglicht diese Reflexion das Sprechen über die gewünschte Strukturierung im Alltag und den Vergleich sowie den Austausch über die Zufriedenheit mit der eigenen Struktur, die sich an den eigenen Bedürfnissen und Wünschen misst. Der eigene 24-Stunden-Tag wird in Erwerbsarbeit, reproduktive Arbeit usw. aufgeteilt, um zu verdeutlichen, dass nach Arbeitsschluss noch nicht die Freizeit beginnt.

Setting/Material: Ein Arbeitsblatt und Stift je Teilnehmenden

Dauer: 45 min

Zielgruppe: Jugendliche, junge Erwachsene, Auszubildende, Studierende, Erwachsene

Alter: Ab 12 Jahren

Gruppengröße: Bis 30 Teilnehmende

Durchführung/Ablauf: Zunächst 20 min Einzelarbeit mit einem vorgefertigten Arbeitsblatt (Kreis für die Einteilung in 24 Stunden) zu folgenden Fragen:

Der Tag hat 24 Stunden:

- Wie viele Stunden davon schläfst du?
- Wie viele Stunden arbeitest du, um Geld zu verdienen bzw. für deine Schulbildung/Ausbildung (einschließlich Arbeitsweg und Pausen)?

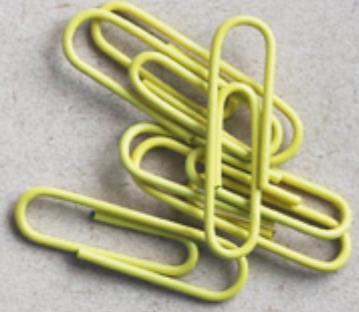
- Wie viel Zeit verwendest du für reproduktive Arbeiten (z. B. Hausarbeit, Sorgearbeit für Familienangehörige und Freundinnen/Freunde, Selbstpflege wie Essen, Hygiene, Einkaufen, Kochen ...)?
- Wie viele Stunden arbeitest du ehrenamtlich/gesellschaftlich (z. B. im Verein, in der Politik, in der Sozialarbeit ...)?
- Wie viele Stunden hast du Zeit für dich selbst (z. B. Lesen, Lernen, Musik hören und/oder machen, Computer, TV, Sport, Leute treffen, Reisen, neue Erfahrungen machen usw.)?

Trage deine täglichen Zeiten (Durchschnitt pro Wochentag) in das Tortendiagramm ein.

Auswertung: Es können individuelle Unterschiede deutlich gemacht werden, aber auch, welche Bedeutung Erwerbsarbeit bzw. Ausbildungszeit wie z. B. Schule oder Studium für das Leben hat. Beispielfragen für die Auswertung sind:

- Wie viele Stunden arbeitet ihr täglich (Erwerbsarbeit, Ausbildung, Schule)?
- Wie weit ist euer Weg zur Arbeit?
- Wie viel Freizeit habt ihr?
- Welche Hausarbeiten übernehmt ihr?
- Leistet ihr etwas für die Gesellschaft?

Quelle: Diese Methode wurde von Karsten Färber, Internationales Haus Sonnenberg, im Rahmen der Projektgruppenarbeit entwickelt.



Anhang

Literaturverzeichnis

Albers, Markus (2014): Morgen komm ich später. Für mehr Freiheit in der Festanstellung. Frankfurt am Main: Campus (2. überarbeitete Auflage mit Bonustracks)

Alt Vater, Elmar/Sekler, Nicola (Hrsg.) (2006): Solidarische Ökonomie. Reader des Wissenschaftlichen Beirats von Attac. Hamburg: VSA-Verlag

Anselmann, Christina/Krämer, Hagen (2012): „Denn wer da hat, dem wird gegeben“ – Spitzeneinkommen und Einkommensungleichheit in Deutschland (pdf), WISO direkt; <http://library.fes.de/pdf-files/wiso/09319.pdf>

Arbeitsgruppe Politische Ökonomie des Jugendbildungsnetzwerks bei der Rosa-Luxemburg-Stiftung/Rosa-Luxemburg-Stiftung (Hrsg.) (2012): Bildung zu Kapitalismus und Kapitalismuskritik. Methoden, Fallstricke, Rezensionen. Berlin: Rosa-Luxemburg-Stiftung (2. Auflage) zu bestellen für 3 € Schutzgebühr unter bb@arranca.de

Bergmann, Frithjof/Friedland, Stella (2007): Neue Arbeit kompakt: Vision einer selbstbestimmten Gesellschaft. Freiburg: Arbor

Böckmann, Walter (2008): Sinn in Arbeit, Wirtschaft und Gesellschaft. München: Verlag Andreas Mascha (2. Auflage)

Brandeins (2013): Meins bleibt meins; www.brandeins.de/archiv/2013/besitz/meins-bleibt-meins

Brutzki, Ute (2015): Arbeit 4.0 ist weiblich! Digitalisierung geschlechtergerecht gestalten. In: DGB (Hrsg.): frau geht vor. Wie weiblich ist die Arbeit der Zukunft? Berlin: DGB, S. 26–27

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (Hrsg.) (2013): Armuts- und Reichtumsbericht. Berlin: BMAS; www.armuts-und-reichtumsbericht.de/DE/Startseite/start.html

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (Hrsg.) (2015): Grünbuch Arbeiten 4.0. Berlin: BMAS; www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen-DinA4/gruenbuch-arbeiten-vier-null.pdf?__blob=publicationFile

Bundeszentrale für politische Bildung (2005): Weltwirtschaft und internationale Arbeitsteilung. In: Informationen zur politischen Bildung (Heft 280); www.bpb.de/politik/wirtschaft/wirtschaftspolitik/64281/arbeitsteilung?p=all

Castel, Robert/Dörre, Klaus (Hrsg.) (2009): Prekarität, Abstieg, Ausgrenzung. Die soziale Frage am Beginn des 21. Jahrhunderts. Frankfurt am Main/New York: Campus

Christliche Initiative Romero (CIR) (Hrsg.) – Eine Stimme für Gerechtigkeit: www.ci-romero.de/themen

Deutscher Gewerkschaftsbund (Hrsg.) (o. J.): DGB-Index Gute Arbeit, www.index-gute-arbeit.dgb.de

Deutscher Gewerkschaftsbund (Hrsg.) (o. J.): DGB-Mitgliederzahlen 2010–2014, www.dgb.de/uber-uns/dgb-heute/mitgliederzahlen/2010

Deutscher Gewerkschaftsbund (Hrsg.) (o. J.): DGB-Projekt Arbeit der Zukunft, www.dgb.de/uber-uns/dgb-heute/dgb-fachabteilungen/arbeit-der-zukunft

Deutsches Studentenwerk (Hrsg.) (2016): Soziodemografische Merkmale der Studierenden; www.sozialerhebung.de/download/20/Soz20_05_Kap03.pdf

DGB-Bildungswerk Thüringen e. V. (Hrsg.) (2008): Baustein zur nicht-rassistischen Bildungsarbeit; www.baustein.dgb-bwt.de

DGB-Jugendbildungsstätte

Flecken-Zechlin/Multitude e. V. (Hrsg.) (2009): Randbedingungen. Jugend – Prekäres Leben – Politische Bildung. Eigenverlag; http://dgbjugendbildungsstaette.de/images/stories/dokumente/Randbedingungen_2009.pdf

Ellguth, Peter/Kohaut, Susanne (2015): Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung. Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2014. In: WSI-Mitteilungen, Jg. 68/2015, H. 4, S. 290–297

Ellrich, Mirko (2004): Infoblatt Internationale Arbeitsteilung; www.klett.de/alias/1018573

FairBindung e. V./BUND Jugend (Hrsg.) (2014): Endlich Wachstum! Wirtschaftswachstum – Grenzen – Alternativen. Hintergrundmaterialien sowie methodischen Anregungen (inkl. CD) für 10 € (zzgl. Versand) zu beziehen bei info@fairbindung.org

Friebe, Holm/Lobo, Sascha (2008): Wir nennen es Arbeit. Die digitale Bohème oder: Intelligentes Leben jenseits der Festanstellung. München: Heyne (2., aktualisierte Auflage)

Gardner, Howard/Csikszentmihalyi, Mihaly/Damon, William (2005): Good Work! Für eine neue Ethik im Beruf. Stuttgart: Klett-Cotta

Giegold, Sven/Embshoff, Dagmar (Hrsg.) (2008): Solidarische Ökonomie mit im globalisierten Kapitalismus. Hamburg: VSA-Verlag; www.vsa-verlag.de/uploads/media/VSA_Giegold_ua_Solidarische_Oekonomie_komplett.pdf

- Grabka, Markus M./Westermeier, Christian (2014):** Anhaltend hohe Vermögensungleichheit in Deutschland. In: DIW Wochenbericht 9/2014, S. 151–164
- Haug, Frigga (2008):** Die Vier-in-einem-Perspektive. Politik von Frauen für eine neue Linke. Hamburg: Argumentverlag
- Heidbrink, Ludger/Schmidt, Imke (2009):** Die neue Verantwortung der Konsumenten. In: Aus Politik und Zeitgeschichte – APuZ, Heft 32–33/2009, S. 27–32
- Hoffmann, Reiner/Bogedan, Claudia (Hrsg.) (2015):** Arbeit der Zukunft. Möglichkeiten nutzen – Grenzen setzen. Frankfurt am Main: Campus
- Hosang, Maik (Hrsg.) (2008):** Klimawandel und Grundeinkommen: Die nicht zufällige Gleichzeitigkeit beider Themen und ein sozialökologisches Experiment. München: Homo Integralis Publications
- Hosang, Maik/Fraenzle, Stefan/Markert, Bernd (Hrsg.) (2016):** Die emotionale Matrix. Grundlagen für gesellschaftlichen Wandel und nachhaltige Innovation. Freiburg: oekomVerlag
- IG Metall Projekt Gute Arbeit (Hrsg.) (2007):** Handbuch „Gute Arbeit“. Handlungshilfen und Materialien für die betriebliche Praxis. Hamburg: VSA-Verlag
- Jacobi, Dirk/Strengmann-Kuhn, Wolfgang/Bildungswerk Berlin der Heinrich-Böll-Stiftung (Hrsg.) (2012):** Wege zum Grundeinkommen. Berlin; www.bildungswerk-boell.de/sites/default/files/wege_zum_grundeinkommen.pdf
- Jäger, Wieland/Röttgers, Kurt (Hrsg.) (2008):** Sinn von Arbeit: Soziologische und wirtschaftsphilosophische Betrachtungen. Heidelberg: Springer VS
- Jensen, Annette (2011):** „Wir steigern das Bruttosozialglück“. Von Menschen, die anders wirtschaften und besser leben. Freiburg: Herder
- Jungk, Robert/Müllert, Norbert R. (1989):** Zukunftswerkstätten. Mit Phantasie gegen Routine und Resignation. München: Heyne
- Keller, Matthias/Haustein, Thomas u. a. (2012):** Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Ergebnisse des Mikrozensus 2011. In: Statistisches Bundesamt, Wirtschaft und Statistik, 12/2012; www.destatis.de/DE/Publikationen/WirtschaftStatistik/Bevoelkerung/VereinbarkeitFamilieBeruf_122012.pdf?__blob=publicationFile
- Kohli, Martin u. a. (2006):** Erbschaften und ihr Einfluss auf die Vermögensverteilung. In: DIW Vierteljahreshfte zur Wirtschaftsforschung, 1/2006, S. 58–76
- Kreft, Jesco (2006):** Gewerkschaften und Spitzenverbände der Wirtschaft als bildungspolitische Akteure. Positionen, Strategien und Allianzen. Heidelberg: Springer VS
- Kuschel, Yvonne/Scheub, Ute (2012):** Beschissatlas. Zahlen und Fakten zu Ungerechtigkeiten in Wirtschaft, Gesellschaft und Umwelt. München: Ludwig Buchverlag
- LAG Mädchenarbeit in NRW e. V. (Hrsg.) (2012):** Betrifft Mädchen: Damenwahl?! Berufsorientierung junger Frauen. Weinheim: Beltz Verlag; www.beltz.de/fachmedien/sozialpaedagogik_soziale_arbeit/zeitschriften/betrifft_maedchen/show/Journal/ausgabe/4115-betrifft_maedchen_42012.html
- Le Monde diplomatique (Hrsg.) (2015):** Atlas der Globalisierung: Weniger wird mehr. Berlin: TAZ-Verlag
- Lepp, Nicola/Tyradellis, Daniel (2009):** Arbeit: Sinn und Sorge (hors série). Zürich: Diaphanes
- Lippe, Rudolf zur (2012):** Plurale Ökonomie – Streitschrift für Maß, Reichtum und Fülle. Freiburg: Verlag Karl Alber
- Marquart, Maria (2014):** Share Economy: Deutsche teilen nicht; www.spiegel.de/wirtschaft/service/share-economy-uber-und-airbnb-deutsche-wollen-nicht-teilen-a-997502.html
- Meinert, Sascha (2004):** Denken in Alternativen – Scenario-Workshops als didaktischer Ansatz in der Politischen Bildung. In: Gust, Mario/Seebacher, Uwe G. (Hrsg.): Innovative Workshop-Konzepte, Erfolgsrezepte für Unternehmer, Manager und Trainer, USP Publishing, S. 239–255
- Mohr, Katrin (2007):** Soziale Exklusion im Wohlfahrtsstaat. Arbeitslosensicherung und Sozialhilfe in Großbritannien und Deutschland. Heidelberg: Springer VS
- Morus, Thomas (1986):** Utopia. Leipzig: Reclam (Original: 1516)
- Notz, Gisela (2010):** Unbezahlte Arbeit. In: Dossier Frauen für Deutschland; www.bpb.de/gesellschaft/gender/frauen-in-deutschland/49411/unbezahlte-arbeit
- Notz, Gisela (2012):** Theorien alternativen Wirtschaftens. Fenster in eine andere Welt. Stuttgart: Schmetterling Verlag (2., aktualisierte Auflage)
- Opielka, Michael (2005):** Wer nicht arbeitet, soll auch essen. Ein Grundeinkommen für alle entkoppelt die ökonomische Teilhabe von der Erwerbsarbeit. In: Frankfurter Rundschau online vom 8. März 2005; www.archiv-grundeinkommen.de/opielka/Opielka.pdf

Ortlieb, Claus Peter (2011): Lohndumping, Hightech und Krise. In: Telepolis – Politik – Ökonomie vom 13.12.2011; www.heise.de/tp/artikel/36/36031/1.html

Oschmiansky, Frank (2010): Der Arbeitsbegriff im Wandel der Zeiten. bpb; www.bpb.de/politik/innenpolitik/arbeitsmarktpolitik/55031/arbeitsbegriff?p=all

p.m. Magazin (1990): bolo'bolo. endgültige Ausgabe. Zürich: Paranoia city Verlag

Springer Gabler Verlag (Hrsg.) (2013): Gabler Wirtschaftslexikon, Stichwort: Sharing Economy, <http://wirtschaftslexikon.gabler.de/Archiv/688938792/sharing-economy-v5.html>

Statistisches Bundesamt (Hrsg.) (2012): Wirtschaft und Statistik; www.destatis.de

Tschirner, Martina/Scheu, Julia (2016): Industrie 4.0 – Was kommt da eigentlich auf uns zu? Unterrichtseinheit Sek. I und II. In: Böckler Schule Düsseldorf 2/2016; www.boeckler.de/pdf/schule_ue_industrie_4.0.pdf

Umweltbundesamt (Hrsg.) (2015): Rohstoffe als Ressource; www.umweltbundesamt.de/daten/rohstoffe-als-ressource

Ver.di (Hrsg.) (2015): Stress und Arbeitsbelastung in Deutschland. Ergebnisse einer repräsentativen Befragung durch TNS Infratest im Rahmen der ver.di-Aktionswoche 9.–13. November 2015; www.verdi.de/++file++563cb3cd6f6844078c000096/download/Umfrage%20-%20Stress%20am%20Arbeitsplatz.pdf

Voß, Elisabeth (2010): Wegweiser Solidarische Ökonomie: Anders Wirtschaften ist möglich! Hrsg. vom NETZ für Selbstverwaltung und Selbstorganisation e.V. Wasserburg: Verein zur Förderung der sozialpolitischen Arbeit

Weber, Birgit (2007): Schöne neue Arbeitswelt? – die Zukunft der Arbeit; www.bpb.de/izpb/8588/schoene-neue-arbeitswelt-die-zukunft-der-arbeit?p=0#bio0

Wendt, Holger u. a. (2015): Utopie – 500 Jahre nach Thomas Morus' Utopia. In: Marxistische Blätter 6/2015, S. 50–102

Zeit-Magazin (2015): Ich zahle mit meiner Persönlichkeit; www.zeit.de/zeit-magazin/leben/2015-07/share-economy-kapitalismus-social-economy

Zelik, Raul (2011): Nach dem Kapitalismus. Perspektiven der Emanzipation oder: Das Projekt Communismus anders denken. Hamburg: VSA-Verlag

Empfehlenswerte Videoclips und Filme

Kurze Clips eignen sich oft sehr gut, um einen anregenden Einstieg in ein Thema zu finden, zu einer ersten Erklärung oder zur Auflockerung. Der Vorteil ist, dass komplexe Themen anschaulich und kompakt dargestellt werden. Hier eine kleine Auswahl:

Schön! Färber!

Kampagne für saubere Kleidung (www.saubere-kleidung.de) (2:40 min)

Thema: Arbeitsbedingungen im globalisierten Textilmarkt; Argumentationen der Hersteller in Deutschland bzw. synonym für die reichen Industrieländer; auf der Homepage der Kampagne finden sich weitere gute Materialien www.youtube.com/watch?v=2JomPtm00yU

Die Tigerente erklärt Globalisierung

Kurzfilm von Annette Wagner (2:39 min)

Thema: Am Beispiel einer Jeans werden die Schritte und Wege der globalen Produktionskette erläutert. www.youtube.com/watch?v=LYtBzr9uno

Was ist eigentlich Corporate Social Responsibility (CSR)?

Institut für Wirtschaftsethik, Universität St. Gallen (11:05 min)

Thema: Unternehmensverantwortung, bzw. Corporate Social Responsibility (CSR) ist in aller Munde. In diesem animierten Videoclip wird gefragt: Was ist CSR und wie lässt sich CSR in der Praxis realisieren? www.youtube.com/watch?v=ouNVdr5KfRA

AGRAPROFIT – Der Film

Dokumentation zu einer Aktion von Naturland und dem Weltladen-Dachverband (5:28 min)

Thema: unethische Produktionsverhältnisse und die Verantwortung von Konsumentinnen und Konsumenten www.youtube.com/watch?v=pgCD-4Q-4Wo

NDR – Markt deckt auf

Ausbeutungssystem Discounter – Netto und die miesen Arbeitsbedingungen (6:42 min)

www.youtube.com/watch?v=QfHotmPXkYU

Made in Freedom: Die Kooperative Nueva Vida in Nicaragua

INKOTA Netzwerk (3:00 min)

Thema: Fairer Handel mit Textilien aus einer Kooperative (spanisch, mit deutschen Untertiteln) www.youtube.com/watch?v=t-rCyQJRILA

Transaktionssteuer: Eine gute Idee?

„Kampagne Steuer gegen Armut“ (www.steuer-gegen-armut.org) (3:03 min)

<https://vimeo.com/16471092>

Eigentlich wollte ich Fußballprofi werden ...

<http://neue-wege-fuer-jungs.de/Neue-Wege-fuer-Jungs/Praxis/Didaktische-Medien/Film-Eigentlich-wollte-ich-Fussballprofi-werden> (mehrere Clips)

Kloß und Spinne 9_ Arbeit – Geißel der Menschheit

www.youtube.com/watch?v=zQzthFR037Q (6:58 min)

Was würdest du arbeiten, wenn für dein Einkommen gesorgt wäre?

www.youtube.com/watch?v=iloGEY0POyE (7:50 min)

„Bedingungslos glücklich – Freiheit und Grundeinkommen“

www.youtube.com/watch?v=YIZnCIJy57Y (43:29 min)

Weiterführende Links

Anti-Bias Werkstatt:

www.anti-bias-werkstatt.de

Bundesagentur für Arbeit:

www.statistik.arbeitsagentur.de

Bundesinstitut für Berufsbildung:

www.bibb.de

Bundeszentrale für politische Bildung/bpb:

www.bpb.de; Übersicht zum Thema „Arbeit im Wandel der Zeit“: www.bpb.de/themen/SH9M2Y,0,0,Der_Arbeitsbegriff_im_Wandel_der_Zeiten.html

Hans-Böckler-Stiftung:

www.boeckler.de

Statistisches Bundesamt:

www.destatis.de

Forum Equal Pay Day/BPW Germany e. V.:

www.equalpayday.de

Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung (DIW):

www.diw.de

Die VERBRAUCHER INITIATIVE e. V.:

www.oeko-fair.de

TransFair e. V. – Fairtrade Deutschland:

www.fairtrade-deutschland.de

The Fashion Challenge, Blog zu Wegen von Kleidung:

<https://thefashionchallenge2015.wordpress.com/2015/05/31/der-lange-weg-eines-t-shirts>

Spiegel online-Quiz: Kennen Sie die deutsche Arbeitswelt?

www.spiegel.de/quiztool/quiztool-60504.html

Lebenszyklus einer Jeans:

www.klett.de/alias/1018573

Informationsquellen für Kurzinputs mit aktuellen Bezügen:

Bundeszentrale für politische Bildung:

www.bpb.de

Deutscher Gewerkschaftsbund:

www.dgb.de

Wirtschaftswoche:

www.wiwo.de

www.brandeins.de

www.deutsche-wirtschafts-nachrichten.de

www.tagesschau.de/wirtschaft

Links zum Thema Grundeinkommen:

Aktuelles Archiv Grundeinkommen:

www.aktuelles.archiv-grundeinkommen.de

Bedingungsloses Grundeinkommen interaktiv:

www.bge-interaktiv.de/alle.html

Forum Solidarische Ökonomie e. V.:

www.solidarische-oekonomie.de/index.php

Grundeinkommen – Volksabstimmung:

www.grundeinkommen.ch

Netzwerk Grundeinkommen:

www.grundeinkommen.de

unternehmen mitte:

www.mitte.ch/bedingungsloses-grundeinkommen

Steckbriefe der Projektgruppe Arbeitsweltbezogene politische Bildung (2011–2016)



**Tanja Berger, M. A. Philologie, Koordinatorin der Bildungsarbeit,
Jugendbildungsreferentin bei HochDrei e. V. –
Bilden und Begegnen in Brandenburg**

www.hochdrei.org

Arbeitsschwerpunkte: Arbeitsweltbezogene politische Bildung, Diversity und Geschlechtergerechtigkeit, Partizipation und Demokratie, Kompetenzentwicklung von jungen Menschen, interkulturelles Lernen



**Karsten Färber, Dipl. Sozialwirt, Dipl.-Pädagoge,
Jugendbildungsreferent im Internationalen Haus
Sonnenberg**

www.sonnenberg-international.de

Arbeitsschwerpunkte: Arbeitsweltbezogene politische Jugendbildung, Sozialkompetenztraining, Kommunikationstraining, Konflikttraining, Gendertraining



**Manja Jacob, M. A. Politikwissenschaft, Soziologie und Pädagogik;
Jugendbildungsreferentin im Haus Rissen – Institut für Internationale Politik und
Wirtschaft**

www.hausrissen.org

Arbeitsschwerpunkte: Arbeitsweltbezogene politische Jugendbildung, Demokratiebildung, Globales Lernen, Kooperation Schule – außerschulische Bildung



**Andy Kleinert, Dipl.-Politologe,
Jugendbildungsreferent bei Heinrich-Böll-Stiftung Brandenburg e. V.**

www.boell-brandenburg.de

Arbeitsschwerpunkte: Veränderung der Arbeitsgesellschaft, Rechtsextremismus, Kapitalismuskritik; Politische Theorie, Gruppenleiterausbildung, Gruppenlangzeitbegleitung, Projektmanagement, Organisations- und Gruppencoaching, Jugendpartizipation fördern und stärken.



**Mari Nagaoka, Dipl. Pädagogin, Jugendbildungsreferentin in der Bildungsstätte
Bredbeck – Heimvolkshochschule des Landkreises Osterholz**

www.bredbeck.de

Arbeitsschwerpunkte: Arbeitsweltbezogene politische Jugendbildung, Kooperation Schule – außerschulische Bildung, internationale Bildung, konstruktive Konfliktlösung, machtkritische/diversitätsbewusste Bildungsarbeit

Ab Januar 2016 Mitarbeit bei der Redaktion: Dr. Ines Pohlkamp, Pädagogin und Kriminologin, Bildungsreferentin in der Bildungsstätte Bredbeck



Sibylle Nau, Dipl. Politologin, Jugendbildungsreferentin bei Villa Fohrde e. V. – Bildungs- und Kulturhaus an der Havel

www.villa-fohrde.de

Arbeitsschwerpunkte: Arbeitswelt, Demokratie und Partizipation, Diversity und Antidiskriminierung, Kompetenztraining



Edda Smidt, Dipl. Pädagogin, Berufswahlcoach, Jugendbildungsreferentin im Europahaus Aurich – Deutsch-Niederländische Heimvolkshochschule e. V.

www.europahaus-aurich.de

Arbeitsschwerpunkte: Arbeitsweltbezogene politische Jugendbildung; Kooperation Schule – außerschulische Bildung; interkulturelle Bildung und globales Lernen; Demokratie- und Mädchenbildung; bürgerschaftliches Engagement



Anke Spiecker, M. A. Soziologie, Psychologie, Biologie, Lehramt Sozialwissenschaften Politik und Psychologie, Umweltpädagogin, Referentin für Politische Jugendbildung im Arbeitnehmer-Zentrum Königswinter

www.azk.de

Arbeitsschwerpunkte: Arbeitsweltbezogene politische Jugendbildung; Umgang mit gesellschaftlichen und technologischen Umbrüchen; Mitbestimmung von Jugendlichen in Gesellschaft, Behörden und Betrieben; Sensibilisierung für Ökologie und Natur- und Klimaschutz

Nachwort: Unsere Zukunft der Arbeit – Wir sagen „Adieu“!

Die Arbeitsgruppe Arbeitsweltbezogene politische Bildung im Programm politische Jugendbildung AdB (2011–2016) hat mit dieser Methodenhandreichung einen persönlichen, kollektiven und öffentlichen Schlusspunkt gesetzt. Die Erstellung der Broschüre hat viel Arbeit gemacht. Wir haben dafür nicht nur manche Stunde allein am Rechner verbracht, sondern auch etliche Stunden zusammen gegessen, viel gelacht und uns ausgiebig ausgetauscht. Die Diskussionen waren konzentriert, kontrovers und lustig.

Wir verabschieden uns nun, denn unsere Wege trennen sich hier: Für einige ändert sich das persönliche Arbeitsverhältnis, andere machen eine Pause von der Jugendbildungsarbeit, wieder andere setzen neue Schwerpunkte. Unsere Zukunft der Arbeit, der Themen, der persönlichen Absicherung, ja, unsere Wege zur Zukunft der Arbeit und Lebensperspektive gestalten sich fortan verschieden.

Also sagen wir jetzt „Adieu“ und hoffen, dass sich die arbeitsweltbezogene politische Jugendbildung auch zukünftig Alternativen denkend weiterentwickelt.

Impressum

Herausgeber:
Arbeitskreis deutscher Bildungsstätten e.V. (AdB)
Mühlendamm 3, 10178 Berlin
Tel.: (030) 400 401 00
Fax: (030) 400 401 22
info@adb.de
www.adb.de

Verantwortlich:
Ina Bielenberg

Redaktion:
Dr. Friedrun Erben

Autorinnen und Autoren:
Projektgruppe Arbeitsweltbezogene Bildung im
Programm Politische Jugendbildung im AdB (2011–2016):
Tanja Berger, Karsten Färber, Manja Jacob, Andy Kleinert,
Mari Nagaoka, Sibylle Nau, Anke Spiecker, Edda Smidt

Layout, Satz und Druck:
Willius Design, Berlin

Bildnachweis:
a_sto/photocase.de (Umschlag, Seite 4, 6, 16)
jmdphoto/photocase.de (Seite 4, 8)
mosaiko/photocase.de (Seite 4, 24)
chalabal/fotolia.com (Seite 4, 32)
complize/photocase.de (Seite 4, 38)
sör alex/photocase.de (Seite 4, 44)
Illustrationen:
(Puzzle): © freepik.com, flaticon.com



Arbeitskreis deutscher
Bildungsstätten e.V.

Arbeitskreis deutscher
Bildungsstätten e.V. (AdB)

Mühlendamm 3
10178 Berlin

Tel.: (030) 400 401 00
Fax: (030) 400 401 22

info@adb.de
www.adb.de

