

Arbeitsrechte – Arbeitskämpfe

Unterrichtsmaterial
für die Ausbildung
(nicht nur) im Einzelhandel



Impressum

Herausgeberinnen

EPIZ e.V.
Zentrum für Globales Lernen in Berlin
Schillerstraße 59
10627 Berlin
030 692 64 19
www.epiz-berlin.de

Oberstufenzentrum Handel 1
Wrangelstraße 98
10997 Berlin
030 611 2960
www.oszhandel.de

ver.di Bundesverwaltung
Ressort 14, Fachbereich 12
Paula-Thiede-Ufer 10
10179 Berlin
Internet: <https://handel.verdi.de/>

Autor

Christoph Ernst

Redaktion

Christoph Ernst

Design, Layout und Illustrationen

Dörte Nielandt, Berlin /
Reihengestaltung Nayeli
Zimmermann

Druck

Oktoberdruck
gedruckt auf 100 % Recyclingpapier

Erschienen

Oktober 2017
1. Auflage

Gefördert von ENGAGEMENT GLOBAL
im Auftrag des



Bundesministerium für
wirtschaftliche Zusammenarbeit
und Entwicklung

Das Projekt „FairArbeiten – Globales Lernen für die berufliche Bildung“ wird außerdem mit Unterstützung der Landesstelle für Entwicklungszusammenarbeit der Senatsverwaltung für Wirtschaft, Energie und Betriebe, von Brot für die Welt / Evangelischer Entwicklungsdienst durchgeführt. Wir bedanken uns für die finanzielle Unterstützung. Auch bedanken wir uns herzlich bei Referent_innen, Lehrkräften und anderen Partner_innen für das konstruktive Feedback zu den einzelnen Übungen.

Senatsverwaltung
für Wirtschaft, Energie
und Betriebe



Für den Inhalt dieser Publikation ist allein das Entwicklungspolitische Bildungs- und Informationszentrum e.V. – EPIZ verantwortlich; die hier dargestellten Positionen geben nicht den Standpunkt von ENGAGEMENT GLOBAL gGmbH und dem Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung wieder.

Inhaltsverzeichnis

Vorworte	2
Modul 1	
Arbeitsrechte für Auszubildende	5
Zum Einstieg: Gutes und Schlechtes in meiner Ausbildung	6
Ideale Arbeiter_innen – ideale Arbeitgeber_innen	7
Was ist gute Arbeit?	9
Macht gewerkschaftliche Organisation Sinn?	13
Schlechte Arbeitsbedingungen – und dann?	15
Wo bekomme ich Hilfe bei Arbeitsrechtsverletzungen?	22
Wie entsteht ein regulärer Streik in Deutschland?	27
Unter welchen Bedingungen sind Streiks (nicht) erfolgreich?	31
Arbeitskämpfe jenseits des klassischen Streiks	33
Modul 2	
Planspiel: „Wirtschaft, Wohlstand, Arbeitskampf“	39
Angebote des EPIZ	56

Anmerkung zur Schreibweise

In den Texten dieses Heftes verwenden wir den sogenannten Gender-Gap (englisch für Geschlechter-Zwischenraum) bei geschlechtlichen Bezeichnungen. Damit wollen wir sowohl weibliche als auch männliche Personen sowie Menschen sichtbar machen und ansprechen, die zwischen oder jenseits der offiziell anerkannten Geschlechter Mann und Frau leben.

Die Begriffe ‚Globaler Süden‘ und ‚Globaler Norden‘ benennen Positionen im globalen System, die durch unterschiedliche Erfahrungen mit Kolonialismus und Ausbeutung geprägt sind. Dabei verweist der Begriff ‚Globaler Süden‘ auf eine strukturell benachteiligte gesellschaftliche, politische und wirtschaftliche Position. Der ‚Globale Norden‘ dagegen beschreibt eine Position, die mit Vorteilen bedacht ist. Somit sind die Begriffe nicht als ausschließlich geographische Einteilung zu verstehen, sondern sie verweisen auf eine Positionierung von Personen, Gruppen, Ländern oder Regionen in globalen Machtstrukturen.

Vorworte

Wird in den Medien über Arbeitsbedingungen in Ländern wie China oder Bangladesch berichtet, werden die Arbeiter_innen oft als hilflose Opfer der globalen Arbeitsteilung dargestellt. Demgegenüber erscheinen dann die Arbeitsbedingungen in Deutschland paradiesisch: Hier sichern hohe, tariflich abgesicherte Löhne, umfangreiche Arbeitsschutzgesetze, sowie starke Gewerkschaften und betriebliche Mitbestimmung gute Arbeitsbedingungen und die Teilhabe an steigender Produktivität und Profiten.

Viele Auszubildende lernen jedoch in ihrer Ausbildung schnell, dass dieses vielfach in Medien wiedergegebene Bild schief ist: Große Konzerne im Einzelhandel etwa üben enormen Druck nicht nur auf die Produzent_innen von T-Shirts im Globalen Süden aus, sondern auch auf ihre Angestellten in den Filialen, die die T-Shirts in Deutschland verkaufen. Untergrabung der Gründung von Betriebsräten, enormer Arbeitsdruck und Missachtung von Arbeitsrechten sind auch in Deutschland Teil des Arbeitsalltags vieler Arbeitnehmer_innen. Zugleich können Arbeitnehmer_innen in Deutschland beispielsweise in Bezug auf gewerkschaftliche Organisation und Formen des Kampfes für bessere Arbeitsbedingungen viel von Beispielen aus dem Globalen Süden lernen.

Hier setzt das vorliegende Unterrichtsmaterial an. Es beinhaltet didaktische Methoden zu Arbeitsbedingungen, Tarifverhandlungen, Streiks und gewerkschaftlicher Organisation. Die Methoden gehen dabei von der Lebenswelt und den Erfahrungen der Auszubildenden aus und setzen diese immer wieder in einen globalen Kontext.

Die Methoden knüpfen an die Zielstellung des Lernfeldes 1 der Ausbildung des Rahmenlehrplans der Kultusministerkonferenz für Auszubildende für die Ausbildungsberufe Kaufmann/Kauffrau im Einzelhandel, sowie Verkäufer und Verkäuferin an. Sie eignen sich aber auch, um diese Themen in vielen anderen Ausbildungsberufen zu bearbeiten. Alle Methoden sind mehrfach mit Auszubildenden erprobt und entsprechend des Feedbacks von Auszubildenden und Lehrkräften überarbeitet worden.

Bei der Erstellung der Broschüre haben wir viel Unterstützung erhalten. Unser besonderer Dank gilt Ulrich Garlt vom OSZ Handel, Franziska Foullong, Orhan Akman und Dennis Dacke von ver.di in Berlin und Segundo Antonio Guevara Sánchez von der peruanischen Gewerkschaft SUTRAGRUCEP.

Wir wünschen Ihnen viel Spaß bei der Umsetzung. Wenn Sie Unterstützung dabei brauchen, rufen Sie uns an! Wir freuen uns, wenn Sie sich mit Ihren Fragen und Ihrem Feedback an uns wenden.

Christoph Ernst
für den Bereich Berufliche Bildung des EPIZ

Vorwort OSZ Handel

Zum ersten Mal hatten die Auszubildenden des Einzelhandels am OSZ Handel 1 Berlin die Möglichkeit, diese verschiedenen Methoden zum Globalen Lernen des EPIZ zu erproben.

Arbeits- und Ausbildungsbedingungen sind auch im Einzelhandel von besonderer Bedeutung. Nicht in allen Betrieben sind die Auszubildenden damit zufrieden. Umso wichtiger ist es, die Situation näher zu beleuchten und die Auszubildenden methodisch durchdacht dazu zu bringen, sich zu ihren Ausbildungsbedingungen ungehemmt zu äußern, diese im Kontext zu reflektieren und Lösungen zu Problemen angeboten zu bekommen. Das alles geschieht im globalen Zusammenhang. Mit den vorliegenden Arbeitsmaterialien werden die Auszubildenden auch an weltweite Arbeitsbedingungen, und dem Einzelhandel vorgelagerte Wirtschaftsstufen herangeführt. Somit können die Auszubildenden leicht erkennen, warum ihre Rolle als Mitarbeiter im Einzelhandel oft nicht „unbeschwert“ ist. Sie erfahren von Wettbewerbsdruck und Arbeitskämpfen und vielem mehr. Sie können feststellen, dass gewerkschaftliche Organisation wichtig ist, um sich im internationalen Wettbewerb um gute Arbeitsbedingungen durchzusetzen.

Die handlungsorientierten Materialien sind eine gute Unterstützung des Unterrichts im Lernfeld 1 sowie des Fachs Wirtschafts- und Sozialkunde.

Die beteiligten Lehrenden und Lernenden des OSZ Handel 1 danken für die Unterstützung des EPIZ.

Ulrich Gart
Lehrer am OSZ Handel 1



Vorwort von ver.di

Das politische und wirtschaftliche System wird mit jungen Menschen in der Schule häufig nicht besprochen. Viele Menschen sind nahezu ahnungslos welche Gesetze, Tarifverträge oder andere Regelungen auf ihr tägliches Leben zugreifen. Das gilt vor allem für das Arbeitsleben. Hier verbringen die Menschen die meiste Zeit, das ist ihre Existenzgrundlage. Und doch herrscht eine große Wissenslücke, welche Rechte und Pflichten im Arbeitsleben existieren.

Gewerkschaften arbeiten daran das Kräfteverhältnis zwischen Arbeitgeber_innen und Arbeitnehmer_innen zu verändern. In den letzten Jahrzehnten sehen sie sich einer zunehmenden Liberalisierung der Wirtschaft konfrontiert und einer Ablehnung bis hin zu einer Bekämpfung seitens der Unternehmen. Es geht meist darum bereits errungene Arbeitsbedingungen zu erhalten, also einen Abwehrkampf zu führen. Umso schwieriger ist es für Arbeitnehmer_innen geworden sich gewerkschaftlich zu betätigen.

Daher ist es so immens wichtig, dass sich junge Menschen mit dem System, in dem sie leben, auseinandersetzen. Welche Rolle die einzelnen Systemakteure spielen, wo sie selbst stehen und welche Gesetze gelten. Erst dann können Handlungsspielräume erkannt und Entscheidungen getroffen werden.

Franziska Foullong
Gewerkschaftssekretärin Bereich Jugend im Handel
ver.di Bundesverwaltung



Modul 1

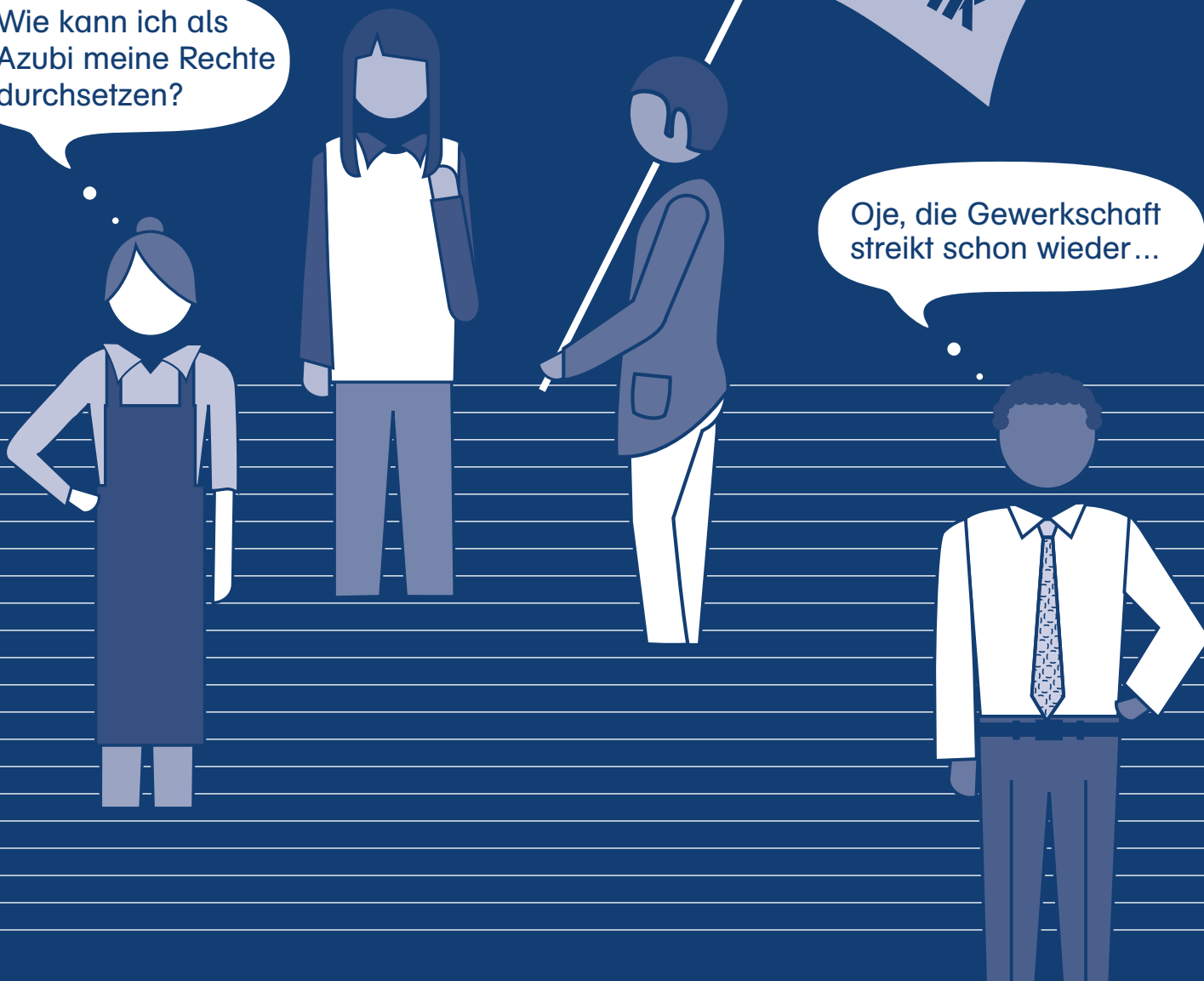
Arbeitsrechte für Auszubildende

Was heißt eigentlich
»Gute Arbeit«?

Wie kann ich als
Azubi meine Rechte
durchsetzen?

Oje, die Gewerkschaft
streikt schon wieder...

Streik



Zum Einstieg: **Gutes und Schlechtes in meiner Ausbildung**

Kompetenzen

- Teilnehmer_innen reflektieren und bewerten ihre eigenen Arbeitsbedingungen.
- Teilnehmer_innen tauschen sich untereinander über ihre Arbeitsbedingungen aus.

Methode

Kartenabfrage

Dauer

15 Minuten

Material

Rote und grüne Moderationskarten, Moderationsstifte, Pinnwand, Pinnnadeln

Alternativ: Tafel und Kreide

Ablauf

Stellen Sie den Teilnehmer_innen die Frage, was an ihrer Ausbildung gut und was schlecht ist.

Die Teilnehmer_innen bekommen 5 Minuten Zeit, um in Einzelarbeit positive und negative Aspekte auf grüne und rote Karten zu schreiben. Bei Gruppen von mehr als 15 Teilnehmer_innen empfiehlt es sich, dabei pro Teilnehmer_in nur jeweils einen positiven und einen negativen Aspekt besprechen zu lassen, um alle genannten Aspekte auch ansprechen zu können.

Anschließend pinnen die Teilnehmer_innen ihre Karten an die Wand – optional können dabei Karten mit ähnlichen Themen zusammengehängt („geclustert“) werden. Alle Karten werden vorgelesen. Durch Nachfragen, wie bestimmte Karten gemeint sind, wird der Dialog innerhalb der Gruppe angeregt. Die Methode bietet einen erfahrungsbezogenen Einstieg zum Thema Arbeitsbedingungen, an den etwa mit der Methode „Was ist gute Arbeit?“ (S.9) angeknüpft werden kann.

-
- ⓘ Wichtig für die Durchführung ist der Hinweis für die Teilnehmer_innen, dass sie nur solche Aspekte aufschreiben sollen, die sie in der Gruppe öffentlich machen wollen.
-

Ideale Arbeiter_innen – ideale Arbeitgeber_innen

Kompetenzen

- Die Teilnehmer_innen können die gegensätzlichen Interessen von Arbeitnehmer_innen und Arbeitgebern benennen und eine eigene Position beziehen.

Methode

Plenumsabfrage mit Visualisierung

Dauer

10 Minuten

Material

Moderationskarten, Moderationsstifte, Pinnwand, Pinnadeln

Alternativ: Tafel und Kreide

Ablauf

Die Tafel bzw. Pinnwände werden so aufgestellt, dass die Teilnehmer_innen nicht auf die Schreibfläche sehen können.

Fordern Sie die Teilnehmer_innen auf, sich vorzustellen, sie würden mit einem Unternehmen verhandeln, das dringend Arbeitskräfte sucht: „Stellen Sie sich vor, Sie bewerben sich bei einer Firma, die ganz dringend Arbeitskräfte benötigt. Der Chef oder die Chefin braucht so dringend Leute, dass er oder sie auf fast alle Bedingungen eingehen wird. Was hätten Sie für Vorstellungen hinsichtlich Ihrer Arbeit? Denken Sie daran, Sie können fast alles fordern!“ Die Teilnehmer_innen können Forderungen nennen, die Sie verdeckt auf einer Pinnwand/ einer der Tafel unter der Überschrift «Interessen von Arbeitenden» mitschreiben.

In der zweiten Runde sollen sich die Teilnehmer_innen in die Rolle der Arbeitgeber_innen hineinversetzen: „Nun stellen Sie sich vor, Sie sind Manager_in in einem großen Betrieb, wie zum Beispiel einem großen Hotel an der Ostsee. Ihre Aufgabe ist es, möglichst hohe Profite zu erzielen. Was wären Ihre Interessen gegenüber den Arbeitenden?“

Diese Antworten werden auf der anderen Seite der Tafel/ der zweiten Pinnwand unter der Überschrift „Interessen von Arbeitgeber_innen“ festgehalten. Nach dem Sammeln von fünf bis zehn Punkten pro Position werden die Pinnwände umgedreht und die Stichpunkte durch lautes Vorlesen zusammengefasst. Stellen Sie dann die Frage, was den Teilnehmer_innen auffällt. Die Methode zeigt, dass zwischen den Interessen der Arbeitgeber_innen und der Arbeiter_innen ein Gegensatz besteht.

Zusammenfassend fragen Sie die Teilnehmer_innen, wie (mit welchem Begriff) die Interessen der Arbeitgeber_innen und die der Arbeiter_innen am besten zusammengefasst werden können. Mögliche Antworten hier sind etwa „Gewinnstreben, Profitorientierung...“ bei Arbeitgeber_innen und „gutes Leben“ bei Arbeiter_innen. Die Antworten werden zu den gesammelten Stichpunkten zu Arbeitgeber_innen und Arbeitnehmer_innen geheftet. Dann wird erklärt, dass der Gegensatz, der sich zwischen den beiden Gruppen zeigt, der grundsätzliche Interessengegensatz zwischen den Unternehmen einerseits

und den Arbeitnehmer_innen andererseits ist. „Interessengegensatz zwischen Arbeitnehmer_innen und Arbeitgeber_innen“ kann dann als Überschrift über die Visualisierung geschrieben werden.

Die Methode wird mit einer kurzen Plenumsdiskussion abgeschlossen, bei der die Teilnehmer_innen gefragt werden, ob für sie diese Darstellung Sinn macht bzw. ob sie diesen Gegensatz in ihrem Alltag in der Ausbildung erleben.

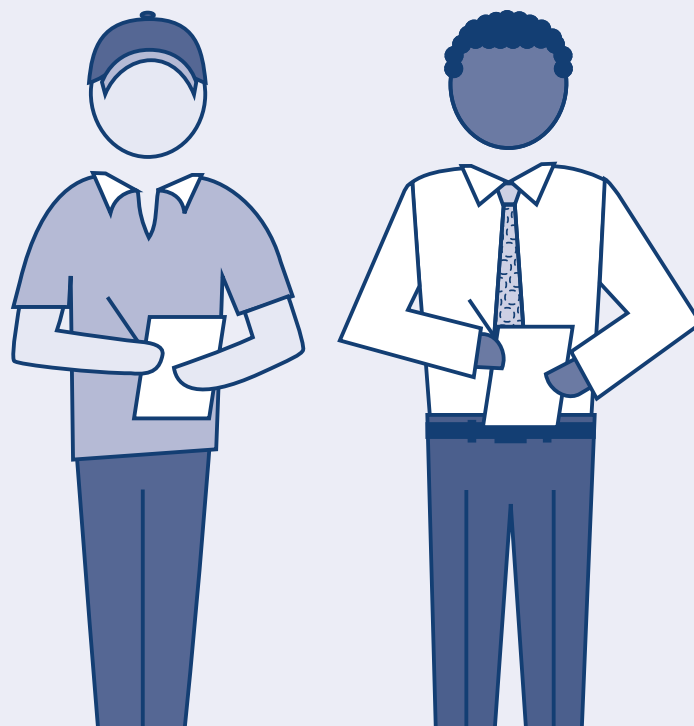
! Hinweis

Bei der Diskussion ist es wichtig zu betonen, dass die Methode den Interessengegensatz sehr schematisch und absolut darstellt, das Verhältnis zwischen Arbeitgeber_innen und Arbeitnehmer_innen sich aber darauf nicht reduzieren lässt: Die Methode soll verdeutlichen, dass in Arbeitsverhältnissen der grundlegende Interessengegensatz immer präsent ist. Es gibt aber natürlich auch viele Arbeitgeber_innen, die eine starke soziale Verantwortung gegenüber ihren Arbeitnehmer_innen ausüben und nicht nur nach Profitmaßstäben entscheiden.

Quelle: Diese Methode entstammt der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit und wird dort, beispielsweise von der DGB-Jugend im Rahmen der „Berufsschultour“ regelmäßig in Schulkontexten eingesetzt.

Ideale
Arbeitgeber_in...?

Ideale
Arbeiter_in...?



Was ist gute Arbeit?

Kompetenzen

- Die Teilnehmer_innen entwickeln ein eigenes Verständnis davon, was gute Arbeit ausmacht
- Die Teilnehmer_innen kennen das gewerkschaftliche Konzept „Gute Arbeit“ und können es vor dem Hintergrund ihrer eigenen Werte bewerten.
- Die Teilnehmer_innen reflektieren die globalen Konsequenzen, die es hätte, wenn Arbeitsprozesse weltweit im Sinne des Konzepts „Gute Arbeit“ gestaltet wären.

Methode

Kleingruppenarbeit, Plenumsdiskussion

Dauer

40 Minuten

Material

Flipchart und Moderationsstifte (alternativ Zettel, Stifte und eine Tafel),
Arbeitsblatt 1 „Das Gewerkschaftskonzept ‚Gute Arbeit‘“,
Arbeitsblatt 2 „‚Gute Arbeit‘ weltweit“

Ablauf

Kleingruppen zur Definition von ‚Guter Arbeit‘

Ausgangspunkt der Methode ist eine Frage an die Teilnehmer_innen: „Wie muss eine Arbeitsstelle / ein Arbeitsplatz sein, damit sie für Arbeitnehmer_in richtig attraktiv ist – nicht nur für eine Woche oder ein Jahr, sondern ein Leben lang?“.

Dann werden die Teilnehmer_innen in Kleingruppen eingeteilt, die jeweils auf einer Flipchart (oder einem Arbeitsbogen) notieren, welche Eigenschaften ein guter Arbeitsplatz aus ihrer Sicht haben muss.

Anschließend stellen die einzelnen Gruppen ihre Ergebnisse vor.

Option: genauere Definition einer Eigenschaft ‚Guter Arbeit‘

Optional kann in einem nächsten Schritt eine von mehreren Gruppen genannte Eigenschaft ‚Guter Arbeit‘ herausgegriffen und die Gruppen aufgefordert werden, diese Eigenschaft (z. B. „fairer Lohn“) genauer zu definieren. Dazu wird die Eigenschaft an die Tafel geschrieben und durch Stichpunkte (bei „fairer Lohn“ etwa: „Genug, um Familie zu finanzieren“, „ermöglicht ab und zu in den Urlaub zu gehen“, „genug, um nicht altersarm zu werden“) genauer definiert.

Vorstellung Gewerkschaftskonzept ‚Gute Arbeit‘

Das Arbeitsblatt 1 wird ausgeteilt und die Teilnehmer_innen aufgefordert, die Aufgabe zu bearbeiten.

Dafür sollen sie die Textausschnitte lesen und anschließend das Gewerkschaftskonzept in Stichpunkten zusammenfassen. Dann sollen die Gruppen es mit ihren Konzepten vergleichen und überlegen, wo es Überschneidungen und Differenzen zu ihren Konzepten gibt. Dazu sollen sie auch überlegen, ob das Gewerkschaftskonzept für sie Sinn macht und ob sie etwas ergänzen oder streichen würden. Die Ergebnisse werden im Plenum kurz vorgestellt und diskutiert.

Plenumsdiskussion zu ‚Guter Arbeit‘ weltweit

Das Arbeitsblatt 2 wird ausgeteilt. Dann werden die Teilnehmer_innen aufgefordert, mit ihrem Nachbarn zu diskutieren, welche positiven und welche negativen Folgen es haben könnte, wenn Arbeit weltweit die Bedingungen des Gewerkschaftskonzepts „Gute Arbeit“ erfüllen würde und ihre Ideen auf dem Arbeitsbogen zu notieren.

Anschließend werden in einer Plenumsdiskussion die Ideen verglichen und die Teilnehmer_innen aufgefordert, neue Punkte zu ergänzen. Der Ablauf kann dadurch erleichtert werden, dass die Fragestellung und die Ideen der Teilnehmer_innen an die Tafel geschrieben werden.

! Hinweis

Bei der Diskussion kommt oft das Argument, dass die weltweite Umsetzung des Konzepts bedeuten würde, dass überall z.B. das deutsche Lohnniveau gezahlt werden müsste und das ökonomisch nicht tragbar wäre. Hier ist darauf hinzuweisen bzw. mit der Gruppe zu diskutieren, dass z.B. ein gerechtes Entgelt je nach gesellschaftlichem Kontext und wirtschaftlichen Bedingungen unterschiedlich hoch sein kann.



AB 1

Das Gewerkschaftskonzept ‚Gute Arbeit‘

Lesen Sie die Textausschnitte. Fassen Sie anschließend das Gewerkschaftskonzept ‚Gute Arbeit‘ in Stichpunkte zusammen.

Vergleichen Sie das Gewerkschaftskonzept mit dem Verständnis von ‚Guter Arbeit‘, dass Sie in Ihrer Kleingruppe erarbeitet haben. Diskutieren Sie in Ihrer Kleingruppe: Wo gibt es Überschneidungen – so sind die Unterschiede?

Das Gewerkschaftskonzept Gute Arbeit

Definition der IG Metall

‚Gute Arbeit‘ ist Arbeit, bei der Beschäftigte mitreden und mitgestalten können, mit einem gerechten Entgelt, mit einem nachhaltigen Arbeits- und Gesundheitsschutz, mit sozialer Sicherheit, ohne Diskriminierung.

Quelle: <https://www.igmetall.de/was-heisst-gute-arbeit-1472.htm>, abgerufen am 16.6.2017

Definition aus der Studie „Was ist ‚Gute Arbeit‘?

Anforderungen aus Sicht von Erwerbstätigen“:

„‚Gute Arbeit‘ bedeutet aus Sicht von Arbeitnehmer/innen, ein festes, verlässliches Einkommen zu erhalten, unbefristet beschäftigt zu sein, die fachlichen und kreativen Fähigkeiten in die Arbeit einbringen und entwickeln zu können, Anerkennung zu erhalten und soziale Beziehungen zu entwickeln. Positiv wird Arbeit bewertet, wenn ausreichend Ressourcen vorhanden sind, z. B. Entwicklungs-, Qualifizierungs- und Einflussmöglichkeiten und [ein] gutes soziales Klima zu den Vorgesetzten und Kolleg/innen. Eine weitere wichtige Bedingung ist, dass das Anforderungsniveau nicht zu stark als belastend empfunden wird.“

Quelle: IG Metall Projekt Gute Arbeit (Hrsg.): Handbuch „Gute Arbeit“, Hamburg 2007, S. 19.



Gute Arbeit

Macht gewerkschaftliche Organisation Sinn?

Kompetenzen

- Die Teilnehmenden können eine eigene Meinung zum Thema gewerkschaftliche Organisation entwickeln und artikulieren.
- Die Teilnehmenden sind in der Lage, unterschiedliche Standpunkte anzuerkennen und kritisch zu diskutieren.

Methode

Kurzfilme, Positionierung im Raum, Plenumsdiskussion

Dauer

20 Minuten

Material

je eine Moderationskarte, auf der „0 %“ und eine, auf der 100 %“ steht, Technik, um die in der Methode verwendeten Kurzfilme zu zeigen.

Die Kurzfilme finden Sie auf der EPIZ-Webseite in der Rubrik Publikationen unter dem PDF des Bildungsmaterials – oder Sie wenden sich per mail an epiz@epiz-berlin.de

Ablauf

Positionierung (5 Minuten)

Hängen Sie die beiden Moderationskarten an beiden Enden des Raums auf. Erklären Sie anschließend den Teilnehmer_innen die Methode: Sie sollen sich zu der folgenden Frage positionieren, die an die Tafel geschrieben ist: „Für mich als Arbeitnehmer_in ist es sinnvoll, in eine Gewerkschaft einzutreten.“

Stimmen sie voll und ganz zu, sollen sie sich zum einen Ende der Linie stellen, das mit der Karte „100%“ gekennzeichnet ist. Wenn sie die Aussage ganz und gar ablehnen, sollen sie sich zu der Karte „0%“ stellen. Je nach Grad der Zustimmung oder Ablehnung können sie sich auch auf jeden anderen Ort stellen (50% wäre dann die Mitte usw.). Wenn sich alle positioniert haben, befragen Sie die Teilnehmenden danach, warum sie sich genau diese Position ausgesucht haben. Sie müssen nicht alle Teilnehmenden befragen. Achten Sie aber darauf, dass das ganze Spektrum der Zustimmung und Ablehnung abgebildet wird und auch kontroverse Meinungen vertreten werden können.

Sammeln von Pro & Contra an der Tafel (5 Minuten)

Schreiben Sie unter die Frage ein Plus- und eine Minussymbol und fordern Sie die Teilnehmenden auf, die Argumente zu ihren Positionen als Pro- und Contra-Argumente stichpunktartig an die Tafel zu schreiben. Anschließend gehen Sie die Argumente gemeinsam durch und klären eventuell unklare Argumente.

Filme und Diskussion (10 Minuten)

Anschließend zeigen Sie die Interviewfilme mit einem peruanischen und einem deutschen Gewerkschafter. In den beiden ein- bzw. zweiminütigen Filmen positionieren sich die beiden zur folgenden Aussage: „Viele Auszubildende sagen: Für mich hat es keinen Sinn, in die Gewerkschaft einzutreten – es bringt mir doch eh nichts! Was sagen Sie dazu?“

Nach jedem Film wird im Plenum gesammelt und an die Tafel geschrieben, welche Argumente die beiden Interviewpartner für eine gewerkschaftliche Organisierung nennen. Anschließend wird diskutiert, was die Teilnehmenden von den Argumenten halten – auch mit Blick auf die Pro-Contra-Liste der Auszubildenden. Es soll dabei immer klar sein, dass es nicht darum geht, die Auszubildenden davon zu überzeugen, in eine Gewerkschaft einzutreten, sondern darum, dass sie sich eine eigene Position bilden.



Interview mit Segundo Antonio Guevara Sánchez

Herr Guevara Sanchez ist Generalsekretär der peruanischen Gewerkschaft Sutragrucep. Die Gewerkschaft vertritt Arbeitnehmer_innen der Einzelhandelsketten Metro, Wong und Paris, die zum lateinamerikanischen Handelskonzern Cencosud gehören.



Interview mit Orhan Akman

Herr Akman arbeitet bei der Dienstleistungsgewerkschaft ver.di im Fachbereich Handel. Er ist dort zuständig für die Tarifkoordination im Einzelhandel.



Schlechte Arbeitsbedingungen – und dann?

Kompetenzen

- Die Teilnehmenden können für konkrete Beispiele schlechter Arbeitsbedingungen Strategien entwickeln, um die Situation zu verbessern.
- Sie sind in der Lage, unterschiedliche Vorgehensweisen differenziert zu bewerten und zu entscheiden, wie sie selbst in der Situation vorgehen würden.

Methode

Kleingruppenarbeit mit Arbeitsblättern

Dauer

40 Minuten

Material

Arbeitsblätter 3–7, nach Möglichkeit Moderationsstifte und Flipchartpapier für die Kleingruppen

Ablauf

Zum Einstieg erklären Sie den Teilnehmer_innen, dass es in der Methode darum geht, wie man mit schlechten Arbeitsbedingungen und Arbeitsrechtsverletzungen umgehen kann. Dazu werden die Teilnehmer_innen in Kleingruppen eingeteilt, die gemeinsam jeweils ein Beispiel für schlechte Arbeitsbedingungen lesen. Die genannten Fälle sind real, aber anonymisiert.

Kleingruppenarbeit (20 Minuten)

Die Kleingruppen bekommen jeweils das Arbeitsblatt 3 und pro Gruppe den ersten Teil eines der Fälle (z. B. Arbeitsblatt 4a). Sie lesen den Text und klären dann in der Kleingruppe zunächst, ob es Verständnisfragen gibt.

Dann erarbeiten sie entsprechend der Vorgabe von Arbeitsblatt 3 ein Schaubild (auf dem Arbeitsblatt oder auf Flipchartpapier) zu ihren Ideen, wie man mit der Situation umgehen könnte.

Wenn die Gruppen damit fertig sind, bekommen sie den zweiten Teil der Fälle, ergänzen das Schaubild um den realen Verlauf und überlegen, welche Reaktion sie eher gewählt hätten.

Vorstellung im Plenum (20 Minuten)

Die Gruppen kommen wieder im Plenum zusammen und stellen ihre Fälle vor. Bei den ersten drei Fällen wird anschließend das Plenum gefragt, ob sie dieselbe Wahl wie die Gruppe getroffen hätten, oder ob es noch andere Ideen gibt. Als letztes wird der Fall von Veronica (Arbeitsblatt 7a + b) vorgestellt. Bei der Auswertung dieses Falls sollten Sie die Frage ins Zentrum stellen, wie sich die Situation und der Umgang damit von den anderen Fällen unterscheidet. Hier kann herausgearbeitet werden, dass – anders als in den Fällen aus Deutschland – es sich nicht um eine Arbeitsrechtsverletzung handelt, gegen die man juristisch vorgehen könnte. Stattdessen wurde hier eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen durch Mobilisierung der Arbeitnehmer_innen und Demonstrationen erreicht. Ein weiterer Punkt, den die Leitung in die Diskussion einbringen kann, ist die Frage, ob die Situation, die hier aus Peru geschildert wird (also einem armen Land im Globalen Süden) in Deutsch-

land bzw. im Arbeitskontext der Teilnehmer_innen auch vorstellbar wäre – oder sie ähnliche Vorgehensweisen von Arbeitgeberseite sich auch hier vorstellen können. Zum Abschluss kann die Frage in den Raum gestellt werden, welche schlechten Arbeitsbedingungen die Teilnehmenden in ihrem Betrieb kennen, die nicht das Arbeitsrecht verletzen, gegen die sie aber gerne auf die Straße gehen würden, wie das Veronica in dem Beispiel tut.

Option

Wenn das Klima der Gruppe dafür geeignet erscheint, kann nach der Behandlung der Fälle angeboten werden, dass ein_e Auszubildende einen eigenes Erlebnis mit schlechten Arbeitsbedingungen einbringt, für das die Kleingruppen jeweils eine mögliche Lösung überlegen und vorschlagen. Die Person, die das Erlebnis eingebracht hat, kann die Lösungsvorschläge unkommentiert anhören oder sich im Anschluss dazu äußern, welcher für sie am hilfreichsten erscheint.

Bedingung für diese Option ist, dass nur freiwillig etwas vorgestellt wird und alle anderen den Fall respektvoll und solidarisch behandeln.



AB 3

Was tun bei schlechten Arbeitsbedingungen?

Lesen Sie den Text. Klären Sie gemeinsam, ob es Verständnisfragen gibt. Erstellen Sie dann zu folgenden Fragen ein Schaubild (siehe das Beispiel unten), dass Sie später der Klasse vorstellen können.

1. Was ist die Situation? Klären Sie dabei, ob es sich nur um schlechte Arbeitsbedingungen handelt – oder das Arbeitsrecht verletzt wird?
2. Was tun? Überlegen Sie, was Sie an Stelle der Auszubildenden tun würden.
3. Konsequenz? Überlegen Sie, wie das Unternehmen mit Ihrer Reaktion umgehen würde.

Nachdem Sie in der Gruppe Ihre Ideen zu den Fragen gesammelt haben, bekommen Sie ein Arbeitsblatt, in dem dargestellt ist, wie die Situation in Wirklichkeit weiterging. Halten Sie den realen Verlauf im rechten Teil des Schaubildes fest.

Arbeitsblatt / Fall

1. Situation

Arbeitsrechtsverletzung?

 JA

 NEIN

2. Was tun?

Gruppenideen

Realer Verlauf

3. Konsequenz?

Gruppenideen

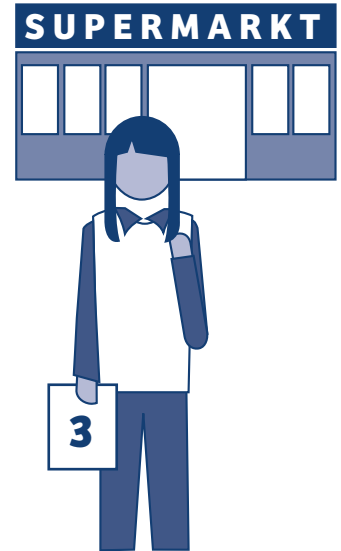
Realer Verlauf

AB 4a

Fall: Elif, 21 Jahre: Die Situation

Elif ist 21 Jahre alt, macht in einem Supermarkt in Süddeutschland eine Ausbildung zur Kauffrau im Einzelhandel und ist jetzt im 3. Ausbildungsjahr. Sie ist engagiert an ihrem Ausbildungsplatz und gut in der Berufsschule. In der letzten Klassenarbeit im Lernfeld 13 hat sie jedoch eine 3 geschrieben.

Nachdem das der Geschäftsführer der Filiale erfährt, der zugleich ihr Ausbilder ist, bittet er sie zu einem Gespräch. Darin teilt er ihr mit, dass sie „aufgrund der schlechten Note“ 30 Arbeitsstunden abgezogen bekommt, die sie nacharbeiten muss. Alternativ könnte sie auch auf zwei Urlaubstage verzichten. Als Elif verärgert nachfragt, warum sie so bestraft wird, erklärt der Geschäftsführer, dass es in dieser Filiale üblich sei, dass für schlechtere Schulnoten als 2 entsprechend viele Arbeitsstunden abgezogen würden (also 30 Stunden für die Note 3, 40 Stunden für die Note 4 usw.). Elif verlässt das Gespräch sehr wütend und überlegt, was sie tun soll.

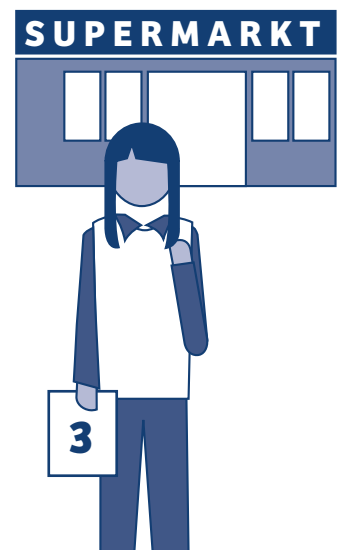


AB 4b

Fall: Elif, 21 Jahre: Wie es weiterging

Elif ist Gewerkschaftsmitglied und ruft bei dem Jugendsekretär Daniel von ver.di an, um sich beraten zu lassen. Daniel bestätigt ihr, dass diese Form von Strafe nicht erlaubt ist – und der Geschäftsführer die 30 Stunden auf die Arbeitszeit anrechnen muss. Er bietet an, dass die Gewerkschaft den Konflikt mit dem Geschäftsführer führt und ihm eine „Geltendmachung“ zuschickt. In der Geltendmachung würde Daniel die Sachlage darstellen, den Geschäftsführer auf die Rechtslage hinweisen und ihn auffordern, die abgezogenen Stunden in der Zeiterfassung wieder gutzuschreiben. Die Geltendmachung würde auch an die zuständige Industrie- und Handelskammer geschickt.

Elif nimmt das Angebot an. Als der Geschäftsführer die Geltendmachung bekommt, schreibt er Elif die Stunden wieder gut – zeigt ihr aber auch deutlich, dass es ihn sehr ärgert, dass sie die Gewerkschaft eingeschaltet hat. Die Stimmung zwischen den beiden ist in der nächsten Zeit schlecht. Elif ist das aber egal – sie wird ihre Ausbildung in wenigen Monaten abschließen und hat sich bereits entschieden, dann einen anderen Arbeitsplatz mit einem besseren Arbeitgeber zu suchen.



AB 5a

Fall: Anne, 20 Jahre: Die Situation

Anne macht eine Ausbildung als Kauffrau im Einzelhandel bei einer Filiale einer großen Kette des Lebensmitteleinzelhandels in Berlin und ist in ihrer Ausbildung im zweiten Ausbildungsjahr. Im November erfährt sie, dass sie im Dezember an allen Samstagen und zusätzlich an zwei verkaufsoffenen Sonntagen arbeiten soll. Ihr ist das zu viel.



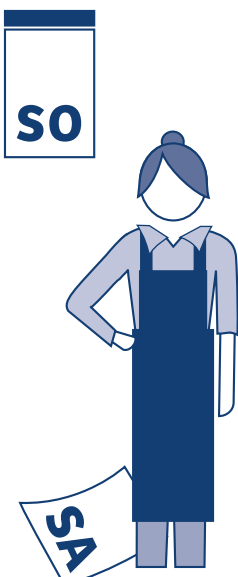
AB 5b

Fall: Anne, 20 Jahre: Wie es weiterging

Anna schreibt an die Beratungs-Website „Dr. Azubi“ der DGB-Jugend und schildert dort die Situation. Dort bekommt sie die Auskunft, dass für sie der Tarifvertrag gilt, der aktuell 2 freie Samstage pro Monat vorsieht. Dort ist auch festgelegt, dass Sonntagsarbeit für Auszubildende freiwillig sein muss – Anna muss also an den verkaufsoffenen Sonntagen nur arbeiten, wenn sie es will.

„Dr. Azubi“ weist Anna darauf hin, dass sie, wenn sie Gewerkschaftsmitglied ist, auch die Gewerkschaft einschalten kann, damit diese den Konflikt mit der Geschäftsführung führt. Die Gewerkschaft könnte eine Geltendmachung an die Geschäftsführung schicken, die Situation schildern und die Geschäftsführung auffordern, sich an den Tarifvertrag zu halten.

Anne denkt über dieses Angebot nach – und lehnt es ab. Sie beschließt selbst noch einmal mit der Geschäftsführung zu sprechen. Im Gespräch macht der Geschäftsführer deutlich, dass er an dem Anspruch festhält, dass Anna an den Sonn- und Samstagen arbeiten soll. Um nicht einen großen Konflikt zu schaffen, in dem sie sich unterlegen fühlt, gibt Anna nach und macht die Wochenendarbeit im Dezember. Sie ist aber den Dezember über von der Arbeit gestresst und unzufrieden mit der Situation.



AB 6a

Fall, Hannes, 17 Jahre: Die Situation

Hannes macht in einem kleinen Mobilfunk-Geschäft in Süddeutschland eine Ausbildung zum Verkäufer im Einzelhandel – mit der Option, anschließend die Ausbildung zum Einzelhandelskaufmann zu machen. Er hat die Ausbildung gerade begonnen. Das Verkaufen und Beraten macht ihm Spaß. Ihn irritieren aber die Arbeitszeiten, die der Geschäftsführer und Ausbilder von ihm fordern: Jeden Dienstag und Donnerstag muss er über Nacht im Geschäft bleiben. In dieser Zeit muss er die Geschäftsräume putzen, Werbeplakate auswechseln und Handyreparaturen vornehmen. Schlafen muss er dann auf einem Klappbett, das ihm der Geschäftsführer in den Lagerräumen aufgestellt hat. Über Nacht schließt dabei der Geschäftsführer das Geschäft ab – und Hannes hat keinen eigenen Schlüssel, weil der Geschäftsführer ihn dafür zu jung findet. Hannes stören diese Arbeitsbedingungen sehr – er ist sich aber nicht sicher, ob sein Geschäftsführer ihm diese Vorgaben machen darf oder nicht.



AB 6b

Fall, Hannes, 17 Jahre: Wie es weiterging

Hannes spricht an der Berufsschule seinen Lehrer Herrn Stokowski an und schildert ihm die Situation. Der sagt sehr deutlich, dass die Arbeitsbedingungen von Hannes massiv gegen mehrere Arbeitsrechte verstoßen: Als Minderjähriger darf er nicht länger als 8,5 Stunden am Tag arbeiten, nicht vor 6 Uhr und nicht nach 20 Uhr arbeiten. Dass er über Nacht eingeschlossen ist, grenzt an eine Straftat durch den Geschäftsführer – nämlich Freiheitsberaubung.

Er empfiehlt Hannes, sich bei der Industrie- und Handelskammer (IHK) zu beschweren und sie aufzufordern, ihm einen anderen Ausbildungsplatz zur Verfügung zu stellen. Nach einigem Überlegen stimmt Hannes dem Vorschlag zu. Daraufhin nimmt der Lehrer Kontakt mit der IHK auf, schildert Hannes' Situation und bittet die IHK darum, Hannes bei der Suche nach einem anderen Ausbildungsplatz zu helfen. Die IHK schlägt zunächst ein Schlichtungsgespräch zwischen Geschäftsführer und Hannes vor, um die Probleme zu klären. Nach Beratung mit seinem Lehrer lehnt Hannes das ab. Daraufhin vermittelt die IHK Hannes einen Ausbildungsplatz bei einem Mobilfunk-Geschäft, der zur Kette eines großen Markenunternehmens gehört. Dort setzt Hannes seine Ausbildung fort. Er ist mit den Arbeitsbedingungen an seinem neuen Ausbildungsplatz sehr zufrieden und wird nach seiner Ausbildung dort wahrscheinlich übernommen werden.



AB 7a

Fall: Veronica, 21 Jahre: Die Situation

supermercado



Veronica ist 21 Jahre alt und arbeitet als Verkäuferin im Einzelhandel in Lima, der Hauptstadt von Peru. Sie arbeitet seit drei Jahren in einer Filiale einer großen Supermarktkette – vor allem an der Kasse. In einer Besprechung mit der Geschäftsführung der Filiale erfährt sie, dass in der Supermarktkette die Stühle an den Kassen abgeschafft werden. Als Begründung gibt die Geschäftsführung an, dass die Angestellten an der Kasse effektiver arbeiten, wenn sie im Stehen kassieren. Die Aussicht, jeden Tag stundenlang an der Kasse im Stehen kassieren zu müssen, findet Veronica genauso unzumutbar wie ihre Kollegen und Kolleginnen. Sie suchen das Gespräch mit der Geschäftsführung ihrer Filiale. Die Geschäftsführung bleibt aber bei dem Vorhaben. Eine Woche später werden die Stühle an den Kassen in der Filiale entfernt.



AB 7b

Fall: Veronica, 21 Jahre: Wie es weiterging

supermercado



Veronica und andere Angestellte gehen zur Handels-Gewerkschaft SUTRAGRUCEP und berichten von dem Problem. Die Gewerkschaft sucht das Gespräch mit der Unternehmensleitung – die aber nach ersten Gesprächen weiterhin an dem Plan festhält. Daraufhin organisiert die Gewerkschaft eine Demonstration vor den Filialen, die bereits die Stühle an den Kassen entfernt haben – auch vor der Filiale, in der Veronica arbeitet. Mit Lautsprechern, Transparenten und Flugblättern protestieren Mitglieder der Gewerkschaft öffentlich gegen die verschlechterten Arbeitsbedingungen und informieren Passanten und Kunden und Kundinnen.

Die Unternehmensleitung ist überrascht über den starken Widerstand und die Strategie der Gewerkschaft, an die Öffentlichkeit zu gehen. Nachdem die öffentlichen Proteste über mehrere Tage anhalten, nimmt die Unternehmensleitung das Vorhaben zurück – und stellt an den Kassen wieder Stühle auf.

Wo bekomme ich Hilfe bei Arbeitsrechtsverletzungen?

Kompetenzen

- Die Teilnehmenden kennen verschiedene Unterstützungsangebote bei Arbeitsrechtsverletzung und können einschätzen, von wem sie unter welchen Bedingungen Hilfe bekommen.

Methode

Gruppenpuzzle

Dauer

30 Minuten

Material

Arbeitsblätter 8 und 9–13

Ablauf

Arbeit von Expert_innen-Gruppen (5 Minuten)

Zum Einstieg erklären Sie den Teilnehmer_innen, dass es in der Methode darum gehen soll, wo Auszubildende in Deutschland Hilfe bekommen, wenn ihre Arbeitsrechte verletzt werden. Auf 6 Gruppentischen werden entsprechend der Gruppengröße Kopien des Arbeitsblatts 8 und eines der Arbeitsblätter 9–13 ausgelegt. Die Teilnehmer_innen werden aufgefordert, an jedem Tisch eine Expert_innengruppe zu bilden, den Text zu lesen und Verständnisfragen zu klären. Anschließend sollen sie gemeinsam die erste Zeile auf dem Arbeitsblatt in Stichworten ausfüllen.

Arbeit in Stammgruppen (10 Minuten)

Wenn alle Gruppen fertig sind, werden Stammgruppen gebildet: Neue Gruppen, in denen zu jedem Beispiel mindestens eine Person sitzt. In den Stammgruppen stellen sich die Teilnehmer_innen gegenseitig die Beispiele vor und helfen einander das Arbeitsblatt auszufüllen, so dass am Ende alle Teilnehmer_innen alle Beispiele im Arbeitsblatt eingetragen haben. Dann sind die Teilnehmer_innen gefordert, noch ein oder zwei weitere Ideen für Ansprechpersonen auszufüllen, die sie kennen. (Genannt werden könnten beispielsweise Ansprechpersonen in der Berufsschule wie Fach- und Vertrauenslehrer_innen).

Vorstellung im Plenum (10–15 Minuten)

Die Teilnehmer_innen kommen wieder im Plenum zusammen. Dann werden gemeinsam alle Beispiele inklusive der eigenen Ideen der Teilnehmer_innen einmal durchgegangen und bei Bedarf ergänzt oder korrigiert. Ausgehend von der Frage in der letzten Spalte des Arbeitsblatts 8 („Können Sie von dem Ansprechpartner Hilfe bekommen? Wenn ja, kennen Sie die entsprechenden Kontaktdaten bzw. wissen Sie, wo Sie sie finden können?“) können Sie dann eine Diskussion bzw. einen Austausch im Plenum darüber anregen, welche Ansprechpartner_innen die Teilnehmer_innen kennen und/oder wer sich schon einmal Hilfe bei Arbeitsrechtsverletzungen geholt hat – und bei wem.

AB 8

Wo bekomme ich Hilfe bei schlechten Arbeitsbedingungen?

Wie heißt die Organisation / das Angebot / die Person, bei dem ich Hilfe bekommen kann? Geben Sie dazu eine kurze Erläuterung, um wen es sich handelt.	Welche Hilfe bietet das Angebot bei Arbeitsrechtsverletzungen?	Wer kann von dem Angebot Hilfe bekommen?	Können Sie über das Angebot Hilfe bekommen? Finden Sie die entsprechenden Kontaktdaten (z. B. Website oder Telefonnummer)
A
B
C
D
E
F

AB 9

A) Betriebsrat. Darstellung des DGB

„Hast du Zoff mit dem Chef oder deiner Chefin? Enthält man dir deine Rechte vor? Oder hast du eine Idee, was man in deinem Betrieb besser machen könnte? Dann ist der Betriebsrat die richtige Adresse. Bei Fragen und Problemen rund um die Arbeit sind sie die Ansprechpartner/innen für dich und alle anderen Beschäftigten. Sie sind aber auch eure Interessenvertretung gegenüber dem Arbeitgeber. Der Betriebsrat handelt Betriebsvereinbarungen aus und achtet darauf, dass sie genauso eingehalten werden wie die Arbeitnehmerinnenrechte, die in Gesetzen und Tarifverträgen festgelegt sind. Gewählt wird der Betriebsrat von allen volljährigen Beschäftigten, auch von den Azubis. Voraussetzung ist, dass der Betrieb mehr als fünf Beschäftigte hat.“

Quelle: <http://jugend.dgb.de/++co++9213e40a-73be-11e2-a231-5254004678b5>, abgerufen am 15.7.2017



AB 10

B) Dr. Azubi – Selbstdarstellung der DGB-Jugend

„Stress in der Ausbildung? Dr. Azubi hilft. Muss ich als Azubi Überstunden machen? Kann ich meinen Ausbildungsplatz auch wechseln? Wie sollte mein Ausbildungsvertrag aussehen? Dr. Azubi, der kostenlose Online-Beratungsservice der DGB-Jugend, gibt Antworten. „Gleich von Anfang an seine Rechte und Pflichten zu kennen – dabei wollen wir Jugendliche unterstützen“, sagte René Rudolf, DGB-Bundesjugendsekretär, am Freitag in Berlin. Das Angebot der DGB-Jugend richtet sich sowohl an Jugendliche, die keinen Ausbildungsplatz gefunden haben, als auch an jene, die mit qualitativen Mängeln in ihrer Ausbildung konfrontiert sind. „Ratsuchende können sich anonym und barrierefrei an Dr. Azubi wenden und erhalten innerhalb von 24 Stunden eine kompetente Antwort“, so Rudolf. Als Orientierung hat Dr. Azubi die zwölf häufigsten Fragen in einem Katalog zusammengefasst und beantwortet. Darüber hinaus sind individuelle Fragen willkommen. Von diesem Angebot haben im vergangenen Jahr mehr als 5000 Jugendliche Gebrauch gemacht.“

Quelle: <http://jugend.dgb.de/ausbildung/beratung/dr-azubi>, abgerufen am 17.7.2017

AB 11

C) Gewerkschaftsmitgliedschaft

Ihren Mitgliedern bieten Gewerkschaften rechtliche Beratung in allen arbeitsrechtlichen Fragestellungen. Im Falle von Rechtsstreitigkeiten am Arbeitsplatz bieten sie außerdem Rechtsschutz: Die Gewerkschaft bezahlt Rechtsanwält_innen, die das Mitglied vor Gericht vertreten – auch durch mehrere gerichtliche Instanzen hindurch.

Azubis haben dabei als besondere Ansprechpartner die Gewerkschaftsjugend: Spezielle Jugend-Gewerkschaftssekretär_innen bieten ihnen Beratung und Unterstützung.



AB 12

D) Industrie- und Handelskammer: Unterstützung für Auszubildende

Die Industrie- und Handelskammern (IHK) sind regional organisierte, branchenübergreifende Verbände der Wirtschaftsunternehmen. Mit wenigen Ausnahmen müssen alle Unternehmen einer Industrie- und Handelskammer angehören. Die IHK übernehmen Aufgaben der Selbstverwaltung der regionalen Wirtschaft. Sie vertreten einerseits Interessen der Unternehmen ihrer Branche. Sie haben aber auch Kontrollaufgaben: Zu ihren Aufgaben gehört unter anderem die Überwachung der betrieblichen Ausbildung. Die IHK sind Ansprechpartner für Auszubildende bei Problemen mit ihrem Ausbildungsbetrieb. Sie verfügen etwa über Schlichtungsstellen bei Konflikten zwischen Auszubildenden und Ausbildenden und vermitteln Auszubildende bei Fehlverhalten von Ausbildungsbetrieben an andere Betriebe, in denen sie ihre Ausbildung abschließen können.

AB 13

E) Jugend- und Auszubildenden-Vertretung – Darstellung der DGB-Jugend

„Die Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) ist die Interessenvertretung der Azubis und Jugendlichen im Betrieb oder der Dienststelle – euer eigener Betriebsrat bzw. Personalrat sozusagen. Sie achtet darauf, dass Gesetze, Tarifverträge und Betriebs- und Dienstvereinbarungen, die Auszubildende betreffen, eingehalten werden. Die JAV ist auch der richtige Ansprechpartner, wenn irgendwas falsch läuft mit deiner Ausbildung, wenn du Rat, Hilfe oder Rücken- deckung brauchst oder Ideen zur Verbesserung der Ausbildungssituation hast. Sie kümmert sich um die Qualität deiner Ausbildung und um deine Über- nahme nach dem Ausbildungsende. Gewählt wird die JAV für zwei Jahre. JAVler werden können alle aus deinem Betrieb, die jünger sind als 25. Auch du! Wählen dürfen Jugendliche unter 18 und Azubis unter 25. Bedingung für eine JAV-Wahl sind fünf Wahlberechtigte.“

Quelle: <http://jugend.dgb.de/ausbildung/mitbestimmung/jav>, abgerufen am 16.6.2017



Wie entsteht ein regulärer Streik in Deutschland?

Kompetenzen

Teilnehmer_innen können erklären, wie in Deutschland ein regulärer Streik im Rahmen von Tarifverhandlungen entsteht.

Methode

Film und Gruppenarbeit

Dauer

20 Minuten

Material

Film „Streik einfach erklärt“ Explainity® Erklärvideo, zu finden auf Youtube, Beamer, Laptop und Lautsprecher, Arbeitsblatt 14 oder 15, Flipchart und Moderationsstifte, alternativ: Tafel und Kreide

Ablauf



Filmvorführung (5 Minuten)

Kündigen Sie den Teilnehmer_innen an, dass in dem Video erklärt wird, wie in Deutschland ein regulärer Streik im Rahmen von Tarifverhandlungen zustande kommt. Weisen Sie sie darauf hin, dass sie nach dem knapp vierminütigen Film auf einem Arbeitsblatt alle 13 Schritte festhalten sollen, die in dem Film vom Auslaufen des alten Tarifvertrages über den Streik bis zur Einigung auf einen neuen Tarifvertrag genannt werden. Zeigen Sie dann den Film.

Auflistung der Schritte (5–10 Minuten)

Verteilen Sie anschließend das Arbeitsblatt 14 und fordern Sie die Teilnehmer_innen auf, zu zweit in Stichpunkten alle entscheidenden Schritte aufzulisten. Erfahrungsgemäß sind die meisten Gruppen bereits nach einer Vorführung des Films in der Lage die Schritte korrekt aufzulisten. Als Hilfestellung können Sie nach Bedarf den Film ein zweites Mal zeigen. Für Gruppen, die mit dem Arbeitsblatt überfordert sind, können Sie alternativ das Arbeitsblatt 15 nutzen, in dem alle Schritte aufgelistet sind und in die richtige Reihenfolge gebracht werden müssen.

- 1 Tarifvertrag läuft aus
- 2 Tarifverhandlungen beginnen: Erste Verhandlungsrunde
- 3 Scheitern: keine Einigung der Tarifpartner
- 4 Schlichtungsverfahren, zwei Verhandlungsführer + neutraler Vermittler
- 5 Einigungsempfehlung der Schlichter
- 6 Scheitern: Trotzdem keine Einigung der Tarifpartner
- 7 Zweite Verhandlungsrunde der Tarifverhandlungen

- 8 Ergebnis der 2. Runde
- 9 Erste Urabstimmung: Ablehnung des Ergebnisses von mind. 75 % der Gewerkschaftsmitglieder
- 10 Streik: Arbeiter_innen legen Arbeit nieder
- 11 Dritte Verhandlungsrunde: besseres Ergebnis für Angestellte (z. B. mehr Urlaub, Lohn)
- 12 Zweite Urabstimmung: mind. 25 % nehmen Ergebnis an
- 13 Neuer Tarifvertrag ist angenommen, Streik vorbei

Zusammenführen und Vertiefen im Plenum

Wenn die Arbeitsblätter ausgefüllt sind, fordern Sie Teilnehmer_innen reihum auf, die wichtigsten Schritte nacheinander zu benennen. Nach jedem Schritt wird das Plenum befragt, ob die anderen Teilnehmer_innen an dieser Stelle auch den genannten Schritt notiert haben. Nach Bedarf wird korrigiert und Unklarheiten werden geklärt. Jeder Schritt wird an der Tafel/Flipchart mitgeschrieben, so dass am Ende die korrekte Schrittabfolge visualisiert ist und alle Teilnehmer_innen ihr Arbeitsblatt abgleichen und eventuell korrigieren können.

Optional können dann einzelne Punkte in der Plenumsdiskussion vertieft werden. Als Fragen bieten sich an:

- Welches Ziel verfolgt die Gewerkschaft mit einem Streik?
- Wer sind die Tarifpartner der Branche der Teilnehmer_innen?



AB 14

Auswertung Film zum Thema Streik

Beantworten Sie die Frage, wie in Deutschland ein regulärer Streik entsteht. Schreiben Sie dafür stichpunktartig die 13 Schritte auf, die im Film vom Auslaufen des alten Tarifvertrages über den Streik bis zur Einigung auf einen neuen Tarifvertrag genannt werden.

1 Bestehender Tarifvertrag läuft aus

2 Tarifverhandlungen beginnen: Erste Verhandlungsrunde

3

4

5

6

7

8

9

10

11

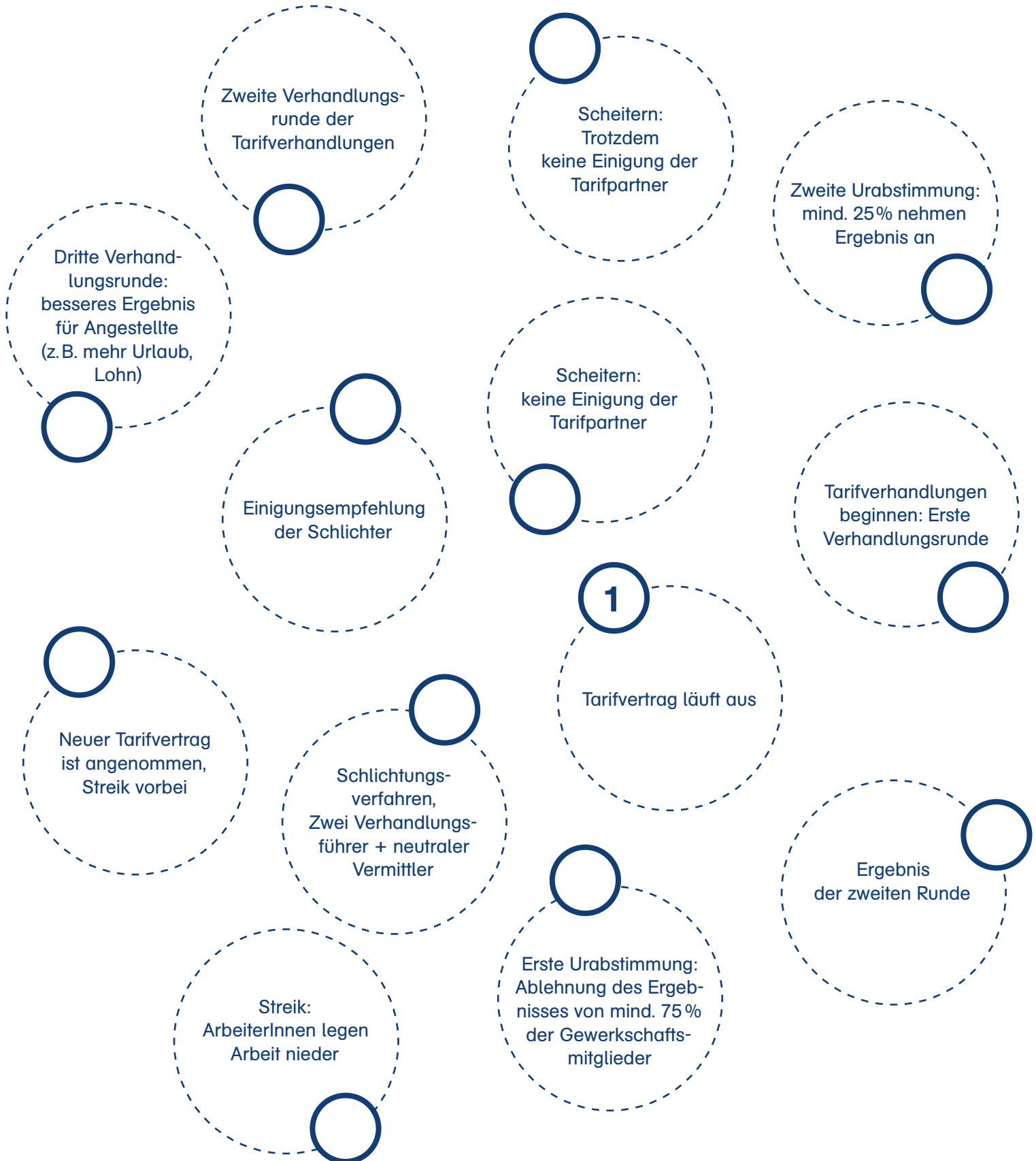
12

13

AB 15

Auswertung Film zum Thema Streik

Beantworten Sie die Frage, wie in Deutschland ein regulärer Streik entsteht. Nummerieren Sie die Stichpunkte in der Reihenfolge, in der sie im Film genannt werden.



Unter welchen Bedingungen sind Streiks (nicht) erfolgreich?

Kompetenzen

- Teilnehmer_innen können Faktoren benennen, die bei einem Streik die Seite von Arbeitnehmer_innen bzw. Arbeitgeber_innen stärken bzw. schwächen
- Teilnehmer_innen können Vor- und Nachteile ihrer Berufsgruppe bei der Durchsetzung von Interessen mithilfe von Streiks einschätzen

Methode

Gruppenarbeit

Dauer

25 Minuten

Material

Flipchartpapier und Moderationsstifte, alternativ: Tafel und Kreide

Aufbau

Kleingruppenarbeit (10 Minuten)

Schreiben Sie an die Tafel die Frage „Welche Faktoren stärken Arbeitnehmer_innen bzw. Arbeitgeber_innen bei einem Streik?“

Erklären Sie den Teilnehmer_innen, dass sie sich während der Methode Gedanken machen sollen, welche unterschiedlichen Faktoren Arbeitnehmer_innen bzw. Arbeitgeber_innen darin stärken, im Streikfall ihre Interessen erfolgreich durchzusetzen.

Bilden Sie dann Kleingruppen, in denen die Teilnehmer_innen gemeinsam überlegen und in Stichworten Faktoren festhalten können, die die beiden Seiten stärken. Um die Teilnehmer_innen zu animieren, hier möglichst unterschiedliche Faktoren zu berücksichtigen, können Sie noch mündlich ergänzen, dass nicht nur Arbeitnehmer_innen selbst, sondern zum Beispiel auch der Einfluss von Öffentlichkeit und Gesetzen mit einbezogen werden soll.

Plenumsdiskussion (10–15 Minuten)

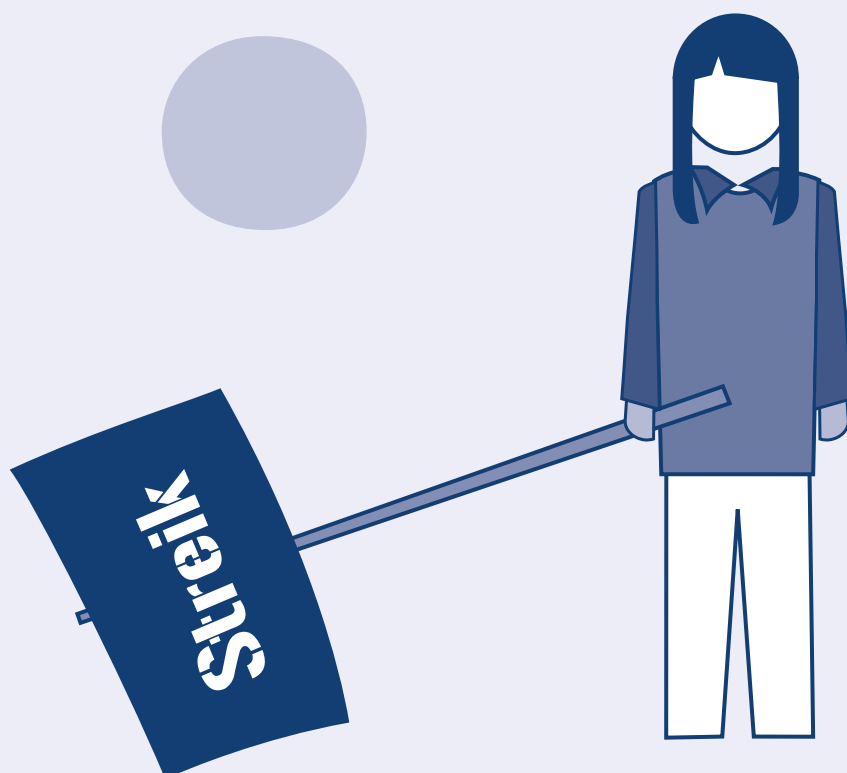
Bringen Sie die Teilnehmer_innen wieder im Plenum zusammen und fordern Sie die Kleingruppen reihum auf, jeweils zwei Faktoren zu nennen und an die Tafel/der Flipchart jeweils unter den Überschriften „stärkt Arbeitnehmer_innen“ bzw. „stärkt Arbeitgeber_innen“ zu notieren und zu erläutern. Fehlen wichtige Faktoren, können Sie diese anschließend ergänzen.

Als Faktoren könnten genannt werden:

- Organisationsgrad der Arbeitnehmer_innen
- Ersetzbarkeit der Arbeitnehmer_innen
- Beteiligung am Streik

- Finanzkraft (Streikkasse) der Gewerkschaften vs. Finanzkraft der Arbeitgeber_innen
- Finanzieller (oder gesellschaftlicher) Schaden, der durch Streik angerichtet wird
- Wirtschaftliche Lage der Branche (schlechte Lage erschwert Streikerfolg)
- Geltende Gesetze
- Öffentliche Meinung

Zum Abschluss der Methode fordern Sie die Teilnehmer_innen auf, auf Basis der genannten Faktoren die Streikaussichten ihrer eigenen Berufsgruppe zu analysieren. Diese Diskussion kann optional auch auf Flipchart oder an der Tafel festgehalten werden.



Arbeitskämpfe jenseits des klassischen Streiks

Kompetenzen

Die Teilnehmer_innen kennen verschiedene andere Formen von Arbeitskämpfen jenseits der klassischen Streiks und können einschätzen, ob diese Formen in Deutschland legal sind.

Methode

Gruppenpuzzle

Dauer

30 Minuten

Material

Arbeitsblätter 16 und 17–20

Ablauf

Arbeit von Expert_innen-Gruppen (10 Minuten)

Zum Einstieg erklären Sie den Teilnehmer_innen, dass es in der Methode darum gehen soll, Formen von Arbeitskämpfen jenseits des klassischen regulären Streiks in Deutschland kennenzulernen. Auf vier Gruppentischen werden entsprechend der Gruppengröße Kopien des Arbeitsblatts 16 und eines der Arbeitsblätter 17–20 ausgelegt. Die Teilnehmer_innen werden aufgefordert, an jedem Tisch eine Expert_innengruppe zu bilden, den Text zu lesen und Verständnisfragen zu klären. Anschließend sollen sie gemeinsam das Arbeitsblatt 16 für ihr Beispiel ausfüllen.

Arbeit in Stammgruppen (10 Minuten)

Wenn alle Gruppen fertig sind, werden Stammgruppen gebildet: Neue Gruppen, in denen zu jedem Beispiel mindestens eine Person sitzt. In den Stammgruppen stellen sich die TN gegenseitig die Beispiele vor und helfen einander das Arbeitsblatt auszufüllen, so dass am Ende alle Teilnehmer_innen alle Beispiele im Arbeitsblatt eingetragen haben.

Vorstellung im Plenum (10–15 Minuten)

Die Teilnehmer_innen kommen wieder im Plenum zusammen. Dann werden gemeinsam alle Beispiele inklusive der eigenen Ideen der Teilnehmer_innen einmal durchgegangen und bei Bedarf ergänzt oder korrigiert. Zu den einzelnen Beispielen können Sie dann eine vertiefende Diskussion anstoßen – etwa zur Frage, welche Formen des Arbeitskampfes die Teilnehmer_innen als besonders wirksam einschätzen und ob die Beispiele aus Sicht der Teilnehmer_innen legitime Formen des Arbeitskampfes sind.

AB 16

Arbeitskämpfe jenseits des klassischen Streiks

Kurzbeschreibung des Beispiels.	Vorteile des Beispiels für die Interessendurchsetzung	Nachteile, Probleme / Schwierigkeiten	Ist das Beispiel in Deutschland umsetzbar?
<p>A</p>			
<p>B</p>			
<p>C</p>			
<p>D</p>			

AB 17

A)

Lidl-Kampagne von ver.di

Am 10. Dezember 2004, dem „Tag der Menschenrechte“, hat die Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft ver.di eine breit angelegte Kampagne in einem Unternehmen gestartet, das – ähnlich wie Amazon – allgemein bekannt ist und dessen Geschäftsmodell durch den Slogan „Billig auf Kosten der Beschäftigten“ zutreffend beschrieben wurde.

Auf einer gut besuchten Pressekonferenz stellte ver.di das „Schwarzbuch Lidl“ vor:

Ein medialer Paukenschlag. Nahezu die gesamte Tagespresse berichtete an prominenter Stelle über die skandalösen Arbeitsbedingungen, über systematische Schikane, aufgezwungene unbezahlte Mehrarbeit sowie Druck und Drohungen gegen Beschäftigte, die ihr Recht auf die Wahl eines Betriebsrats wahrnehmen wollten.

Die Lidl-Kampagne wurde im öffentlichen Bewusstsein eine der großen Erfolgsgeschichten von ver.di. 2010 kündigte der Konzern unter dem Druck spürbarer Umsatzverluste an, er wolle seinen Beschäftigten in Zukunft einen



Stundenlohn von mindestens zehn Euro (inzwischen 12 Euro) zahlen und die innerbetrieblichen Umgangsformen nachhaltig verbessern.

Dennoch war der organisationspolitische Erfolg von ver.di sehr begrenzt – einerseits gelang es ver.di nicht, eine nennenswerte Anzahl von Betriebsräten zu installieren. Andererseits haben sich viele Beschäftigte durch die skandalisierende Kampagne in ihrer beruflichen Identität angegriffen gefühlt.

Hinzu kam die berechtigte Angst der Beschäftigten angesichts der repressiven Unternehmenskultur bei Lidl. Es ist ihnen nicht entgangen, dass der Konzern in Calw eine ganze Filiale dichtgemacht hat, als die Belegschaft sich anschickte, einen Betriebsrat zu wählen.

AB 18

B)

Protestaktionen der peruanischen Handelsgewerkschaft SUTRAGRUCEP 2016

SUTRAGRUCEP ist eine Gewerkschaft in Peru, die die Angestellten in dem Einzelhandelskonzern CENCOSUD vertritt. Der Lebensmitteleinzelhandel in Peru ist geprägt von wenigen großen Handelskonzernen. Einer davon ist CENCOSUD, ein Konzern, der mehrere Supermarktketten in Peru betreibt. Bislang sind nur wenige Angestellte von CENCOSUD gewerkschaftlich organisiert.

Anfang 2016 kündigte der Konzern an, die Stühle an den Kassen zu entfernen, so dass Kassierer und Kassiererinnen künftig im Stehen arbeiten mussten. Auf Proteste von Angestellten und der Gewerkschaft reagierte der Konzern nicht. Als in den ersten Filialen die Stühle entfernt wurden, reagiert SUTRAGRUCEP mit öffentlichen Protesten: Sie organisierte Demonstra-

tionen vor den Filialen, die bereits die Stühle an den Kassen entfernt hatten. Gewerkschaftlich organisierte Mitglieder protestierten zusammen mit Freunden und Familien mit Lautsprechern, Transparenten und Flugblättern öffentlich gegen die verschlechterten Arbeitsbedingungen und informierten Passanten und Kund_innen.



Die Unternehmensleitung reagierte überrascht auf den starken Widerstand und die Strategie der Gewerkschaft, an die Öffentlichkeit zu gehen. Nachdem die öffentlichen Proteste über mehrere Tage anhielten, nahm die Unternehmensleitung das Vorhaben zurück – und stellte an den Kassen wieder Stühle auf.

AB 19



Generalstreik in Uruguay 2016

Über eine Millionen Menschen haben sich am 14. Juli 2016 am Generalstreik in Uruguay beteiligt – die Einwohnerzahl von Uruguay liegt bei 3,2 Millionen. Mit dem Ausstand wandte sich der Gewerkschaftsbund PIT-CNT gegen die von der Regierung des Präsidenten Tabaré Vázquez beschlossenen Lohnleitlinien, die Grundlage für die Tarifverhandlungen zwischen den Gewerkschaften und den öffentlichen wie privaten Unternehmen sind.

Das vom Linksbündnis Frente Amplio gestellte Kabinett hatte Anfang Juli beschlossen, die im vergangenen Jahr erlassene Obergrenze für Gehaltssteigerungen zwischen acht und zehn Prozent nicht zu erhöhen. Nur so könnten Arbeitsplätze gesichert werden, erklärte Wirtschafts- und Finanzminister Danilo Astori. Die Gewerkschaften verweisen dagegen auf die Inflation und warnen vor Reallohnverlusten. Die Inflation lag im vergangenen Jahr bei zehn Prozent.

Zudem verlangen die Arbeiter größere Investitionen des Staates, insbesondere in den Bereichen Bildung und Gesundheitsversorgung. Es geht ihnen auch um eine bessere Absicherung ihrer Interessen für sie bei Unternehmensschließungen sowie um Beschäftigungsquoten für Körperbehinderte in der Privatwirtschaft. Schließlich fordern sie, dass der Leerstand von Wohnungen unter Strafe gestellt wird.



Insgesamt beteiligten sich rund eine Million Beschäftigte an dem Generalstreik, und damit die Mehrheit der arbeitenden Bevölkerung (1,7 Millionen) des südamerikanischen Landes. Anders als in Deutschland sind in Uruguay Generalstreiks nicht verboten.

AB 20



Wilder Streik in WalMart-Filialen in China 2016

Mitarbeiter_innen der Supermarktkette Walmart begannen im Juni 2016 eine Serie „wilder Streiks“* in Supermarktfilialen in China. Sie protestierten damit gegen die Einführung neuer Arbeitszeitregelung durch die Unternehmensführung.

Die Streiks begannen an einem Freitag in einer Walmart-Filiale in der südchinesischen Stadt Nanchang. Drei Tage später hatte sich der Streik auf Filialen in die über 1000 Kilometer entfernten Städten Chengdo und Harbin ausgebreitet.

Das Besondere an den Streiks: Sie wurden von Arbeiter_innen unabhängig von Gewerkschaften organisiert. Statt über offizielle Gewerkschaften – die in China vom Staat

kontrolliert werden und meist die Interessen der Unternehmen vertreten – organisierten sich die Arbeiter_innen selbst. Sie verabredeten sich in über 40 Chatgroups der Nachrichten-App WeChat mit etwa 20.000 Mitgliedern in ganz China zum Streiken.

Der amerikanische Einzelhandelskonzern Walmart besitzt in China knapp 500 Supermarktfilialen.

Quelle: Financial Times, 7. Juli 2016, <https://www.ft.com/content/d1dd7376-4408-11e6-9b66-0712b3873ae1>, abgerufen am 10. Juli 2017

* „Wilder Streik“

Als wilder Streik wird eine kollektive Arbeitsniederlegung der Belegschaft eines Unternehmens bezeichnet, die unabhängig von Gewerkschaften organisiert wird.

In Deutschland ist ein Streik, der ohne vorherigen Aufruf durch die Gewerkschaft erfolgt, nach geltender deutscher Rechtsauffassung rechtswidrig, da er von keiner tariffähigen Partei geführt wird. Es handelt sich in solch einem Fall um eine bloße Arbeitsverweigerung, gegen die der Arbeitgeber vorgehen kann (durch Abmahnung, Kündigung der einzelnen Beteiligten). Allerdings kann laut Bundesarbeitsgericht die Gewerkschaft einen solchen Streik nachträglich genehmigen und dann auch fortführen.

Modul 2

Planspiel: „Wirtschaft, Wohl- stand, Arbeitskampf“



Wirtschaft, Wohlstand, Arbeitskampf

Überblick über Methode und Ziele

Vom ersten Tag ihrer Ausbildung sind Auszubildende Teil des Wirtschaftssystems. Ihren Interessen als Arbeitnehmer_innen an guten Arbeitsbedingungen, Bezahlung etc. stehen die Interessen des Unternehmens an einer möglichst profitablen Unternehmensführung entgegen. Sie partizipieren damit schon in ihrer Ausbildung an dem grundsätzlichen Interessenkonflikt zwischen Arbeitgeber_innen und Arbeitnehmer_innen. Wenn Konflikte um Bezahlung und Arbeitsbedingungen in dem Berufsfeld gerade nicht besonderes medial präsent sind (wie etwa im Einzelhandel bei Netto oder Lidl oder im Berufsfeld der Erzieher_innen), ist dieser Interessengegensatz den Azubis oft ebenso neu und unbekannt wie die Möglichkeiten und Grenzen gewerkschaftlicher Organisation und Tarifverhandlungen.

Das Planspiel „Wirtschaft, Wohlstand, Arbeitskampf“ bietet einen Einstieg in die Grundlagen unseres Wirtschaftssystems, den Interessenkonflikt zwischen Arbeitgeber_innen und Arbeitnehmer_innen und die Möglichkeiten der beiden Gruppen, ihre Interessen im Rahmen von Tarifverhandlungen umzusetzen: In drei Unternehmen managen Unternehmer_innen die Produktion von Papierprodukten durch Arbeiter_innen. Die fertigen Produkte verkaufen sie auf dem Markt. Mit den Einnahmen aus dem Verkauf müssen sie neue Rohstoffe (Papier) und Werkzeuge (Scheren, Stifte...) kaufen – und in jeder Spielrunde den Arbeiter_innen ihren Lohn auszahlen. Die Unternehmer_innen verfolgen dabei das Ziel, ihr Unternehmen möglichst erfolgreich und profitabel zu führen und am Spielende den größtmöglichen Gewinn zu erreichen. Die Arbeiter_innen wollen sichere Arbeitsplätze und gute Arbeitsbedingungen und einen möglichst hohen Lohn.

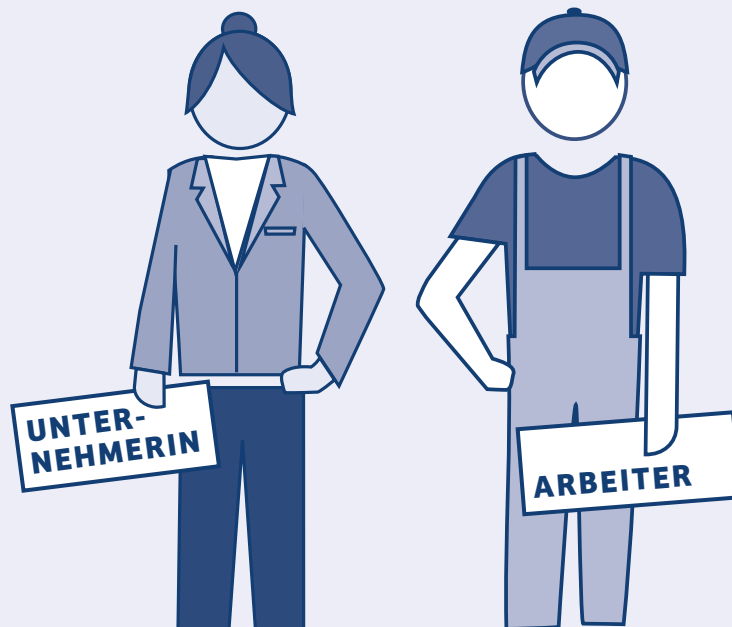
Zum Spielanfang gilt ein Tarifvertrag, der einen recht geringen Lohn vorsieht. Wenn die Unternehmen eine Weile erfolgreich produziert und Geld verdient haben, müssen Arbeitnehmer_innen und Unternehmer_innen über einen neuen Tarifvertrag verhandeln.

Dazu werden ein Unternehmensverband und eine Gewerkschaft gegründet, die über verschiedene Stufen der Tarifverhandlungen (Vorbereitung und Recherche, Verhandlungen, Streik) einen neuen Tarifvertrag aushandeln.

Die Methode Planspiel

Ein Planspiel ist ein großes Rollenspiel. Es gibt eine Ausgangssituation mit einem an die Realität angelehnten Problem, das gelöst werden soll. Alle Teilnehmenden schlüpfen in die Rollen von Gruppen, die am Problem beteiligt sind. Sie diskutieren, streiten und suchen Kompromisse, um eine Lösung zu finden, die ihre Interessen berücksichtigt. Planspiele sind erfahrungsbezogene und handlungsorientierte Lern- und Arbeitsmethoden, die das Potenzial haben, Menschen ganzheitlich zu motivieren, in politischen, sozialen, interkulturellen und anderen Zusammenhängen und Kontexten gezielt aktiv zu werden, Verhältnisse zu ändern und Lebens- und Arbeitsbezüge konstruktiv und realitätsbezogen zu gestalten.

Übung und Methode	Handlungskompetenzen	Zeitlicher Umfang
Wirtschaft, Wohlstand, Arbeitskampf Planspiel	Fach-, Sozial- und Selbstkompetenz <ul style="list-style-type: none"> · Die Auszubildenden können Interessen sowie Macht und Ohnmacht der beteiligten Akteure einschätzen. · Durch das Rollenspiel reflektieren Auszubildende unterschiedliche Motivationen und Handlungsmöglichkeiten, die durch Lebensumstände, Hierarchien, Machtungleichheit und Abhängigkeiten entstehen. · Die Auszubildenden können ihre Interessen ihrer Rolle entsprechend vertreten, für sie argumentieren und Kompromisse aushandeln. 	90 Minuten



Ablauf

Als Projekttag	Dauer	In Schulstunden
Begrüßung, Einführung	10 Minuten	
Gutes und Schlechtes in meiner Ausbildung	15 Minuten	
Ideale Arbeiter_innen – ideale Arbeitgeber_innen	10 Minuten	
Einführung in die Methode Planspiel, Vorstellung des Planspiels, sowie Rollenvergabe und Einleitung	20 Minuten	Erste Doppelstunde
Durchführung Planspiel (Produktionsphase, Tarifverhandlungen, Streik, Abschluss eines neuen Tarifvertrages, Produktion unter neuem Tarifvertrag)	50 Minuten	
Auswertung	15 Minuten	
Wie entsteht ein regulärer Streik in Deutschland (S.27)	20 Minuten	Zweite Doppelstunde
Arbeitskämpfe jenseits des klassischen Streiks (S.33)	30 Minuten	
Macht gewerkschaftliche Organisation Sinn? (S.13)	20 Minuten	
Feedback/Ende	15 Minuten	
	205 Minuten	2 Doppelstunden / 2 Blöcke à 90 Minuten

Wirtschaft, Wohlstand, Arbeitskampf

Ein Planspiel

Methode

Input, Planspiel, Auswertung im Plenum

Dauer

90 Minuten

Material

- Computer, Beamer, Powerpoint-Präsentation „Wirtschaft, Wohlstand Arbeitskampf“ (Die Präsentation senden wir Ihnen auf Nachfrage gern zu. Wenden Sie sich dafür bitte an: epiz@epiz-berlin.de)
- Unternehmer_innen: Pro Person 1 x Arbeitsblatt 21, pro Unternehmen: 1 Pappbecher, 1 Arbeitsblatt 23, 1 Schere, 1 Bleistift, 40 „Kronen“ als Startkapital, 20 Blatt Papier
- Arbeiter_innen: Pro Person 1 Arbeitsblatt 22, 1 Pappbecher
- Flipchartpapier, Moderationsstifte, Kreppband, Zahlungsmittel (z.B. rote Bohnen = 1 Krone, weiße Bohnen = 10 Kronen), evtl. Verkleidung für die verschiedenen Rollen (z.B. Krawatten für Unternehmer_innen, Basecaps/Käppis für Arbeiter_innen. Sie können passende Kleidung beim EPIZ ausleihen.), Material zur Herstellung von Papierprodukten: ca. 400 Blatt Schmierpapier, 6 Scheren, 20 Bleistifte, 20 Buntstifte, Anspitzer, Modelle der Papierprodukte für die Unternehmen, Flipchart oder Tafel mit Marktpreisen
- Für Tarifverhandlungen: je 3 Arbeitsblätter 24, 25 und 26

1. Einführung (10 Minuten)

Durch die Spielleitung (Lehrkraft oder Referent_in) findet eine Einführung in die Methode Planspiel und das Planspiel selbst statt. Die Einführung in das Thema kann mit unserer Powerpoint-Präsentation „Wirtschaft, Wohlstand, Arbeitskampf“ durchgeführt werden (unter epiz@epiz-berlin.de anfragen). Die Präsentation ist als aktivierender Input gestaltet.

Zu Beginn wird die Methode Planspiel erklärt und die verschiedenen Gruppen werden vorgestellt. Hintergrund jedes Planspiels ist eine konfliktträchtige Ausgangslage, die fiktiv oder an das aktuelle politische Geschehen angelehnt sein kann. Die Teilnehmenden übernehmen die Rollen von Interessenvertreter_innen und spielen die durch die Ausgangslage vorgegebenen Verhandlungs- und Entscheidungsprozesse nach. Die Ausgangslage und die Spielregeln werden für alle Teilnehmenden gemeinsam erklärt.

2. Rollenvergabe und Einarbeitung (10 Minuten)

Es werden jeweils zwei Unternehmer_innen für drei Unternehmen gesucht. Die verbleibenden Teilnehmer_innen sind Arbeiter_innen. Die Rollen können nach Interesse, per Losverfahren oder durch die Spielleitung zugeteilt werden. Da die Dynamik des Planspiels vom Engagement der Unternehmer_innen abhängt, empfiehlt es sich, diese nach Interesse auszuwählen.

Alle Unternehmer_innen erhalten jeweils zu zweit ein Firmenschild, zwei Rollenbeschreibungen und einen Pappbecher, der als Konto dient, in dem das verdiente Geld des Unternehmens gesammelt wird. Die Unternehmen erhalten außerdem eine Grundausrüstung der Materialien, die sie für die Produktion brauchen: 1 Bleistift, 20 Blatt Papier, 40 „Kronen“ als Startkapital.

Die Gruppen haben nun ca. 10 Minuten Zeit, sich einzuarbeiten: Sie können sich mit den Rollenbeschreibungen vertraut machen, die Arbeiter_innen suchen Arbeit, die Unternehmer_innen suchen sich einen Tisch aus, überlegen einen Namen und stellen Arbeiter_innen an. Es ergibt sich dabei oft, dass die Unternehmen unterschiedlich groß sind, weil ein Unternehmen z. B. sechs Arbeiter anstellt und ein anderes nur zwei. Das ist für die Spieldynamik unproblematisch – es sollte jedoch dafür gesorgt werden, dass alle Unternehmen mindestens zwei Arbeiter_innen anstellen. Wenn die Unternehmer_innen Arbeiter_innen angestellt haben, können sie sich anhand der Modelle mit der Herstellung der Produkte vertraut machen und überlegen, wie sie die Produktion organisieren. Während der Einarbeitungsphase sollten alle Gruppen noch einmal darauf hingewiesen werden, dass der Tariflohn eine Krone pro „Monat“ (Spielrunde von 7 Minuten) beträgt, den die Unternehmer_innen ihren Arbeiter_innen bezahlen müssen. Die Unternehmen können mit den Arbeiter_innen höhere Löhne aushandeln – also übertariflich bezahlen. Wichtig ist aber, dass Unternehmer_innen und Arbeiter_innen sich in der Einarbeitungsphase auf einen Lohn einigen.

Es ist sinnvoll, die 20 Blatt Papier als Rohstoff, aus dem die Produkte hergestellt werden, in der Einarbeitungsphase noch nicht zu verteilen, weil sonst erfahrungsgemäß einige Gruppen sofort mit der Produktion beginnen und gegenüber den anderen Gruppen dadurch einen Vorteil bekommen

Hinweis: Für jede Phase gibt es eine Powerpoint-Folie. So können die Schüler_innen immer einen Überblick über die Regeln, ihre Aufgaben und Zeitgestaltung behalten.

Optional können am Ende der Einarbeitungsphase alle Unternehmen aufgefordert werden, sich vorzustellen, so dass alle wissen, wer die Unternehmer_innen sind, wie das Unternehmen heißt, und welche Arbeitnehmer_innen in ihm beschäftigt sind.

Marktpreise / Währung

1 × 

1 × 

20 × 

1 × 

1 × 

1 × 

Der Rahmen des Planspiels

Setting

Ein gelungenes Setting erleichtert den Teilnehmenden das „Hereinwachsen“ in die Rolle. Geeignete Kleidung wie Jacketts für die Unternehmer_innen und Käppis für die Arbeiter_innen erleichtern die Identifikation mit der Rolle – und durch die anderen Spieler_innen.

Die Gruppentische müssen deutlich erkennbar und voneinander abgegrenzt sein. Je realitätsnäher die Umgebung ist, desto stärker ist die Identifikation mit der Rolle und die emotionale Spielerfahrung. Auch Verkleidungen wie etwa ein Jackett für die Unternehmer_innen etc. vereinfachen den Einstieg in die Rollen. Wer auf Verkleidung verzichten möchte, kann auch Namensschilder verwenden. Es muss auf jeden Fall erkennbar sein, an welchem Tisch welches Unternehmen sitzt.

Das Produkt

Die Dynamik des Planspiels lebt davon, dass die Unternehmen aus Rohmaterialien Produkte produzieren und diese am Markt verkaufen können. Damit alle Teilnehmer_innen wissen, wie das Produkt aussehen soll, empfiehlt es sich für jedes Unternehmen ein Modell des Produkts zu haben, das als Vorlage für die Produktion dient.

Als Produkt bewährt haben sich einfache Papierflugzeuge, weil ihre Herstellung schnell von allen Teilnehmer_innen erlernt werden kann. Zu beachten ist bei der Wahl des Produktes aber, dass es nicht zu leicht zu produzieren sein sollte, weil sonst die Unternehmen enorme Mengen des Produktes herstellen, damit viel Papier verbrauchen und der/die Spielleiter_in am Markt stark damit beschäftigt ist, im Minutentakt dutzende Papierflugzeuge zu zählen und zu bezahlen. Um das zu vermeiden sollten die Modellprodukte aufwendiger gestaltet sein – zum Beispiel Verzierungen (aufgemalte Fenster oder Schereneinschnitte). Wenn die Gruppe dafür geeignet erscheint, können alternativ auch aufwendiger zu faltende Produkte vorgegeben werden, etwa Papierschiffe oder Hüte.

Der Markt

Der Markt wird von der/dem Spielleiter_in geleitet. An der Tafel oder auf einer Flipchart sind die Preise für die Produkte aufgeführt (wie auf der Grafik links dargestellt). Auf dem Markt müssen Unternehmen ihre Produkte verkaufen und neue Rohstoffe (Papier) und evtl. neue Maschinen/ Werkzeuge (z.B. Bunt- statt Bleistifte) für Weiterentwicklungen der Produkte zu kaufen. Bezahlt wird am Markt mit der Spielwährung „Krone“. Als Zahlungsmittel haben sich getrocknete rote Bohnen (1 Bohne = 1 Krone) und weiße Bohnen (1 Bohne = 10 Kronen) bewährt – sie sind klein, handlich und günstig zu bekommen.

= 1 Krone

= 10 Kronen

= 30 Kronen

= 10 Kronen

= 30 Kronen

= 5 Kronen

Der Markt kann entweder das ganze Spiel hindurch nur die gleichen Produkte annehmen oder eine Weiterentwicklung (aufwendiger Gestaltung, Bemalen mit Bunt- statt mit Bleistiften etc.) der Produkte erlauben bzw. dazu animieren.

Durch eine aufwendigere Gestaltung kann einerseits die Massenproduktion von Produkten gebremst und andererseits die Einnahmen der Unternehmen erhöht werden, so dass bei anschließenden Tarifverhandlungen die Gewerkschaften stärkere Argumente für kräftige Lohnerhöhungen haben.

Erfahrungsgemäß versuchen die Teilnehmer_innen immer wieder mit der Marktleitung zu handeln – also etwa mehr Geld zu bekommen oder durchzusetzen, dass ein schlecht gefaltetes Produkt trotzdem am Markt gekauft wird. Damit keine unrealistische Spielsituation entsteht, in der die Unternehmen bestimmen, welche Preise sie für ihre Produkte bekommen, muss die Spielleitung bereits zu Spielbeginn betonen, dass der Markt in der Festlegung von Preisen und Qualität nicht verhandelt. Bei Widerspruch gilt es darauf zu verweisen, dass in der Realität Unternehmen auch von der Nachfrage abhängig sind und Marktpreise nicht diktieren können.

3. Produktionsphase 1 (15 Minuten)

Nach der Einarbeitungsphase beginnt die Produktionsphase. Sie wird eingeleitet mit der Verteilung von 20 Blatt Papier pro Unternehmen. Vor dem Verteilen werden die Teilnehmer_innen noch einmal erinnert, dass ab Beginn der Produktionsphase das Planspiel in Runden von 7 Minuten eingeteilt ist, an deren Ende die Unternehmen allen Mitarbeiter_innen jeweils den vereinbarten Lohn auszahlen müssen. Die Spielrunden werden von der Spielleitung an der Markttafel angeschrieben, so dass alle immer wissen, wie viele Runden schon gespielt sind und wie viel Lohn dementsprechend schon gezahlt worden sein muss. Das Ende jeder Spielrunde muss laut angekündigt werden, verbunden mit dem Hinweis, dass jetzt die Löhne ausgezahlt werden müssen. Die Unternehmer_innen zahlen dann den Arbeiter_innen den Lohn aus, den diese „auf ihren Konten“ (in den Bechern) sammeln können.

Die Unternehmer_innen leiten in ihren Unternehmen die Produktion an, verkaufen die Produkte am Markt und kaufen je nach Bedarf Papier, Stifte etc. In dieser Phase geht es vor allem darum, dass alle sich in ihre Rollen einfinden, die Produktion erfolgreich anläuft und die Löhne bezahlt werden.

4. Ankündigung Tarifverhandlungen (5 Minuten)

Die Produktion wird unterbrochen. Die Spielleitung kündigt an, dass Tarifverhandlungen anstehen. Dann stellt sie mit Hilfe der Powerpoint-Präsentation den Ablauf der Tarifverhandlungen vor:

Es sollen die Löhne in Haustarifverträgen neu festgelegt werden: In jeder Firma müssen Unternehmer und Arbeiter_innen die Löhne neu verhandeln und in einem Tarifvertrag festlegen.

Dazu muss die Belegschaft in jedem Betrieb eine_n Gewerkschaftsvertreter_in bestimmen, der/die Verhandlungen mit den Unternehmer_innen führt. Auf der anderen Seite müssen sich auch die Unternehmer_innen Strategien für die Tarifverhandlungen überlegen.

Die Tarifverhandlungen finden dann im Anschluss an die Erklärung parallel zur weiterlaufenden Produktion statt. Die Verhandlungen sollen dabei folgenden Schritten folgen:

1. Gewerkschaften und Unternehmen müssen sich jeweils überlegen, mit welchen Lohnforderungen bzw. -angeboten sie in die Verhandlungen gehen. Beide Seiten sind dabei dazu angehalten, die Interessen der Arbeiter_innen bzw. Unternehmen radikal zu vertreten und mit entsprechend hohen Forderungen (Gewerkschaften) bzw. niedrigen Angeboten (Unternehmen) in die Verhandlungen zu starten.
2. Die Gewerkschaften eröffnen die Verhandlungen, indem sie die Arbeiter_innen des Unternehmens und die Unternehmensführung über ihre Forderung informieren. Um die Forderungen durchzusetzen, können die Gewerkschaften zum Streik aufrufen – und müssen dann die Arbeiter_innen davon überzeugen.
3. Anschließend verhandeln Gewerkschaften und Unternehmen, wobei beide angehalten sind möglichst viel für ihre Seite zu erreichen.
4. Wenn sich beide Seiten geeinigt haben, halten sie das in einem Tarifvertrag schriftlich fest – dafür bekommen sie beim Markt einen Vordruck (Arbeitsblatt 26).

Beide Seiten bekommen von der Spielleitung für die Tarifverhandlungen Rollenbeschreibungen (Arbeitsblätter 24 und 25), in der die einzelnen Schritte noch einmal dargestellt sind.

5. Tarifverhandlungen und Tarifabschluss (15 Minuten)

Falls nicht gestreikt wird, läuft während der Tarifverhandlungen die Produktion weiter. Beim Tarifabschluss ist darauf zu achten, dass alle Gruppen das Arbeitsblatt 26 zum Tarifvertrag ausfüllen und ihre Einigung unterschreiben.

6. Weitere Produktion (15 Minuten)

Nachdem in allen Unternehmen Tarifverträge abgeschlossen worden sind, sollte die Produktion noch 1–2 Runden weiterlaufen, um zu zeigen, wie sich die Tarifverträge auf den Unternehmensprofit auswirken.

7. Ende

Die Spielleitung kündigt zum Ende einer Runde an, dass das Planspiel jetzt beendet ist: Die Produktion wird eingestellt, alle Arbeiter_innen bekommen ein letztes Mal den Lohn ausgezahlt und die Unternehmen können ein letztes Mal ihre Produkte am Markt verkaufen. Anschließend werden alle Teilnehmer_innen aufgefordert, ihre Kronen zu zählen und das Ergebnis für die Auswertung zu notieren – sowohl die Arbeiter_innen als auch die Unternehmer_innen.

8. Auswertung (10–15 Minuten)

In einem ersten Schritt wird das Spiel analysiert. Zur stichpunktartigen Dokumentation vor allem der ersten Frage bietet sich die Folie „Auswertung“ der Powerpoint-Präsentation zum Planspiel an. Folgende Fragen können die Auswertung anleiten:

- Allgemein – was lief positiv, was negativ? (Die Frage sollte nacheinander in den einzelnen Unternehmen sowohl Arbeiter_innen als auch Unternehmer_innen gestellt werden).
- Wie viel haben die Unternehmer_innen und Arbeiter_innen in den einzelnen Unternehmen verdient? (Um die Zahlen ungefähr vergleichen zu können, kann beim Unternehmensergebnis das Startkapital abgezogen werden und der Rest durch zwei geteilt werden, um den jeweiligen Verdienst der beiden Unternehmer_innen zu zeigen. Dabei kann gemeinsam diskutiert werden, wie viele Kronen davon die Unternehmer_innen noch auf die Seite legen müssten, um künftige wichtige Unternehmensinvestitionen zu tätigen).
- Wie liefen die Tarifverhandlungen in den verschiedenen Unternehmen und welche Tarifverträge wurden geschlossen?
- Wie zufrieden sind Arbeiter_innen und Unternehmer_innen in den verschiedenen Unternehmen mit den Ergebnissen?
- Wie realistisch waren die Tarifverhandlungen aus Sicht der Teilnehmer_innen?

Ziel der Fragen ist es, allen Teilnehmer_innen die Möglichkeit zu geben, ihre Erfahrungen und Position zum Planspiel zu diskutieren und zu erfahren, wie das Planspiel bei den anderen Gruppen verlief. Zudem sollte die Möglichkeit gegeben werden, entsprechend der letzten Frage den „Realitätsgehalt“ des Planspiels im Bezug auf den Verlauf von Tarifverhandlungen zu diskutieren.

Manchmal sind diese Runden sehr emotional aufgeladen. Achten Sie deswegen darauf, dass es nicht zu Streitereien kommt, die das Spiel fortsetzen. Weisen Sie darauf hin, dass das Spiel beendet ist und jede Gruppe bei der Auswertung zum Zuge kommt.

9. Rollenentlastung (5 Minuten)

In einem zweiten Schritt wird die Rolle „ausgezogen“, die Verkleidung / Gruppenschilder werden abgelegt. An dieser Stelle empfiehlt sich eine Pause oder ein Bewegungsspiel.

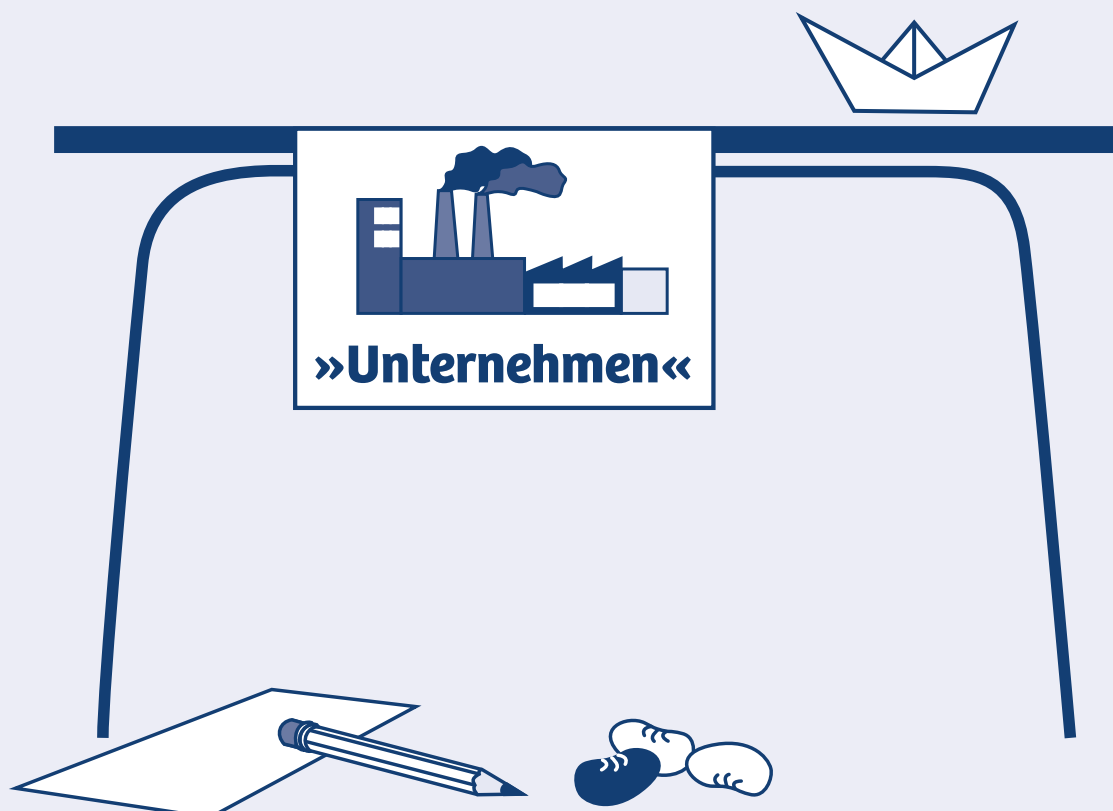
Anschließend erfolgt die Rollenentlastung: Jede_r Teilnehmende bekommt die Möglichkeit, ganz persönlich zu sagen, wie er_sie sich in der Rolle gefühlt hat. Es sollte ebenfalls gesagt werden, wie man selbst zu der Problematik steht, um sich von der vorher gespielten Rolle abzugrenzen. Dann werden alle Spielmaterialien (Stifte, Papier...) zurückgebracht und der Klassenraum aufgeräumt.



10. Transfer

Zum Transfer des Planspielinhalts in die Realität bieten sich je nach Zeitrahmen ein oder mehrere Methoden dieser Broschüre zum Thema Tarifverhandlungen, etwa:

- Wie entsteht ein regulärer Streik in Deutschland (S.27, 20 Minuten)
- Arbeitskämpfe jenseits des klassischen Streiks (S.33, 30 Minuten)
- Macht gewerkschaftliche Organisation Sinn? (S.13, 20 Minuten)



AB 21

Rollenbeschreibung: Unternehmer_n

Sie besitzen zusammen mit einem/einer Partner_in ein Unternehmen, das Papierprodukte für den Weltmarkt produziert. Gemeinsam besitzen Sie eine Fabrikhalle (Gruppentisch), Werkzeuge (z.B. Stifte, Scheren etc.), Rohstoffe (Papier) und 40 Kronen Startkapital. Mit diesen Mitteln produzieren Sie Ihr Produkt. Dazu stellen Sie Arbeiter_innen ein, die die Produkte falten, bemalen etc. Die Arbeiter_innen bekommen von Ihnen am Ende eines jeden Monats (etwa 7 Minuten) ihren Lohn ausgezahlt. (Der Tariflohn ist im Moment 1 Krone pro Monat). Anschließend verkaufen Sie die Produkte am Markt.

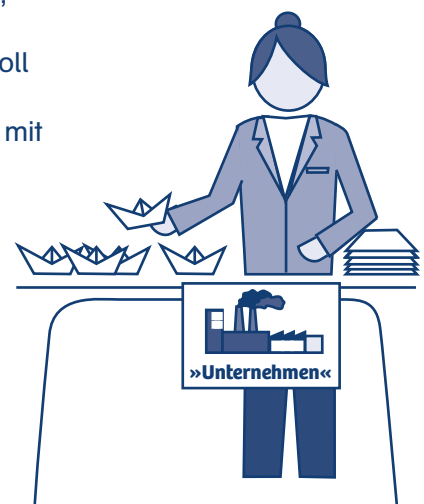
Als aufstrebende/r Unternehmer_in haben Sie und Ihr/e Partner_in folgende Ziele:

- Sie möchten ein profitables Unternehmen aufbauen, das durch hochwertige Produkte erfolgreich am Markt besteht.
- Sie wollen das eingesetzte Kapital möglichst erfolgreich einsetzen, um hohe Gewinne zu machen. Die Gewinne sind die Grundlage für künftige Investitionen und für Ihr Einkommen. Nach dem Spielende wird verglichen, wer nach Abzug des Startkapitals die höchsten Gewinne und damit das höchste Einkommen erreicht hat.

Um Ihre Ziele zu erreichen, müssen Sie möglichst schnell möglichst viele Produkte produzieren und am Markt verkaufen.

Wie die Geschäfte laufen, hängt von Ihnen ab: Hohe Gewinne machen Sie dann, wenn Ihr Unternehmen sehr effektiv in kurzer Zeit viele Produkte von hoher Qualität herstellt. Je niedriger die Löhne und je schneller die Produktion, desto höher Ihre Gewinne. Im Moment sind die Löhne niedrig – aber bald stehen Tarifverhandlungen an und dann werden Ihre Arbeiter_innen sicher höhere Löhne verlangen. Dann werden Sie gut verhandeln müssen, damit Ihr Unternehmen erfolgreich bleibt.

Bevor das Planspiel beginnt, haben Sie jetzt Zeit, sich vorzubereiten, Ihrer Fabrik einen Namen zu geben und Arbeiter_innen anzustellen. Dann können Sie sich überlegen, wie die Produktion möglichst sinnvoll organisiert werden kann – also wer was in der Produktion machen soll. Wenn das Planspiel losgeht, können Sie und die Arbeiter_innen mit der Produktion beginnen.



AB 22

Rollenbeschreibung: Arbeiter_in

Sie müssen für Ihren Lebensunterhalt arbeiten – und dafür einen Job bei einem Unternehmen suchen.

Sie wollen einen guten Job und eine möglichst gute Bezahlung. Bis zum Ende des Spiels wollen Sie so viele Kronen wie möglich verdienen, um sich ein gutes Leben leisten zu können.



Der Tariflohn ist im Moment 1 Krone pro Monat. Das reicht nur für das Nötigste. Aber bald stehen neue Tarifverhandlungen an und wenn Sie und Ihre Kolleg_innen sich gut organisieren, können Sie dann deutliche Lohnerhöhungen durchsetzen.



AB 22

Rollenbeschreibung: Arbeiter_in

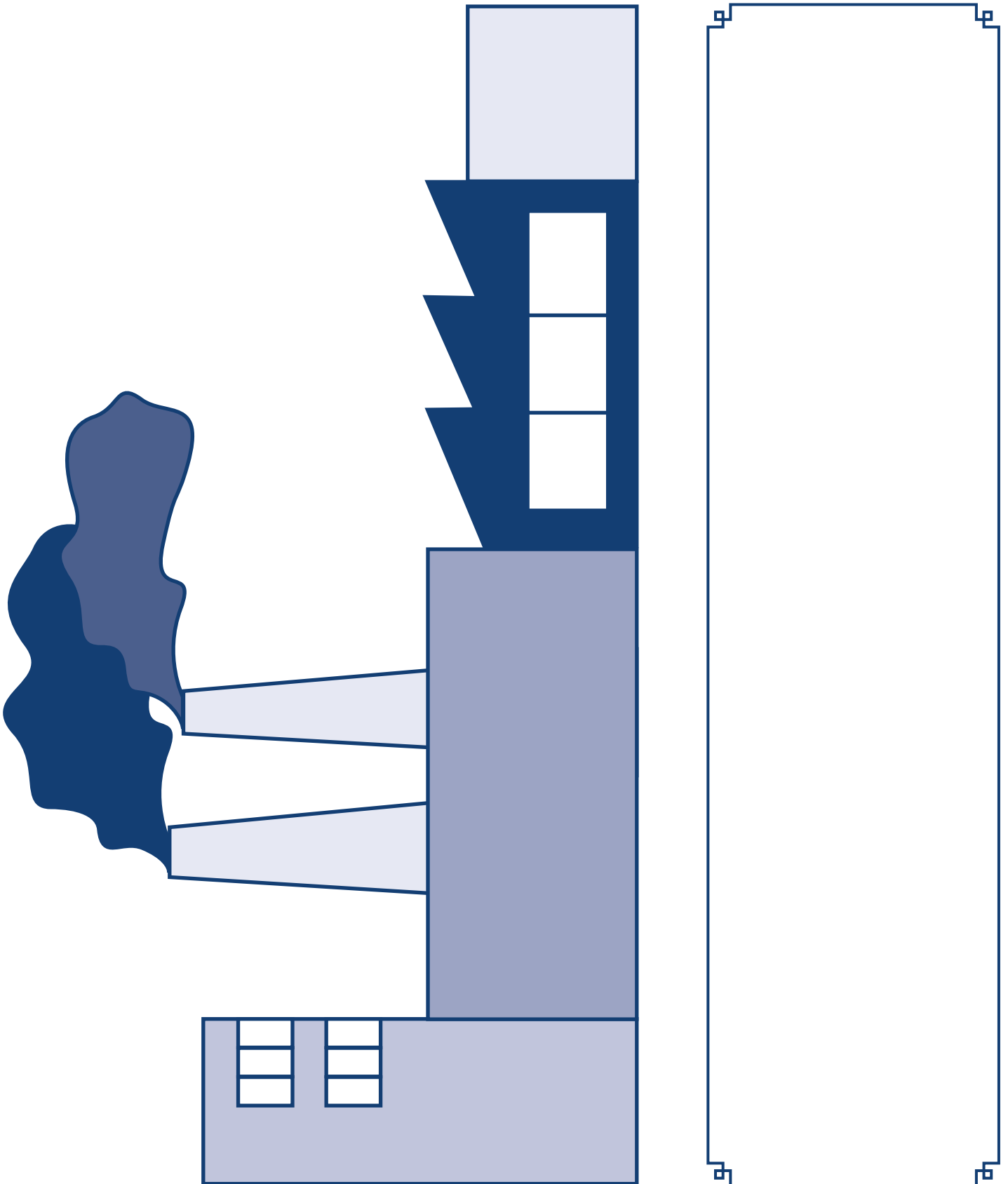
Sie müssen für Ihren Lebensunterhalt arbeiten – und dafür einen Job bei einem Unternehmen suchen.

Sie wollen einen guten Job und eine möglichst gute Bezahlung. Bis zum Ende des Spiels wollen Sie so viele Kronen wie möglich verdienen, um sich ein gutes Leben leisten zu können.



Der Tariflohn ist im Moment 1 Krone pro Monat. Das reicht nur für das Nötigste. Aber bald stehen neue Tarifverhandlungen an und wenn Sie und Ihre Kolleg_innen sich gut organisieren, können Sie dann deutliche Lohnerhöhungen durchsetzen.

AB 23



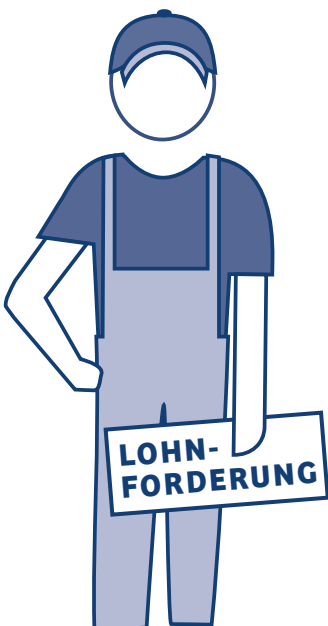
AB 24

Tarifverhandlungen: Rollenbeschreibung: Gewerkschafts- vertreter_in

In den Tarifverhandlungen vertreten Sie die Interessen der Arbeiter_innen in Ihrem Unternehmen. Ihr zentrales Ziel ist es, eine große Lohn-erhöhung für die Arbeiter_innen zu erreichen. Die aktuellen Löhne von 1 Krone pro Monat reichen gerade, um bei den Eltern zu wohnen und ab und zu ins Kino zu gehen. Die Unternehmen machen währenddessen durch die Arbeit der Arbeiter_innen große Gewinne.

Um für die Arbeiter_innen Ihres Unternehmens bessere Arbeitsbedin-gungen zu erreichen, überlegen Sie sich eine Lohnforderung und organi-sieren einen Streik, um die Forderungen durchzusetzen. Gehen Sie dafür folgendermaßen vor:

1. **Lohnforderung:** Die Höhe der Forderung müssen Sie gut überlegen: Versuchen Sie herauszufinden, wie hoch die Einnah-men des Unternehmens bisher waren. Wie viel mehr könnte es den Arbeiter_innen zahlen und trotzdem weiter genug Geld für den Nachkauf von Rohstoffen und für das Einkommen der Unternehmer_innen zur Verfügung haben? Fordern Sie lieber mehr, damit sie bei der Verhandlung mit dem Unternehmen etwas nachgeben können.)
2. **Streik:** Informieren Sie die Arbeiter_innen und das Unterneh-men über Ihre Forderung und rufen Sie zum Streik auf. Hier ist Ihre Überzeugungsarbeit gefragt!! Nur wenn viele mitmachen, werden Sie Ihre Forderung durchsetzen können. Bedenken Sie dabei, dass die Arbeiter_innen während des Streiks keinen Lohn bekommen. Der Streik soll zwar erfolgreich sein, aber auch nicht zu lange dauern.
3. **Verhandlung:** Verhandeln Sie während des Streiks mit dem Unternehmen – überlegen Sie, welchen Kompromiss Sie bereit sind einzugehen.
4. **Abschluss des Tarifvertrags:** Wenn Sie sich einigen können, halten Sie das in einem Tarifvertrag schriftlich fest. Einen Vor-druck bekommen Sie beim Markt.

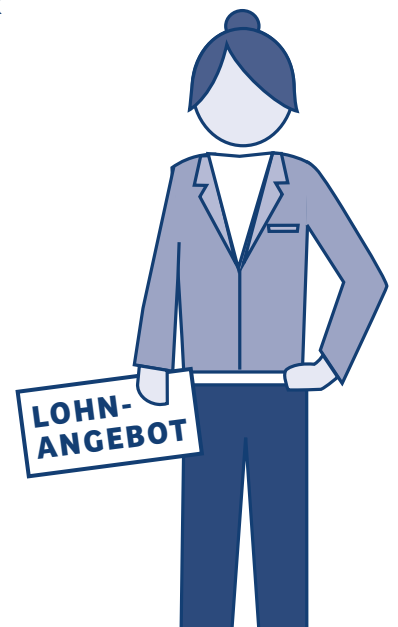


AB 25

Tarifverhandlungen: Rollenbeschreibung: Unternehmer_innen

In den Tarifverhandlungen vertreten Sie das Interesse des Unternehmens. Ihr zentrales Ziel ist es, die Löhne so niedrig wie möglich zu halten, damit das Unternehmen weiterhin hohe Gewinne macht – für künftige Investitionen und für ein hohes Einkommen für Sie als Unternehmer_innen. Gehen Sie dafür folgendermaßen vor:

- 1. Lohnangebot:** Machen Sie nur ein sehr niedriges Angebot – vielleicht müssen Sie die Löhne sogar gar nicht erhöhen. Je niedriger Ihr Angebot ist, desto eher können Sie bei der Verhandlung mit der Gewerkschaft nachgeben:) Überlegen Sie, wie Sie Ihr Angebot begründen können. Wenn die Arbeiter_innen verstehen, dass mehr nicht möglich ist, ohne das Unternehmen zu gefährden, werden sie vielleicht gar nicht streiken wollen.
- 2. Streik:** Zu Beginn des Streiks wird Ihnen die Gewerkschaftsvertretung ihre Lohnforderung mitteilen. Sagen Sie dann, zu welcher Erhöhung Sie bereit sind. Der Streik ist das einzige Druckmittel der Arbeiter_innen. Wenn Sie es schaffen, dass viele Arbeiter_innen nicht streiken, sondern weiter arbeiten, hat die Gewerkschaft kein Druckmittel mehr. Sie können Arbeiter_innen, die weiterarbeiten, zum Beispiel vorübergehend einen höheren Lohn anbieten, den anderen mit Kündigung drohen etc.
- 3. Verhandlung:** Verhandeln Sie während des Streiks mit den Gewerkschaften. Überlegen Sie vorher, welchen Kompromiss Sie bereit sind einzugehen. Bedenken Sie, dass der Streik erfolgreich sein, aber auch nicht zu lange dauern soll – schließlich verlieren Sie jeden Monat wichtige Einnahmen!
- 4. Abschluss des Tarifvertrags:** Wenn Sie sich einigen können, halten Sie das in einem Tarifvertrag schriftlich fest. Einen Vordruck bekommen Sie beim Markt.



AB 26

Tarifvertrag

Im neuen Haustarifvertrag
für das Unternehmen

legen die Tarifpartner
um _____ Uhr fest,
dass die Arbeiter_innen
künftig _____ Kronen
pro Monat verdienen.

Unternehmen

Gewerkschaft

Veranstaltungsangebote des EPIZ

Bundesweite Fortbildungen

Bundesweit bietet EPIZ für Lehrkräfte und Multiplikator_innen (z. B. aus Nicht-regierungsorganisationen) Fortbildungen zu unseren Unterrichtsmaterialien zum Bereich Berufliche Bildung an. Das Programm stimmen wir individuell mit Ihnen ab. Die Fortbildungen dauern mindestens vier Stunden. Jedoch bieten die Materialien genügend Inhalt und Methodenvorschläge, um sich zwei Tage damit eingehend zu beschäftigen. Gerne präsentieren wir unsere Materialien auf Fachtagungen, Arbeitstreffen und Konferenzen.

Vernetzung und Erfahrungsaustausch

Wir suchen bundesweit den fachlichen Austausch zum Globalen Lernen und arbeiten in entsprechenden Gremien mit. Wir beraten und unterstützen Organisationen in anderen Bundesländern bei der Etablierung des Globalen Lernens in der Berufsausbildung und entwickeln, teilweise in Kooperation mit anderen Bildungsanbietern, regelmäßig didaktische Broschüren oder Fachveröffentlichungen. Mit GloNet bieten wir regelmäßig eine Vernetzung für Organisationen an, die zum Thema Globales Lernen in der Beruflichen Bildung arbeiten.

EPIZ Mediothek

EPIZ verfügt über eine spezialisierte Mediothek mit pädagogisch-didaktischen und informativen Materialien zu Globalen Lernen und Bildung für nachhaltige Entwicklung: Bücher, Zeitschriften, DVDs, Planspiele, CD-ROMs sowie Themenkoffer und alle Hefte der Reihe G+ Berufe Global.

Öffnungszeiten für Ausleihe und Rückgabe: Di und Do 15–18 Uhr
<http://www.epiz-berlin.de/mediothek/>

Veranstaltungen mit Auszubildenden

Sie arbeiten an einer Berliner Schule oder machen eine Klassenfahrt nach Berlin? EPIZ bietet berufsspezifische Veranstaltungen für Auszubildende an. Die Veranstaltungen knüpfen an berufsrelevante Fragestellungen und der Erfahrungswelt junger Erwachsener an. Produkte und Wertschöpfungsketten werden aus globalen Perspektiven kritisch beleuchtet.

Gestaltungskompetenz

Die Workshops zielen darauf ab, die Auszubildenden in der Entwicklung ihrer persönlichen und beruflichen Gestaltungskompetenz zu fördern und mit ihnen die Umsetzbarkeit der nachhaltigen Ansätze in ihrem persönlichen und beruflichen Umfeld zu diskutieren.

Interaktive Vermittlung

Bei den interaktiv angelegten Veranstaltungen werden die Themen von den Teilnehmenden durch Planspiele, Diskussionsrunden, eigene Recherche und Gruppenarbeiten selbst erarbeitet. Kurze Input-Vorträge runden die Veranstaltung ab. Mit den interaktiven Methoden sollen neben den kognitiven Kompetenzen auch die sozialen Kompetenzen der Berufsschüler_innen angesprochen und gefördert werden.

Nehmen Sie bei Interesse gerne Kontakt mit uns auf!

www.epiz-berlin.de, mail: epiz@epiz-berlin.de, Tel. (030) 692 64 18 / 19

Weitere EPIZ-Materialien für die berufliche Bildung

Im Bereich Berufliche Bildung hat EPIZ in der Reihe Berufe Global über 20 Unterrichtsmaterialien zu unterschiedlichen Themen und für unterschiedliche Berufe erstellt. Sie finden alle Broschüren zum kostenlosen Download auf unserer Website epiz-berlin.de in der Rubrik Publikationen. Die gedruckten Exemplare können Sie gerne bei uns bestellen (epiz@epiz-berlin.de). Sie kosten je 5 Euro zzgl. Versand.

Hier eine Auswahl unserer Publikationen:



Arbeitsheft 100 % Baumwolle im Einzelhandel?

2016, 24 Seiten

Das Unterrichtsmaterial ist ein Bildungsmaterial für die eigenständige Unterrichtsarbeit von Auszubildenden, die sich im Rahmen ihrer Ausbildung mit dem Thema Baumwolle als textiler Rohstoff auseinandersetzen. In kompakter Form bietet das Arbeitsheft den Schüler_innen die Möglichkeit, sich die Themen und Fragestellungen weitestgehend eigenständig oder in Kleingruppen zu erarbeiten.

Dieses Heft kostet abweichend von den anderen Bildungsmaterialien als Print-Version 5€ + Porto pro Klassensatz.



G+ Fisch und Fleisch.

Unterrichtsmaterialien zu den Nahrungsmitteln Geflügel und Fisch. Für die Ausbildung in lebensmittelverarbeitenden Berufen und im Lebensmittelhandel

2016, 82 Seiten

In dem Unterrichtsmaterial, das in der Ausbildung von Köch_innen, Restaurantfachleuten, Bäcker_innen, Fleischer_innen und anderen lebensmittelverarbeitenden Berufen eingesetzt werden kann, geht es um die Frage, was zwei unserer Lieblingslebensmittel – Fisch und Geflügelfleisch – mit Globalisierung und auch internationalen Abkommen zu tun haben.

Weitere Themen sind z. B.: Was bedeutet nachhaltige Fischerei? Wie nachhaltig ist Aquakultur? Welche Nachhaltigkeitssiegel gibt es? Tragen Köch_innen Verantwortung für die Herkunft ihrer Rohstoffe? Welche guten Beispiele für nachhaltiges Wirtschaften gibt es?



KITA, HORT UND CO – Globales Lernen für zukünftige Erzieher_innen

2015, 54 Seiten

Rahmenlehrpläne und Bildungspläne setzen hohe Maßstäbe an künftige Erzieher_innen. Auch Globales Lernen soll Teil ihrer Berufspraxis sein. Doch was ist Globales Lernen, und welche Ziele hat es? Was können gute Projekte für die jeweiligen Zielgruppen beinhalten? Im ersten Modul des Unterrichtsmaterials beschäftigen sich Schüler_innen ausführlich mit dem pädagogischen Konzept des Globalen Lernens. Sie erfahren mehr über seine Ziele, Chancen und welche Fettnäpfchen man besser vermeiden sollte. Im zweiten Modul wird ein Praxisprojekt für die Kita vorgestellt. Hier dreht sich alles um die Kartoffel, die einst von Peru nach Deutschland kam. Wie es dazu kam und welche Rolle Kartoffeln heute in Peru spielen, erfahren die Kinder durch Spiele, Lieder, Geschichten und natürlich durch die Zubereitung leckerer Rezepte.

Die Broschüre bietet Methoden zu Arbeitsbedingungen, Tarifverhandlungen, Streiks und gewerkschaftlicher Organisation. Ausgehend von der Lebenswelt der Auszubildenden werden deren Erfahrungen immer wieder in einen globalen Kontext gesetzt.

Die Methoden richten sich besonders an angehende Einzelhändler_innen. Sie eignen sich aber auch, um die Themen in anderen Ausbildungsberufen zu bearbeiten. Alle Methoden sind mehrfach erprobt und entsprechend des Feedbacks von Auszubildenden und Lehrkräften überarbeitet worden.

EPIZ ist ein Zentrum für Globales Lernen. Globales Lernen ist ein Konzept der politischen Bildung, das ein gutes Leben für alle Menschen weltweit zum Ziel hat. Wir sind ein gemeinnütziger Verein und machen seit über 30 Jahren Bildungsarbeit für Lehrkräfte, Schüler_innen und Multiplikator_innen. Mit einem großen Pool an Referent_innen und einer umfangreichen Sammlung von didaktischen Materialien können wir eine beachtliche Vielfalt an Themen des Globalen Lernens anbieten.

Wir arbeiten seit mehr als 15 Jahren in der Beruflichen Bildung zu den Themen Globalisierung, soziale Gerechtigkeit und Nachhaltigkeit. In der Reihe G+ veröffentlichen wir berufsspezifische Bildungsmaterialien und bieten dazu Schulveranstaltungen und Fortbildungen an.

www.epiz-berlin.de

