

Methodenheft

WIR WOLLEN MITBESTIMMEN

Für eine starke Demokratie in der beruflichen Bildung!

Fachstelle Peer-to-Peer-Ansätze

KOMPETENZNETZWERK
DEMOKRATIEFÖRDERUNG
IN DER BERUFLICHEN BILDUNG

minor

Mach' meinen Kumpel nicht an!

DGB BILDUNGSWERK BUND



Vorwort

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

die DGB-Gewerkschaften und die DGB-Jugend setzen sich seit ihrer Gründung für die Demokratisierung der Wirtschaft ein und treten für die Stärkung von Mitbestimmung im Betrieb, in der Ausbildung und in der Berufsschule ein. Sowohl in der Mitbestimmung in Betrieben, bei der gemeinsamen Entwicklung von tariflichen Forderungen als auch der gelebten Solidarität im Alltag spiegeln sich diese demokratischen und gewerkschaftlichen Grundprinzipien wider. So gehört auch das entschlossene Entgegentreten gegenüber Diskriminierung zu unseren Grundsätzen – auf der Straße, im Betrieb oder in der Berufsschule. Daher unterstützt der DGB seit jeher Bestrebungen und Projekte, die demokratische Haltungen stärken und Mitbestimmungsmöglichkeiten ausbauen.

Dieses Engagement ist umso wichtiger, da wir zunehmend sehen können, dass die Demokratie und ihre Institutionen unter Druck geraten: Demokratische Grundwerte werden angegriffen und in Frage gestellt, Verschwörungsmythen verbreitet und allgemein anerkannte Fakten angezweifelt. Zudem hat sich in der Corona-Pandemie die wahrgenommene Spaltung der Gesellschaft verschärft.

Somit führt(e) die Corona-Pandemie nicht nur zu einer gesundheitlichen, sondern auch zu einer gesellschaftlichen und ökonomischen Krise. Die Zahl neu abgeschlossener Ausbildungsverträge ist auf einem historischen Tiefststand. Die Probleme, die sich hierdurch insbesondere für junge Menschen ergeben, werden uns noch lange begleiten. Für 2021 und 2022 ist leider mit einem weiteren Rückgang der Ausbildungen im dualen System zu rechnen. Das verschärft die Situation, in der bereits vor der Corona-Krise nur ca. 20 Prozent aller Betriebe überhaupt ausgebildet haben.

Und doch kann gerade eine solche geteilte Erfahrung, wie die einer globalen Pandemie und den damit verbundenen Herausforderungen und Konsequenzen, eine Gelegenheit sein, anhand derer man sich im Rahmen von Bildungsformaten mit gesellschaftspolitischen Themen wie zum Beispiel Solidarität, starke Demokratie, Mitbestimmung und Grund- und Menschenrechten auseinandersetzen kann. Für uns ist es unabdingbar, dass wir uns als Gewerkschaften für die junge Generation einsetzen.

Mit diesem Ziel entwickelt das DGB Bildungswerk e.V. in enger Zusammenarbeit mit der DGB-Jugend im Rahmen der Jugendbildung die Fachstelle »Peer-to-Peer-Ansätze«. Der Ansatz orientiert sich an den Grundsätzen gewerkschaftlicher Jugendbildungsarbeit: Junge Kolleg_innen bieten Bildung für junge Kolleg_innen an.

Die Jugendbildung des DGB Bildungswerk e.V. qualifiziert gewerkschaftliche Multiplikator_innen, die Auszubildende und Berufsschüler_innen ermutigen und bestärken, sich in ihrem Betrieb und an ihrem Lernort für demokratische Mitbestimmung zu engagieren. Unterstützend entwickelt die Fachstelle Bildungsmaterialien zu jährlich wechselnden Schwerpunktthemen, die aus Best Practice-Erfahrungen der Gewerkschaftsjugend entstanden sind. Diese Methodenhefte für die (gewerkschaftliche) Praxis sind für den Einsatz in Betrieb und Berufsschule konzipiert.

Die aktuelle Ausgabe beinhaltet Handlungsoptionen wie demokratische Strukturen an Orten beruflicher Bildung gestärkt werden können. Es bietet verschiedene Bildungsbausteine und Module, die unter anderem auf Projekttagen oder JAV-Sitzungen eingebaut und eingesetzt werden können.

Denn Demokratie endet nicht am Werktor. Wer die Demokratie insgesamt stärken möchte, muss diese in sämtlichen Mitbestimmungsbereichen fördern – auch an Orten der beruflichen Bildung, wo junge Menschen ausgebildet werden.



Elke Hannack,
Stellvertretende Vorsitzende des Deutschen Gewerkschaftsbundes

Wir stellen uns vor

Im Projekt »Demokratieförderung in der beruflichen Bildung«, das vom Bundesprogramm »Demokratie leben!« gefördert wird, haben wir es uns als Fachstelle des DGB Bildungswerk e. V. in Kooperation mit der DGB-Jugend zur Aufgabe gemacht, vorhandene Methoden zu bündeln, aus gewerkschaftlicher Perspektive aufzubereiten und für euch unter freier Lizenz zu veröffentlichen.

Das sind wir

Unsere Fachstelle »Peer-to-Peer-Ansätze« bleibt den Grundsätzen der gewerkschaftlichen Jugendbildungsarbeit treu. Wir wollen unsere Arbeits- und Lebenswelt gestalten und Räume schaffen, in denen über bestehende Gesellschaftssysteme reflektiert werden kann. Das erfolgt in unserer bewährten Weise auf Augenhöhe und handlungsorientiert – von jungen Menschen für junge Menschen.

In unserer Projektlaufzeit von fünf Jahren veröffentlichen wir jährlich eine Publikation. Jedes Jahr wird ein inhaltlicher Schwerpunkt festgelegt, der im Laufe des Jahres gemeinsam mit gewerkschaftlich Ehrenamtlichen erprobt wird. Das Ergebnis der Bildungsbausteine erscheint zum jeweiligen Jahresende in einem Methodenheft.

Im Jahr 2020 erschien bereits ein Methodenheft zum Thema »Demokratisch leben und lernen«. In diesem Jahr widmen wir uns der Stärkung von demokratischen Strukturen an Orten der beruflichen Bildung, denn »Wir wollen mitbestimmen«, ob im Betrieb oder der Berufsschule. Ihr könnt die Methodenhefte in der Fachstelle bestellen oder auf unserer Homepage (https://www.dgb-bildungswerk.de/jugendbildung/arbeitsmaterial-und-veroeffentlichungen) herunterladen.



Das Team der Fachstelle »Peer-to-Peer-Ansätze«

Das wollen wir

Aktuell stehen wir vor vielfältigen Herausforderungen wie der globalen Pandemie, der Digitalisierung, dem Klimawandel und der sich in der Gesellschaft breitmachenden Demokratiefeindlichkeit. Wir setzen uns für gute Lebens- und Arbeitsbedingungen der jungen Generation, für Demokratie in Gesellschaft und Arbeitswelt, für Freiheit, Gleichheit, Solidarität und die Verwirklichung aller individuellen und kollektiven Menschenrechte, für freie Bildung und Chancengerechtigkeit im Bildungssystem und für eine gerechte und solidarische Umverteilung in der Gesellschaft ein.

Gewerkschaften engagieren sich für eine demokratische Struktur, ob in Wirtschaft, Gesellschaft oder Betrieb und Dienststellen, u.a. anhand von Tarifverträgen, Betriebsvereinbarungen und Bildungsarbeit. Weder rechte Parolen noch Diskriminierung werden toleriert, sondern entschieden abgelehnt und ihnen wird ein solidarisches Miteinander entgegengesetzt.

Gewerkschaften schützen und vertreten die Rechte der Arbeitnehmer_innen, Auszubildenden und dual Studierenden. Gegen Willkür in Betrieb und Ausbildung setzen Gewerkschaften seit 100 Jahren Mitbestimmung um. Darüber hinaus halten wir demokratische Mitbestimmung für einen wichtigen Aspekt der Demokratieförderung und zentral für unsere gewerkschaftliche Jugendbildungsarbeit.

Demokratische Strukturen in Wirtschaft, Gesellschaft und Betrieb und Dienststellen benötigen stets die aktive Teilhabe von Menschen, die sich für Solidarität, Vielfalt, Respekt, globale sozial-ökologische Transformation und Gerechtigkeit einsetzen. Für die Durchsetzung demokratischer Werte in der Ausbildung und dem dualen Studium benötigen wir junge Menschen, die sich für ihre Rechte und Anliegen stark machen.

Wir wollen Auszubildende und dual Studierende motivieren, Ungerechtigkeit wahrzunehmen, zu reflektieren und sich für ihre Interessen einzusetzen. Vor allem an Orten der beruflichen Bildung ist die strukturelle Möglichkeit zum Mitmachen und Mitbestimmen geschaffen. Wir wollen die Möglichkeiten aufzeigen und mit den Akteur_innen vor Ort gemeinsam gestalten.

Der Ausbildungsbetrieb, die Berufsschule oder das duale Studium bieten Strukturen der Mitbestimmung, die das Aushandeln von Bedürfnissen, Prozessen und Ergebnissen ermöglichen. Dazu gehört die eigenen Rechte zu kennen, für sie einzustehen und sich mit anderen zu verbünden. Wir wollen den hohen Stellenwert der Mitbestimmung deutlich machen und junge Menschen motivieren, selbst aktiv zu sein. Zeitmangel oder auch fehlende Information tragen dazu bei, dass sich wenig junge Menschen engagieren. Denn viele haben ein ausgeprägtes politisches Bewusstsein, wissen jedoch nicht, welche Beteiligungsmöglichkeiten es gibt.[1] Wir wollen diese Lücke des Informationsflusses schließen und aufzeigen, dass schon im Kleinen Großes bewirkt werden kann.

Einerseits bieten wir Bildungsbausteine für bestehende Gremien und Organe der Mitbestimmung wie u. a. die Schüler_innenvertretung (SV), Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV), Betriebsrat (BR) und Ortsjugendausschuss. Andererseits sollen neue Kolleg_innen, Schüler_innen, Auszubildende und dual Studierende motiviert werden, für ihre Anliegen einzustehen. Auch für die anstehenden JAV-Wahlen oder SV-Wahlen sollen die Teilnehmenden ermutigt werden, ihr Wahlrecht wahrzunehmen oder sich gar selbst wählen zu lassen.

Denn gemeinsam erreichen wir mehr!

Für wen ist dieses Methodenheft interessant
Du möchtest mitbestimmen und andere motivieren, aktiv zu sein? Du möchtest gewerkschaftliche Bildungsarbeit praktisch umsetzen? Du bist ehrenamtlich oder hauptamtlich in der Gewerkschaftsjugend tätig? Du bist aktiv in SV oder JAV? Du engagierst dich in einem Jugendverband?

Dann haben wir hier die perfekte Broschüre für dich!

Denn dieses Methodenheft richtet sich an Multiplikator_innen der Jugendverbandsarbeit, Gewerkschaftsjugend, JAVis, SVler_innen, Ehren- und Hauptamtliche der Gewerkschaftsjugend, die qualifiziert sind, Bildungsbausteine anzuwenden. Die Übungen sind in den Strukturen der beruflichen Bildung vor Ort durchführbar, erfahrungsbasiert in Handlungsansätze umsetzbar und lassen sich in die eigene Lebenswelt der Teilnehmenden übertragen. Anwendungsgebiete sind zahlreich: Sie reichen von Workshops für Jugend- und Auszubildendenversammlungen (JA-Versammlungen) und Gremiensitzungen über Tagesveranstaltungen bis zu mehrtägigen Seminaren.

Wir wünschen euch viel Spaß und Erfolg bei der praktischen Umsetzung!

[1] Nomos: Nienhüser, Werner/Hoßfeld, Heiko/Glück, Esther/Gödde, Lukas: Was Menschen über Mitbestimmung denken. Empirische Analysen. Baden-Baden 2018. https://www.boeckler.de/fpdf/HBS-007076/p_study_hbs_408.pdf. Abgerufen am 18.11.2021.

Neben den Methodenheften bietet die Fachstelle »Peer-to-Peer-Ansätze« Tagungen, Fortbildungen und Seminare an, in denen sich insbesonders junge Ehrenamtliche zu Aspekten der Demokratieförderung weiterbilden und vernetzen können. In Teamschulungen werden junge Kolleg_innen für ihr Engagement vor Ort gestärkt und lernen die Konzepte des Methodenhefts ausführlich kennen.

Inhalt

Vorwort 3

Wir stellen uns vor 4

Schwerpunktthema in 2021 **8**
Gut zu wissen – Hinweise zur Broschüre 9
Hinweise zum Begriff der Mitbestimmung 10

Unsere Seminarangebote im Überblick **15**
2-Tage-Seminar 16
Projekttag 22
90-Minuten-Modul 25

Übungsbeschreibungen **30**
Kennenlernmethoden 31
Steckbrief 31
Mein Name … 33
Welches Tier wärst du? 33
Mitbestimmung?! 34
Standogramm 34
Mit … erleben! 35
Begriff buchstabieren 36
Wie zufrieden?! – Einzel- und Partner_innenarbeit 38
Begriffe assoziieren 39
Der Wert an Mehr 40
Gemeinsam sind wir nicht allein 42
Interessengegensatz 42
Interessengegensatz kurz 43
Solispiel 45
Die Farbe ist … 47

Wir wollen mitbestimmen 49
Veränderung ahoi! 49
Erklärfilm: »Was ist eigentlich eine JAV?« 50
Puzzle 50
Talkrunde: Ich bin motiviert, weil … 55
Für die Mitbestimmung aktiv werden 56
Rollenspiel: Ich … und wer noch? 56
Mitmachen vor Ort 60
JAV-Wahl? Ich mach' mit! 60
Wie zufrieden?! – Stumme Diskussion 61
Warm-up 62
Dazu gehören … 62
Ich bin die Mitbestimmung … 64
Kurzmodule 66
Stumme Diskussion 66
Wandelndes Plenum 67
World-Café 67
Fishbowl 69
Körperbarometer 70
Auswertungsmethoden 71
Blitzlicht 71
Positionslinie 71
Mitnehmen und Dalassen 72
Rücken an Rücken 73

Impressum 75

Schwerpunktthema in 2021

Wir wollen mitbestimmen – Für eine starke Demokratie in der beruflichen Bildung!

Das diesjährige Methodenheft stellt methodische Ansätze vor, die den Auszubildenden, Berufsschüler_innen und dual Studierenden die Struktur der Mitbestimmung bewusstmachen und sie zum Mitmachen anregen. Dies scheint notwendig, da junge Menschen politisch interessiert, aber kaum aktiviert sind.[2] An der vermehrt passiven Haltung setzen die Bildungsbausteine an. Denn die Möglichkeit, sich für eine demokratische Gesellschaft mit den Werten der Vielfalt, Toleranz und gelebten Solidarität einzusetzen, erscheinen beinahe grenzenlos.

Insbesondere an den Orten der beruflichen Bildung gibt es beispielhafte Strukturen wie die SV oder JAV, die Mitbestimmung möglich machen. Sie mit Leben zu füllen, setzen wir uns zur Aufgabe. Viele junge Menschen engagieren sich schon und wir wollen sie in ihrem Engagement bestärken und dabei unterstützen, sich weiter zu qualifizieren und neue Mitstreiter_innen zu gewinnen.

Mitbestimmung meint die Teilhabe von Arbeitnehmer_innen an Entscheidungsprozessen im Betrieb und in den Dienststellen und ist seit jeher eine der wichtigsten Säulen der Gewerkschaftsjugend. Die etablierte (betriebliche) Interessenvertretung ist eine gewerkschaftliche Errungenschaft, die geeignetes Mittel ist, gemeinsame Anliegen vorzubringen und in die gewünschte Richtung zu bewegen. Als Gewerkschaftsjugend wollen wir mitgestalten und mitreden, wenn es um unsere Rechte, unsere Arbeit und unser Leben geht. Wir wollen das Wissen um Mitbestimmung vergrößern, um sie schließlich gemeinsam leben zu können.

Hier greift unser Ansatz der politischen Bildung:

Zum einen schon motivierte Aktive darin zu bestärken, sich für die Wahl als Klassensprecher_in und somit für die SV in der Berufsschule aufstellen zu lassen, in der Bezirks- oder Landesschüler_innenvertretung (LSV) zu engagieren oder sich im Betrieb für sich und die jungen Kolleg_innen als gewähltes JAV-Mitglied für die Interessen einzusetzten.

Zum anderen junge Menschen dazu anzuregen, über ihre Situation in Berufsschule, Ausbildungsstätte und Hochschule nachzudenken und zu reflektieren. Ein wichtiger Aspekt ist zu wissen, dass sie mit ihrer Unzufriedenheit nicht alleine sind. Essenziell ist dabei, das Gefühl von Hilflosigkeit in positives Denken und Aktivität umzukehren, Handlungsoptionen sowie handelnde Akteur_innen vorzustellen, die unterstützen können.

Ursprung der Methoden

Wir haben bestehende Methoden aus der gewerkschaftlichen Praxis in unser Konzept einfließen lassen. Viele Übungen orientieren sich an den gewerkschaftlichen Grundsätzen Mitbestimmung, Interessengegensatz und Solidarität.

Die Übungen sind überwiegend angelehnt an Methoden der DGB-Gewerkschaftsjugend, die das Thema der Mitbestimmung tangieren. Es handelt sich um aktuelle, aber auch um ältere Konzepte, die weiterhin zum Einsatz kommen und keineswegs durch dieses Methodenheft ersetzt werden. Die Übungen sind für den Fokus des vorliegenden Methodenhefts modifiziert worden.

Die Übungen dienen als Handwerkszeug vor Ort, um Impulse dahingehend zu setzen, wie Mitbestimmung insbesondere in Betrieb und Dienststellen und der Berufsschule gelebt werden kann.

[2] Nomos: Nienhüser, Werner/Hoßfeld, Heiko/Glück, Esther/Gödde, Lukas: Was Menschen über Mitbestimmung denken. Empirische Analysen. Baden-Baden 2018. https://www.boeckler.de/fpdf/HBS-007076/p_study_hbs_408.pdf. Abgerufen am 18.11.2021.

Gut zu wissen – Hinweise zur Broschüre

Das vorliegende Methodenheft umfasst 32 Übungsbeschreibungen. Darin findet ihr Informationen zum benötigten Material, empfohlene Vorgehensweisen sowie Fragestellungen und einen vorgeschlagenen Zeitrahmen. Einzelne Übungen lassen sich gesondert durchführen, die meisten bauen aufeinander auf oder beziehen sich aufeinander. Deshalb empfiehlt es sich, sie in einen Seminar- oder Workshopkontext einzubetten. Unterschieden nach zeitlichem Umfang gibt es im Heft verschiedene ZIM-Papiere: für ein 2-Tage-Seminar (S. 16), einen Projekttag (S. 22) und ein 90-Minuten-Modul (S. 25).

Erweitert wird das Heft um Kurzmodule, die insbesondere unter Zeitknappheit und bei umfangreicher Personenzahl zur Anwendung kommen. Darüber hinaus gibt es Anregungen für die konkrete Arbeit in den Gremien der schulischen und betrieblichen Mitbestimmung. Die dazu beschriebenen Übungen sind einzeln durchführbar und auch auf andere Themenkomplexe übertragbar (S. 66).

Neben den Übungen ist es sinnvoll, je nach Bedarf einen Einstieg mittels einer Kennenlernmethode (S. 31) durchzuführen oder die Arbeitsatmosphäre mit einem Warm-up (S. 62) aufzulockern.

Alle Informationen zum grundsätzlichen Aufbau findet ihr auf den folgenden Seiten.

ZIM

ZIM steht für »Ziel – Inhalt – Methode«. In diesem Heft wurde die ZIM-Tabelle zusätzlich um die Spalten »Zeit« und »Material« erweitert, sodass ihr alle Infos für die erfolgreiche Umsetzung der Seminare und des Moduls auf einen Blick zusammen habt. Unsere Bildungsarbeit ist zielorientiert, das bedeutet, dass bei der Entwicklung dieses Methodenhefts die Frage im Vordergrund stand, was die Teilnehmenden am Ende einer Übung wissen, können oder erfahren haben sollen. Die Ziele sind so gestaltet, dass sie im jeweiligen Zeitrahmen erreicht werden können. Sie sind außerdem messbar, das bedeutet, dass das Team überprüfen kann, ob ein Ziel erreicht wurde. Das ist zum Beispiel der Fall, wenn sich Teilnehmende in Diskussionen einbringen, ihre Erfahrungen reflektieren oder sich zu einzelnen Themen positionieren. Wichtig ist: Habt bei der Anleitung der einzelnen Übungen und insbesondere bei der Reflexionsrunde immer das Ziel im Blick. Diskussionen können schnell abschweifen, als Moderation ist es eure Aufgabe, die Gruppe zurück zum Thema zu leiten. Um die Ziele zu erreichen, werden bestimmte Inhalte vermittelt. Diese findet ihr in der Spalte »Inhalt« kurz beschrieben. Mit der Gruppe werden bestimmte Methoden durchgeführt. Dies sind die einzelnen Übungen. Alle Hinweise zur Durchführung findet ihr in den jeweiligen Übungsbeschreibungen.

Kennenlernmethoden

Zu Beginn eines Seminars oder eines Moduls lohnt es sich, eine Kennenlernmethode durchzuführen. Die einfachste Methode ist eine kurze Vorstellungsrunde, bei der das Team und alle Teilnehmenden ihre Namen sagen. Auch weitere Infos wie Alter, Wohnort und Ausbildung können hier erfragt werden. Bei längeren Seminaren empfiehlt es sich, eine ausführliche Kennenlernmethode durchzuführen. Dadurch lernen sich die Teilnehmenden noch besser kennen und ihr bekommt einen Eindruck von der Gruppe. Achtet darauf, die Methoden und Fragen an die Gruppe anzupassen. Kennt die Gruppe sich schon länger, kann es spannend sein, auch ausgefallenere Fragen zu verwenden (S. 31).

Warm-up

Ein Warm-up (auch Aufwachspiel oder Energizer) kann zu jedem Zeitpunkt im Seminar durchgeführt werden. Es unterbricht den normalen Ablauf und trägt dazu bei, dass die Teilnehmenden im Anschluss fitter sind und sich besser auf die einzelnen Seminarinhalte konzentrieren können. Es wird empfohlen, den Seminartag mit einem Warm-up zu beginnen, damit alle Teilnehmenden wach und bereit für den Tag sind. Im Heft findet ihr dazu Vorschläge. Je nach Bedarf könnt ihr aber auch zwischendurch eigene Warm-ups einbauen (S. 62).

Ist was? War was?

Bei einem Seminar, das mehrere Tage umfasst, empfiehlt es sich, sich an jedem neuen Seminartag Zeit zu nehmen, in der die Teilnehmenden Fragen klären oder über den vergangenen Tag sprechen können. Die Fragen »Ist was?« und »War was?« dienen dabei als Leitfragen. Die Teilnehmenden können den Raum nutzen, um über Konflikte in der Gruppe zu sprechen oder Dinge zu teilen, die sie am Vorabend noch beschäftigt haben. Es kann aber auch Platz sein, über vergessene Zahnpasta zu sprechen.

Ausreichend Pausen
In den ZIM-Papieren sind bereits Pausen eingeplant. Trotzdem ist es sinnvoll, im Hinterkopf zu haben, dass die Teilnehmenden manchmal eine zusätzliche kurze Pause benötigen. Achtet auf die Stimmung im Seminarraum und passt den Seminarablauf notfalls an.

Hinweise zum Begriff der Mitbestimmung

Ziel der Broschüre ist, Mitbestimmung in der Phase der Ausbildung allumfänglich aus Sicht der Auszubildenden abzubilden. Der Fokus liegt auf der dualen Ausbildung. Dadurch werden Beteiligungsmöglichkeiten sowohl in Betrieb und Dienststellen als auch in der Berufsschule in Augenschein genommen. Rein schulische Ausbildungen sind aber ebenfalls berücksichtigt. Keine Berücksichtigung findet jedoch die Unternehmensmitbestimmung, da soziale und betriebliche sowie schulische Belange im Fokus stehen.

Jedoch sind die Möglichkeiten der Mitbestimmung an den genannten Orten der beruflichen Bildung nicht eins zu eins vergleichbar. Unterschiedlich sind ihre jeweilige Gesetzesgrundlage, Durchsetzungsmacht sowie Freistellung, um einige wenige Unterschiede zu nennen. Damit die im Methodenheft vorgestellten Übungen dennoch auf den jeweiligen Ausbildungsort und die dort anzutreffende Zielgruppe passen, sind hierzu Hintergrundinformationen angeführt.

Die Spezifika der jeweiligen Interessenvertretung in Betrieb und Berufsschule werden im Folgenden differenziert gegenübergestellt.

Betriebliche Mitbestimmung
Überwiegend verbringen dual Auszubildende ihre Ausbildungszeit im Betrieb, welcher dem Lernort in der beruflichen Praxis entspricht. Dort ist insbesondere der/die Ausbilder_in für die Planung, Durchführung und Kontrolle der Ausbildung verantwortlich.

Je nach Ausbildungsgröße gibt es mehrere Auszubildende im Betrieb, die nicht notwendigerweise denselben Beruf erlernen. Je nach Bereich sind auch dual Studierende aufgrund des hohen Praxisanteils durch das Ausbildungsverhältnis mit dem Unternehmen dort anzutreffen.

Mitbestimmung im Betrieb ist durch zulässige Interessenvertretung mit BR, Personalrat und JAV gegeben. Die Mitglieder haben jeweils ein gewähltes Mandat.

Im Fall des Betriebs kann es zwei Organe der Mitbestimmung geben. Ab fünf Beschäftigten kann ein Betriebs- oder Personalrat gewählt werden, der die gesamten Arbeitnehmer_innen des Betriebs vertritt. In den meisten Unternehmen gibt es neben dem Betriebs- und Personalrat auch eine JAV. Die JAV vertritt die Interessen der jungen Beschäftigten unter 18 Jahren, der Auszubildenden und dual Studierenden unter 25 Jahren eines Betriebs und ist Ansprechpartnerin für Fragen und Probleme der jungen Kolleg_innen.

Die JAV macht sich stark für eine qualitativ hochwertige Ausbildung und prüft, ob die Ausbildungsinhalte eingehalten werden. Zu den Aufgaben der JAV gehört, dass alle geltenden Regelungen und Vereinbarungen zugunsten der Auszubildenden, jungen Beschäftigten und dual Studierenden eingehalten werden und sie gibt die Anregungen zur Verbesserung der Ausbildungssituation an den Betrieb weiter. Die JAV überprüft die Einhaltung der Rechte von Arbeitnehmer_innen gemäß Tarifvertrag, Ausbildungsrahmenplan, Berufsbildungsgesetz (BBiG) und Jugendarbeitsschutzgesetz.

Eine JAV kann nur gegründet werden, wenn ein BR vorhanden ist. Gemeinsam mit dem BR können Maßnahmen beantragt werden, die unter anderem die Gestaltung und Verbesserung der Ausbildung oder die Übernahme in ein Arbeitsverhältnis betreffen. Gleichzeitig ist der BR der wichtigste Kooperationspartner. Dies zeigt sich darin, dass die JAV kein direktes Mitbestimmungsrecht hat, denn die Verhandlungen mit der Geschäftsführung führt der BR. Dennoch nimmt in der Regel ein Mitglied aus der JAV an den Betriebsratssitzungen teil. Bei Angelegenheiten, die insbesondere Auszubildende, junge Arbeitnehmer_innen und dual Studierende betreffen, hat die JAV ein Recht auf Anhörung und ggf. ein Stimmrecht.

Häufig erscheinen innerhalb des Betriebs die Interessen zwischen Arbeitnehmer_in und Arbeitgeber_in gegensätzlich oder zumindest konfliktbehaftet. Wie erwähnt erfolgt die Aushandlung zwischen Arbeitgeber_in und BR. Gemeinsam können sie auch Angelegenheiten in verbindlichen Betriebsvereinbarungen abschließen.

Mit Blick auf das Gesamtkonstrukt besteht im Gegensatz zur schulischen Mitbestimmung ein eindeutiger Interessengegensatz, der von betrieblicher Ebene auf die gesamtgesellschaftliche und wirtschaftliche Ebene übertragbar ist. Denn der sogenannte Interessengegensatz von Kapital und Arbeit ist unter gegenwärtigen Bedingungen unauflösbar. Die Konfrontation wird durch die Sozialpartnerschaft zwischen den Verhandlungspartnern Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften aufgeweicht. Auch auf der betrieblichen Ebene steht das kooperative Verhältnis im Vordergrund. Nichtsdestotrotz gibt es aufgrund der rechtlichen Grundlagen wirksamere und tiefergehende Handlungsspielräume wie Streikrecht o. ä., die in der schulischen Mitbestimmung fehlen.

Die Rechte der JAV und des Betriebs- und Personalrats sind im bundesweit gültigen Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) festgelegt. Insbesondere §70 des BetrVG definiert die zentralen Aufgaben der JAV.

Die bezahlte Freistellung der JAV-Mitglieder für Seminare zur Weiterbildung im Sinne der betrieblichen Interessenvertretung ist im BetrVG und Personalvertretungsgesetz (PersVG) verankert.

Ordentliche JAV-Mitglieder dürfen regelmäßige JAV-Sitzungen abhalten. Ratsam ist, jeweils ein Mitglied des BR und den/die zuständige_n Gewerkschaftssekretär_in einzuladen. Eine regelmäßige Sprechstunde wird empfohlen, um ansprechbar für die Probleme der jungen Arbeitnehmer_innen, Auszubildenden und dual Studierenden zu sein. Bis zu vier Mal im Jahr kann eine JA-Versammlung ausgetragen werden, zu der alle jungen Arbeitnehmer_innen, Auszubildenden und dual Studierenden eingeladen sind, um über Aktuelles zu berichten und zu diskutieren. Die genannten Sitzungen und Angebote finden während der Ausbildungs- und Arbeitszeit statt.

Die Wahlperiode einer JAV ist auf zwei Jahre und die des Betriebs- und Personalrats auf fünf Jahre festgelegt.

Oft hängt die Motivation zum Mitmachen in einer JAV von weiteren Faktoren ab. Die Kenntnis über die Arbeit von BR und JAV, Interesse an politischer Mitwirkung und die generelle Gewichtung von Mitbestimmung im Betrieb tragen maßgeblich dazu bei. Gleichzeitig sind Möglichkeiten der Freistellung und die Teilnahme an JAV-Seminaren gegenüberzustellen.

Über den BR hinaus gibt es Unterstützer_innen vor Ort. Die zuständige Gewerkschaft hat stets ein offenes Ohr und ist erste Ansprechpartnerin außerhalb des Betriebs. Gewerkschaften geben zum Start der neu gewählten JAV Tipps an die Hand, verfügen über weiterführende Materialien und bieten Unterstützung und rechtliche Beratung. Darüber hinaus vermitteln die JAV-Grundlagenseminare alles Wichtige rund um die JAV. Dabei können andere aktive Kolleg_innen kennengelernt und Erfahrungen ausgetauscht werden.[3]

Schulische Mitbestimmung

Mitbestimmung in der dualen Ausbildung bedeutet, nicht nur Mitbestimmung im Betrieb und in den Dienststellen, sondern auch in der Berufsschule. Schule im Allgemeinen ist ein Lehr- und Lernort für Schüler_innen und Lehrer_innen.

Im besonderen Fall der Berufsschule treffen dort Auszubildende einer dualen oder schulischen Ausbildung auf Schüler_innen, die einen Bildungsabschluss machen. Daraus ist zu schließen, dass nicht alle Schüler_innen an einer Schule dieselbe Zeit an der Berufsschule verbringen. Denn von Vollzeit über Teilzeit bis hin zu Blockunterricht ist alles an einer Berufsschule vertreten. Auf die Herausforderungen der Interessenvertretung an der Berufsschule und mögliche Lösungsansätze wird im zweiten Teil des folgenden Abschnitts eingegangen. Zuvor werden die auch auf Berufsschule zutreffenden Regelungen der SV vorgestellt.

Die SV setzt sich sowohl aus gewählten Klassensprecher_innen als auch motivierten Schüler_innen zusammen und vertritt die Rechte aller Schüler_innen einer (Berufs-)Schule. Die SV vertritt die beschlossenen Positionen gegenüber Schulleitung, Kollegium und Eltern.

Somit ist die SV zum einen Ansprechpartnerin für Schüler_innen bei Fragen, Problemen oder Verbesserungsvorschlägen und zum anderen auch Anlaufstelle für Lehrer_innen und Schulleitung. Häufig übernimmt die SV darüber hinaus die Verantwortung für ein reges Schulleben. Sie organisiert Projekte, Konzerte, Aktionen, Ausflüge und ermöglicht Schüler_innen dabei mitzuwirken, ihren Schulalltag abwechslungsreicher zu gestalten.

[3] Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten – Hauptverwaltung: Mission: JAV-Arbeit. Das Wichtigste im Überblick: Eine Arbeitshilfe für Jugend- und Auszubildendenvertreter_innen. Hamburg 2020.

Grundsätzlich stehen sich die Interessen der unterschiedlichen Positionen der Beteiligten nicht zwingend gegensätzlich gegenüber. Denn die SV ist per Schulgesetz von allen am Schulleben beteiligten Akteur_innen zu unterstützen.[4] Überwiegend sind die unterschiedlichen Belange geprägt durch externe Parameter wie Finanzierung oder Ausstattung.

Im Gegensatz zur betrieblichen Interessenvertretung, die bundesweit einheitlich geregelt ist, stützt sich die schulische auf Schulgesetze, die länderspezifisch sind. Denn Bildung ist Ländersache. Aufgrund der weniger konträren Interessen und der eher rudimentären Gesetzeslage wird verstärkt im Dialog, eher kooperativ und konstruktiv statt konfrontativ entschieden.

Die SV und die Klassensprecher_innen werden zu Beginn des neuen Schuljahres gewählt. Die SV wirkt an Entscheidungen der Schule mit, indem sie zum Beispiel an Schulkonferenzen teilnimmt. Des Weiteren wirkt die SV bei der »Gestaltung des Bildungs- und Erziehungsauftrags der Schule« mit und fördert kritisches Urteilsvermögen der Mitschüler_innen.[5] Darüber hinaus hat die SV das Recht, Beschwerden bei der Schulaufsichtsbehörde vorzutragen und Schüler_innen gegenüber Schulleitung und Lehrkräften beratend zu unterstützen. Gerahmt wird die Tätigkeit der SV durch eine Satzung der SV (vgl. in Teilen Betriebsvereinbarungen).

Organe der SV sind die Klassensprecher_innen, die die Interessen der Klasse vertreten. In den überwiegenden Fällen bilden sie gemeinsam mit ihren Vertreter_innen den Schüler_innenrat, der nach dem Schulgesetz berät und beschlussfassendes Gremium ist. Schulsprecher_in ist gleichzeitig Vorsitzende_r des Schüler_innenrats und Sprecher_in der SV.

Zweimal pro Schuljahr kann eine Versammlung von der SV einberufen werden, an der alle Schüler_innen während der Unterrichtszeit teilnehmen können.

Auf Stadt oder Kreisebene gibt es die Bezirksschüler_innenvertretung, in der sich Schüler_innen einer Stadt oder einer Gemeinde austauschen können. Sie können in einigen Bundesländern auch Finanzmittel beim Land beantragen. Die LSV vertritt die Schüler_innen gegenüber der Landesbehörde und der Öffentlichkeit.

Die größte Motivation, sich in der SV einzubringen, ist neben der Erfahrung von Selbstwirksamkeit, Gemeinschaft und Anerkennung gewiss der Spaßfaktor. Denn es muss viel Zeit und Durchhaltevermögen investiert werden. Als Mitglied der SV, das eine Vollzeitschule besucht, ist monatlich eine Stunde für die Arbeit der SV zu gewähren. Bei Besuch einer Schule in Teilzeit ist zumindest eine Stunde im Quartal vorgesehen.[6] Es muss »vom Betrieb die Möglichkeit […] [ge]geben [werden], an den Sitzungen dieser Mitwirkungsgremien teilzunehmen«.[7] Inwiefern eine Freistellung der Fall ist, obliegt dem Betrieb. Aus diesem Grund müssen Überschneidungen aus Betrieb und SV mit gegenseitigem Entgegenkommen berücksichtigt werden.

Die oben genannte Struktur der Berufsschule erzeugt weitere Hürden in der Umsetzung der SV an der Berufsschule. Denn die zeitlich versetzte Anwesenheit an der Berufsschule und generell kurze Verweildauer während eines Tages erschweren den Austausch der Berufsschüler_innen untereinander. Um jedoch alle Schüler_innen an der Berufsschule gleichermaßen zu erreichen, müssen die Mitglieder der SV frühzeitig Planungen vornehmen und sich überlegen wie sie die Herausforderung im Laufe des Jahres bewerkstelligen.

Zu Beginn eines Schuljahres lohnt eine Vorstellung bei allen neuen Schüler_innen, wer die Ansprechpersonen der SV sind, was sie machen und wofür sie ansprechbar sind. Aktivitäten vor der Wahl, die zur Kandidatur auffordern, sind eine gute Möglichkeit, um auf die Arbeit der SV, ihre Wirkungsmacht und Mitglieder aufmerksam zu machen. Ob die Schüler_innen einen Bildungsabschluss machen oder sich in einer Ausbildung befinden, sie sind in der Regel drei Jahre an der Schule. Dabei dient das erste Jahr, insbesondere bei den Auszubildenden, der Orientierung. Denn bis dual Auszubildende in der Berufsschule mit Beginn ihrer Ausbildung angekommen und in ihrer neuen Rolle gefestigt und bereit zur Wahl sind, stehen schon fast Zwischenprüfung und Abschlussprüfung an. Deshalb bleibt oft nur Zeit für eine Wahlperiode von einem Jahr als Vertreter_in in der SV.

---

4 Schul- und Bildungsgesetze des Landes Nordrhein-Westfalen. Kapitel 1: Schulgesetz für das Land Nordrhein-Westfalen. Zweiter Abschnitt: Mitwirkung in der Schule. § 74 Schülervertretung. Düsseldorf 2019.

5 ebd.

6 https://bass.schul-welt.de/834.htm, 5.1. Abgerufen am 29.10.2021.

7 https://bass.schul-welt.de/834.htm, 7.1. Abgerufen am 29.10.2021.

Dennoch ist es wichtig, auch die Perspektive von dual Auszubildenden in der SV vertreten zu haben. Deshalb ist von Seiten der Berufsschule als auch des Betriebs und der Dienststellen die Stärkung des Amts als Mitglied der SV dringend notwendig.

Oft hängt die Motivation auch von Akteur_innen an der Berufsschule ab. So kann die Einstellung der Schulleitung gegenüber der Interessenvertretung oder die Unterstützungsbereitschaft von Verbindungslehrer_innen einen Effekt erzielen.

Darüber hinaus gibt es weitere Unterstützer_innen vor Ort. Insbesondere bei Mängeln in der Ausbildungsqualität an der Berufsschule gibt es die Möglichkeit, sich mit anderen Auszubildenden, der JAV, dem Betriebs- und Personalrat und der SV auszutauschen und Verbesserungsvorschläge zu finden.



Unsere Seminarangebote im Überblick

Um die benannten Zielgruppen von Auszubildenden, Berufsschüler_innen, dual Studierenden und Ehrenamtlichen trotz ihrer unterschiedlichen Lebenslage zu erreichen, haben wir entsprechende Konzeptionen erarbeitet.

Die Angebote sind je nach Dauer, Umfang und inhaltlichen Schwerpunkten auf vielfältige Situationen anwendbar.

Insgesamt werden in dem Methodenheft vier Formate vorgestellt: Es umfasst das 2-Tage-Seminar, den Projekttag und das 90-Minuten-Modul. Die Erfahrung aus dem letztem Jahr zeigt, dass unter gegebenen Umständen auch ein Umfang von 90 Minuten zu lang sein kann, weshalb das diesjährige Seminarangebot um Kurzmodule erweitert ist. Dabei handelt es sich um Methoden, die auf verschiedene Inhalte angewendet werden können. Das heißt, das Team setzt den Inhalt und sucht eine passende Methode aus.

Unsere Methoden umfassen im Grundsatz vier Themenblöcke:

1. Den thematischen Einstieg bildet das eigene Verständnis über *»Mitbestimmung?!«*. Im ersten Block werden die Teilnehmenden auf das diesjährige Schwerpunktthema eingestimmt. Sie teilen ihre Erfahrungen und ihr Wissen zum Thema.

2. Im zweiten Block richtet sich der Blick stärker auf Betrieb und Berufsschule. Diskutiert werden die dort erlebbaren und vorherrschenden Interessen, aber auch die Kraft an gemeinsamer Einflussnahme und Handlungsfähigkeit, denn *»Gemeinsam sind wir nicht allein«*.

3. Konkrete Mitbestimmung im betrieblichen Kontext wird im dritten Block *»Wir wollen mitbestimmen«* thematisiert. Insbesondere JAV und BR sowie ihre Aufgabenfelder werden behandelt.

4. *»Für die Mitbestimmung aktiv werden«* rundet jede Seminareinheit ab. Im vierten Block sind die Teilnehmenden ausreichend motiviert, um sich solidarisch für ihre Rechte einzusetzen und mitzumachen.

Der Aufbau findet sich in allen drei oben beschriebenen Seminarangeboten wieder. Grundsätzlich wäre es möglich, jeden Block einzeln durchzuführen. Gleichzeitig erachten wir die vorgegebene Struktur für sinnvoll. Denn je nach Vorwissen der Teilnehmenden baut das Seminar sich schrittweise von dem eigenen Erleben über die Wissensvermittlung bis hin zur Selbsttätigkeit auf.

Im Nachfolgenden werden zunächst die drei Seminarangebote in ihrer Besonderheit und in der von uns empfohlenen Reihenfolge der Themenblöcke im jeweiligen ZIM-Papier dargestellt. Auf die jeweilige Ausführung in den Übungsbeschreibungen wird im ZIM verwiesen.

Die Kurzmodule sind nachfolgend unter der Rubrik der Übungsbeschreibungen dargestellt (S. 66).

2-Tage-Seminar

Das 2-Tage-Seminar umfasst insgesamt mehr als 14 Stunden Programm, d. h. es bietet Übungen für zwei ganze Seminartage. Das Konzept bietet sich an, sobald mehr als ein Tag zur Verfügung steht, und kann gerne auf mehr als zwei Tage gestreckt werden.

Alle vier von uns beschriebenen Themenblöcke *»Mitbestimmung?!«* / *»Gemeinsam sind wir nicht allein«* / *»Wir wollen mitbestimmen«* und *»Für die Mitbestimmung aktiv werden«* finden sich regulär im 2-Tage-Seminar.

ZIM

Im Folgenden werden Teilnehmende mit TN und Teamende/Teamer_in/Team mit TM abgekürzt. In der letzten Spalte findet ihr den Verweis auf die Übungsbeschreibungen. Des Weiteren seid ihr frei darin, auf Flipcharts Fragen, kurze Arbeitsaufträge etc. vorab zu visualisieren.

2-Tage-Seminar: Tag 1

Zeit	Ziel	Inhalte	Methode	Material
09:00 – 09:10 Uhr 10 Minuten	TN sind gut angekommen und eine angenehme Seminaratmosphäre ist geschaffen.	Begrüßung, kurze Vorstellung TM, Klärung organisatorischer Fragen	Plenum	
09:10 – 09:20 Uhr 10 Minuten	TM kennen die Namen der TN und diese voneinander.	Vorstellungsrunde	Plenum	
09:20 – 09:50 Uhr 30 Minuten	TM und TN haben mehr voneinander erfahren.	Kennenlernen	Kennenlernmethode	S. 31
09:50 – 10:00 Uhr 10 Minuten	TN haben einen Überblick über den Ablauf des Inhalts.	Vorstellung des Seminarablaufs	Plenum	S. 30 Visualisierung
10:00 – 10:10 Uhr 10 Minuten	TM besitzen vertiefende, für den Tag relevante Informationen über die TN.	»Mitbestimmung?!«	Plenum »Standogramm«	S. 34 Moderationskarten mit »+« und »–«
10:10 – 10:20 Uhr 10 Minuten	TN haben sich mit einem demokratischen Erlebnis auseinandergesetzt.	Wie demokratisch ist z. B. dein Arbeitsalltag, deine Ausbildung, die Zeit mit deinen Freund_innen und der Familie? Was haben die Erlebnisse mit Mitbestimmung zu tun?	Einzelarbeit »Mit … erleben!«	S. 35 Blatt Papier, Stift pro TN

10:20 – 10:40 Uhr 20 Minuten	TN kennen unterschiedliche Erlebnisse und Einstellungen zum Thema Demokratie.	Austausch über Erfahrungen und Finden von Gemeinsamkeiten insbesondere beim demokratischen Vorgehen in Betrieb und Berufsschule	Partner_innenarbeit »Mit … erleben!«	Marker, Moderationskarten pro Arbeitsgruppe
10:40 – 10:55 Uhr 15 Minuten	Pause			
10:55 – 11:25 Uhr 30 Minuten	TN sind inhaltlich eingestimmt. TN haben anhand von Beispielen herausgefunden, was für sie demokratisch ist.	Welche Begriffe verbindet ihr mit …?	Arbeitsgruppen »Begriff buchstabieren«	S. 36 Flipchart, Marker pro Arbeitsgruppe, Arbeitsauftrag
11:25 – 11:55 Uhr 30 Minuten	TN können demokratische Begriffe einordnen.	Vorstellung der Ergebnisse inkl. Erklärung und Einordnung der Begriffe	Plenum »Begriff buchstabieren«	Pinnwand
11:55 – 13:55 Uhr 120 Minuten	Pause			
13:55 – 14:10 Uhr 15 Minuten	TN sind aktiviert in den Nachmittag gestartet.	Warm-up		S. 62
14:10 – 14:20 Uhr 10 Minuten	TN sind sich ihrer Situation in ihrer Berufsschule/ihrem Betrieb bewusst.	Austausch zu betrieblicher/schulischer Zufriedenheit. Was findest du gut? Was willst du ändern? Jede Person schreibt jeweils max. 2 Moderationskarten.	Einzelarbeit »Wie zufrieden?! – Einzel- und Partner_innenarbeit«	S. 38 grüne und rote Moderationskarten, Marker
14:20 – 14:40 Uhr 20 Minuten	TN sind sich ihrer Situation in ihrer Berufsschule/ihrem Betrieb bewusst und tauschen sich dazu aus.	Austausch zu betrieblicher/schulischer Zufriedenheit zu zweit	Partner_innenarbeit »Wie zufrieden?! – Einzel- und Partner_innenarbeit«	grüne und rote Moderationskarten, Marker
14:40 – 15:25 Uhr 45 Minuten	TN erkennen ihre Bedürfnisse und die der anderen. TN wissen, welche Bereiche sie mitbestimmen und beeinflussen können. TN wissen, welche Bereiche sie mitbestimmen und beeinflussen können.	Im ersten Schritt werden die Ergebnisse vorgestellt und Verständnisfragen geklärt. Im zweiten Schritt wird ermittelt, welche der Änderungswünsche umgesetzt werden können.	Plenum »Wie zufrieden?! – Einzel- und Partner_innenarbeit«	Pinnwand
15:25 – 15:40 Uhr 15 Minuten	Pause			

15:40 – 15:50 Uhr 10 Minuten	TN sind sich der Interessen von Arbeitnehmer_innen und Arbeitgeber_innen bewusst. TN können sich innerhalb des Interessengegensatzes von Kapital und Arbeit verorten.	»Gemeinsam sind wir nicht allein« Sammlung von Interessen: Die Interessen von Arbeitgeber_innen und abhängig Beschäftigten werden in zwei Arbeitsgruppen gesammelt.	Arbeitsgruppen »Interessengegensatz«	S. 42 Moderationskarten, Marker pro Arbeitsgruppe
15:50 – 16:05 Uhr 15 Minuten	TN wissen, dass die gegensätzlichen Interessen strukturell bedingt sind.	Die Ergebnisse werden im Plenum vorgestellt. TM erläutert die strukturellen Bedingungen und legt dar, wer die gegenseitigen Interessen vertritt.	Plenum »Interessengegensatz«	Pinnwand, Marker
16:05 – 16:20 Uhr 15 Minuten	Pause			
16:20 – 16:50 Uhr 30 Minuten	TN wissen, dass Konkurrenzverhalten sich hemmend auf den Schutz eigener Rechte und Interessen auswirkt.	Erfahren von Konkurrenz und Solidarität	Plenum »Solispiel«/ »Die Farbe ist …«	S. 45/S. 47 2 beschriftete Pinnwandpapiere/Marker, Flipchart
16:50 – 17:10 Uhr 20 Minuten	TN wissen, dass Solidarität bei der Verteidigung eigener Rechte und Interessen eine erfolgreiche Strategie ist und gemeinsam mehr zu erreichen ist. TN wissen, dass Solidarität ein Grundprinzip von Gewerkschaften ist.	Solidarität als Grundprinzip von Gewerkschaften: TM stellt Definition von Solidarität vor und stellt Bezug zu Gewerkschaft und Betrieb her.	Plenum »Solispiel«/ »Die Farbe ist …«	visualisierte Pinnwand Interessengegensatz
17:10 – 17:35 Uhr 25 Minuten	TN haben den Seminartag ausgewertet, ein Feedback zum Inhalt an die Gruppe und an TM gegeben.	Auswertung des Seminartags	Auswertungsmethode	S. 71
17:35 Uhr	Ende des Seminartags			

2-Tage-Seminar: Tag 2

Zeit	Ziel	Inhalte	Methode	Material
09:00 – 09:15 Uhr 15 Minuten	TN können etwas zum eigenen Befinden äußern und offene Fragen stellen.	»Ist was? War was?«	Plenum »Ist-was-Runde«	
09:15 – 09:30 Uhr 15 Minuten	TN sind aktiviert in den Tag gestartet.	Warm-up Assoziation zu Begriffen	Plenum »Ich bin die Mitbestimmung …«	S. 64 3 Stühle
09:30 – 09:40 Uhr 10 Minuten	TN wissen, was sie selbst beeinflussen können.	»Wir wollen mitbestimmen« Priorisierung durch Klebepunkte TM nimmt Bezug auf schulische/betriebliche Unzufriedenheit vom Vortag. TM betont Wünsche mit Möglichkeit der Einflussnahme und raschen Veränderung.	Plenum »Veränderung ahoi!«	S. 49 visualisierte Pinnwand »Wie zufrieden?! – Einzel- und Partner_innenarbeit«, Klebepunkt pro TN
09:40 – 09:55 Uhr 15 Minuten	TN wissen, wer sie unterstützen kann.	TM erfragt Akteur_innen, die den TN als Unterstützung einfallen.	Plenum »Veränderung ahoi!«	visualisierte Pinnwand Interessengegensatz
09:55 – 10:10 Uhr 15 Minuten	TN kennen Möglichkeiten der Mitbestimmung im Betrieb.	TM spielt Video ab. TM klärt Unklarheiten, bettet Inhalt ein und stellt den Kontext zu Gewerkschaft, JAV und BR her.	Plenum »Erklärfilm: ›Was ist eigentlich eine JAV?‹«	S. 50 Laptop/Smartphone, Beamer, WLAN, visualisierte Pinnwand Interessengegensatz
10:10 – 10:20 Uhr 10 Minuten	Pause			
10:20 – 11:05 Uhr 45 Minuten	TN wissen, an wen sie sich in welcher Situation wenden können.	TM verteilt pro Person ein Puzzleteil, das mit einem anderen ein Paar formt. Nachdem sich alle Paare gefunden haben, werden die Akteur_innen und ihre Aufgabenfelder besprochen.	Plenum »Puzzle«	S. 50 Puzzleteile
11:05 – 11:25 Uhr 20 Minuten	TN wissen, dass betriebliche und gesellschaftliche Veränderung engagierte Menschen braucht.	»Für die Mitbestimmung aktiv werden« TM erläutert die Motivation für das eigene ehrenamtliche Engagement und steht Fragen der TN zur Verfügung. TM stellt Rückfrage, was TN am Mitmachen hindert.	Plenum »Talkrunde: Ich bin motiviert, weil …«	S. 55 Stuhlkreis mit 2 Stühlen in der Mitte

11:25 – 11:35 Uhr 10 Minuten	TN sind sich ihrer eigenen Motivation bewusst.	TM erkundigt sich nun bei den TN, ob sie ehrenamtlich aktiv sind/waren und aus welchem Grund.	Einzelarbeit »Talkrunde: Ich bin motiviert, weil …«	Moderationskarten, Marker pro TN
11:35 – 11:50 Uhr 15 Minuten	TN sind motiviert mitzumachen.	TM clustert die Rückmeldungen gemeinsam mit TN und bespricht die Besonderheit von Ehrenamtlichkeit im Allgemeinen und innerhalb der Gewerkschaft.	Plenum »Talkrunde: Ich bin motiviert, weil …«	Pinnwand
11:50 – 13:50 Uhr 120 Minuten	Pause			
13:50 – 14:25 Uhr 35 Minuten	TN sind aktiviert in den Nachmittag gestartet.	Warm-up	Plenum »Dazu gehören …«	S. 62 Kreppband oder Stühle zur Raumtrennung
14:25 – 14:55 Uhr 30 Minuten	TN wissen, dass Motivation die Grundvoraussetzung fürs Mitmachen ist.	Herausstellung von Unterschieden zwischen Eigenschaften fürs Ehrenamt und Motivation für schulisches, betriebliches und gewerkschaftliches Engagement.	Arbeitsgruppen »Rollenspiel: Ich … und wer noch?«	S. 56 Arbeitsauftrag
14:55 – 15:15 Uhr 20 Minuten	Pause			
15:15 – 15:45 Uhr 30 Minuten	TN kennen die verschiedenen Bereiche und Akteur_innen der Mitwirkung innerhalb der beruflichen Bildung.	Vorstellung der Rollenspiele und Besprechung des Beobachteten.	Plenum »Rollenspiel: Ich … und wer noch?«	ggf. Requisiten für das Rollenspiel
15:45 – 16:15 Uhr 30 Minuten	TN wissen, wo sie sich beteiligen können.	TM stellt die Verknüpfung der Orte und Akteur_innen in der beruflichen Bildung vor.	Plenum »Rollenspiel: Ich … und wer noch?«	Visualisierung
16:15 – 16:25 10 Minuten	Pause			

16:25 – 16:35 Uhr 10 Minuten	TN wissen, wo sie zeitnah mitmachen können, und sind motiviert.	Aktuelle Kampagnen und Termine vor Ort: TM stellt kurz anstehende Termine aus Betrieb oder Gewerkschaft vor.	Plenum Input »Mitmachen vor Ort«	S. 60 Logos
16:35 – 16:45 Uhr 10 Minuten	TN sind motiviert, sich an den nächsten Wahlen zu beteiligen.	TM erläutert den Grund zur Beteiligung an der nächsten (JAV-)Wahl.	Plenum Interaktiver Input »JAV-Wahl? Ich mach' mit!«	S. 60 Schilder mit grüner und roter Vorderseite, Logo zur JAV-Wahl
16:45 – 17:15 Uhr 30 Minuten	TN haben das Seminar ausgewertet, ein Feedback zum Inhalt an die Gruppe und an TM gegeben.	Auswertung des Seminars	Auswertungsmethode	S. 71
17:15 Uhr	Ende des Seminars			

Projekttag

Der Projekttag umfasst insgesamt viereinhalb Seminarstunden und kann ab einem Schulvormittag zum Beispiel an einer Berufsschule oder innerhalb einer Projektwoche im Betrieb und der Dienststelle durchgeführt werden.

Alle vier von uns beschriebenen Themenblöcke *»Mitbestimmung?!«* / *»Gemeinsam sind wir nicht allein«* / *»Wir wollen mitbestimmen«* und *»Für die Mitbestimmung aktiv werden«* finden sich regulär im Projekttag.

ZIM

Im Folgenden werden Teilnehmende mit TN und Teamende/Teamer_in/Team mit TM abgekürzt. In der letzten Spalte findet ihr den Verweis auf die Übungsbeschreibungen. Des Weiteren seid ihr frei darin, auf Flipcharts Fragen, kurze Arbeitsaufträge etc. vorab zu visualisieren.

Projekttag

Zeit	Ziel	Inhalte	Methode	Material
07:30 – 07:40 Uhr 10 Minuten	TN sind gut angekommen und eine angenehme Seminaratmosphäre ist geschaffen.	Begrüßung, kurze Vorstellung TM, Klärung organisatorischer Fragen	Plenum	
07:40 – 07:55 Uhr 15 Minuten	TM kennt die Namen der TN und alle haben voneinander mehr erfahren. TN haben einen Überblick über den Ablauf des Inhalts.	Kurze Vorstellungsrunde und Vorstellung des Seminarablaufs	Plenum	S. 30
07:55 – 08:10 Uhr 15 Minuten	TM besitzt vertiefende, für den Tag relevante Informationen über die TN.	»Mitbestimmung?!«	Plenum »Standogramm«	S. 34 Moderationskarten mit »+« und »–«
08:10 – 08:25 Uhr 15 Minuten	TN sind inhaltlich eingestimmt. TN haben anhand von Beispielen herausgefunden, was für sie demokratisch ist.	Welche Begriffe verbindet ihr mit …?	Arbeitsgruppen »Begriff buchstabieren«	S. 36 Flipchart, Marker pro Arbeitsgruppe, Arbeitsauftrag
08:25 – 08:35 Uhr 10 Minuten	TN können demokratische Begriffe einordnen.	Vorstellung der Ergebnisse inkl. Erklärung und Einordnung der Begriffe	Plenum »Begriff buchstabieren«	Pinnwand
08:35 – 08:45 Uhr 10 Minuten	TN sind sich ihrer Situation in ihrer Berufsschule/ihrem Betrieb bewusst.	Austausch zu betrieblicher/schulischer Zufriedenheit	Partner_innenarbeit »Wie zufrieden?! – Einzel- und Partner_innenarbeit«	S. 38 grüne und rote Moderationskarten, Marker

08:45 – 09:05 Uhr 20 Minuten	TN erkennen ihre Bedürfnisse und die der anderen. TN wissen, welche Bereiche sie mitbestimmen und beeinflussen können.	Vorstellung der Ergebnisse verbunden mit der Frage, was von den Änderungswünschen geändert werden kann.	Plenum »Wie zufrieden?! – Einzel- und Partner_innenarbeit«	Pinnwand
09:05 – 09:20 Uhr 15 Minuten	Pause			
09:20 – 09:30 Uhr 10 Minuten	TN sind sich der Interessen von Arbeitnehmer_innen und Arbeitgeber_innen bewusst. TN können sich innerhalb des Interessengegensatzes von Kapital und Arbeit verorten.	»Gemeinsam sind wir nicht allein« Sammlung von Interessen: Die Interessen von Arbeitgeber_innen und abhängig Beschäftigten werden in zwei Arbeitsgruppen gesammelt.	Arbeitsgruppen »Interessengegensatz«	S. 42 Moderationskarten, Marker pro Arbeitsgruppe
09:30 – 09:45 Uhr 15 Minuten	TN wissen, dass die gegensätzlichen Interessen strukturell bedingt sind.	Die Ergebnisse werden im Plenum vorgestellt. TM erläutert die strukturellen Bedingungen und legt dar, wer die gegenseitigen Interessen vertritt.	Plenum »Interessengegensatz«	Pinnwand, Marker
09:45 – 10:05 Uhr 20 Minuten	TN wissen, dass Konkurrenzverhalten sich hemmend auf den Schutz eigener Rechte und Interessen auswirkt.	Erfahren von Konkurrenz und Solidarität	Plenum »Solispiel«	S. 45 2 beschriftete Pinnwandpapiere
10:05 – 10:15 Uhr 10 Minuten	TN wissen, dass Solidarität bei der Verteidigung eigener Rechte und Interessen eine erfolgreiche Strategie ist und gemeinsam mehr zu erreichen ist. TN wissen, dass Solidarität ein Grundprinzip von Gewerkschaften ist.	Solidarität als Grundprinzip von Gewerkschaften: TM stellt Definition von Solidarität vor und stellt Bezug zu Gewerkschaft und Betrieb her.	Plenum »Solispiel«	visualisierte Pinnwand Interessengegensatz
10:15 – 10:25 Uhr 10 Minuten	TN wissen, was sie selbst beeinflussen können.	»Wir wollen mitbestimmen« Priorisierung durch Klebepunkte TM nimmt Bezug auf schulische/betriebliche Unzufriedenheit. TM betont Wünsche mit Möglichkeit der Einflussnahme und raschen Veränderung.	Plenum »Veränderung ahoi!«	S. 49 visualisierte Pinnwand »Wie zufrieden?! – Einzel- und Partner_innenarbeit«, Klebepunkt pro TN
10:25 – 10:40 Uhr 15 Minuten	TN wissen, wer sie unterstützen kann.	TM erfragt Akteur_innen, die den TN als Unterstützung einfallen.	Plenum »Veränderung ahoi!«	visualisierte Pinnwand Interessengegensatz
10:40 – 10:55 Uhr 15 Minuten	TN kennen Möglichkeiten der Mitbestimmung im Betrieb.	TM spielt Video ab, klärt Unklarheiten, bettet Inhalt ein und stellt den Kontext zu Gewerkschaft, JAV und BR her.	Plenum »Erklärfilm: ›Was ist eigentlich eine JAV?‹«	S. 50 Laptop/Smartphone, Beamer, WLAN, visualisierte Pinnwand Interessengegensatz

10:55 – 11:10 Uhr 15 Minuten	Pause			
11:10 – 11:55 Uhr 45 Minuten	TN wissen, an wen sie sich in welcher Situation wenden können.	TM verteilt pro Person ein Puzzleteil, das mit einem anderen ein Paar formt. Nachdem sich alle Paare gefunden haben, werden die Akteur_innen und ihre Aufgabenfelder besprochen.	Plenum »Puzzle«	S. 50 Puzzleteile
11:55 – 12:15 Uhr 20 Minuten	TN wissen, dass betriebliche und gesellschaftliche Veränderung engagierte Menschen braucht.	TM erläutert die Motivation für ihr ehrenamtliches Engagement und steht Fragen der TN zur Verfügung. TM stellt Rückfrage, was TN am Mitmachen hindert.	Plenum »Talkrunde: Ich bin motiviert, weil …«	S. 55 Stuhlkreis mit 2 Stühlen in der Mitte
12:15 – 12:25 Uhr 10 Minuten	TN sind sich ihrer eigenen Motivation bewusst.	TM erkundigt sich nun bei den TN, ob sie ehrenamtlich aktiv sind/waren und aus welchem Grund.	Einzelarbeit »Talkrunde: Ich bin motiviert, weil …«	Moderationskarten, Marker pro TN
12:25 – 12:40 Uhr 15 Minuten	TN sind motiviert mitzumachen.	TM clustert die Rückmeldungen gemeinsam mit TN und bespricht die Besonderheit von Ehrenamtlichkeit im Allgemeinen und innerhalb der Gewerkschaft.	Plenum »Talkrunde: Ich bin motiviert, weil …«	Pinnwand
12:40 – 12:45 Uhr 5 Minuten	TN wissen, wo sie zeitnah mitmachen können, und sind motiviert.	»Für die Mitbestimmung aktiv werden« Aktuelle Kampagnen und Termine vor Ort: TM stellt kurz anstehende Termine aus Betrieb oder Gewerkschaft vor.	Plenum Input »Mitmachen vor Ort«	S. 60 Logos
12:45 – 12:50 Uhr 5 Minuten	TN sind motiviert, sich an den nächsten Wahlen zu beteiligen.	TM erläutert den Grund zur Beteiligung an der nächsten (JAV-) Wahl.	Plenum Interaktiver Input »JAV-Wahl? Ich mach' mit!«	S. 60 Schilder mit grüner und roter Vorderseite, Logo zur JAV-Wahl
12:50 – 13:00 Uhr 10 Minuten	TN haben das Seminar ausgewertet, ein Feedback zu Inhalt an die Gruppe und an TM gegeben.	Auswertung des Projekttags	Auswertungsmethode	S. 71
13:00 Uhr	Ende des Projekttags			

90-Minuten-Modul

Das Modul ist auf 90 Minuten ausgelegt und dient auch in kurzer Zeit zur Aktivierung, mitbestimmen zu wollen. Die Konzeption ist variabel einsetzbar, ob auf einer Gremiumssitzung, im Schulunterricht, auf einer SV-Versammlung, einer JA-Versammlung oder JAV-Sitzung.
Grundsätzlich werden alle vier Themenblöcke *»Mitbestimmung?!«* / *»Gemeinsam sind wir nicht allein«* / *»Wir wollen mitbestimmen«* und *»Für die Mitbestimmung aktiv werden«* abgedeckt, jedoch in gekürzter Form.

Aufgrund des gekürzten Rahmens gibt es zwei voneinander abweichende Varianten. Variante 2 fokussiert im Besonderen die theoretische Grundlage zum Mehrwert und sieht daher eine andere Abfolge vor. Die beiden Varianten sind derart konzipiert, dass sie ausschließlich im Plenum durchgeführt werden können. Dies ist beabsichtigt, um die Module auch in variierender Teilnehmendenzahl ausführen zu können. Gerne könnt ihr Übungen selbstständig anpassen und Phasen aus dem Plenum in Arbeitsgruppen vollziehen, insbesondere, wenn ihr mehr Zeit habt oder einen Teil des Moduls vertiefen wollt.

ZIM

Im Folgenden werden Teilnehmende mit TN und Teamende/Teamer_in/Team mit TM abgekürzt. In der letzten Spalte findet ihr den Verweis auf die Übungsbeschreibungen. Des Weiteren seid ihr frei darin, auf Flipcharts Fragen, kurze Arbeitsaufträge etc. vorab zu visualisieren.

90-Minuten-Modul:
Variante 1

Zeit	Ziel	Inhalte	Methode	Material
5 Minuten	TN sind gut angekommen und eine angenehme Atmosphäre ist geschaffen.	Begrüßung, Vorstellung der Seminarleitung, Klärung organisatorischer Fragen und Vorstellung des Ablaufs	Plenum	
10 Minuten	TN kennen Institutionen, die sich in Berufsschule und Betrieb für Mitbestimmung einsetzen.	»Mitbestimmung?!« TM fragt TN, was sie mit Mitbestimmung verbinden, welche handelnden Akteur_innen sie kennen und schreibt die Antworten sortiert nach Betrieb und Berufsschule mit.	Plenum »Begriffe assoziieren«	S. 39 Pinnwand, Marker
20 Minuten	TN wissen, dass Konkurrenzverhalten sich hemmend auf den Schutz eigener Rechte und Interessen auswirkt.	»Gemeinsam sind wir nicht allein« Erfahren von Konkurrenz und Solidarität	Plenum »Solispiel«	S. 45 2 beschriftete Pinnwandpapiere
10 Minuten	TN wissen, dass Solidarität bei der Verteidigung eigener Rechte und Interessen eine erfolgreiche Strategie ist und gemeinsam mehr zu erreichen ist. TN wissen, dass Solidarität ein Grundprinzip von Gewerkschaften ist.	Solidarität als Grundprinzip von Gewerkschaften: TM stellt Definition von Solidarität vor und stellt Bezug zu Gewerkschaft und Betrieb her mit Überleitung zum Interessengegensatz.	Plenum »Solispiel«	

10 Minuten	TN sind sich der Interessen von Arbeitnehmer_innen und Arbeitgeber_innen bewusst. TN können sich innerhalb des Interessengegensatzes von Kapital und Arbeit verorten.	Sammlung von Interessen durch interaktive Erstellung des Schaubildes. TM als Arbeitgeber_in und TN als abhängig Beschäftigte äußern ihre Interessen.	Plenum »Interessengegensatz kurz«	S. 43 Pinnwand, Marker
5 Minuten	TN wissen, dass die gegensätzlichen Interessen strukturell bedingt sind.	Die Ergebnisse werden im Plenum besprochen. TM erläutert die strukturellen Bedingungen und legt dar, wer die gegenseitigen Interessen vertritt.	Plenum »Interessengegensatz kurz«	Pinnwand, Marker
10 Minuten	TN kennen Möglichkeiten der Mitbestimmung im Betrieb.	»Wir wollen mitbestimmen« TM spielt Video ab, klärt Unklarheiten, bettet Inhalt ein und stellt den Kontext zu Gewerkschaft, JAV und BR her.	Plenum »Erklärfilm: ›Was ist eigentlich eine JAV?‹«	S. 50 Laptop/Smartphone, Beamer, WLAN, visualisierte Pinnwand Interessengegensatz
15 Minuten	TN sind sich ihrer Situation an ihrer Berufsschule/ihrem Betrieb bewusst. TN wissen, welche Bereiche sie mitbestimmen und beeinflussen können.	»Für die Mitbestimung aktiv werden« TN haben die Möglichkeit, ihre eigene Stimmung aus Berufsschule und Betrieb zu beschreiben. Austausch zu betrieblicher/schulischer Zufriedenheit.	Plenum »Wie zufrieden?! – Stumme Diskussion«	S. 61 Pinnwand, Marker pro TN
5 Minuten	TN haben das Seminar ausgewertet, ein Feedback zu Inhalt an die Gruppe und an TM gegeben.	Auswertung des Moduls	Auswertungsmethode	S. 71

90-Minuten-Modul:
Variante 2

Zeit	Ziel	Inhalte	Methode	Material
5 Minuten	TN sind gut angekommen und eine angenehme Atmosphäre ist geschaffen.	Begrüßung, Vorstellung der Seminarleitung, Klärung organisatorischer Fragen und Vorstellung des Ablaufs	Plenum	
10 Minuten	TN wissen, dass Arbeitnehmer_innen einen Zuwachs an Wert für das Unternehmen erzeugen.	»Mitbestimmung?!« TM fragt Kenntnis über »Mehrwert« ab und erklärt ihn anhand eines leicht verständlichen Beispiels.	Plenum »Der Wert an Mehr«	S. 40 visualisierte Flipchart, Marker
10 Minuten	TN sind sich der Interessen von Arbeitnehmer_innen und Arbeitgeber_innen bewusst. TN können sich innerhalb des Interessengegensatzes von Kapital und Arbeit verorten.	»Gemeinsam sind wir nicht allein« Sammlung von Interessen durch interaktive Erstellung des Schaubildes. TM als Arbeitgeber_innen und TN als abhängig Beschäftigte äußern ihre Interessen.	Plenum »Interessengegensatz kurz«	S. 43 Pinnwand, Marker
5 Minuten	TN wissen, dass die gegensätzlichen Interessen strukturell bedingt sind.	Die Ergebnisse werden im Plenum besprochen. TM erläutert die strukturellen Bedingungen und legt dar, wer die gegenseitigen Interessen vertritt.	Plenum »Interessengegensatz kurz«	Pinnwand, Marker
20 Minuten	TN wissen, dass Konkurrenzverhalten sich hemmend auf den Schutz eigener Rechte und Interessen auswirkt.	Erfahren von Konkurrenz und Solidarität	Plenum »Solispiel«	S. 45 2 beschriftete Pinnwandpapiere
10 Minuten	TN wissen, dass Solidarität bei der Verteidigung eigener Rechte und Interessen eine erfolgreiche Strategie ist und gemeinsam mehr zu erreichen ist. TN wissen, dass Solidarität ein Grundprinzip von Gewerkschaften ist.	Solidarität als Grundprinzip von Gewerkschaften: TM stellt Definition Solidarität vor und stellt Bezug zu Gewerkschaft und Betrieb her.	Plenum »Solispiel«	visualisierte Pinnwand Interessengegensatz
10 Minuten	TN kennen Möglichkeiten der Mitbestimmung im Betrieb.	»Wir wollen mitbestimmen« TM spielt Video ab, klärt Unklarheiten, bettet Inhalt ein und stellt den Kontext zu Gewerkschaft, JAV und BR her.	Plenum »Erklärfilm: ›Was ist eigentlich eine JAV?‹«	S. 50 Laptop/Smartphone, Beamer, WLAN, visualisierte Pinnwand Interessengegensatz

15 Minuten	TN sind sich ihrer Situation in ihrer Berufsschule/ihrem Betrieb bewusst. TN wissen, welche Bereiche sie mitbestimmen und beeinflussen können.	»Für die Mitbestimmung aktiv werden« TN haben die Möglichkeit, ihre eigene Stimmung aus Berufsschule und Betrieb zu beschreiben. Austausch zu betrieblicher/schulischer Zufriedenheit.	Plenum »Wie zufrieden?! – Stumme Diskussion«	S. 61 Pinnwand, Marker pro TN
5 Minuten	TN haben das Seminar ausgewertet, ein Feedback zu Inhalt, an die Gruppe und an TM gegeben.	Auswertung des Moduls	Auswertungsmethode	S. 71



Übungsbeschreibungen

Im Folgenden sind alle Übungen aus den ZIM-Papieren und darüber hinaus die Kurzmodule detailliert erläutert.

Bei den jeweiligen Übungsbeschreibungen sind die verschiedenen Zeiten und weitere nötige Anpassungen für die drei Durchführungsszenarien – 2-Tage-Seminar, Projekttag und 90-Minuten-Modul – angegeben.

Die Übungsbeschreibungen sind nach folgendem Muster aufgebaut:

Zuerst wird die Einführungsphase beschrieben. Darin enthalten sind Ideen für einen inhaltlichen Übergang, alles Notwendige zur Vorbereitung und was bei der Anleitung zu beachten ist.

In der anschließenden Aktivitätsphase wird die tatsächliche Durchführung der Übung beschrieben.

In der Regel erfolgt dann eine Beschreibung der Reflexionsphase. Eine Übung endet immer mit der Abschlussphase, in der die Ergebnisse vorgestellt und besprochen werden.

Die formulierten Ziele geben dem Team eine Orientierung, wofür die Übung dient. Falls es konkrete mögliche Abwandlungen der Übung gibt, werden sie unter Varianten der Übung genannt. Unter dem Abschnitt »Durchführungshinweise« ist aufgelistet, welche Materialien benötigt werden und welcher Zeitumfang vorgeschlagen wird. Kopiervorlagen oder Vorschläge zur Visualisierung sind ebenfalls darunter zu finden. Zur weiteren Vertiefung findet ihr am Ende einer jeden Übungsbeschreibung einen Verweis auf weiterführende Literatur.

Seminarablauf

Beim 2-Tage-Seminar und beim Projekttag ist Zeit eingeplant, um das inhaltliche Programm kurz, aber visualisiert, vorzustellen. So gebt ihr den Teilnehmenden inhaltliche und zeitliche Orientierung und könnt im Verlauf des Seminars darauf verweisen.

Themenblöcke:

»Mitbestimmung?!«
»Gemeinsam sind wir nicht allein«
»Wir wollen mitbestimmen«
»Für die Mitbestimmung aktiv werden«

Thematische Einbettung und mögliches Ziel

→ Teilnehmende haben einen Überblick über den Ablauf des Inhalts.

Allgemeine Durchführungshinweise

Materialbedarf
Visualisierung des Seminarablaufs
•
Zeitrahmen
10 Minuten

Kennenlernmethoden

Im Folgenden sind mehrere Methoden zum Kennenlernen aufgeführt. Falls es eure Zeit zulässt, könnt ihr die Methode ausführlicher gestalten oder auch mehrere durchführen.

Steckbrief

Beschreibung der Übung

Einführungsphase
Das Team verteilt kopierte Steckbriefe an die Teilnehmenden, die jede_r für sich ausfüllen soll.

Aktivitätsphase
Team und Teilnehmende füllen ihren persönlichen Steckbrief aus.
Nachdem jede Person ihren/seinen Steckbrief ausgefüllt hat, wird er im Plenum vorgestellt. Während der Vorstellung können Rückfragen gestellt werden.

Abschlussphase
Das Team kann gerne nochmal auf Gemeinsamkeiten hinweisen, die zum Austausch untereinander einladen. Im Anschluss werden alle ausgefüllten Steckbriefe gut ersichtlich im Seminarraum aufgehängt.

Thematische Einbettung und mögliche Ziele

→ Team und Teilnehmende haben mehr voneinander erfahren.

Varianten der Übung

Es gibt zwei weitere Varianten. Falls mehr Zeit zur Verfügung steht, können Paare gebildet werden, sodass ähnlich zu einem Interview der Steckbrief der anderen Person erfragt und ausgefüllt wird. Im Plenum wird auch jeweils die andere Person vorgestellt.
Es können auch Personen zu zweit oder dritt eine Gruppe bilden und jede Person füllt den Steckbrief der von ihr rechts sitzenden Person aus, ohne zu kommunizieren. D. h. man lässt sich von dem Anblick der Person inspirieren, gibt ihr einen Namen etc. und füllt den Steckbrief aus. Nachdem jede Person den Steckbrief ihres/seines Sitznachbar_in ausgefüllt hat, tauschen sich die Gruppenmitglieder aus und korrigieren sich gegebenenfalls.
Am meisten Spaß macht es, wenn sich die Personen kaum kennen. Gleichzeitig lernen sie sich kennen.

Allgemeine Durchführungshinweise

- *Materialbedarf*

Kopiervorlage, Stifte

- *Zeitrahmen*

15–30 Minuten

- *Quellen- und Literaturhinweise*

Angelehnt an: »Partnerinterview nach Leitfragen, Steckbrief«
Vgl.: Bundeszentrale für politische Bildung/bpb: Datenbank – Methodendatenbank
https://www.bpb.de/lernen/formate/methoden/62269/methodenkoffer-detailansicht?mid=141. Abgerufen am 02.11.2021.

Arbeitsmaterialien und Kopiervorlagen

Mein Steckbrief



Vorname:

Muttersprache:



Ich lebe zusammen mit:

Lieblingsfarbe:



Lieblingsessen:

Lieblingsgetränk:



Lieblingsfilm/-serie:

Lieblingstier:



Das mache ich in meiner Freizeit:

Mein Highlight in der Berufsschule/dem Betrieb:



Deshalb bin ich heute hier:

Mein Name …

Beschreibung der Übung

Einführungsphase
Sowohl Teilnehmende als auch Team stellen sich anhand des Namens vor. Sie nennen die Geschichte über ihren Vornamen und teilen ihre persönlichen Erfahrungen.

Aktivitätsphase
Im Plenum bittet das Team jede Person nacheinander die Geschichte(n) ihres Vornamens zu erzählen. Um besser einordnen zu können, was erzählt werden kann, beginnt jemand aus dem Team.
Indem eine Auseinandersetzung mit dem eigenen Namen erfolgt, lassen sich die Namen der anderen Personen häufig leichter merken.

Folgende Geschichten können erzählt werden:

- Welche Bedeutung hat dein Vorname?
- Welchen Bezug hast du zu dem Namen?
- Kannst du dich mit dem Namen identifizieren?
- Welchen Einfluss hat der Name auf dich?
- Gibt es eine besondere Schreibweise?
- Magst du deinen Namen?
- Hast du einen bestimmten Kurznamen?
- …

Thematische Einbettung und mögliche Ziele

→ Team und Teilnehmende haben mehr voneinander erfahren.

Allgemeine Durchführungshinweise

Zeitrahmen
15–30 Minuten

Quellen- und Literaturhinweise
Angelehnt an: »Nomen est omen – oder was mein Name mir bedeutet«
Vgl.: Deutsche Kinder- und Jugendstiftung gGmbH: Methodensammlung – Lernorte der Demokratie im Vor- und Grundschulalter. 4. Auflage. Dresden 2009, S. 8.

Welches Tier wärst du?

Beschreibung der Übung

Einführungsphase
Das Team bittet die Teilnehmenden sich vorzustellen, ein Tier zu sein. Gerne können die Teilnehmenden dabei ihre Rolle, die sie innehaben, zum Beispiel in der Klassengemeinschaft, innerhalb einer JAV etc. berücksichtigen. Das Team gibt den Hinweis, dass die Ausarbeitung kreativ und auch phantasievoll ausgefüllt werden kann. Auch Fabeltiere oder Phantasietiere sind erlaubt. Das Team bittet die Teilnehmenden, ihr Tier zu beschreiben und malen.

Aktivitätsphase
Das Team kann konkrete Fragen in den Raum geben, die den Teilnehmenden helfen, ihr Tier besser fassen zu können.

Dafür eignen sich folgende Fragen:

- Wie würde das Tier aussehen?
- Welchen Namen trägt das Tier?
- Was isst das Tier?
- Was ist die Lieblingsmusik von deinem Tier?
- Ist es ein Rudeltier oder Einzelkämpfer?
- Wodurch fühlt sich das Tier am stärksten?
- Wann ist das Tier am traurigsten?
- Wo fühlt sich das Tier geborgen?
- …

Alle Teilnehmenden stellen sich und ihr jeweiliges Tier vor. Das Team und die Teilnehmenden dürfen Rückfragen stellen.

Abschlussphase
Wichtig zu betonen ist, dass sich die Teilnehmenden als Person vorstellen und ggf. ihre Rolle oder Position wie zum Beispiel als JAV-Vorsitzende_r, Klassensprecher_in, einzige_r Auszubildende_r oder interessierte_r Mitschüler_in. Denn das Tier soll in Bezug zu dieser Rolle gesetzt werden. Das Team beobachtet auch mit den Teilnehmenden Auffälligkeiten in den Eigenschaften der Tiere und was sich davon in der Gruppenzugehörigkeit widerspiegelt. Auf diese Weise können die Teilnehmenden stärker auf ihre Identitätswahrnehmung eingehen und den Gestaltungsspielraum als Gruppe wahrnehmen.

Thematische Einbettung und mögliche Ziele

- → Team und Teilnehmende haben mehr voneinander erfahren.
- → Teilnehmende kennen Eigenschaften, die für bestimmte Rollen notwendig sind.

Varianten der Übung

Diese Methode kann man auch anders angehen. Statt als Tier wären auch andere Assoziationen möglich:

Wenn ihr an eure SV/JAV/BR denkt:

- …welchen Song assoziiert ihr damit?
- …welchen Baum?
- …welchen Duft?
- …welchen Film?
- …welchen Star?
- …

Durch solch eine Herangehensweise kommt ein Gemeinschaftsgefühl auf, die Atmosphäre lockert sich, ein Selbstverständnis kann aufkommen und die eigene Wirkungsmächtigkeit wird deutlich.
Das Team muss prüfen, inwiefern Teilnehmende eine Offenheit haben mitzumachen. Es ist sehr wichtig, vorab Vertrauen zu schaffen. Denn in vorgegebenen Strukturen wie Klassenverband etc. sind Rollen meist schon bestimmt, deshalb muss das Team sensibel sein und darauf achten, dass niemand bloßgestellt wird.
Die Methode ist insbesondere sinnvoll, wenn sich neue Strukturen zum Beispiel durch eine Wahl zusammenfügen und eine zukünftige Zusammenarbeit geschärft wird.

Allgemeine Durchführungshinweise

Materialbedarf
Marker, Flipchart

Zeitrahmen
15–30 Minuten

Quellen- und Literaturhinweise
Angelehnt an: »Welches Tier wärst du heute gern?«
Vgl.: https://elternwerkstatt-hamburg.de/?p=1058.
Abgerufen am 11.11.2021.

Mitbestimmung?!

Standogramm

Beschreibung der Übung

Einführungsphase
Das Team legt eine Karte mit einem »+« ans Ende des Raums und eine Karte mit »–« in entgegengesetzter Richtung auf den Boden. Die beiden Karten zeigen entgegengesetzte Pole an, zum Beispiel kann »+« für mehr, öfter, länger, demokratischer, mehr mitbestimmen und »–« für weniger, seltener, kürzer, undemokratischer, weniger mitbestimmen stehen.
Das Team bittet alle Teilnehmenden, aufzustehen und sich zu jeder Frage zwischen den beiden Polen zu positionieren, und bittet vereinzelt um Rückmeldung.
Das Standogramm hilft den Teilnehmenden einen thematischen Einstieg zu finden. Gleichzeitig muss eine vertrauensvolle Atmosphäre geschaffen werden, die die Auseinandersetzung mit den Möglichkeiten der Mitbestimmung sowie den Zuständen in der Berufsschule und im Betrieb zulässt.

Aktivitätsphase
Als Einstiegsfrage, um das Prinzip zu verdeutlichen, eignet sich die Aufstellung zum Beispiel nach der Körpergröße, dem Alter, der Länge der Betriebszugehörigkeit, dem ersten Buchstaben des Vornamens. So erfahrt ihr auch mehr über die Teilnehmenden und lernt sie kennen. Auch bei Antworten mit »ja« oder »nein« fragt das Team gerne nach: »Wenn ja, wie gut?« Dann gibt es weiterhin die Möglichkeit, sich zwischen den Polen zu platzieren.

Folgende Fragen eignen sich, um gezielt auf die Möglichkeiten der Mitbestimmung sowie auf Zustände in der Berufsschule und im Betrieb einzugehen:

- Wie gut kennst du deine Mitschüler_innen/ Kolleg_innen aus der Ausbildung?
- Kennst du den/die Klassensprecher_in an der Berufsschule?
- Kennst du deine Ansprechpersonen aus der SV?
- Wie sehr kannst du an der Berufsschule mitentscheiden?
- Wie demokratisch war die Entscheidung, eine Ausbildung/duales Studium zu machen?
- Wie demokratisch war die Wahl des Ausbildungsbetriebs?

- Wie demokratisch werden die Entscheidungen im Betrieb getroffen?
- Wie demokratisch wird deine Ausbildung gestaltet?
- Kennst du deinen Ausbildungsrahmenplan?
- Hast du das Gefühl, auf deinen Ausbildungsverlauf Einfluss nehmen zu können?
- …

Die Teamenden stellen eine Frage und geben kurz Bedenkzeit, bis sich alle positioniert haben. Die Einschätzung ist sehr individuell, weshalb das Team Freiwillige bittet zu erläutern, was die Gründe für ihre Position sind. Die Teilnehmenden führen ihre Entscheidung, ihre Erlebnisse und das dabei erlebte Gefühl aus. Oder die Teilnehmenden benennen, was ihnen fehlt und was ihnen helfen würde, um eine bessere Einstellung zu haben. Dadurch bekommen die Teilnehmenden das Gefühl, dass sich »ihr Platz« auch variieren lässt und nicht unveränderbar ist.

Abschlussphase

Nachdem ausreichend Informationen eingeholt wurden und Austausch stattgefunden hat, bittet das Team die Teilnehmenden, wieder Platz im Stuhlkreis zu nehmen. Um die vertrauensvolle Atmosphäre aufrechtzuhalten, ist es wichtig, sich bei den Teilnehmenden für ihre Offenheit zu bedanken.

Thematische Einbettung und mögliche Ziele

→ Team besitzt vertiefende, für den Tag relevante Informationen über die Teilnehmenden.

Allgemeine Durchführungshinweise

•

Materialbedarf

Moderationskarten mit »+« und »–«

•

Zeitrahmen

10–15 Minuten

•

Quellen- und Literaturhinweise

Angelehnt an: »Kennenlernen – Standogramm«
Vgl.: Deutscher Gewerkschaftsbund, Abteilung Jugend: Projekt Demokratie und Mitbestimmung, Einstieg, Kennenlernen – Anlage 3. Berlin 2016, S. 11.
Angelehnt an: »Einstiegsübung – Demokratische und undemokratische Erlebnisse«
Vgl.: Maroshek-Klarman, Uki/Rabi, Saber: Mehr als eine Demokratie. Gütersloh 2015, S. 60 f.

Mit … erleben!

Beschreibung der Übung

Einführungsphase

Mit folgender Übung hat das Team die Möglichkeit, weitreichendere Informationen über die Teilnehmenden zu bekommen, die für das Seminar relevant sind. Gleichzeitig bietet die Übung den Teilnehmenden die Gelegenheit, stärker in das Thema Mitbestimmung einzutauchen.
Die Teilnehmenden bekommen jeweils ein Blatt Papier und einen Stift ausgehändigt und beantworten für sich die Fragen: Welche demokratischen Erlebnisse fallen dir ein?/Wo hattest du das Gefühl, gehört zu werden?/Bei welcher Entscheidung hast du dich übergangen gefühlt? Das Team erläutert, dass es um positive wie negative Entscheidungen geht, die die Teilnehmenden erfahren haben. Die Erlebnisse können im Rahmen des Arbeitsalltags, der Ausbildung, aber auch der Freizeit, Familie oder Freund_innen passiert sein. Pro Person genügen ein bis zwei positive wie negative Beispiele. Diese notiert jede_r Teilnehmende für sich auf einem Blatt Papier in wenigen Stichpunkten, indem sie/er das Erlebnis kurz skizziert und mit einem damit verbundenen Gefühl ausdrückt.

Aktivitätsphase

Nachdem jede_r Teilnehmer_in für sich Erlebnisse notiert hat, bittet das Team jede_n, sich darüber jeweils mit einer weiteren Person auszutauschen. Wichtig ist, dass eine vertrauensvolle Atmosphäre geschaffen ist, sodass sich Personen, die sich schon kennen, gerne in einer Partner_innenarbeit zusammenfinden.
Es geht nicht unbedingt darum, das Erlebte präzise zu schildern, sondern die Erfahrungen zu hinterfragen. Zu zweit überlegen die Teilnehmenden, warum die Situation beeinflussbar war oder ob es Möglichkeiten gegeben hätte, die Entscheidung stärker beeinflussen zu können. Die Teilnehmenden erarbeiten Gemeinsamkeiten oder Unterschiede der erlebten Möglichkeiten der Mitbestimmungssituation. Dabei beziehen sie die herausgearbeiteten Elemente auf den Betrieb, die Dienststelle und die Berufsschule. Die Elemente oder Grundvoraussetzungen, die zu zweit gefunden werden, notieren sie jeweils auf Moderationskarten.

Abschlussphase

Die Teilnehmenden haben unterbewusst unterschiedliche Begriffe gesammelt, die sie mit Mitbestimmung in Verbindung bringen. Das Team erläutert, dass mit

den erarbeiteten Moderationskarten in der übernächsten Übung weitergearbeitet wird.

Thematische Einbettung und mögliche Ziele

- Teilnehmende haben sich mit einem demokratischen Erlebnis auseinandergesetzt.
- Teilnehmende kennen unterschiedliche Erlebnisse und Einstellungen zum Thema Demokratie.
- Teilnehmende wissen, wann Zufriedenheit durch ihre Entscheidungen erfolgt und welche Kriterien dazu geführt haben.

Allgemeine Durchführungshinweise

Um die Fragen im Raum präsent zu haben, kann das Team sie gerne aufschreiben: Welche demokratischen Erlebnisse fallen dir ein? Wo hattest du das Gefühl, gehört zu werden? Bei welcher Entscheidung hast du dich übergangen gefühlt?
Grundsätzlich können die Teilnehmenden zum Austausch nicht nur zu zweit, sondern auch zu dritt in eine Gruppe gehen. Hauptsache die Teilnehmenden fühlen sich wohl.

Materialbedarf

Blatt Papier, Stift pro Teilnehmer_in; Marker, Moderationskarten pro Arbeitsgruppe

Zeitrahmen

30 Minuten: davon 10 Minuten Einzelarbeit,
20 Minuten Partner_innenarbeit

Quellen- und Literaturhinweise

Angelehnt an: »Demokratische und undemokratische Erlebnisse«
Vgl.: Maroshek-Klarman, Uki/Saber Rabi: Mehr als eine Demokratie. Gütersloh 2015, S. 60 f.

Begriff buchstabieren

Beschreibung der Übung

Einführungsphase

Die Teilnehmenden werden in Arbeitsgruppen geteilt oder teilen sich selbstständig zu. Jede Gruppe erhält denselben Arbeitsauftrag. Das Team gibt den Hinweis, sich an demokratische Erlebnisse zu erinnern. Sowohl Erlebnisse aus der Berufsschule oder dem Betrieb und der Dienststelle als auch dem privaten Bereich dürfen berücksichtigt werden. Es gibt keine Vorgabe, ob es ein Adjektiv, Verb oder Substantiv ist, mit dem buchstabiert wird.

Aktivitätsphase

Die Teilnehmenden schreiben das zu buchstabierende Wort in Großbuchstaben auf eine Flipchart. Gemeinsam schreibt die Arbeitsgruppe auf die Flipchart, welche typischen Begriffe ihnen zu den Anfangsbuchstaben des Wortes MITBESTIMMUNG (Beispiele: Mehrheit, Interessenvertretung, Teilhabe, Betriebsrat, Entscheidung, Stimmen, Toleranz, Inklusion, Minderheit, Mandat, Unternehmen, Neuwahlen, Gesetz) oder DEMOKRATIE (Beispiele: durchsetzungsstark, Ergebnis, Mehrheit, ohnmächtig, Kommune, Risiko, Akzeptanz, Team, Interessengegensatz, Entscheidung) einfallen.

Abschlussphase

Abschließend wird auf einer Pinnwand eine Tabelle mit zwei Spalten (Kategorien: »demokratisch | weniger demokratisch«) für die gesamte Gruppe angelegt und über die für alle stimmige Einordnung der Begriffe im Plenum kurz diskutiert. Gerne kann das Team den Hinweis einbauen, dass »demokratisch« nicht nur an Institutionen, sondern auch an Werten orientiert sein kann. Falls notwendig werden Begriffe kurz erklärt. Kriterium für die Einordnung der Begriffe soll dabei sein, inwieweit die Teilnehmenden mit den Begriffen in Bezug auf Mitbestimmung Positives oder Negatives verbinden. In der sich daran anschließenden Übung »Wie zufrieden?! – Stumme Diskussion« wird mit den positiven wie negativen Assoziationen weitergearbeitet und es folgt eine intensivere Auseinandersetzung.

Thematische Einbettung und mögliche Ziele

- Teilnehmende sind inhaltlich eingestimmt.
- Teilnehmende haben anhand von Beispielen herausgefunden, was für sie demokratisch ist.
- Teilnehmende können demokratische Begriffe einordnen.

Allgemeine Durchführungshinweise

Denkbar sind auch Begriffe wie »Arbeit« oder »Schule«. Hierbei handelt es sich jedoch um Vorschläge. Darüber hinaus sind auch andere Begriffe denkbar und dürfen von dem Team gerne an die Zielgruppe angepasst werden. Aus diesem Grund ist der Arbeitsauftrag nicht vollständig. Das Team hat die Möglichkeit, einen Begriff vorab auszusuchen und auf dem Arbeitsauftrag einzutragen.

Für das 2-Tage-Seminar verweist das Team auf die vorangegangene Übung und die darin gefundenen Begriffe. Gerne können sich die Teilnehmenden aus einer Partner_innenarbeit mit einem oder zwei weiteren Tandems zusammentun.

Materialbedarf

Flipchart, Marker pro Arbeitsgruppe, Arbeitsauftrag, Pinnwand

Zeitrahmen

2-Tage-Seminar: 60 Minuten: davon 30 Minuten Arbeitsgruppen, 30 Minuten Plenum
Projekttag: 25 Minuten: davon 15 Minuten Arbeitsgruppen, 10 Minuten Plenum

Quellen- und Literaturhinweise

Angelehnt an: »ARBEIT buchstabieren«
Vgl.: DGB-Jugend Nord, Landesverband Mecklenburg-Vorpommern/Netzwerk für Demokratie und Courage, Landesnetzstelle Mecklenburg-Vorpommern: Demokratie Macht Schule. Konzeptordner für den Unterricht und die politische Bildungsarbeit. Hamburg 2008, S. 288.

Arbeitsmaterialien und Kopiervorlagen

2-Tage-Seminar:

Arbeitsauftrag
Bitte buchstabiert folgenden Begriff:

_____

Überlegt als Arbeitsgruppe, welche Begriffe euch zu den einzelnen Buchstaben einfallen. Erinnert euch an die vorangegangene Übung mit den Begriffen, die ihr schon in der Partner_innenarbeit gefunden habt. Vielleicht passen die Anfangsbuchstaben oder euch fallen gemeinsam Synonyme, d. h. Wörter mit gleicher Bedeutung, ein, die zu den gewünschten Anfangsbuchstaben passen.
Es gibt keine Vorgabe, ob es ein Adjektiv, Verb oder Substantiv ist, mit dem buchstabiert wird.
Groß- und Kleinschreibung spielen keine Rolle.

Darüber hinaus könnt ihr nochmal überlegen, ob es eine Situation in der Berufsschule, im Betrieb oder im Privaten gab, die ihr fair oder unfair empfunden habt.

Überlegt in einem weiteren Schritt, was genau diese (Un-)Zufriedenheit auslöste?

Ihr könnt das Buchstabieren des Begriffs wie folgt darstellen:

Hier ist das vorgegebene Wort APFEL und die Assoziationen beziehen sich auf Obst.

A romatisch
P frisich
F aul
E ssen
L ecker



Projekttag:

Arbeitsauftrag
Bitte buchstabiert folgenden Begriff:

_____

Überlegt als Arbeitsgruppe, welche Begriffe euch zu den einzelnen Buchstaben einfallen. Erinnert euch an demokratische Erfahrungen oder Erlebnisse, die ihr hattet. Gab es eine Situation in der Berufsschule, im Betrieb oder im Privaten, die ihr fair oder unfair empfunden habt?

Überlegt, was genau diese (Un-)Zufriedenheit auslöste? Sicherlich fallen euch gemeinsam Synonyme, d. h. Wörter mit gleicher Bedeutung, ein, die zu den gewünschten Anfangsbuchstaben passen. Es gibt keine Vorgabe, ob es ein Adjektiv, Verb oder Substantiv ist, mit dem buchstabiert wird. Groß- und Kleinschreibung spielen keine Rolle.

Ihr könnt das Buchstabieren des Begriffs wie folgt darstellen:

Hier ist das vorgegebene Wort APFEL und die Assoziationen beziehen sich auf Obst.

A romatisch
P frisich
F aul
E ssen
L ecker



Wie zufrieden?! – Einzel- und Partner_innenarbeit

Beschreibung der Übung

Einführungsphase
Im nächsten Schritt werden die eingeordneten Begriffe aus der Übung »Mit ... erleben« und/oder »Begriff buchstabieren« auf die aktuelle Situation in Betrieb/Dienststelle/Berufsschule bezogen und ergänzt. Zunächst rückt jedoch die schon erstellte Pinnwand mit den beiden Spalten »demokratisch | weniger demokratisch« in den Hintergrund.
Das Team richtet jetzt den Fokus auf die aktuelle Situation in Berufsschule/Betrieb. Womit sind die Berufsschüler_innen/Auszubildenden zufrieden bzw. unzufrieden?
Ggf. erfolgt hier eine Einzelarbeit bevor sich jede_r Teilnehmer_in eine_n Partner_in sucht oder das Team die Teilnehmenden in Arbeitsgruppen von jeweils zwei Personen einteilt.

Aktivitätsphase
Folgende zwei Fragen gibt das Team den Teilnehmenden zur Überlegung mit:

- Was findet ihr gut?
- Was wollt ihr verändern?

Die Teilnehmenden notieren ihre Antworten auf Moderationskarten. Auf grünen Moderationskarten wird notiert, was als gut empfunden wird. Auf roten Karten werden die gewünschten Veränderungen notiert. Für jeden Bereich sollen jeweils zwei Inhalte gefunden werden, sodass die Anzahl eingegrenzt wird.

Abschlussphase
Anschließend stellt jede Arbeitsgruppe ihre Moderationskarten vor. Dabei sortieren die Teilnehmenden ihre Moderationskarten direkt an der Pinnwand in die vorher erstellte Tabelle. Je nachdem, ob sie den jeweiligen Inhalt als von ihnen beeinflussbar halten oder nicht, pinnen die Teilnehmenden ihre Karten der jeweiligen Spalte »demokratisch (von ihnen beeinflussbar) | weniger demokratisch (von ihnen nicht oder kaum beein-

flussbar)« zu. Die Zuordnung wird wahrscheinlich nicht in jedem Fall eindeutig sein, sodass gerne das gesamte Plenum einbezogen werden kann. Falls die Zuordnung nicht möglich ist, darf auch mittig gepinnt werden.
An dieser Stelle kann es schon zu unterschiedlichen Auffassungen unter den Teilnehmenden kommen, was durch Mitbestimmung zu beeinflussen ist und was nicht.
Jede Spalte der Tabelle wird sowohl mit grünen als auch mit roten Moderationskarten bestückt sein. Den Teilnehmenden wird deutlich, dass es zum Beispiel Unzufriedenheit gibt, die jedoch beeinflussbar und somit veränderbar ist.
Das Team nimmt die Anregungen mit und die Teilnehmenden haben die Möglichkeit, Rückfragen zu stellen. Jedoch weist das Team darauf hin, dass zu einem späteren Zeitpunkt nochmal auf die Einflussmöglichkeiten durch Mitbestimmung Bezug genommen wird.

Thematische Einbettung und mögliche Ziele

- → Teilnehmende sind sich ihrer Situation an der Berufsschule/im Betrieb bewusst.
- → Teilnehmende erkennen ihre Bedürfnisse und Interessen und die der anderen.
- → Teilnehmende wissen, welche Bereiche sie mitbestimmen und beeinflussen können.

Allgemeine Durchführungshinweise
Obwohl die Fragen zunächst auf das Ausmaß der Zufriedenheit in Berufsschule/Betrieb gerichtet sind, lenkt das Team das Augenmerk bei der Zuordnung der beschrifteten Moderationskarten auf den Grad der Mitbestimmung. Je mehr Mitbestimmung möglich ist und Einfluss durch die Auszubildenden/Berufsschüler_innen/dual Studierenden geübt werden kann, desto demokratischer.

Materialbedarf
grüne und rote Moderationskarten, Marker, Pinnwand

Zeitrahmen
2-Tage-Seminar: 75 Minuten: davon 10 Minuten Einzelarbeit, 20 Minuten Partner_innenarbeit, 45 Minuten Plenum
Projekttag: 30 Minuten: davon 10 Minuten Partner_innenarbeit, 20 Minuten Plenum

Quellen- und Literaturhinweise
Angelehnt an: »Probleme an der Schule«
Vgl.: DGB-Jugend Nord: Handreichungen der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit der DGB-Jugend. Projekttag 03. Schüler_innenvertretung. Hamburg 2014/2015, S. 298.

Begriffe assoziieren

Beschreibung der Übung

Einführungsphase
Teilnehmende werden auf das Thema Mitbestimmung eingestimmt und angeregt, Erfahrungen und Wissen einzubringen. Das Team schreibt den Begriff »Mitbestimmung« mittig auf die Pinnwand. Die Teilnehmenden werden aufgefordert, Begriffe zu nennen, die sie mit Mitbestimmung im Allgemeinen, aber auch im Besonderen an der Berufsschule und im Betrieb und der Dienststelle verbinden.

Aktivitätsphase
Das Team baut eine Mindmap auf, indem genannte Begriffe um den zentralen Begriff »Mitbestimmung« notiert werden. Dabei achtet das Team darauf, welche Begriffe zusammengehören, und notiert sie nah beieinander. Zudem gibt es für das Team eine imaginäre Tabelle mit zwei Spalten, die erst am Ende der Übung transparent gemacht wird. Auf der einen Seite stehen die Begriffe, die der Berufsschule zugeordnet werden, und auf der anderen Seite diejenigen, die dem Betrieb zugeordnet werden können. Über und unter dem Begriff »Mitbestimmung« stehen die eher allgemeinen Assoziationen.
Das Team kann gerne bei bestimmten Begriffen direkt nachhaken und fragen, in wessen Zuständigkeit der Bereich liegt, wem es zugeordnet wird oder an wen sie sich im geschilderten Fall wenden.
Wenn die von den Teilnehmenden genannten Begriffe sehr allgemein sind, kann das Team gerne stärker auf die Interessenvertretung in den jeweiligen Bereichen lenken.

Mögliche Fragen sind:

- Was bedeutet für dich Mitbestimmung?
- Was ermöglicht Mitbestimmung?
- Wo kannst du mitbestimmen?
- Wer oder was ist für dich der Inbegriff von Mitbestimmung?

- Wer bestimmt bei euch in der Berufsschule/im Betrieb mit?
- An wen wendest du dich, wenn du Probleme in der Berufsschule/im Betrieb hast?
- Wo kannst du in der Berufsschule/im Betrieb mitmachen und etwas voranbringen?
- …

Abschlussphase

Abschließend fragt das Team nach der jeweiligen Gemeinsamkeit der Begriffe, die rechts bzw. links von Mitbestimmung stehen. Sodann notiert das Team auf der Pinnwand oben links und rechts jeweils auf die richtige Spalte die beiden passenden Überschriften Berufsschule und Betrieb/Diensstelle. Spätestens dann wird den Teilnehmenden deutlich, dass Mitbestimmung insbesondere in der Berufsschule und im Betrieb als Interessenvertretung institutionalisiert ist. Das Team betont den elementaren Bestandteil der Mitbestimmung durch SV an der Berufsschule und JAV/BR im Betrieb und ihre jeweilige gesetzliche Grundlage.

Thematische Einbettung und mögliche Ziele

→ Teilnehmende kennen Institutionen, die sich in Berufsschule und Betrieb für Mitbestimmung einsetzen.

Allgemeine Durchführungshinweise

Falls von den Teilnehmenden zu wenig passende Begriffe genannt werden, kann das Team schon vorab die Titel der beiden Seiten Berufsschule und Betrieb auf die Pinnwand schreiben. Dann fällt den Teilnehmenden eine Eingrenzung und Einordnung einfacher.

Materialbedarf

Pinnwand, Marker

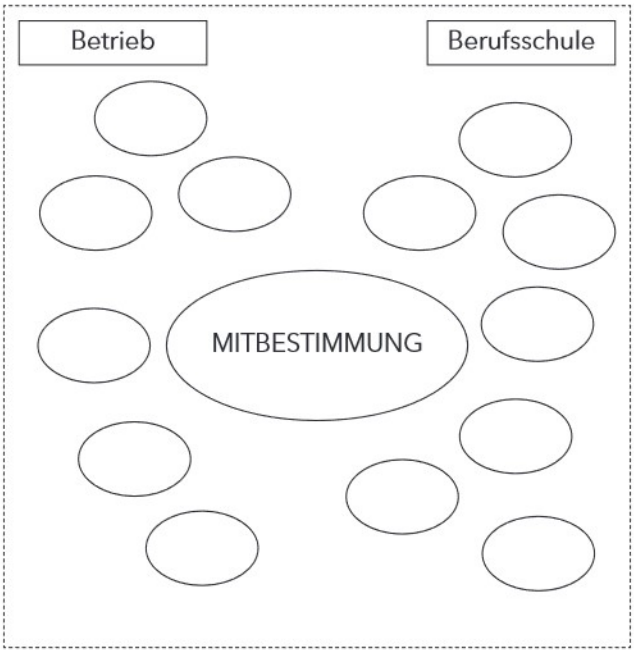
Zeitrahmen

10 Minuten

Quellen- und Literaturhinweise

Angelehnt an: »fair & unfair«
Vgl.: DGB-Jugend Nord, Landesverband Mecklenburg-Vorpommern/Netzwerk für Demokratie und Courage, Landesnetzstelle Mecklenburg-Vorpommern: Demokratie Macht Schule. Konzeptordner für den Unterricht und die politische Bildungsarbeit. Hamburg 2008, S. 101.

Visualisierung



Der Wert an Mehr

Beschreibung der Übung

Einführungsphase

Das Team hat eine Flipchart mit der vorgeschlagenen Visualisierung vorbereitet. Die Teamenden starten eine kurze Abfrage nach dem Begriff »Mehrwert« und was die Teilnehmenden mit diesem Begriff verbinden.

Aktivitätsphase

Nach der Abfrage deckt das Team die Flipchart auf. Auf dieser sind drei Piktogramme zu sehen, die kreisförmig angeordnet sind. Eines symbolisiert die Arbeitskraft. Ein weiteres Piktogramm stellt eine Fabrik dar und symbolisiert »Boden« bzw. die Fabrik inklusive Einrichtungen und Produktionsmittel. Das dritte Piktogramm stellt einen Sack Geld dar und symbolisiert so das Kapital bzw. das Geld, das notwendig ist, um die Arbeitskraft und Rohstoffe zu erkaufen.
Diese Piktogramme sind durch Pfeile, die in jeweils beide Richtungen zeigen, verbunden.
Anhand dieses Kreises erklärt das Team nun mit einem Beispiel, wie ein »Mehrwert« geschaffen wird.
Beispiel: In einer Stunde wird ein Stück Holz im Wert von 10 € in einer Werkstatt zu einem Stuhl verarbeitet. Hierfür muss das Unternehmen den Rohstoff Holz kaufen. Des Weiteren wird eine eingerichtete Werkstatt und die Arbeitskraft benötigt. Die beschäftigte Ar-

beitskraft kostet das Unternehmen 12 € pro Stunde. Es wird angenommen, dass die Arbeitskraft auch so lange für die Herstellung aus dem Stück Holz bis hin zu einem Stuhl benötigt. Der Stuhl wird später für 80 € verkauft. Ohne Abzug aller weiteren Kosten wie Lohn, Investition für Arbeitsstätte und Material ergibt sich also ein Mehrwert von 70 €. Denn der/die Arbeiter_in fügt der geringen Wertsumme eines Stücks Holz den Wert einer Ware als zu verkaufender Stuhl mit seiner Arbeitskraft hinzu. Der Mehrwert ergibt sich aus der Differenz zwischen dem (Verkaufs-)Wert des Stuhls und dem ausbezahlten Lohn, welcher letztendlich ungefragt dem/der Kapitalist_in zugeht. Dass sich der/die Kaptalist_in den Mehrwert aneignet, ist ein wichtiges Element des Kapitalismus. Der/Die Arbeiter_in hat den Lohn bereits erarbeitet, da der Verkauf des Stuhls trotz Abzug des Lohns und der vorhandenen Arbeitsmittel zu einem Gewinn des Unternehmens führt. Denn der Wert des erzeugten Produkts übertrifft stets das Entgelt der Arbeitskraft, die produziert. Werden nun Maschinen eingesetzt, durch die mehr Stühle pro Stunde produziert werden können, verschiebt sich das Geld zunehmend auf die Seite der/des Kapitalist_in.
Die Teilnehmenden sollen nur das Prinzip zur Entstehung des Mehrwerts durch die Arbeitskraft, die ausgebeutet wird, verstehen. Denn der Wert des gefertigten Produkts wird immer den Lohn des Arbeitslohns übersteigen.

Abschlussphase
Zum Abschluss sollte das Team deutlich machen, auf welcher Seite die Arbeiter_innen stehen und dass der Besitz der Produktionsmittel nichts ist, das sich durch puren Fleiß erreichen lässt, sondern die Menschen, die im Besitz dieser sind, zumeist durch Erbe dorthin gekommen sind. Sie können sich so ihr Luxusleben durch die Arbeit anderer finanzieren. Das Team verweist darauf, dass im nächsten Schritt die unterschiedlichen Interessen angeschaut werden.

Thematische Einbettung und mögliche Ziele

→ Teilnehmende wissen, dass Arbeitnehmer_innen einen Zuwachs an Wert für das Unternehmen erzeugen.

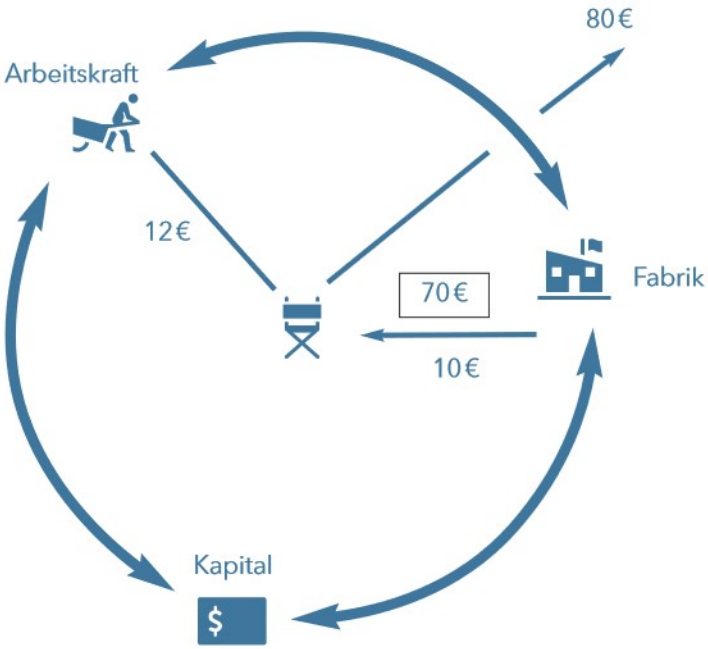
Varianten der Übung
Das Beispiel ist sehr vereinfachend. Falls das Team mehr Zeit hat, können gerne Zahlen von Großkonzernen recherchiert werden. Aufgrund der gering bemessenen Zeit der Übung wird darauf hier nicht weiter eingegangen.

Allgemeine Durchführungshinweise
Mögliche Irritationen bei den Teilnehmenden können auftauchen, wenn sie im Bereich der Dienstleistung tätig sind: Aber auch andere Beispiele sind möglich. Es können auch Beispiele aus Berufen genutzt werden, die kein direktes Produkt herstellen wie zum Beispiel Erzieher_innen. In dieser Berufsgruppe erhöht die Kapitalseite einfach den Betreuungsschlüssel, um mehr Kinder in der gleichen Zeit zu betreuen bzw. zu bilden. Es steht aber genauso dem Interesse der Arbeiter_innen entgegen wie bei dem Beispiel mit dem Stuhl.
Die Inhalte in der Übung werden verkürzt dargestellt und reißen die Mehrwerttheorie nach Marx oberflächlich an. Die Übung stellt eine Versinnbildlichung dar, bei der die Teilnehmenden nur eine vage Vorstellung darüber bekommen.

Materialbedarf
visualisierte Flipchart, Marker

Zeitrahmen
10 Minuten

Visualisierung



Gemeinsam sind wir nicht allein

Interessengegensatz

Beschreibung der Übung

Einführungsphase

Das Team schafft eine Überleitung zur vorangegangenen Übung. Warum manche Situationen oder Bedürfnisse als weniger demokratisch und somit weniger beeinflussbar erscheinen, wird im nächsten Schritt deutlich.

Das Team teilt die Teilnehmenden in zwei gleich große Arbeitsgruppen auf. Jede Gruppe wird von einer/einem Teamenden moderiert.

Aktivitätsphase

Die eine Arbeitsgruppe versetzt sich in die Lage der abhängig Beschäftigten und die andere in die der Arbeitgeber_innen. Das Team erläutert kurz den Begriff von »Arbeitgeber_innen« und »abhängig Beschäftigten«. Mit gezielten Fragen an die Arbeitsgruppe ermitteln die Teamenden die jeweiligen Interessen.

Mögliche Fragen an die abhängig Beschäftigten sind:

- Wie sieht dein Wunscharbeitsplatz aus?
- Was muss gegeben sein, damit du eine gute Ausbildung oder einen guten Job hast?
- Auf was legst du in deiner Ausbildung oder deinem Job Wert?
- Was ist dir wichtig, damit du gerne zur Arbeit gehst?
- …

Mögliche Fragen an die Arbeitgeber_innen sind:

- Welche Mitarbeiter_innen wünschst du dir?
- Was brauchst du, damit dein Unternehmen erfolgreich ist?
- Was möchtest du mit deinem Unternehmen erreichen?
- …

Die gesammelten Interessen werden von den Teilnehmenden pro Arbeitsgruppe mit übergeordneten Begriffen auf Moderationskarten schriftlich festgehalten. Anschließend kommen die beiden Arbeitsgruppen im Plenum wieder zusammen und die Teilnehmenden stellen die Ergebnisse an einer Pinnwand vor. Auf der linken Spalte werden die Interessen der Arbeitgeber_innen und auf der rechten die der Arbeitnehmer_innen angepinnt. Nach der Vorstellung schreibt das Team die Überschriften »Interessen Arbeitgeber_in« und »Interessen abhängig Beschäftigte« über die angepinnten Moderationskarten. Das Team erläutert kurz für alle die beiden Begriffe.

Anschließend verorten sich die Teilnehmenden, auf welcher Seite sie sich befinden.

Zur weiteren Verdeutlichung erläutert das Team die beiden von ihnen eingebrachten Leitinteressen »Profit« und »gutes Leben« und visualisiert sie auf der linken bzw. rechten Seite der Pinnwand.

Mittels Leitfragen wird der Interessengegensatz von »Kapital« (Arbeitgeber_innen/linke Seite) und »Arbeit« (Arbeitnehmer_innen/rechte Seite) hergeleitet.

Mit folgenden Fragen zielt das Team auf die beiden zentralen Begriffe »Kapital« und »Arbeit« ab:

- Was können Unternehmen einsetzen, um Profit zu machen?
- Was können abhängig Beschäftigte einsetzen, um ein gutes Leben zu haben?
- …

Darunter werden die beiden erfragten Begriffe »Kapital« und »Arbeit« ebenfalls auf der jeweiligen Seite visualisiert.

Das Team erläutert die Begriffe und stellt sie in den Kontext. Für Unternehmen ist es in einem kapitalistischen System notwendig, Profit zu erzeugen und hierfür Kapital einzusetzen. Abhängig Beschäftigte verkaufen ihre Arbeitskraft, um sich ein gutes Leben ermöglichen zu können.

In einem weiteren Schritt erfragt das Team, wie sich die erarbeiteten Interessen zueinander verhalten. Den Teilnehmenden wird bewusst, dass die Interessen gegensätzlich sind. Um den Gegensatz zu verdeutlichen, veranschaulicht das Team mit konkret gegenüberstehenden Interessen.

Dieser Widerspruch wird als »Interessengegensatz« bezeichnet. Zur Veranschaulichung malt das Team einen roten Blitz zwischen den beiden Seiten, insbesondere zwischen die Begriffe »Kapital« und »Arbeit«, auf die Pinnwand.

Die Kapitalseite möchte Kosten minimieren, um Gewinne zu maximieren, und die Seite der Arbeiter_innen möchte möglichst viel Gehalt, einen sicheren Arbeitsplatz, Freizeit, Arbeitssicherheit etc. All diese Dinge verursachen Kosten und stehen so dem Interesse der Kapitalist_innen direkt entgegen.

Die Tragweite der Interessen beider Seiten ist jedoch unausgewogen: Da die Arbeitgeber_innen meist auf einen viel größeren Markt von Arbeitskräften zurückgreifen können als die Arbeitnehmer_innen Arbeitsplätze zur Verfügung haben, haben die Arbeitgeber_innen oft einen größeren Verhandlungsspielraum. Denn die Arbeiter_innen haben nichts als ihre Arbeitskraft.

Abschlussphase

Das Team erläutert die strukturellen Bedingungen des Macht- und Abhängigkeitsverhältnisses von Arbeitgeber_innen und Arbeitnehmer_innen. Einerseits bieten Arbeitnehmer_innen ihre Arbeitskraft an und verkaufen sie, um sich ein gutes Leben leisten zu können. Andererseits bieten Arbeitgeber_innen eine Arbeitsstelle und brauchen Beschäftigte, die Profit für sie schaffen.
Das Team geht im Anschluss in einem kurzen Input darauf ein, dass der Interessengegensatz durch Arbeitsschutzgesetze und Tarifverträge reguliert wird.
Wer die gegenseitigen Interessen vertritt, wird ebenfalls erläutert. Das Team visualisiert mittig den Begriff Interessenvertretung und schreibt daneben die beiden Begriffe »Arbeitgeber_innenverbände« und »Gewerkschaft«.
Die Teilnehmenden sollen den Interessensgegensatz verstehen und einordnen, auf welcher Seite sie stehen. Sie sollen außerdem ein Bewusstsein für ihre eigene Situation bekommen und erkennen, wieso es wichtig ist, einer Gewerkschaft anzugehören, um für ein Gleichgewicht zwischen Kapital und Arbeit zu kämpfen.

Thematische Einbettung und mögliche Ziele

- → Teilnehmende sind sich der Interessen von Arbeitnehmer_innen und Arbeitgeber_innen bewusst.
- → Teilnehmende können sich innerhalb des Interessengegensatzes von Kapital und Arbeit verorten.
- → Teilnehmende wissen, dass die gegensätzlichen Interessen strukturell bedingt sind.

Allgemeine Durchführungshinweise

Generell ist es sinnvoll, dass die Teilnehmenden selbst die Antworten für das Schaubild erarbeiten. In Anbetracht der kurzen Zeit erscheint es jedoch auch notwendig, dass das Team Informationen und Begrifflichkeiten vorgibt und erklärt.

Materialbedarf

Moderationskarten, Marker pro Arbeitsgruppe und im Plenum, Pinnwand

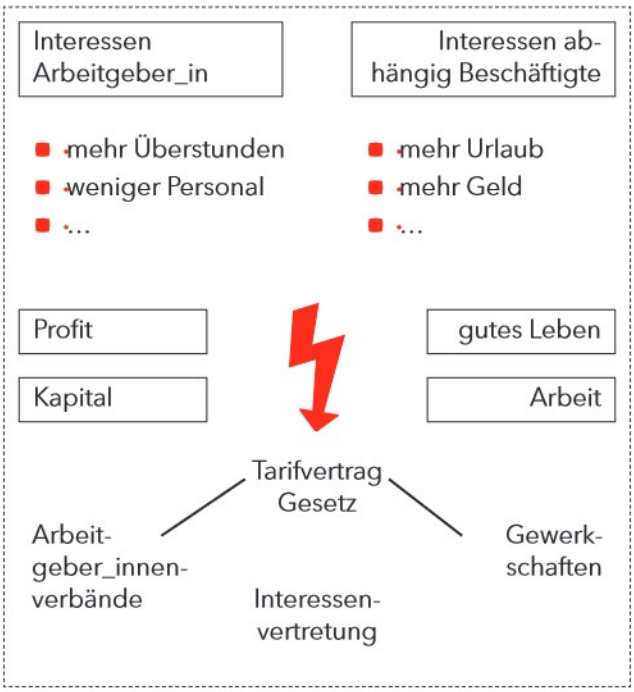
Zeitrahmen

25 Minuten: davon 10 Minuten Aktivitätsphase, 15 Minuten Abschlussphase

Quellen- und Literaturhinweise

Angelehnt an: »Interessengegensatz«
Vgl.: DGB-Bundesvorstand, Abteilung Jugend und Jugendpolitik: Bildungskonzept. Projekt Demokratie und Mitbestimmung. Materialien für Teamer_innen. Berlin 2021, S. 59 ff.

Visualisierung



Interessengegensatz kurz

Beschreibung der Übung

Einführungsphase

Bei Variante 1 haben die Teilnehmenden inzwischen Kenntnis darüber, dass Solidarität ein Grundsatz der Arbeit von Gewerkschaften und Interessenvertretung im Betrieb und in der Berufsschule ist.
Bei Variante 2 wissen die Teilnehmenden, dass die Arbeitnehmer_innen den Mehrwert für das Unternehmen erzeugen. Darauf kann bei dem Gedankenspiel Bezug genommen werden.
Das Team erläutert, dass im nächsten Schritt ein Gedankenspiel folgt. Dabei versetzen sich alle Teilnehmenden in ihre Rolle als Auszubildende/angehende Auszubildende/abhängig Beschäftigte und stellen gegenüber dem Team für sie wichtige Forderungen ge-

genüber Arbeitgeber_in auf. Das Team nimmt die Rolle des/der Arbeitgeber_in ein.

Aktivitätsphase

Das Team erläutert kurz die Begriffe »Arbeitgeber_innen« und »abhängig Beschäftigte«. Mit gezielten Fragen an das Plenum ermitteln die Teamenden die Interessen der abhängig Beschäftigten.

Mögliche Fragen an die abhängig Beschäftigten sind:

- Wie sieht dein Wunscharbeitsplatz aus?
- Was muss gegeben sein, damit du eine gute Ausbildung oder einen guten Job hast?
- Auf was legst du in deiner Ausbildung oder deinem Job Wert?
- Was ist dir wichtig, damit du gerne zur Arbeit gehst?
- …

Je nachdem wie rege die Teilnehmenden antworten, kann das Team entweder parallel zu den Antworten der Teilnehmenden die Forderungen von Arbeitgeber_innen einfließen lassen oder im Anschluss nach den Interessen der Teilnehmenden. In jedem Fall ist es wichtig, die Antworten direkt auf der Pinnwand mitzuschreiben.
Zu beachten ist, dass in der linken Spalte die Interessen der Arbeitgeber_innen und in der rechten die der Arbeitnehmer_innen angeschrieben werden.
Es genügt, ein paar wenige Interessen, die sich gegenüberstehen, zu sammeln, um in die weitere Analyse zu gehen.
Anschließend verorten sich die Teilnehmenden, auf welcher Seite sie sich befinden.
Zur weiteren Verdeutlichung erläutert das Team die beiden von ihnen eingebrachten Leitinteressen »Profit« und »gutes Leben« und visualisiert sie auf der linken bzw. rechten Seite der Pinnwand.
Mittels Leitfragen wird der Interessengegensatz von »Kapital« (Arbeitgeber_innen/linke Seite) und »Arbeit« (Arbeitnehmer_innen/rechte Seite) hergeleitet.

Mit folgenden Fragen zielt das Team auf die beiden zentralen Begriffe »Kapital« und »Arbeit« ab:

- Was können Unternehmen einsetzen, um Profit zu machen?
- Was können abhängig Beschäftigte einsetzen, um ein gutes Leben zu haben?
- …

Darunter werden die beiden erfragten Begriffe »Kapital« und »Arbeit« ebenfalls auf der jeweiligen Seite visualisiert.
Das Team erläutert die Begriffe und stellt sie in den Kontext. Für Unternehmen ist es in einem kapitalistischen System notwendig, Profit zu erzeugen und hierfür Kapital einzusetzen. Abhängig Beschäftigte verkaufen ihre Arbeitskraft, um sich ein gutes Leben ermöglichen zu können.
In einem weiteren Schritt erfragt das Team, wie sich die erarbeiteten Interessen zueinander verhalten. Den Teilnehmenden wird bewusst, dass die Interessen aufeinanderprallen. Um den Gegensatz zu verdeutlichen, veranschaulicht das Team die sich konkret gegenüberstehenden Interessen.
Dieser Widerspruch wird als »Interessengegensatz« bezeichnet. Zur Veranschaulichung malt das Team einen roten Blitz zwischen den beiden Seiten, insbesondere zwischen die Begriffe »Kapital« und »Arbeit« auf die Pinnwand.
Die Kapitalseite möchte Kosten minimieren, um Gewinne zu maximieren, und die Seite der Arbeiter_innen möchte möglichst viel Gehalt, einen sicheren Arbeitsplatz, Freizeit, Arbeitssicherheit etc. All diese Dinge verursachen Kosten und stehen so dem Interesse der Kapitalist_innen direkt entgegen.
Der Gegensatz ist prinzipiell aber erstmal ungleich: da die Arbeitgeber_innen auf einen viel größeren Markt von Arbeitskräften zurückgreifen können als die Arbeitnehmer_innen und im Gegensatz zu den Arbeitnehmer_innen viel mehr zur Verfügung haben, womit sie verhandeln können. Denn die Arbeiter_innen haben nichts als ihre Arbeitskraft!

Abschlussphase

Das Team erläutert die strukturellen Bedingungen des Macht- und Abhängigkeitsverhältnisses von Arbeitgeber_innen und Arbeitnehmer_innen. Einerseits bieten Arbeitnehmer_innen ihre Arbeitskraft an und verkaufen sie, um sich ein gutes Leben leisten zu können. Andererseits bieten Arbeitgeber_innen eine Arbeitsstelle und brauchen Beschäftigte, die Profit für sie schaffen.
Das Team geht im Anschluss in einem kurzen Input darauf ein, dass der Interessengegensatz durch Arbeitsschutzgesetze und Tarifverträge reguliert wird.
Wer die gegenseitigen Interessen vertritt, wird ebenfalls erläutert. Das Team visualisiert mittig den Begriff »Interessenvertretung« und schreibt daneben die beiden Begriffe »Arbeitgeber_innenverbände« und »Gewerkschaft«.

Die Teilnehmenden sollen den Interessensgegensatz verstehen und einordnen, auf welche Seite sie gehören. Sie sollen außerdem ein Bewusstsein für ihre eigene Situation bekommen und erkennen, wieso es wichtig ist, einer Gewerkschaft anzugehören, um für ein Gleichgewicht zwischen Kapital und Arbeit zu kämpfen.

Thematische Einbettung und mögliche Ziele

- → Teilnehmende sind sich der Interessen von Arbeitnehmer_innen und Arbeitgeber_innen bewusst.
- → Teilnehmende können sich innerhalb des Interessengegensatzes von Kapital und Arbeit verorten.
- → Teilnehmende wissen, dass die gegensätzlichen Interessen strukturell bedingt sind.

Allgemeine Durchführungshinweise

Je nachdem wie die Teilnehmenden antworten, kann auch beim Sammeln von Interessen ein schneller Schlagabtausch zwischen Teilnehmenden, d. h. abhängig Beschäftigten, und Team, d. h. Arbeitgeber_innen, stattfinden. Diese hitzige Stimmung könnte dann ein zentrales Moment in der Auswertung bieten. Als Team muss jedoch darauf geachtet werden, dass die Stimmung nicht zu angespannt ist, aber dennoch spürbar wird, dass kontroverse Forderungen gestellt werden.

Materialbedarf

Pinnwand, Marker

Zeitrahmen

15 Minuten: davon 10 Minuten Aktivitätsphase,
5 Minuten Abschlussphase

Quellen- und Literaturhinweise

Angelehnt an: »Interessengegensatz«
Vgl.: DGB-Bundesvorstand, Abteilung Jugend und Jugendpolitik: Bildungskonzept. Projekt Demokratie und Mitbestimmung. Materialien für Teamer_innen. Berlin 2021, S. 59 ff.
Vgl.: ver.di Jugend: Konzept Berufsschultour. Modul 1. Der Ausbildungsstart. Gute Ausbildung – Dein gutes Recht. On Tour. Berlin 2016, S. 5.

Visualisierung

Siehe Seite 43.

Solispiel

Beschreibung der Übung

Diese Übung eignet sich insbesondere für Teilnehmende, die sich in einer dualen Ausbildung/einem Studium befinden.
Für Berufsschüler_innen, die keinen betrieblichen Hintergrund haben, eignet sich entweder die hypothetische Annahme ihres zukünftigen Arbeitsplatzes oder die Übung »Die Farbe ist …« (S. 47).

Einführungsphase

Das Team beschriftet vorab zwei Bögen Pinnwandpapier jeweils mit Interessen, Wünschen und Rechten der Teilnehmenden, die beim »Interessengegensatz« und der Übung »Wie zufrieden?! – Stumme Diskussion« genannt wurden.
Wie beim Interessengegensatz deutlich geworden ist, haben Arbeitgeber_innen und Arbeitnehmer_innen unterschiedliche Interessen. Welche innerbetrieblichen Auswirkungen es gibt, wird im nächsten Schritt erläutert.

Aktivitätsphase

Die Aktivitätsphase teilt sich in zwei Phasen: Beim ersten Durchlauf wird es höchstwahrscheinlich eine Konkurrenzsituation geben und erst beim zweiten eine solidarische Lösung.
Das Team legt einen der vorbereiteten Pinnwandbögen auf den Boden und erklärt den Teilnehmenden, dass das Papier einen Arbeitsplatz mit ihren Interessen und Wünschen darstellt.
Das Team braucht zwei bis vier Freiwillige, die sich auf das Pinnwandpapier stellen, der ihren Arbeitsplatz darstellt. Die übrigen Teilnehmenden beobachten, was passiert.
Das Team stellt die/den Arbeitgeber_in dar, die/der Stellen streichen will. Um den Arbeitsplatz zu verteidigen, müssen die Teilnehmenden auf dem Pinnwandpapier stehen bleiben. Das Pinnwandpapier muss jeweils bei beiden Durchläufen auf dem Boden ausgebreitet liegen bleiben.

Erster Durchlauf:

Das Team reißt als Arbeitgeber_in so viel wie möglich Papier ab und nimmt den Teilnehmenden so ihren Arbeitsplatz weg. Wer vom Papier herunterfällt, wird entlassen. Das Team kann die Bedingung stellen, dass nur eine Person auf dem Papier stehen bleiben darf.
In den meisten Fällen entwickeln die Teilnehmenden

keine Strategie zur Verteidigung ihres Arbeitsplatzes und ihrer Interessen. Es kann davon ausgegangen werden, dass Konkurrenz zwischen den Teilnehmenden entsteht. Dies zeigt sich, indem sie sich gegenseitig von dem Pinnwandpapier schubsen.

Für eine kurze Auswertung nehmen alle Teilnehmenden wieder Platz. Zunächst haben die zwei bis vier Freiwilligen die Möglichkeit sich zu äußern, wie sie die Situation empfunden haben. Anschließend berichten die anderen Teilnehmenden, was sie beobachtet haben.
Es wird herausgearbeitet, dass Konkurrenzverhalten für die Vertretung der Interessen von Arbeitnehmer_innen hinderlich ist. Es führt dazu, dass Interessen und Rechte von Arbeitnehmer_innen schlechter durchzusetzen sind und die Arbeitgeber_innen ihre Interessen besser wahren können.

Zweiter Durchlauf:
Das Team kündigt einen zweiten Versuch an und breitet das zweite Pinnwandpapier auf dem Boden aus. Das Team bittet dieselben Freiwilligen nochmals mit derselben Rollenzuteilung auf das Pinnwandpapier. Diesmal sind sie jedoch nicht auf sich alleine gestellt, sondern alle Teilnehmenden sind Teil desselben Betriebs, wenn auch aus unterschiedlichen Abteilungen. Das Team kündigt an, dass die Teilnehmenden gemeinsam eine Lösung finden sollen.
Hierzu verlässt das Team für 1 bis 2 Minuten den Raum. Wenn das Team wieder den Raum betritt, stehen im Idealfall alle Teilnehmenden auf dem Pinnwandpapier und verteidigen den Arbeitsplatz und damit einhergehend symbolisch die Interessen und Rechte von Arbeitnehmer_innen. Dennoch versucht das Team als Arbeitgeber_in Papier abzureißen und somit Stellen zu kürzen. Mit unbefristeten Stellen, Geschäftswagen oder Boni versucht das Team die Teilnehmenden zu ködern und vom Pinnwandpapier zu locken. Das Team achtet jedoch darauf, dass die Teilnehmenden ein Erfolgserlebnis haben, indem sie zusammenhalten.

Für die Auswertung nehmen alle Teilnehmenden wieder Platz. Gerne dürfen nochmal die Freiwilligen ihre Empfindung schildern.

Folgende Fragen eignen sich, um von dem Verhalten der Teilnehmenden auf Solidarität zu schließen:

- Was war diesmal eure Strategie?
- Seid ihr mit dem Ergebnis zufrieden?
- Wie würdet ihr euer Vorgehen bezeichnen? Fällt euch dazu ein Wort ein?
- Was bedeutet Solidarität? Welche Erfahrungen habt ihr damit im Betrieb oder in der Berufsschule gemacht?
- …

Abschlussphase
Das Team fokussiert bei der Auswertung der gesamten Übung, welche Verhaltensunterschiede zu unterschiedlichen Ergebnissen führen. Den Teilnehmenden wird deutlich, dass Solidarität die Gegenstrategie zu Konkurrenz darstellt und das Grundprinzip von Gewerkschaften ist, um Interessen von Arbeitnehmer_innen durchzusetzen und zu sichern.
Dabei verweist das Team ggf. auf die Pinnwand mit dem visualisierten Interessengegensatz, konkretisiert die Vertretung im Betrieb und vervollständigt im weiteren Verlauf das Schaubild.
Die Teilnehmenden können schildern, welche Interessenvertretung sie aus dem Betrieb kennen. Das Team ergänzt die »Interessenvertretung« der Arbeitnehmer_innen mit »Betriebsrat« und »Jugend- und Auszubildendenvertretung« und stellt den Bezug zueinander her. Um die Einhaltung der Gesetze und Tarifverträge zu überwachen, kann in jedem Betrieb ab fünf Beschäftigten ein BR gewählt werden. Um die Qualität der Ausbildung zu sichern, kann eine JAV gewählt werden, vorausgesetzt es gibt einen BR. Falls relevant verweist das Team auch auf den »Personalrat«.
Das Team visualisiert neben »Gewerkschaften« den zentralen Begriff »betriebliche Mitbestimmung« und daneben »Betriebsrat« und »Jugend- und Auszubildendenvertretung«.
Das Team verweist darauf, dass im Laufe des Projekttags nochmal auf Mitbestimmung Bezug genommen wird, und überlegt wird, welche Möglichkeiten es zur Durchsetzung von Interessen gibt.

Thematische Einbettung und mögliche Ziele

→ Teilnehmende wissen, dass Konkurrenzverhalten sich hemmend auf den Schutz eigener Rechte und Interessen auswirkt.
→ Teilnehmende wissen, dass Solidarität bei der Verteidigung eigener Rechte und Interessen eine erfolgreiche Strategie ist und gemeinsam mehr zu erreichen ist.

→ Teilnehmende wissen, dass Solidarität ein Grundprinzip von Gewerkschaften ist.

Varianten der Übung
Das Team kann sowohl seine Rolle als Arbeitgeber_in leicht überspitzt spielen und phantasiereich gestalten als auch die Übung in einen konkreteren Kontext setzen und ausschmücken.

Allgemeine Durchführungshinweise
In jedem Fall muss Vorsicht geboten sein und das Team weist darauf hin, dass keine Gewalt angewendet werden darf. Das Pinnwandpapier muss ebenfalls bei beiden Durchläufen ausgebreitet auf dem Boden liegen bleiben. Insbesondere beim zweiten Durchlauf muss darauf hingewiesen werden, dass keine Möbelstücke o.ä. benutzt werden dürfen und das Team nicht ausgesperrt werden darf.
Falls der zweite Durchlauf nicht erfolgreich verläuft, thematisiert das Team das Ergebnis, geht auf die Zufriedenheit der Teilnehmenden ein und fragt nach möglichen Lösungen.

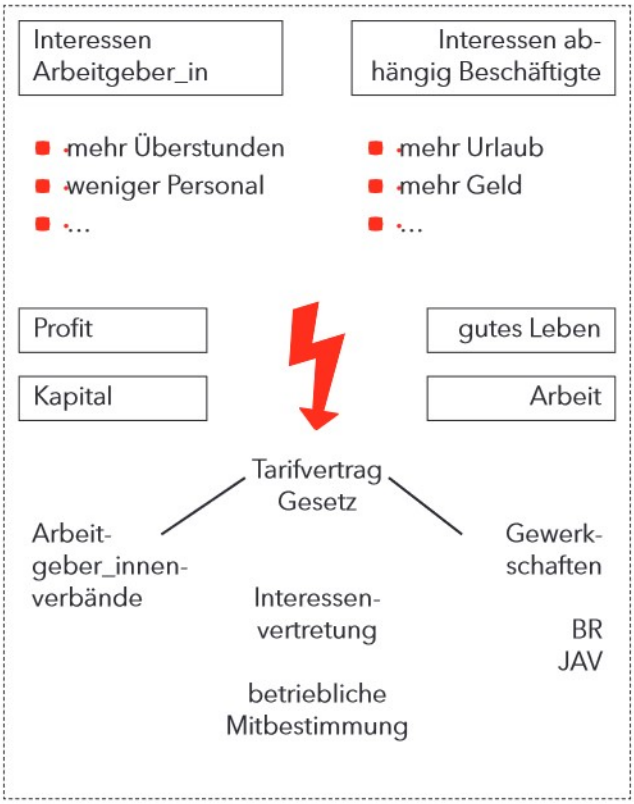
Das Team sollte die Definition von Solidarität präsent haben:
»Solidarität ist, wenn sich Menschen füreinander einsetzen und sich bei der Umsetzung ihrer Interessen unterstützen, ohne selbst betroffen zu sein.«

Materialbedarf
2 beschriftete Pinnwandpapiere, visualisierte Pinnwand Interessengegensatz

Zeitrahmen
2-Tage-Seminar: 50 Minuten: davon 30 Minuten Aktivitätsphase, 20 Minuten Abschlussphase
Projekttag/90-Minuten-Modul: 30 Minuten: davon 20 Minuten Aktivitätsphase, 10 Minuten Abschlussphase

Quellen- und Literaturhinweise
Angelehnt an: »Konkurrenz- und Solidaritätsspiel«
Vgl.: DGB-Bundesvorstand, Abteilung Jugend und Jugendpolitik: Bildungskonzept. Projekt Demokratie und Mitbestimmung. Materialien für Teamer_innen. Berlin 2021, S. 86 ff.

Visualisierung



Die Farbe ist ...

Beschreibung der Übung

Einführungsphase
Die Teilnehmenden werden in vier Gruppen eingeteilt. Das Team erklärt die Rahmenbedingungen für die Übung.
Es erfolgt eine Aufteilung jeder Gruppe in einen eigenen Raum/Bereich. Die Gruppen dürfen ohne ausdrückliche Erlaubnis der Teamenden nicht miteinander kommunizieren. Jede Gruppe wählt eine_n Sprecher_in aus ihrer Mitte.
Es werden 10 Runden gespielt und in jeder Runde muss sich jede Gruppe entscheiden: entweder für Rot oder für Schwarz.
Die gewählten Sprecher_innen dürfen sich nach der 4. und 8. Runde 1 Minute in einer neutralen Zone beraten. Absprachen sind nicht bindend.
Dann erklärt das Team das Ziel der Übung: »Ihr habt die Aufgabe, gemeinsam so viele Punkte wie möglich in diesem Spiel zu erreichen.«
Jetzt wird die Punkteverteilung nur einmal verlesen. Das Team macht deutlich, dass Mitschreiben oder Aufnahmen mit dem Smartphone nicht erlaubt sind!

- Nehmen 3 Gruppen Rot und eine Gruppe nimmt Schwarz, bekommt Rot –10 Punkte und Schwarz +30 Punkte.
- Nehmen 2 Gruppen Rot und 2 Gruppen Schwarz, bekommt Rot –20 und Schwarz +20 Punkte.
- Nehmen alle 4 Gruppen Rot, bekommen alle Gruppen +10 Punkte.
- Nimmt eine Gruppe Rot und 3 Gruppen nehmen Schwarz, bekommt Rot –30 und Schwarz +10 Punkte.
- Nehmen alle 4 Gruppen Schwarz, bekommen alle Gruppen –10 Punkte.

Aktivitätsphase

In dieser Phase werden die Gruppen in ihre unterschiedlichen Bereiche bzw. Räume aufgeteilt. Dort haben sie nun drei Minuten Zeit, sich über ihre Strategie zu beraten und für eine Farbe zu entscheiden. Die Teamenden laufen während der Runden herum und versuchen, »Unruhe« zu stiften: Sie verunsichern die Gruppen verbal so lange, bis mindestens eine Gruppe Schwarz nimmt. Dieser Ablauf wird zehnmal wiederholt. Bei Runde 4 und 8 dürfen die Gruppensprecher_innen sich je einmal für eine Minute treffen und beraten. Für diese Beratung teilt ihnen das Team den jeweils aktuellen Spielstand mündlich mit.

Abschlussphase

Zum Abschluss führt das Team die Punkte in einer Tabelle auf einer Flipchart auf. In einer weiteren Spalte steht, wie viele Punkte pro Runde und in Summe hätten geholt werden können.
Den Teilnehmenden wird bewusst, dass es in dem Spiel um Solidarität ging. Wenn wir alle zusammen an unseren gemeinsamen Zielen arbeiten, können wir für jede_n Einzelne_n mehr erreichen. Außerdem wird mit Blick auf die/den Sprecher_in deutlich gemacht, dass jede Person, die in eine Position gewählt worden ist, nur ein_e Vetreter_in ist und deshalb ausschließlich im Sinne der zu vertretenden Personen entscheiden sollte. Die Teilnehmenden verstehen, dass Informationsfluss eine wichtige Schnittstelle ist, um sich mit anderen solidarisch verhalten zu können. Denn die Übung zeigt, dass sich mehr erreichen lässt, wenn sich objektiv nicht nahestehende Gruppen dennoch austauschen und ihr Vorgehen kennen.

Thematische Einbettung und mögliche Ziele

→ Teilnehmende erfahren, dass sie mit solidarischem Verhalten und Absprachen mehr erreichen können.

Varianten der Übung

Die Übung kann aus Zeitgründen auch mit nur der Hälfte der Runden durchgeführt werden. Dabei sollten nur Runde 2 und Runde 4 doppelt gewertet werden.

Allgemeine Durchführungshinweise

Die Teamenden sollten sich jede Runde ausführliche Notizen machen und im Vorhinein schon eine Flipchart für die Bekanntgabe der Punkte vorbereiten.

Materialbedarf

Marker, Flipchart

Zeitrahmen

30–60 Minuten, je nach Variante

Wir wollen mitbestimmen

Veränderung ahoi!

Beschreibung der Übung

Einführungsphase
Inzwischen kennen die Teilnehmenden die gegensätzlichen Interessen von Arbeitgeber_innen und Arbeitnehmer_innen, welche mithilfe von Mitbestimmung reguliert und kontrolliert werden.
Im ersten Schritt nimmt das Team nochmals Bezug zur Übung »Wie zufrieden?! Einzel- und Partner_innenarbeit« aus dem Themenblock »Mitbestimmung?!« (S. 34 ff.) und fragt, welche zeitnahen Änderungen die Teilnehmenden sehen und mitbestimmen können.
Im zweiten Schritt wird auf unterstützende Akteur_innen in der konkreten Situation der Teilnehmenden eingegangen.

Aktivitätsphase
Jede_r Teilnehmer_in bekommt einen Klebepunkt, um auf der visualisierten Pinnwand anzugeben, welche Wünsche sie als von sich beeinflussbar und veränderbar ansehen.
Nachdem alle einen Klebepunkt auf den Moderationskarten verteilt haben, sortiert das Team die vier meistgepunkteten Moderationskarten auf der Spalte »demokratisch« untereinander.
In einem offenen und regen Austausch überlegen die Teilnehmenden, wie die jeweilige Situation angegangen werden kann und welche Handlungsoptionen es gibt.

Mögliche Fragen können sein:

- Wie geht ihr vor?
- Was sind erste Schritte?
- …

Im zweiten Schritt fragt das Team, wer helfen kann. Folgende Fragen eignen sich:

- Wer ist noch von der Situation betroffen?
- Wer kann euch unterstützen?
- …

Die Antworten der Teilnehmenden ergänzt das Team auf der Pinnwand. Bei Teilnehmenden aus der Berufsschule sind Mitschüler_innen, SV, (Vertrauens-) Lehrer_innen und Schuldirektion mögliche Unterstützer_innen. Bei Teilnehmenden aus dem Betrieb/der Dienststelle werden andere Auszubildende, Kolleg_innen, Ausbilder_innen, JAV und BR/Personalrat genannt.
Alle Antworten der Teilnehmenden werden notiert, auch wenn sie auf den ersten Blick nicht eindeutig als unterstützende Akteur_innen fungieren.

Abschlussphase
Das Team verweist zum Schluss auf die Visualisierung des Interessengegensatzes und fragt nach Parallelen zum Erarbeiteten.
Sowohl in den konkreten Situationen der Teilnehmenden als auch beim Interessengegensatz als auch im Bereich der betrieblichen Mitbestimmung ist eine solidarische Unterstützung notwendig, um Ziele zu erreichen. Den Teilnehmenden wird bewusst, dass sie nur gemeinsam stark sind.
Wer die Mitbestimmung im Betrieb maßgeblich voran bringt, wird in folgendem Film vorgestellt.

Thematische Einbettung und mögliche Ziele

- → Teilnehmende wissen, was sie selbst beeinflussen können.
- → Teilnehmende wissen, wer sie unterstützen kann.
- → Teilnehmende wissen, dass auch andere etwas verändern wollen.

Varianten der Übung

Bei kleineren Gruppen kann, statt Punkte zu vergeben, auch ausschließlich diskutiert werden. Jedoch ist dann das Team stärker gefordert, die Inhalte einzugrenzen.

Allgemeine Durchführungshinweise

Materialbedarf
visualisierte Pinnwand »Wie zufrieden?! – Einzel- und Partner_innenarbeit«, Klebepunkt pro Teilnehmer_in, visualisierte Pinnwand Interessengegensatz

Zeitrahmen
25 Minuten: davon 10 Minuten Aktivitätsphase, 15 Minuten Abschlussphase

Quellen- und Literaturhinweise
Angelehnt an: »Vorbereitung der Projektplanung«
Vgl.: DGB-Jugend Nord: Handreichungen der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit der DGB-Jugend. Projekttag 03. Schüler_innenvertretung. Hamburg 2014/2015, S. 289.

Erklärfilm: »Was ist eigentlich eine JAV?«

Beschreibung der Übung

Einführungsphase
Das Team leitet über zur Mitbestimmung im Betrieb. Wer die Interessenvertretung der Arbeitnehmer_innen im Betrieb ist, wird in folgendem Film vorgestellt. Das Team kündigt an, dass im Anschluss noch Zeit für Fragen bleibt.

Aktivitätsphase
Das Team spielt das Erklärvideo ab.
Danach möchte das Team von den Teilnehmenden wissen, was sie erfahren haben.

Mögliche Fragen sind:

- Was war neu für euch?
- Wer ist für euch zuständig?
- Wie ist die Situation bei euch im Betrieb?
- Könnt ihr euch vorstellen, selbst aktiv zu werden?
- …

Gleichzeitig haben die Teilnehmenden die Möglichkeit, Fragen zu stellen. Unklarheiten werden beseitigt.

Abschlussphase
Das Team fasst nochmals zusammen, inwiefern JAV und BR in Beziehung stehen. Denn nur mit BR kann eine JAV gegründet werden. An dieser Stelle wird auch von der Interessenvertretung im Betrieb auf die Gewerkschaft geschlossen und erläutert, dass es sinnvoll ist, als Betriebsrat/Betriebsrätin mit der zuständigen Gewerkschaft zusammenzuarbeiten, um Rückhalt zu haben.

Thematische Einbettung und mögliche Ziele

→ Teilnehmende kennen Möglichkeiten der Mitbestimmung im Betrieb.

Varianten der Übung

Falls es keine Möglichkeit gibt, den Film abzuspielen, können die Inhalte auch per Input durch das Team dargestellt werden.

Allgemeine Durchführungshinweise

•

Materialbedarf
Laptop/Smartphone, Beamer, WLAN, visualisierte Pinnwand Interessengegensatz

Zeitrahmen
10–15 Minuten

Quellen- und Literaturhinweise
Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie: Was ist eigentlich eine JAV? https://www.youtube.com/watch?v=9-keGjWVOVc. Abgerufen am 06.08.2021.
DGB Jugend: JAV Wahl 2020 https://www.youtube.com/watch?v=tlkboMi5KOg. Abgerufen am 18.11.2021

Puzzle

Beschreibung der Übung

Einführungsphase
Das Team deutet an, dass die Zuordnung von Aufgabenfeldern zu den jeweiligen Akteur_innen und eine Vertiefung durch Definition von Begriffen folgt. Jede_r Teilnehmer_in bekommt vom Team ein Puzzleteil ausgehändigt. Die Teilnehmenden haben die Aufgabe, ihr passendes Gegenstück zu finden. Einerseits müssen Aufgaben den passenden Akteur_innen zugeordnet werden. Gleichzeitig müssen Begriffe ihrer Erklärung zugeordnet werden.

Aktivitätsphase
Nachdem jedes Puzzleteil ein anderes gefunden hat, tauschen sich die gefundenen Paare in Partner_innenarbeit über die einzelnen Begriffe und deren Zusammenhang aus.
Im nächsten Schritt finden sich alle Teilnehmenden wieder im Plenum und stellen kurz ihr gelöstes Puzzle vor.

Abschlussphase
Abschließend werden Fragen geklärt. Das Team rundet die Übung ab, indem die Puzzleteile in den Kontext von Interessenvertretung, Mitbestimmung und Gewerkschaft gesetzt werden.

Thematische Einbettung und mögliche Ziele

→ Teilnehmende wissen, an wen sie sich in welcher Situation wenden können.

Varianten der Übung

Falls die Anzahl der Teilnehmenden ungerade oder sehr groß ist, können auch größere Gruppen, zum Beispiel Dreiergruppen, gebildet werden, wobei dann jede Gruppe gemeinsam jeweils auch ein Puzzleteil bekommt. Hierfür kann das Team relevante Puzzleteile vorab selektieren. So kann anschließend entweder länger und intensiver diskutiert werden oder es werden mehrere Durchgänge nacheinander gemacht. Dann ist zu beachten, dass nach jedem Durchgang jede Arbeitsgruppe mit dem passenden Puzzleteil kurz Zeit bekommt sich auszutauschen, bevor es in die nächste Runde geht.

Allgemeine Durchführungshinweise

Je nach Zielgruppe können die Begriffe auch ergänzt und ausgetauscht werden. Allerdings sollte der Fokus weiterhin auf dem Bereich der betrieblichen Mitbestimmung liegen.

Materialbedarf

Puzzleteile

Zeitrahmen

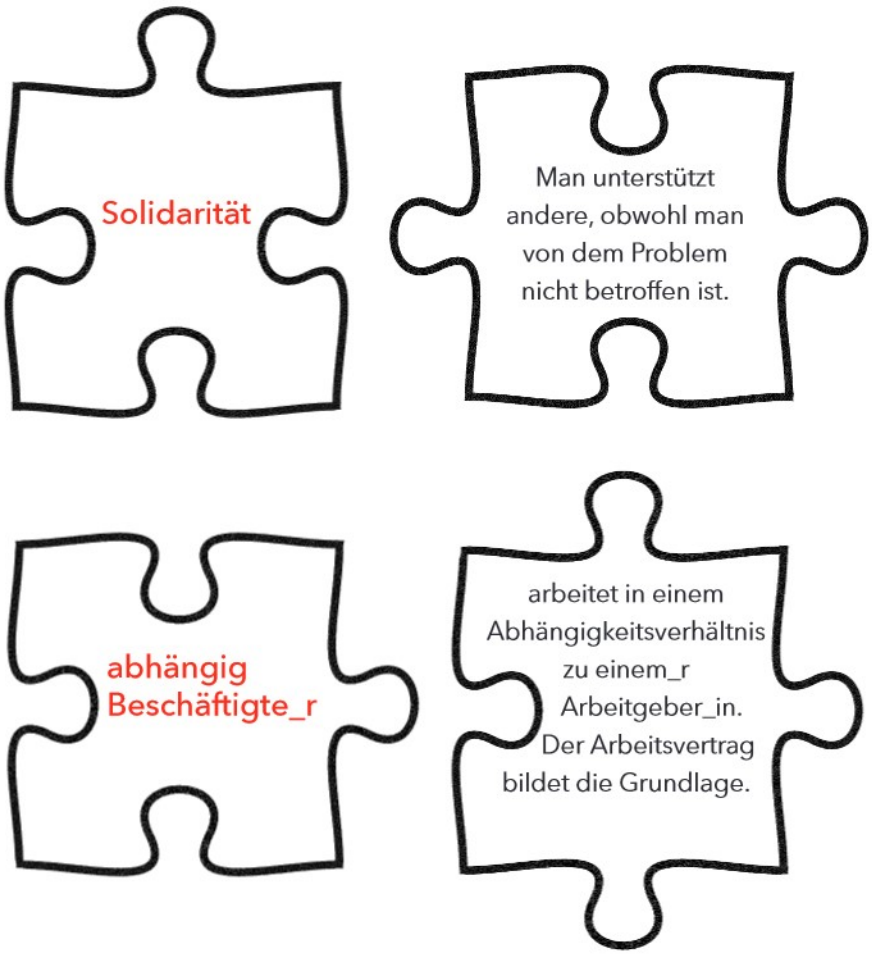
45 Minuten: davon 25 Minuten Partner_innenarbeit, 20 Minuten Plenum

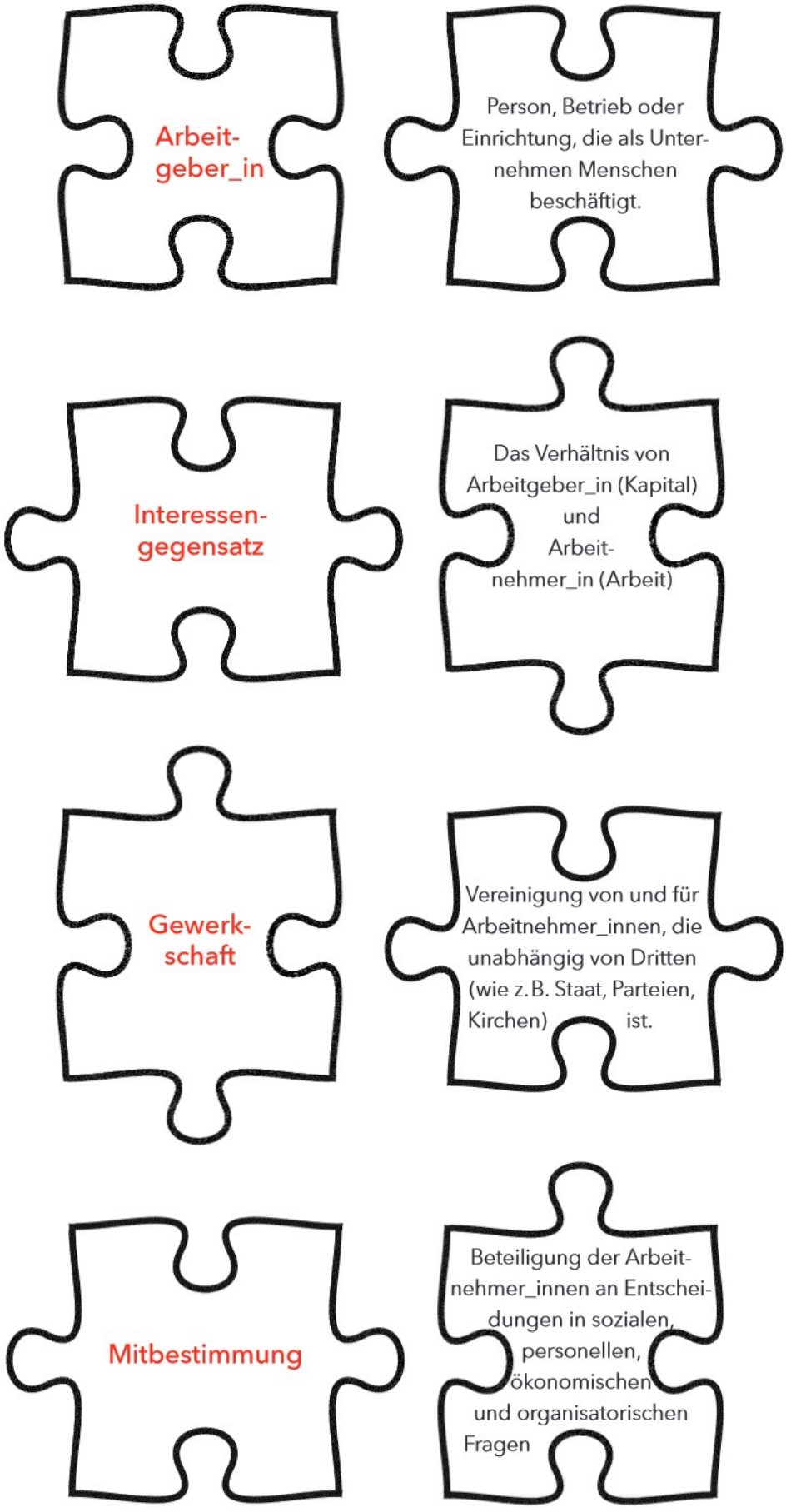
Quellen- und Literaturhinweise

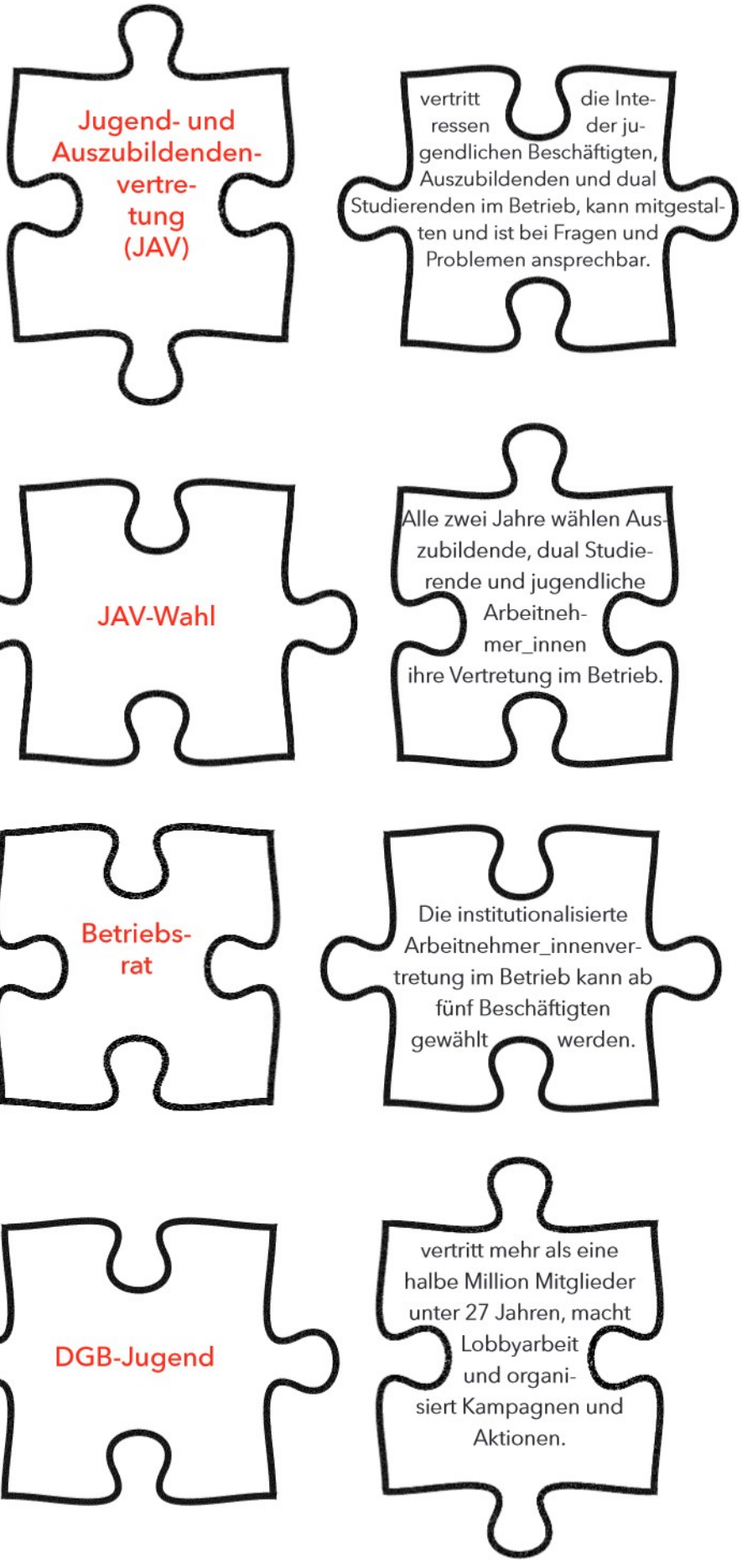
Angelehnt an: »Puzzle betriebliche Mitbestimmung«
Vgl.: Hans-Böckler-Stiftung. Themenheft Böckler Schule: Mitbestimmung. Teilhabemöglichkeiten von Beschäftigten. Ein Unterrichtsmagazin. Düsseldorf 2016, S. 7 ff.

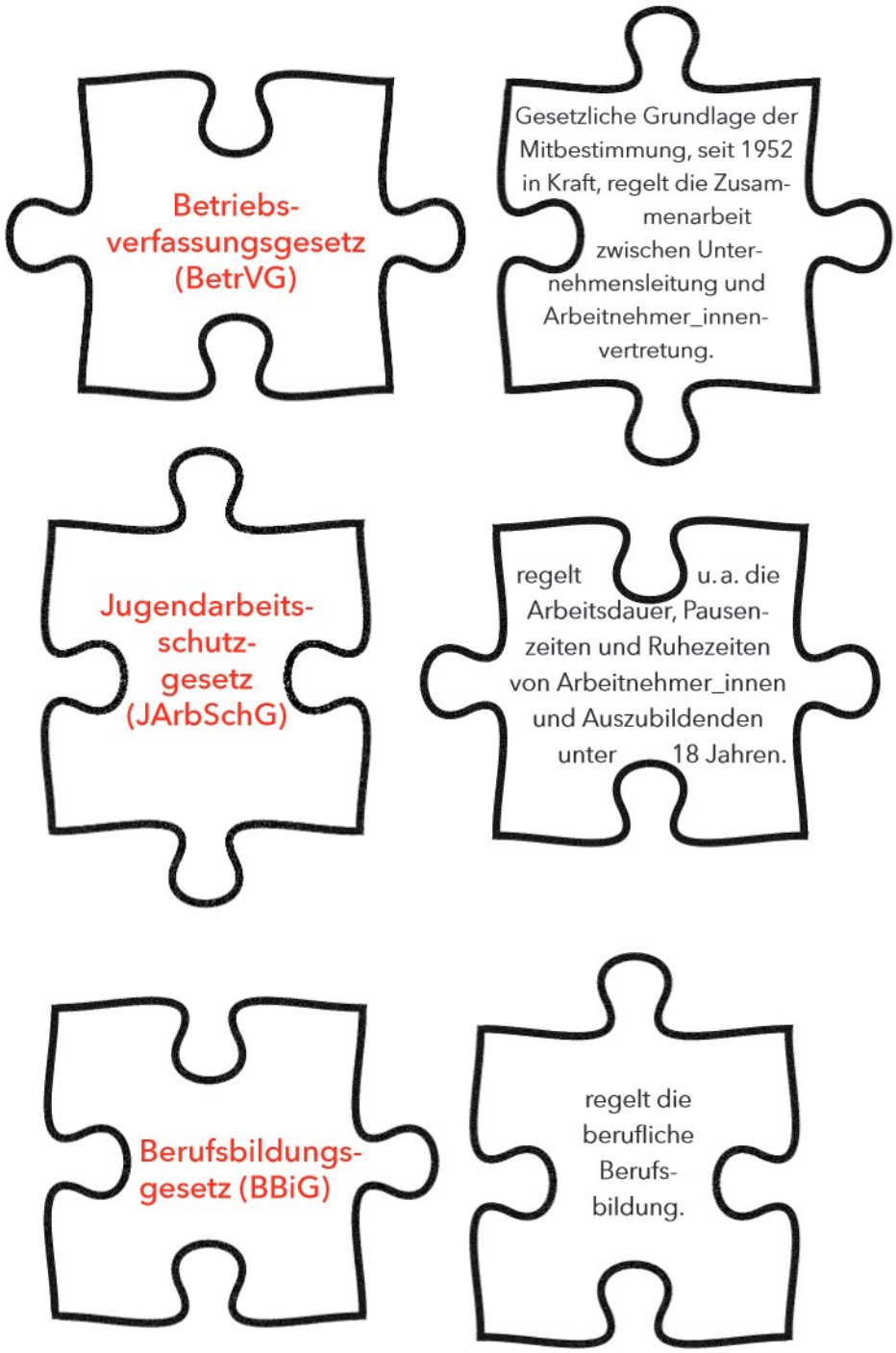
Arbeitsmaterialien und Kopiervorlagen

Puzzleteile




Arbeit-
geber_in
Person, Betrieb oder Einrichtung, die als Unternehmen Menschen beschäftigt.
Interessen-
gegensatz
Das Verhältnis von Arbeitgeber_in (Kapital) und Arbeit-
nehmer_in (Arbeit)
Gewerk-
schaft
Vereinigung von und für Arbeitnehmer_innen, die unabhängig von Dritten (wie z. B. Staat, Parteien, Kirchen) ist.
Mitbestimmung
Beteiligung der Arbeit-
nehmer_innen an Entscheidungen in sozialen, personellen, ökonomischen und organisatorischen Fragen


Jugend- und Auszubildenden-vertre-tung (JAV)
vertritt die Inte-ressen der ju-gendlichen Beschäftigten, Auszubildenden und dual Studierenden im Betrieb, kann mitgestal-ten und ist bei Fragen und Problemen ansprechbar.
JAV-Wahl
Alle zwei Jahre wählen Aus-zubildende, dual Studie-rende und jugendliche Arbeitneh-mer_innen ihre Vertretung im Betrieb.
Betriebs-rat
Die institutionalisierte Arbeitnehmer_innenver-tretung im Betrieb kann ab fünf Beschäftigten gewählt werden.
DGB-Jugend
vertritt mehr als eine halbe Million Mitglieder unter 27 Jahren, macht Lobbyarbeit und organi-siert Kampagnen und Aktionen.


Betriebs-
verfassungsgesetz
(BetrVG)
Gesetzliche Grundlage der Mitbestimmung, seit 1952 in Kraft, regelt die Zusammenarbeit zwischen Unternehmensleitung und Arbeitnehmer_innenvertretung.
Jugendarbeits-
schutz-
gesetz
(JArbSchG)
regelt u. a. die Arbeitsdauer, Pausenzeiten und Ruhezeiten von Arbeitnehmer_innen und Auszubildenden unter 18 Jahren.
Berufsbildungs-
gesetz (BBiG)
regelt die berufliche Berufsbildung.

Talkrunde: Ich bin motiviert, weil …

Beschreibung der Übung

Einführungsphase
Das Team motiviert die Teilnehmenden zum Mitmachen bei einer Interessenvertretung wie SV oder JAV oder zum Eintreten in die Mitgliedsgewerkschaft, indem es von seinem eigenen Engagement und Werdegang erzählt.
Das Team setzt sich prominent für alle Teilnehmenden gut sichtbar in den Stuhlkreis.

Aktivitätsphase
Das Team erläutert die Motivation für sein persönliches ehrenamtliches Engagement. Die Teilnehmenden haben die Möglichkeit, Rückfragen zu stellen und an für sie spannenden Punkten nachzuhaken.
Die Teilnehmenden kennen die Beweggründe für das Engagement des Teams.
Nach ca. 10 Minuten wechselt das Frage-Antwort-Spiel. Es sind jetzt die Teilnehmenden, die dem neugierigen Team Rede und Antwort stehen.
Das Team erfragt, in welchen Bereichen die Teilnehmenden ehrenamtlich aktiv sind.

Mögliche Fragen sind:

- Gibt es einen Jugendverband oder Verein, in dem ihr aktiv wart, seid oder sein wollt?
- Was ist eure Motivation bzw. was sind Gründe, ehrenamtlich aktiv zu sein?
- Was hindert euch, gewerkschaftlich aktiv zu sein?
- Könnt ihr euch vorstellen, bei der nächsten Wahl für die SV/JAV zu kandidieren?
- …

Damit sich die Teilnehmenden ihrer eigenen Motivation für ehrenamtliches Engagement und damit für Teilhabe und Mitbestimmung besser bewusstwerden, fordert das Team jede_n Teilnehmende_n auf, den persönlich wichtigsten Beweggrund auf eine Moderationskarte zu schreiben.

Abschlussphase
Das Team sammelt die beschrifteten Moderationskarten ein und clustert sie an eine Pinnwand. Während des Anpinnens werden die Moderationskarten laut vorgelesen. Das Team geht nochmal auf die Besonderheit von ehrenamtlicher Beteiligung auf individueller und gesellschaftlicher Ebene ein. Zuletzt wird nochmal auf die Solidarität in Gewerkschaften und die Teilhabe von Mitbestimmung im Betrieb und in der Berufsschule eingegangen.

Thematische Einbettung und mögliche Ziele

- → Teilnehmende wissen, dass betriebliche und gesellschaftliche Veränderung engagierte Menschen braucht.
- → Teilnehmende sind sich ihrer eigenen Motivation bewusst.
- → Teilnehmende sind motiviert mitzumachen.

Varianten der Übung

Falls es die Räumlichkeiten zulassen, kann die Talkrunde statt in einem Stuhlkreis als »Fish Bowl« (S. 70) umgesetzt werden. Dann sitzt das Team in der Mitte und die Teilnehmenden rotieren, um Fragen zu stellen und umgekehrt. Diese Variante könnte jedoch mehr Zeit in Anspruch nehmen.

Allgemeine Durchführungshinweise

Die Talkrunde darf vom Team sehr phantasiereich gestaltet werden. Zum Beispiel kann ein für das Engagement relevanter Gegenstand zum Unterstreichen der persönlichen Beteiligung mitgebracht werden.

Materialbedarf
Moderationskarten, Marker pro Teilnehmer_in, Pinnwand

Zeitrahmen
45 Minuten: davon 20 Minuten Talkrunde im Plenum, 10 Minuten Einzelarbeit, 15 Minuten Plenum

Quellen- und Literaturhinweise
Angelehnt an: »Alles schön und gut – aber wer soll's machen?« Vgl.: DGB-Jugend Nord/Netzwerk für Demokratie und Courage/ Mobiles Beratungsteam gegen Rechtsextremismus: Couragiert Leben in Schule, Arbeit und Alltag. Eine Handreichung zur Nachbereitung von Projekttagen. Hamburg 2013, S. 158 ff.

Für die Mitbestimmung aktiv werden

Rollenspiel: Ich … und wer noch?

Beschreibung der Übung

Einführungsphase
Das Team motiviert die Teilnehmenden zum Mitmachen bei einer Interessenvertretung wie SV, JAV oder Mitgliedsgewerkschaft. Hierzu setzen sich die Teilnehmenden in unterschiedlichen Arbeitsgruppen mit einer der drei Perspektiven auseinander und erarbeiten ein Rollenspiel.
Die Teilnehmenden bilden insgesamt drei Arbeitsgruppen.

Aktivitätsphase
Pro Arbeitsgruppe gibt es einen Arbeitsauftrag.
Im ersten Schritt überlegt sich die jeweilige Arbeitsgruppe, was ihren Ort und ihre_n Akteur_in der beruflichen Bildung ausmacht und wie diese mitbestimmen können.
Im zweiten Schritt stellen die Teilnehmenden eine Verbindung zu den zuvor erarbeiteten motivationalen Eigenschaften her. Hierfür kann gerne nochmal auf die zuvor erarbeitete Pinnwand Bezug genommen und explizit herausgearbeitet werden, welche davon an ihrem zu bearbeitenden Ort oder bei der/ dem Akteur_in der beruflichen Bildung hervorstechen.
Vielleicht fällt den Teilnehmenden auch eine Situation aus einer vorangegangenen Übung ein, anhand derer sie diese erarbeiten oder gar erzählen wollen.
Für die Vorführung muss kein realistischer Fall erzählt werden.
Passende Requisiten dürfen gerne gesucht oder gebastelt werden. Wünschenswerterweise beteiligen sich alle aus einer Arbeitsgruppe an der Vorführung des Rollenspiels.
Während der Vorführung der Rollenspiele beobachten die anderen Teilnehmenden das Geschehen und insbesondere, welche Möglichkeiten des Mitwirkens sie erkennen.

Abschlussphase
Nach jedem Rollenspiel erzählen die Teilnehmenden ihre Beobachtungen.

Folgende Fragen eignen sich, um gezielt auf Mitbestimmungsmöglichkeiten einzugehen:

- Welche Personen/Akteur_innen habt ihr entdeckt?
- Wie war das Zusammenspiel der Akteur_innen?
- Welches Thema stand im Mittelpunkt?
- Gab es einen Konflikt?
- Wie wurde die Situation gelöst?
- Inwiefern sind die beteiligten Akteur_innen mit der Lösung zufrieden?

Auch die Arbeitsgruppe, die das Rollenspiel vorgetragen hat, äußert ihre Gedanken dazu, nachdem alle Beobachtungen geschildert sind.
Das Team geht gedanklich mit den Teilnehmenden auch über das Rollenspiel hinaus und erfragt weitere Ideen zum vorgestellten Ort bzw. zur/zum Akteur_in der beruflichen Bildung.

Folgende Fragen vertiefen das Rollenspiel oder gehen darüber hinaus:

- Gibt es weitere Akteurinnen und Akteure an dem vorgestellten Ort der beruflichen Bildung?
- Auf welcher Grundlage wurde die Situation gelöst oder hätte gelöst werden können?
- Habt ihr andere Lösungsansätze?
- …

Das Team nimmt die Begriffe auf und ordnet sie in die vorgeschlagene Visualisierung ein. Das Team passt die Grafik an und nutzt überwiegend die Begriffe der Teilnehmenden.
Nachdem jede Arbeitsgruppe ihr Rollenspiel vorgestellt hat und jedes im Anschluss besprochen wurde, gibt das Team anhand der gemeinsam erarbeiteten Visualisierung einen Überblick über den jeweiligen Ort und den/die Akteur_in der beruflichen Bildung. Dabei macht das Team die Verknüpfung von Gewerkschaft zu jeweils Betrieb und Berufsschule deutlich.

Thematische Einbettung und mögliche Ziele

- → Teilnehmende wissen, dass Motivation die Grundvoraussetzung fürs Mitmachen ist.
- → Teilnehmende kennen die verschiedenen Bereiche und Akteur_innen der Mitwirkung innerhalb der beruflichen Bildung.
- → Teilnehmende wissen, wo sie sich beteiligen können.

Varianten der Übung
Der zeitliche Umfang der Übung inklusive einer ausführlichen Auswertung ist insgesamt recht großzügig angelegt. Falls die Teilnehmenden mehr Zeit für die

Erarbeitung des Rollenspiels benötigen, ist das Team an dieser Stelle recht flexibel, die Zeiten anzupassen. Dennoch liegt der Fokus neben den Darstellungen auf der Auswertung, welche nicht zu kurz kommen soll.

Allgemeine Durchführungshinweise
Die Rollenspiele dürfen von den Teilnehmenden sehr phantasiereich gestaltet werden.

Materialbedarf
Ggf. Requisiten für das Rollenspiel, Arbeitsauftrag, Visualisierung

Zeitrahmen
90 Minuten: davon 30 Minuten Arbeitsgruppen, 60 Minuten Plenum

Quellen- und Literaturhinweise
Angelehnt an: »Alles schön und gut – aber wer soll's machen?«
Vgl.: DGB-Jugend Nord/Netzwerk für Demokratie und Courage/ Mobiles Beratungsteam gegen Rechtsextremismus: Couragiert Leben in Schule, Arbeit und Alltag. Eine Handreichung zur Nachbereitung von Projekttagen. Hamburg 2013, S. 158 ff.

Arbeitsmaterialien und Kopiervorlagen

Arbeitsauftrag
Berufsschule
Ihr befindet euch an der Berufsschule und seid Mitglieder der SV.

Überlegt euch zunächst als Arbeitsgruppe, was die Berufsschule als Ort der beruflichen Bildung ausmacht:

- Wofür wollt ihr euch in der Berufsschule einsetzen?
- Wen könnt ihr ansprechen?
- Wer kann euch in eurem Anliegen unterstützen?
- Wer bestimmt mit?
- Welche Mitbestimmungsrechte habt ihr?

Überlegt euch auch, welche Motivation hinter der Umsetzung eures Anliegens steckt. Nehmt hierzu gerne die Pinnwand aus der vorangegangenen Übung heran. Sucht euch die wichtigsten motivationalen Gründe heraus, die in der Berufsschule und bei eurem Anliegen eine Rolle spielen. Formuliert ein Anliegen, das ihr in einem Rollenspiel präsentieren wollt. Aus dem Rollenspiel soll auch hervorgehen, welche Motivation dahintersteckt und wie die Situation gelöst wird.

Gerne dürft ihr passende Requisiten suchen oder basteln. Wünschenswerterweise beteiligt ihr euch alle aus der Arbeitsgruppe an der Vorführung des Rollenspiels.

Für die Erarbeitung des Rollenspiels habt ihr 30 Minuten Zeit.

Arbeitsauftrag

Betrieb/Dienststelle

Ihr befindet euch im Betrieb und seid Mitglieder der JAV.

Überlegt euch zunächst als Arbeitsgruppe, was den Betrieb/die Dienststelle als Ort der beruflichen Bildung ausmacht:

- Wofür wollt ihr euch im Betrieb einsetzen?
- Wen könnt ihr ansprechen?
- Wer kann euch in eurem Anliegen unterstützen?
- Wer bestimmt mit?
- Welche Mitbestimmungsrechte habt ihr?

Überlegt euch auch, welche Motivation hinter der Umsetzung eures Anliegens steckt. Nehmt hierzu gerne die Pinnwand aus der vorangegangenen Übung heran. Sucht euch die wichtigsten motivationalen Gründe heraus, die im Betrieb und bei eurem Anliegen eine Rolle spielen. Formuliert ein Anliegen, das ihr in einem Rollenspiel präsentieren wollt. Aus dem Rollenspiel soll auch hervorgehen, welche Motivation dahintersteckt und wie die Situation gelöst wird.

Gerne dürft ihr passende Requisiten suchen oder basteln. Wünschenswerterweise beteiligt ihr euch alle aus der Arbeitsgruppe an der Vorführung des Rollenspiels.

Für die Erarbeitung des Rollenspiels habt ihr 30 Minuten Zeit.

Arbeitsauftrag

Gewerkschaft

Ihr befindet euch im Betrieb und seid Mitglied in der Gewerkschaft.

Überlegt euch zunächst als Arbeitsgruppe, was die Gewerkschaft als Akteur im Betrieb und in der beruflichen Bildung ausmacht:

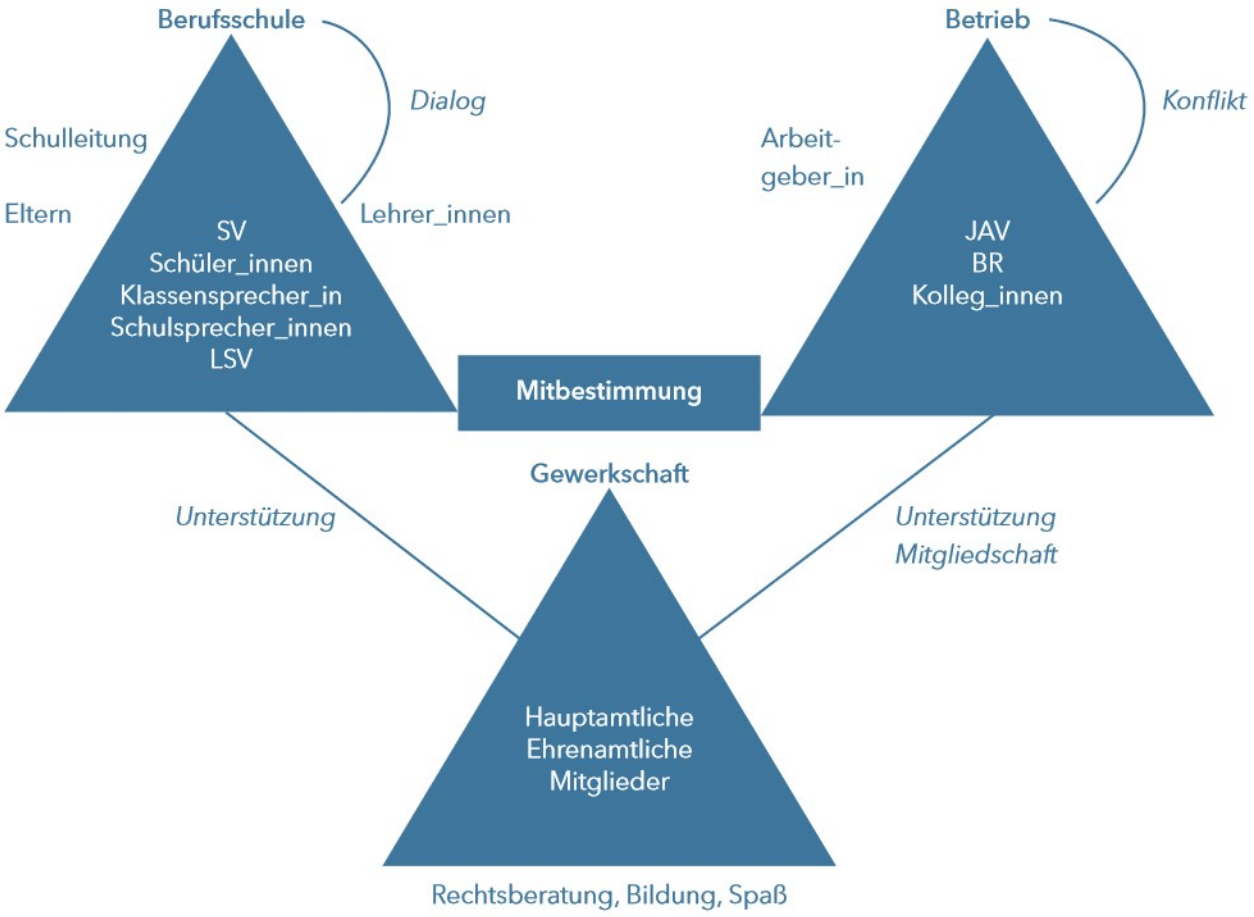
- Wofür wollt ihr euch im Betrieb einsetzen?
- Was könnt ihr als Mitglied in der Gewerkschaft voranbringen?
- Wen könnt ihr ansprechen?
- Wer kann euch in eurem Anliegen unterstützen?
- Wer bestimmt mit?

Überlegt euch auch, welche Motivation hinter der Umsetzung eures Anliegens steckt. Nehmt hierzu gerne die Pinnwand aus der vorangegangenen Übung heran. Sucht euch die wichtigsten motivationalen Gründe heraus, die in der Gewerkschaft und bei eurem Anliegen eine Rolle spielen. Formuliert ein Anliegen, das ihr in einem Rollenspiel präsentieren wollt. Aus dem Rollenspiel soll auch hervorgehen, welche Motivation dahintersteckt und wie die Situation gelöst wird. Ob ihr als Gewerkschaft im Betrieb ein Anliegen ansprecht oder innerhalb der Gewerkschaft, dürft ihr entscheiden.

Gerne dürft ihr passende Requisiten suchen oder basteln. Wünschenswerterweise beteiligt ihr euch alle aus der Arbeitsgruppe an der Vorführung des Rollenspiels.

Für die Erarbeitung des Rollenspiels habt ihr 30 Minuten Zeit.

Visualisierung



Mitmachen vor Ort

Beschreibung der Übung

Einführungsphase
Das Team motiviert die Teilnehmenden, sich selbst für ihre Belange einzusetzen, ob in der SV an der Berufsschule oder der JAV im Betrieb.
Darüber hinaus gibt das Team Informationen und Ideen weiter, was bei der Gewerkschaftsjugend ansteht. Das Team ist aufgefordert, vorab Informationen über Kampagnen und Aktivitäten vor Ort zu beschaffen.

Aktivitätsphase
Das Team betont, dass es die Gewerkschaftsjugend vertritt und aktuelle Informationen der Gewerkschaftsjugend, sowohl bundesweite Kampagnen als auch Aktivitäten vor Ort, weitergibt. Anstehende Termine aus Gewerkschaftsjugend und ggf. dem Betrieb (zum Beispiel JAV-Wahl) stellt das Team vor.

Abschlussphase
Die Teilnehmenden stellen Rückfragen. Ihnen ist die Wichtigkeit der Mitbestimmung bewusst und sie sind motiviert, an vorgestellten Veranstaltungen teilzunehmen.

Thematische Einbettung und mögliche Ziele

→ Teilnehmende wissen, wo sie zeitnah mitmachen können, und sind motiviert.

Allgemeine Durchführungshinweise

Falls vorhanden, kann das Team seine Aussagen mit Logos von Kampagnen u. ä. veranschaulichen.

Materialbedarf
Logos, falls vorhanden; Informationen über Aktivitäten der Gewerkschaftsjugend vor Ort

Zeitrahmen
5–10 Minuten

Quellen- und Literaturhinweise
Angelehnt an: »Verzahnungsmoment Gewerkschaft und betriebliche Interessenvertretung«
Vgl.: Deutscher Gewerkschaftsbund, Abteilung Jugend: Projekt Demokratie und Mitbestimmung, Mitbestimmung – Anlage 3. Berlin 2016, S. 4.

JAV-Wahl? Ich mach' mit!

Beschreibung der Übung

Einführungsphase
Das Team macht darauf aufmerksam, dass Wählen zu gehen eines der wichtigsten demokratischen Grundrechte ist.
Eingeschlossen sind auch Wahlen, die im Betrieb durchgeführt werden. Dazu gehören die Wahlen der SV in der Berufsschule, des BR und die der JAV im Betrieb.
Für das weitere Vorgehen bekommt jede_r Teilnehmende ein vorbereitetes Schild mit einer grünen und einer roten Seite. Grün steht für »ja«, rot für »nein«. Diese Zuordnung könnt ihr auch nochmal an der Pinnwand mit einer roten und grünen Moderationskarte und der jeweiligen Beschriftung anpinnen.

Aktivitätsphase
Das Team erfragt die Meinung der Teilnehmenden zur Mitbestimmung und Motivation, sich an der JAV-Wahl passiv und auch aktiv zu beteiligen. Das Team stellt Fragen und die Teilnehmenden zeigen ihre Antworten mit ihrem Schild an.
Die Teilnehmenden halten die farbige Anzeige ihrer Antwort einen Moment oben, damit das Team und auch die anderen Teilnehmenden einen Blick darauf werfen können und einen Eindruck bekommen.

Mögliche Fragen sind:

- Hast du schon einmal an einer Wahl teilgenommen? (Ausüben des aktiven Wahlrechts)
- Bist du schon mal gewählt worden? (Ausüben des passiven Wahlrechts)
- Würdest du gerne etwas an der Berufsschule/im Betrieb/der Dienststelle ändern wollen?
- Weißt du, wann die nächste SV-Wahl in der Berufsschule und/oder JAV-Wahl/BR-Wahl bei dir im Betrieb stattfindet? (Hier kann das grobe Datum vom Team genannt werden – alle zwei Jahre findet die JAV-Wahl normalerweise Ende des Jahres statt.)
- Wirst du dich für die Interessenvertretung in Berufsschule und/oder Betrieb aufstellen?
- Kennst du Mitglieder eurer SV/JAV/eures BR?
- …

Jederzeit ist es möglich, dass das Team Rückfragen an die Teilnehmenden stellt und nachhakt, falls es mehr erfahren will.

Abschlussphase
Wählen heißt, die Möglichkeit haben mitzubestimmen. Das Team geht abschließend nochmal auf die unterschiedlichen Wahlperioden in Berufsschule und Betrieb ein.
Die SV wird jährlich zu Beginn des Schuljahres gewählt.
Die JAV wird alle zwei Jahre immer in den geraden Kalenderjahren jeweils in den Monaten Oktober/November gewählt.
Die BR-Wahlen finden alle vier Jahre in der Zeit von Anfang März bis Ende Mai statt.

Thematische Einbettung und mögliche Ziele

→ Teilnehmende sind motiviert, sich an den nächsten Wahlen zu beteiligen.

Varianten der Übung
Falls das Team das Gefühl hat, dass die Teilnehmenden nicht ernst darauf antworten werden, kann die Übung auch als reiner Input durchgeführt werden.

Allgemeine Durchführungshinweise
Falls das Team keine vorgefertigten Schilder hat mit jeweils farbiger Vorder- und Rückseite, gibt es den Teilnehmer_innen eine rote und grüne Moderationskarte in die Hand.

Materialbedarf
Logo zur JAV-Wahl der zuständigen Mitgliedsgewerkschaft, Schilder mit grüner und roter Vorder- und Rückseite (oder eine grüne und rote Moderationskarte pro Teilnehmer_in)

Zeitrahmen
5–10 Minuten

Quellen- und Literaturhinweise
Angelehnt an: »Plan B – ZIM-Bausteine für JA-Versammlungen«
Vgl.: DGB-Bundesvorstand, Abteilung Jugend und Jugendpolitik: Kampagne Bundestagswahl. Plan B – ZIM-Bausteine für JA-Versammlungen. Berlin 2017, S. 8.

Wie zufrieden?! – Stumme Diskussion

Beschreibung der Übung

Einführungsphase
Die nächste Übung bezieht Inhalte aus dem vorangegangenen Film auf die konkrete Zufriedenheit in der Berufsschule und dem Betrieb und ihren handelnden Akteur_innen.
Das Team bereitet eine Pinnwand vor, die getrennt voneinander positive wie negative Zustände der Teilnehmenden an der Berufsschule und dem Betrieb abfragt. Auf der einen Seite steht »Was findet ihr gut?« und auf der anderen »Was wollt ihr ändern?«.

Aktivitätsphase
Das Team bittet die Teilnehmenden, aufzustehen und ihre eigene Einschätzung zu Berufsschule und Betrieb auf der Pinnwand jeweils zugeordnet selbstständig anzuschreiben. Um inhaltliche Dopplungen zu vermeiden, macht das Team darauf aufmerksam, dass schon Geschriebenes gerne mit einem »+« o.ä. gekennzeichnet werden kann, falls es ebenfalls zutrifft.
Während der »stummen Diskussion« wird nicht gesprochen. Die Teilnehmenden können jedoch mit Zeichen und Pfeilen Verbindungen herstellen.
Nachdem jede_r Teilnehmer_in die Möglichkeit hatte, etwas zu notieren, setzen sich alle wieder. In einem zweiten Schritt liest das Team für alle die aufgeschriebenen Situationen vor. Pro Anliegen, unabhängig davon, ob es positiv oder negativ ist, wird vom Team nachgefragt, wer für diesen Zustand oder eine Änderung zuständig ist. Das Team ergänzt die Antworten jeweils schriftlich an der passenden Stelle.

Abschlussphase
Dadurch, dass die Teilnehmenden die Möglichkeit haben anzuzeigen, dass sie gleiche oder zumindest ähnliche Anliegen haben, wird ihnen deutlich, dass sie nicht alleine sind.
Ebenfalls können Teilnehmende nachvollziehen, dass Dinge mit denen sie zufrieden sind, ebenfalls zum Teil erstritten werden mussten. Denn auch hierzu wird nach handelnden Ansprechpersonen gefragt.
Aber ihnen wird auch bewusst, dass sie sich insbesondere bei vorhandenem Unmut Unterstützung holen können. Zum einen solidarische im Kreis anderer Auszubildenden und Berufsschüler_innen und zum anderen professionelle durch institutionalisierte Gremien wie SV, JAV/BR.

Thematische Einbettung und mögliche Ziele

- Teilnehmende sind sich ihrer Situation an ihrer Berufsschule/ihrem Betrieb bewusst.
- Teilnehmende erkennen ihre Bedürfnisse und die der anderen.
- Teilnehmende wissen, welche Bereiche sie mitbestimmen und beeinflussen können.
- Teilnehmende wissen, wer sie in der Umsetzung ihrer Anliegen unterstützt.

Allgemeine Durchführungshinweise

Um jeder_m Teilnehmer_in die Möglichkeit zu geben, etwas zu notieren, bittet das Team jede_n Teilnehmer_in, nur eine Antwort pro Frage aufzuschreiben. Falls die Teilnehmendenzahl sehr hoch ist, kann das Team auch überlegen, die »stumme Diskussion« als »wandelndes Plenum« (S. 67) zu gestalten, um die Lage zu entzerren. Eine andere Möglichkeit wäre, die Punkte per Zurufabfrage von den Teilnehmenden nennen und aufzuschreiben zu lassen. Um Zeit zu sparen könnte nach jedem genannten Punkt auch die direkte Nachfrage zu den Unterstützer_innen erfolgen.

Materialbedarf

Pinnwand, Marker pro Teilnehmer_in

Zeitrahmen

15 Minuten: davon 10 Minuten Aktivitätsphase, 5 Minuten Abschlussphase

Quellen- und Literaturhinweise

Angelehnt an: »Probleme an der Schule«
Vgl.: DGB-Jugend Nord: Handreichungen der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit der DGB-Jugend. Projekttag 03. Schüler_innenvertretung. Hamburg 2014/2015, S. 298.

Warm-up

Im Folgenden sind Warm-ups zur Konzentration und Motivation der Teilnehmenden aufgeführt, die zum Seminarinhalt passen.

Dazu gehören ...

Beschreibung der Übung

Einführungsphase

Der Raum wird durch eine Trennlinie in zwei Bereiche geteilt. Alle Teilnehmenden stellen sich auf eine Seite der Trennlinie.

Aktivitätsphase

Das Team nennt eine Gruppe: »Ich gehöre zu der Gruppe ...«. Wer sich der Gruppe zugehörig fühlt, begibt sich auf die andere Seite der Trennlinie. So stehen sich Teilnehmende gegenüber. Einzelpersonen und die gesamte Gruppe auf der jeweils anderen Seite werden einen Moment lang angeschaut und wahrgenommen. Anschließend wird die Ausgangsposition aller auf der ursprünglichen Seite der Trennlinie eingenommen.
Weitere Gruppen werden vorgelesen und die Teilnehmenden positionieren sich wieder.

Folgende Aussagen eignen sich, wobei das Team gezielt wählt. Es empfiehlt sich, zu Anfang einfache Aussagen zu nehmen, um das Prinzip der Übung nachvollziehen zu können und dann stärker in die relevanten Themen einzutauchen.

»Ich gehöre zu der Gruppe, ...

- ... die morgens Kaffee trinkt.«
- ... die in der Pause raucht.«
- ... die gerne Party macht.«
- ... die Geschwister hat.«
- ... die gerne Playstation spielt.«
- ... die letztes Jahr im Urlaub war.«
- ... die Sport macht.«
- ... die gerne Schokolade isst.«
- ... die Fußball mag.«
- ... der Auszubildenden im 1. Ausbildungsjahr.«
- ... der Auszubildenden im 2. Ausbildungsjahr.«
- ... der Auszubildenden im 3. Ausbildungsjahr.«
- ... der dual Studierenden.«

- ...die eine zweite Ausbildung macht.«
- ...die in der JAV aktiv ist.«
- ...die Gewerkschaftsmitglied ist.«
- ...die mit ihrer Ausbildung zufrieden ist.«
- ...die mit dem Auto zur Arbeit fährt.«
- ...die gerne diskutiert.«
- ...die sich gerne mit Kolleg_innen austauscht.«
- ...die ihren BR kennt.«
- ...die die Arbeit der SV kennt.«
- ...die Mitglied in der SV ist.«
- ...die Klassensprecher_in ist.«
- ...die die/den Klassensprecher_in kennt.«
- ...die die/den Schulsprecher_in kennt.«
- ...für die Mitbestimmung wichtig ist.«
- ...die davon überzeugt ist, mitbestimmen zu können.«
- ...die davon überzeugt ist, Entscheidungen im Betrieb beeinflussen zu können.«
- ...die davon überzeugt ist, Entscheidungen in der Berufsschule beeinflussen zu können.«
- ...die ehrenamtlich aktiv ist.«
- ...die Parteimitglied ist.«
- ...

Reflexionsphase (inklusive möglicher Fragestellungen)
Nachfolgende Fragen helfen den Teilnehmenden, sich bewusst zu machen, wie sie sich in den jeweiligen Situationen gefühlt haben:

- Wie habt ihr euch in den Situationen gefühlt?
- Wie groß war die Hürde, auf die andere Seite der Trennlinie zu wechseln? Wann fiel es schwerer, wann leichter?
- Gab es einen Unterschied, ob du einer Mehr- oder Minderheit angehört hast?
- Welche Bedeutung hat eine Zugehörigkeit für dich?
- Welche Bedeutung hat Mitbestimmung für dich?
- In welchen Bereichen der beruflichen Bildung hast du das Gefühl, mitbestimmen zu können? Wie wird damit umgegangen?
- ...

Abschlussphase
Die unterschiedlichen Formen der Zugehörigkeit und Möglichkeit der Mitbestimmung und die daraus resultierenden Konsequenzen für die Einzelnen und für die Gruppe werden erläutert. Das Team erkundigt sind, ob die Teilnehmenden Möglichkeiten der Mitbestimmung sehen, die sie nicht nutzen. Zum Schluss der Übung betont das Team, dass Mitbestimmung Aktive benötigt, die mitmachen. Was das bedeutet und wie das aussehen kann, erfolgt in der nächsten Übung.

Thematische Einbettung und mögliche Ziele

→ Teilnehmende sind aktiviert.

Allgemeine Durchführungshinweise

Materialbedarf
Kreppband oder Stühle zur Raumtrennung

Zeitrahmen
15–35 Minuten

Quellen- und Literaturhinweise
Angelehnt an: »Ist uns doch egal – Definition von Mehr- und Minderheit«
Vgl.: Maroshek-Klarman, Uki/Rabi, Saber: Mehr als eine Demokratie. Gütersloh 2015, S. 264 f.

Ich bin die Mitbestimmung …

Beschreibung der Übung

Einführungsphase
Die Teilnehmenden sitzen im Halbkreis, drei freie Stühle stehen nebeneinander vorne im Raum. Ein_e Teamer_in sitzt auf dem mittleren der drei Stühle und erläutert, dass es bei diesem Spiel um schnelle Assoziationen geht, die nicht logisch oder besonders schlau sein müssen.
Das Spielprinzip wird anhand eines Beispiels, zum Beispiel »Ich bin ein Huhn, wer passt zu mir?«, erläutert. Zwei Teilnehmende, denen Assoziationen einfallen, sollen spontan die freien Stühle besetzen und zum Beispiel sagen: »Ich bin das Ei.« oder »Ich bin der Massentierstall.« Die Person auf dem mittleren Stuhl entscheidet sich zügig für (zum Beispiel) das Ei und sagt: »Ich nehme das Ei.« und geht mit dem Ei davon, – sprich: Sie setzen sich auf ihre normalen Plätze. Dann setzt sich der »Massentierstall« auf den mittleren Stuhl und sagt: »Ich bin ein Massentierstall, wer passt zu mir?«.

Aktivitätsphase
Da es in dieser Veranstaltung nicht um Bauernhöfe, sondern um Mitbestimmung geht, startet die Übung mit dem Satz: »Ich bin die Mitbestimmung, wer passt zu mir?«.

Abschlussphase
Die Übung wird beendet, wenn den Teilnehmenden die Assoziationen ausgehen oder sich immer wieder die gleichen Teilnehmenden beteiligen. Dann kann sich ein_e Teamer_in sich auf einen Stuhl setzen und als letzte Assoziation sagen: »Ich bin das Ende dieses Spiels.«

Thematische Einbettung und mögliche Ziele

→ Teilnehmende sind aktiviert.

Allgemeine Durchführungshinweise

Materialbedarf
3 Stühle

Zeitrahmen
15 Minuten



Kurzmodule

Auf Wunsch von Ehrenamtlichen haben wir das Seminarangebot erweitert. Im Nachfolgenden werden Kurzmodule vorgestellt, welche weniger als 90 Minuten dauern. Jede Methode wird losgelöst von inhaltlichen Themen beschrieben, weshalb sie individuell einsetzbar ist. Die Anwendung ermöglicht für alle denkbaren Kontexte eine methodische Abwechslung, ohne die eigens gesetzten Ziele und Inhalte aus dem Blick zu verlieren. Die Zeitangaben zu den jeweiligen Kurzmodulen geben Orientierung und können gegebenenfalls gekürzt werden.

Stumme Diskussion

Beschreibung der Übung

Einführungsphase

Eine stumme Diskussion fordert alle Teilnehmenden auf, sich zu beteiligen. Sie bricht Muster der verbalen Kommunikation auf und gibt auch eher zurückhaltenden Teilnehmenden die Möglichkeit mitzuwirken. Statt mit Worten können die Teilnehmenden auch mit Graphiken und Zeichen ihre Mitteilung machen. Jede_r ist aufgefordert, sich einzubringen.
Die Methode bietet sich an, wenn sich das Team einen schnellen Überblick über zum Beispiel Einschätzungen der Teilnehmenden verschaffen will. Die Übung kann zum Einstieg in ein Thema oder auch als Formulierung von Feedback eingesetzt werden.
Das Team bereitet eine Pinnwand oder mehrere vor, die mit einer jeweiligen Fragestellung oder Aussage, die von den Teilnehmenden kommentiert werden soll, beschriftet ist.

Aktivitätsphase

Das Team bittet die Teilnehmenden, aufzustehen und ihre eigene Einschätzung zu den vorgegebenen Themen jeweils zugeordnet selbstständig anzuschreiben. Um inhaltliche Dopplungen zu vermeiden, macht das Team darauf aufmerksam, dass schon Geschriebenes gerne mit einem »+« o.ä. gekennzeichnet werden kann, falls es ebenfalls zutrifft.
Während der »stummen Diskussion« wird nicht gesprochen. Die Teilnehmenden können jedoch mit Zeichen und Pfeilen Verbindungen herstellen, schon Geschriebenes kommentieren und Fragen formulieren.
Nachdem jede_r Teilnehmer_in die Möglichkeit hatte, etwas zu notieren, setzen sich alle wieder. In einem zweiten Schritt liest das Team für alle die aufgeschriebenen Antworten vor. Alternativ kann auch Zeit gegeben werden, dass alle Teilnehmenden selbst die Rückmeldung lesen und erfassen.

Abschlussphase

Ob die Teilnehmenden gleicher oder entgegengesetzter Meinung sind, wird auf einen Blick verständlich.
Das Team hat die Aufgabe, die Antworten und gegenseitigen Bezugnahmen in den vorgegebenen Kontext zu setzen.

Thematische Einbettung und mögliche Ziele

- Teilnehmende können ihre Einschätzung mitteilen.
- Teilnehmende können Stellung beziehen.
- Teilnehmende können Aussagen in Beziehung setzen.

Allgemeine Durchführungshinweise

Statt einer Pinnwand können auch einzelne Tische oder eine lange Tafel mit beschrifteten Pinnwandpapieren bestückt werden, sodass mehrere Personen gleichzeitig Rückmeldung geben können. Oder das Pinnwandpapier wird auf dem Boden ausgelegt. Um jeder_m Teilnehmer_in die Möglichkeit zu geben, etwas zu notieren, kann das Team jede_n Teilnehmer_in bitten, nur eine Antwort pro Frage aufzuschreiben.
Falls die Teilnehmendenzahl sehr hoch ist, kann das Team auch überlegen die »stumme Diskussion« als »wandelndes Plenum« (S. 67) zu gestalten, um die Lage zu entzerren.

Materialbedarf

Pinnwand, Marker

Zeitrahmen

20 Minuten: davon 10 Minuten Aktivitätsphase,
10 Minuten Abschlussphase

Quellen- und Literaturhinweise

Angelehnt an: »Stumme Diskussion«
Vgl.: Deutscher Gewerkschaftsbund, Abteilung Jugend: Demokratie – Anlage 3. Berlin 2009, S. 11.

Wandelndes Plenum

Beschreibung der Übung

Einführungsphase
Ein wandelndes Plenum fordert alle Teilnehmenden auf, sich zu beteiligen. Die Teilnehmenden haben die Möglichkeit, sich nacheinander mit unterschiedlichen Themen und Fragestellungen zu befassen.
Die Methode bietet sich an, um erste, spontane Einfälle und Ideen der Teilnehmenden zu generieren.
Das Team bereitet mehrere Pinnwände vor, die jeweils mit Bild, Foto, Zitat, Text, These oder einer Frage bestückt sind. Grundsätzlich empfiehlt es sich, den jeweiligen Pinnwänden keine Titel zu geben, um die kreativen Einfälle und Assoziationen nicht zu schmälern.
Die thematischen Aufhänger werden gut sichtbar auf der jeweiligen Pinnwand platziert und in dem Raum oder den Räumen aufgestellt. Die Anzahl der ausgewählten Materialien bemisst sich nach der Anzahl der Teilnehmenden. Es werden Arbeitsgruppen von ca. fünf Personen gebildet, die sich gemeinsam über das Thema an einer Pinnwand austauschen und ihre Ergebnisse verschriftlichen.

Aktivitätsphase
Die einzelnen Arbeitsgruppen tauschen sich untereinander aus und halten ihre Ideen, ersten Eindrücke, Assoziationen, Fragen und Vermutungen mit Stichworten fest. Es gibt auch die Möglichkeit, das Thema mit einer Überschrift zu versehen.
Nach ca. fünf bis zehn Minuten wechselt jeweils die gesamte Arbeitsgruppe zur nächsten Pinnwand. Die Teilnehmenden notieren auch hier ihre ersten Eindrücke und Assoziationen und können die Anmerkungen der vorherigen Arbeitsgruppe(n) kommentieren.
Zwischen den Arbeitsgruppen wird nicht gesprochen.
Dieser Vorgang wiederholt sich bis jede Arbeitsgruppe einmal alle Pinnwände bearbeitet hat und wieder an der ursprünglichen Pinnwand angekommen ist.

Abschlussphase
Nachdem die Arbeitsgruppe vor ihrer ersten Pinnwand angekommen ist, betrachtet sie zunächst die Ergänzungen. Ggf. haben alle Arbeitsgruppen einen Moment Zeit, sich als Gruppe darüber auszutauschen.
Zum Abschluss stellt die jeweilige Arbeitsgruppe alle Erläuterungen im Plenum vor und reflektiert auch ihre eigene Überraschung oder Verwunderung über die Ergänzungen. Dabei gibt es die Möglichkeit, offene Fragen zu besprechen.
Das Team hat die Aufgabe, die Übung in den vorgegebenen Kontext zu setzen.

Thematische Einbettung und mögliche Ziele

- Teilnehmende erfahren, welche unterschiedlichen Eindrücke jede_r hat.
- Teilnehmende lernen, andere in ihrer Meinung zu akzeptieren.

Allgemeine Durchführungshinweise

Statt einer Pinnwand können auch beschriftete Pinnwandpapiere auf einzelnen Tischen oder auf dem Boden ausgelegt werden.

Materialbedarf
Pinnwand, Marker

Zeitrahmen
45–75 Minuten

Quellen- und Literaturhinweise
Angelehnt an: »Gallery Walk«
Vgl.: Arbeitskreis deutscher Bildungsstätten e.V.: Arbeitshilfe: Auf Augenhöhe: Peer Education in der politischen Jugendbildung. Berlin 2016, S. 21.

World-Café

Beschreibung der Übung

Einführungsphase
Das World Café eignet sich auch für eine sehr große Anzahl von Teilnehmenden. An vorbereiteten Gruppentischen sammeln sich Personen, die gemeinsam eine Forderung, Aussage, Fragestellung oder ein Problem erörtern. Eine Person ist Gastgeber_in und bleibt an einem Tisch, während die Gäste die Tische wechseln.
Die Methode bietet sich an, um eine Fragestellung vertieft zu diskutieren oder eine Argumentation für Forderungen herzuleiten.
Das Team bereitet mehrere Pinnwandpapier vor, die jeweils mit einer Forderung, Aussage oder Fragestellung beschriftet sind.
Die mit den vorgegebenen Pinnwandpapieren bestückten Tische werden jeweils von einer Person betreut. Die Betreuung kann entweder durch das Team oder auch andere Teilnehmende, die sich dafür bereit

erklären, erfolgen. Die anderen Teilnehmenden sollen insgesamt während des Durchlaufs einmal an jedem Tisch gewesen sein. Pro Tisch können sich mindestens drei bis ca. zehn Personen über ein Thema austauschen.
Die Ergebnisse pro Runde sollen auf dem Pinnwandpapier festgehalten werden. Es empfiehlt sich, dass der/die Gastgeber_in mitschreibt, sodass sich die Gäste auf den Inhalt konzentrieren können.
Das Team erläutert die Abfolge, die Rolle von Gastgeber_in und ggf. Freiwillige, die die Rolle übernehmen und die Rolle der Gäste.

Aktivitätsphase

Die Gastgeber_innen platzieren sich jeweils an den einzelnen Tischen. Die Teilnehmenden sortieren sich eigenständig einem Tisch zu. Das Team achtet darauf, dass sich immer ausreichend Teilnehmende an einem Tisch befinden und dass die Anzahl der Gäste an den einzelnen Tischen ausgeglichen ist.
Der/Die Gastgeber_in skizziert kurz das Thema an dem Tisch und schon können die Teilnehmenden ihre Argumente austauschen. Ergebnisse werden erfahrungsgemäß am besten von den Gastgeber_innen mitgeschrieben.
Nach ca. fünf Minuten verlassen die Gäste ihre Tische und suchen sich einen anderen bis sie alle einmal durchlaufen haben. Weitere Ergebnisse pro Runde werden weiterhin jeweils notiert. Der/Die Gastgeber_in fasst zu jedem Start einer neuen Runde für die neuen Gäste bisher Diskutiertes zusammen.
Da die einzelnen Gäste nicht in einer festen Personenkonstellation wechseln, mischen sich die Teilnehmenden gut durch mit dem Nebeneffekt, dass sie sich untereinander auch ein wenig kennenlernen.

Abschlussphase

Nachdem alle Teilnehmenden einmal an jedem Tisch zu Gast waren, stellen die Gastgeber_innen einmal die Ergebnisse pro Tisch allen vor. Das Team hat die Aufgabe, die Übung in den vorgegebenen Kontext zu setzen, und gibt an, inwieweit damit weitergearbeitet wird.

Thematische Einbettung und mögliche Ziele

- → Teilnehmende können sich mit unterschiedlichen Themen in kurzer Zeit auseinandersetzen.
- → Teilnehmende kennen die anderen Teilnehmenden und ihre Argumente.

Allgemeine Durchführungshinweise

Falls die Diskussion angeregt werden muss, können die Gastgeber_innen mit gezielten Fragen unterstützen:

- Was fehlt euch?
- Was seht ihr kritisch?
- Was ist euch besonders wichtig?
- Warum ist euch etwas besonders wichtig?
- …

Häufig ist es in den letzten Runden für die Gäste schwieriger, Neues einzubringen, weshalb sich der Zeitumfang pro Runde auch reduzieren kann. Das Team nennt dann jeweils die vorgegebene Zeit pro Runde erneut. Falls es sehr viele Tische oder Teilnehmende gibt, gibt es auch die Möglichkeit, nicht an jedem Tisch Gast zu sein. Um am Ende eine Priorisierung der Inhalte der Tische vorzunehmen, kann das Team den Teilnehmenden die Möglichkeit geben, Klebepunkte zu verteilen.

Materialbedarf

Pinnwand, Marker, ggf. Klebepunkte

Zeitrahmen

45–75 Minuten

Quellen- und Literaturhinweise

Angelehnt an: »Worldcafé«
Vgl.: Deutscher Gewerkschaftsbund, Abteilung Jugend: ZIM-Bausteine für Bildungsmodule zur Bundestagswahl 2021. Berlin 2021, S. 9 f.

Fishbowl

Beschreibung der Übung

Einführungsphase
Fishbowl ist eine Methode, die sich sehr gut für Diskussionen in großen Gruppen eignet. Allen Teilnehmenden wird die Möglichkeit geboten, ihre Perspektiven einzubringen, intensive Gespräche zu führen und kontrovers zu diskutieren.
Die Sitzungsordnung wird durch den Namen festgelegt: Sie gleicht einem Goldfischglas. Das heißt in der Mitte sitzen drei bis vier Diskutant_innen und die weiteren Teilnehmenden sitzen im Kreis rings herum. Je größer die Anzahl der Teilnehmenden, desto mehr Kreise bilden sich.
Bei komplexen Themen empfiehlt sich vorab die Erarbeitung von Schlüsselfragen in Arbeitsgruppen, die dann an die Expert_innen im Innenkreis gestellt werden.

Aktivitätsphase
Von Anbeginn sitzen in dem inneren Kreis ein bis zwei Personen, die während der Diskussion als Expert_innen fungieren. Ein bis zwei Stühle bleiben frei und werden von Teilnehmenden, die eine Frage stellen oder ihre Meinung äußern wollen, rotierend besetzt. Hilfreich ist, wenn ein_e Teamer_in im Innenkreis sitzt, um zu moderieren sowie einen Überblick über aus dem inneren Kreis gehende und kommende Teilnehmende zu haben.
Die Personen aus den äußeren Kreisen beobachten die Diskussionen in dem Innenkreis und beteiligen sich von diesen Plätzen aus nicht. Sie zeigen an, wenn sie ebenfalls zu Wort kommen wollen, und wechseln den Platz mit einer Person aus dem inneren Kreis. Sobald eine Person sich auf den Platz setzt, hat sie Rederecht. Sobald der Beitrag vollzogen ist, wird der Platz wieder frei.

Abschlussphase
Nachdem alle Themen ausreichend diskutiert wurden oder keine Fragen mehr offen sind, beendet das Team die Diskussion. Die Sitzordnung wird wieder aufgehoben und das Team fasst die Ergebnisse zusammen.

Thematische Einbettung und mögliche Ziele

- → Teilnehmende können sich mit unterschiedlichen Themen in kurzer Zeit auseinandersetzen.
- → Teilnehmende kennen verschiedene Positionen.
- → Teilnehmende können sich aufgrund des Wechsels von Zuhören, Reden und Beobachten intensiver mit dem Themenkomplex beschäftigen.

Allgemeine Durchführungshinweise

Die Methode eignet sich auch für Gespräche mit der Geschäftsführung oder Schulleitung, um mit der Sitzordnung vorhandene hierarchische Strukturen aufgrund der aufgelockerten Atmosphäre zu durchbrechen.
Auch zur Erörterung von sehr unterschiedlichen Auffassungen zu einem Thema bietet die Übung anhand der wechselnden Gesprächspartner_innen und den daraus resultierenden Fragerunden ein breites Meinungsbild, so dass Themen geordnet besprochen werden können.
Falls zuvor Arbeitsgruppen zur Erarbeitung von Themen gebildet wurden, können auch hier jeweils ein_e Vertreter_in als Expert_in dienen. Dann wechseln die Expert_innen nacheinander zu den jeweiligen Themenschwerpunkten.
Falls vorab Arbeitsgruppen gebildet wurden, achtet das Team darauf, dass mehr Zeit in Anspruch genommen werden muss.

Materialbedarf
Stühle

Zeitrahmen
30–45 Minuten

Quellen- und Literaturhinweise
Angelehnt an: »Fish-Bowl-Methode«
Vgl.: Bundeszentrale für politische Bildung/bpb: Thema im Unterricht/Extra. Methoden-Kiste – Methoden für Schule und Bildungsarbeit. Bonn 2020, S. 26.

Körperbarometer

Beschreibung der Übung

Einführungsphase
Die Übung bietet sich an, wenn das Team Erfahrungswerte, Stimmung oder Feedback zu einer Fragestellung in einer großen Gruppe abfragen möchte. Jede_r Teilnehmer_in stimmt für sich ab und macht dies vom Platz aus. Die Übung bietet sich insbesondere an, wenn das Team nicht direkt weitere Rückfragen stellen möchte oder wenig Zeit für Umbau oder Positionierung im Raum bleibt.
Das Team erläutert, dass es insgesamt drei Antwortmöglichkeiten gibt. Abgestimmt werden kann im Sitzen oder stehend mit Händen nach oben. Je größer der Körper in Erscheinung tritt, umso größer ist die Zustimmung der jeweiligen Person.
Zu achten ist auf die Formulierung der Fragen, da es um ein Stimmungsbild anhand von drei Abstufungen geht. Deshalb sind Ja/Nein-Fragen tabu.

Aktivitätsphase
Das Team stellt eine Frage, die eine Einschätzung der Teilnehmenden verlangt.

Folgende Formulierungen eignen sich für das Körperbarometer:

- Wie sehr …?
- Wie wahrscheinlich ist …?
- Wie viele Auszubildende/Arbeitnehmer_innen/Betriebe gibt es usw., die …?
- Wie zufrieden bist du mit …?
- …

Nachdem das Team eine Frage gestellt hat, überlegen die Teilnehmenden kurz und begeben sich je nach Grad der Zustimmung in die jeweilige Position.
Das Team kann auch Aussagen formulieren, welche die Teilnehmenden nach dem obigen dreistufigen Schema anhand ihrer Körperhaltung beantworten.

Abschlussphase
Das Team hat durch die Körperhaltung der Teilnehmenden einen Eindruck erhalten und muss sich überlegen, ob ihnen die eher oberflächliche Rückmeldung für ihre Weiterarbeit hilft oder ob sich Punkte herauskristallisiert haben, die im weiteren Vorgehen intensiver behandelt werden.

Thematische Einbettung und mögliche Ziele

→ Teilnehmende können ohne großen Aufwand schnell eine Einschätzung abgeben.

Allgemeine Durchführungshinweise

Die Übung lässt sich zur Abfrage des Grades der Zustimmung, Ablehnung oder Motivation anwenden. Auch die Zufriedenheit kann abgefragt werden, zum Beispiel in Bezug auf Ausbildung, Betrieb, Ausbilder_innen, JAV, BR oder Berufsschule. Wenn das Team einen sensiblen Umgang tätigt, können auch Erlebnisse oder der Grad an Betroffenheit abgefragt werden. Allerdings muss das Team darauf achten, die Antworten nicht einfach zu übergehen, sondern auch in das weitere Vorgehen einzubeziehen.
Die drei Abstufungen können auch grob Prozentzahlen bedeuten, sodass Sitzen 0 Prozent, Stehen 50 Prozent und Hände Strecken 100 Prozent bedeuten. Dazwischen liegende Körperhaltungen entsprechen dazwischen liegenden Prozentzahlen und können ebenfalls eingenommen werden.
Die Methode lässt sich auch auf Ja/Nein-Fragen anwenden, indem nach einer zweistufigen Antwort gefragt wird. Dann könnten die beiden Körperhaltungen Sitzen bei ›Nein‹ und Aufstehen bei ›Ja‹ sein.

Zeitrahmen
5–10 Minuten

Quellen- und Literaturhinweise
Angelehnt an: »Körperbarometer«
Vgl.: Universität Duisburg-Essen, Zentrum für Hochschul- und Qualitätsentwicklung: Hochschuldidaktik – Feedback-Methoden im Lehralltag. Feedback – Methodenbar. Duisburg-Essen 2012, S. 11.

Auswertungsmethoden

Im Folgenden sind Methoden zum Auswerten von einzelnen Übungen, Seminareinheiten oder einem ganzen Seminar aufgelistet. Sie unterscheiden sich zeitlich und in der Intensität der Rückmeldung.

Blitzlicht

Beschreibung der Übung

Einführungsphase
Alle sitzen im Stuhlkreis und jede Person kann Feedback geben.

Aktivitätsphase
Reihum antworten alle Teilnehmenden auf eine Leitfrage:

- Wie geht es euch?
- Wie fandet ihr den Tag?
- Was ist euch aufgefallen?
- …

Abschlussphase
Das Team macht sich dabei Notizen und thematisiert anschließend bestimmte Punkte, die in der Runde genannt wurden.

Thematische Einbettung und mögliche Ziele

Team kann Rückmeldung zu einer Übung oder eine Auswertung zum Beispiel eines Tages erfragen. Achtet dabei darauf, dass alle Teilnehmenden ihre eigenen Wahrnehmungen und Gefühle zum Ausdruck bringen; auf die Redebeiträge der anderen soll hingegen nicht eingegangen werden. Wichtig ist auch, dass niemand etwas sagen muss, wenn die Person nicht möchte.

→ Teilnehmende haben das Seminar ausgewertet, ein Feedback zu Inhalt, an die Gruppe und an das Team gegeben.

Allgemeine Durchführungshinweise

Materialbedarf
eventuell Redegegenstand (zum Beispiel Stofftier, Ball, Glaskugel)

Zeitrahmen
15 Minuten

Quellen- und Literaturhinweise
Angelehnt an: »Blitzlicht«
Vgl.: Deutscher Gewerkschaftsbund, Abteilung Jugend: Projekt Demokratie und Mitbestimmung, Schluss – Anlage 2. Berlin 2016, S. 6.

Positionslinie

Beschreibung der Übung

Einführungsphase
Das Team klebt einen langen Streifen mit zum Beispiel Kreppband auf den Boden und teilt die Linie in drei Teile. Am einen Ende legt das Team eine grüne Karte, die eine bejahende Antwort bedeutet, in die Mitte des Streifens eine orangene Karte, die sowohl als auch ausdrückt, und das andere Ende mit einer roten Karte, die für Ablehnung steht, aus.
Die orangene Karte signalisiert Unentschiedenheit oder kann auch einer differenzierten Rückmeldung entsprechen, die sowohl positive wie negative Aspekte beachtet.
Das Team bittet alle Teilnehmenden, aufzustehen und ihre Antwort mit den Füßen zu geben, indem die Teilnehmenden sich auf eine der drei Positionen stellen.

Aktivitätsphase
Das Team stellt jeweils eine Frage, wartet, bis sich die Teilnehmenden auf einen der drei möglichen Plätze gestellt haben, und bittet einzelne Teilnehmende um Rückmeldung.

Folgende Fragen eignen sich:

- Wie hat euch das Modul/der Tag/das Seminar gefallen?
- Wie fandet ihr das Team?
- Könnt ihr euch jetzt mehr unter Mitbestimmung vorstellen?
- Wie ging es euch mit den anderen Teilnehmenden?

- Wie sehr seid ihr motiviert, euch aktiv in Berufsschule oder Betrieb einzubringen?
- Würdet ihr das Seminar weiterempfehlen?
- …

Thematische Einbettung und mögliche Ziele

→ Team kann Rückmeldung zu einem Modul, Seminartag oder Seminar erfragen.
→ Teilnehmende haben das Seminar ausgewertet, ein Feedback zum Inhalt, an die Gruppe und das Team gegeben.

Allgemeine Durchführungshinweise
Die Übung eignet sich auch, um innerhalb von Diskussionen Standpunkte einzunehmen und zu erläutern.

Materialbedarf
Kreppband, Moderationskarten in grün, rot und orange

Zeitrahmen
5–15 Minuten

Quellen- und Literaturhinweise
Angelehnt an: »Die Positionslinie«
Vgl.: Bundeszentrale für politische Bildung/bpb: Thema im Unterricht/Extra. Methoden-Kiste – Methoden für Schule und Bildungsarbeit. Bonn 2020, S. 34.

Mitnehmen und Dalassen

Beschreibung der Übung

Einführungsphase
Das Team legt zwei beschriftete Karten auf den Boden. Auf einer grünen Karte steht »Koffer« und auf einer roten steht »Papierkorb«. Daneben liegt jeweils in derselben Farbe ein Kartenstapel.
»Koffer« steht für »Das nehme ich mit«. Darin werden Dinge »gepackt« und »mitgenommen« wie positive Erfahrungen, Wissenswertes, Interessantes, Gelerntes sowie Themen, die umgesetzt werden. Darunter kann auch fallen, was den Teilnehmenden gefallen hat. Dagegen symbolisiert der »Papierkorb« negative Dinge, die die Teilnehmenden »dalassen«. Gemeint ist damit Uninteressantes und Ideen, mit den die Teilnehmenden nichts anfangen können. Dazu zählt auch, was den Teilnehmenden nicht gefallen hat.

Aktivitätsphase
Das Team bittet jede_n Teilnehmer_in, jeweils für Koffer und Papierkorb eine Karte auszufüllen. Im Anschluss sammelt das Team die Karten ein und liest sie anonym vor.

Thematische Einbettung und mögliche Ziele

→ Team kann Rückmeldung zu einem Modul, Seminartag oder Seminar erfragen.
→ Teilnehmende haben das Seminar ausgewertet, ein Feedback zu Inhalt, an die Gruppe und das Team gegeben.

Allgemeine Durchführungshinweise
Ergänzend kann auch eine dritte Karte eingeführt werden, die gelb ist und ein »Fragezeichen« darstellt. Hiermit können die Teilnehmenden neutrale Erfahrungen ausdrücken. Dabei handelt es sich um Themen, die noch Klärungsbedarf haben oder gar nicht thematisiert wurden.
Die Auswertungsmethode läuft anonym ab. Falls die Zeit der Auswertung sehr kurz bemessen ist, kann das Team die Karten auch im Nachgang allein anschauen. Falls viel Zeit zur Verfügung steht, können die Teilnehmenden auch selbst ihre Karten vorlesen. Dann ist jedoch zu beachten, dass die Auswertung nicht mehr anonym erfolgt.

Materialbedarf
grüne und rote Moderationskarten, Kugelschreiber pro TN

Zeitrahmen
10–15 Minuten

Quellen- und Literaturhinweise
Angelehnt an: »Koffer-Papier-Fragezeichen«
Vgl.: Bundeszentrale für politische Bildung/bpb: Thema im Unterricht/Extra. Methoden-Kiste – Methoden für Schule und Bildungsarbeit. Bonn 2020, S. 34.
Vgl.: DGB-Bundesvorstand, Abteilung Jugend und Jugendpolitik: Projekt Demokratie und Mitbestimmung – Schluss. Berlin 2007.

Rücken an Rücken

Beschreibung der Übung

Einführungsphase
Das Team bittet alle Teilnehmenden, aufzustehen und sich im Raum zu bewegen. Mit einem ertönenden Signal wie zum Beispiel einer Pfeife sucht sich jede Person eine andere, mit der sie ein Paar bildet und sich Rücken an Rücken stellt. Darauffolgend werden Fragen, die das Team stellt, beantwortet. Jede Person hat für die jeweilige Aussage 30 Sekunden Zeit.

Aktivitätsphase
Nachdem das Tonsignal ertönt, stellt das Team eine Frage. Die gebildeten Paare bekommen, Rücken an Rücken stehend, kurz Zeit zu überlegen. Sobald das Tonsignal ein zweites Mal ertönt drehen sich die beiden Personen eines formierten Paares um, ihre Blicke treffen sich und die erste Person gibt innerhalb von 30 Sekunden ihre/seine Antwort auf die gestellte Frage. Dann gibt die zweite Person eine Rückmeldung. Nach einer Minute ertönt wieder das Tonsignal, welches die Runde beendet. Das Team fordert die Teilnehmenden auf, sich wieder im Raum zu bewegen und beim nächsten Pfeifen eine_n andere_n Partner_in zu finden. Je nach zur Verfügung stehender Zeit legt das Team die Anzahl der Fragen fest.

Folgende Fragen eignen sich:

- Welche Übung des Moduls/des Tages/des Seminars hat dir am Besten gefallen?
- Welche Übung/welches Thema hat bei dir den größten Widerstand ausgelöst?
- Was war neu für dich?
- Wofür kannst du dein Wissen zukünftig anwenden?
- Welche Idee wirst du in deinem Schul- und/oder Berufsalltag umsetzen?
- Wie sehr bist du motiviert, dich aktiv in Berufsschule oder Betrieb einzubringen?
- Inwiefern fandst du den Austausch mit den anderen Teilnehmenden hilfreich?
- Was muss sich ändern, damit du das Modul/den Tag/das Seminar in jedem Fall weiterempfehlen würdest?
- Welche Fragen sind noch offen?
- …

Da die Übung den Fokus auf eine inhaltliche Rückmeldung legt, kann das Team im Anschluss nach den Fragerunden die Runde im Plenum öffnen und die Teilnehmenden fassen ihre Rückmeldungen nochmals für alle zusammen.

Thematische Einbettung und mögliche Ziele

- → Team kann Rückmeldung zu einem Modul, Seminartag oder Seminar erfragen, aber auch zu einzelnen Aspekten oder Übungen.
- → Teilnehmende haben das Seminar ausgewertet, ein Feedback zu Inhalt, an die Gruppe und an das Team gegeben.

Allgemeine Durchführungshinweise

Die Übung eignet sich auch, um Rückmeldung zu inhaltlichen oder methodischen Teilen zu geben. Gerne kann auch das Team vorgeben, welche Person aus dem jeweiligen Team beginnen soll, indem die Person mit dem zuerst anstehenden Geburtsdatum, dem weiteren Schul-/Arbeitsweg, der größeren Anzahl an Geschwistern usw. beginnt.

Materialbedarf
Timer, Pfeife

Zeitrahmen
5–15 Minuten

Quellen- und Literaturhinweise
Angelehnt an: »Rücken an Rücken«
Vgl.: Wochenschau Verlag. Sivisailam Thiagarajan/Samuel van den Bergh: Interaktive Trainingsmethoden. Thiagis Aktivitäten für berufliches, interkulturelles und politisches Lernen in Gruppen. Schwalbach/Ts. 2014, S. 36 f.

Impressum

Herausgeber:
DGB Bildungswerk e.V.
Franz-Rennefeld-Weg 5
40472 Düsseldorf

Vorsitzende:
Elke Hannack

Geschäftsführung:
Claudia Meyer

V.i.S.d.P.:
Niklaas Hofmann

Redaktion:
Kerstin Sernatinger, Henrik Draber

Lektorat:
Rebekka Wittke, Kerstin Sernatinger

Layout:
Heiko von Schrenk/schrenkwerk.de

Druck:
DCM Druck Center Meckenheim GmbH
53340 Meckenheim

Alle Fotos:
Vavarin88/Shutterstock.com

Dezember 2021

BY-NC-SA

Methodenheft
Wir wollen mitbestimmen



Gefördert vom

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend

im Rahmen des Bundesprogramms

Demokratie leben!

Die Veröffentlichung stellt keine Meinungsäußerung des BMFSFJ oder des BAFzA dar. Für inhaltliche Aussagen tragen die Autorinnen und Autoren die Verantwortung.

Kontakt:
DGB Bildungswerk e.V.
Jugendbildung
Demokratieförderung in der beruflichen Bildung
Am Homberg 44–50
45525 Hattingen
Tel.: 023 24 / 508 473
demokratieleben@dgb-bildungswerk.de
www.demokratiefoerderung-beruflichebildung.de