



## IMPRESSUM

### Herausgeber

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

### Autor\_innen

Nina Borst, Christoph Ernst,  
Turid Fronek, Janika Hartwig,  
Vanessa Heil, Petra Hildebrandt,  
Jens Mätschke

### Redaktion

Janika Hartwig

### Design, Layout und Illustrationen

Nayeli Zimmermann  
nayelizimmermann.com

### Erschienen

Dezember  
2014

### Bildnachweis

S. 25 und 26  
Wikimedia commons (public domain)  
S. 13 flickr.com Impact Hub  
S. 28 absolut Medien GmbH  
Restliche Bilder EPIZ

### Finanzierung

Dieses Material entstand im Rahmen des Projekts »BEKUNA Berufe global – kultursensibel und nachhaltig ausbilden«. Das Projekt richtete sich an Auszubildende in den Berufsbereichen Bürowirtschaft, Sozialwesen, Holzverarbeitung und Gastgewerbe sowie an Jugendliche und junge Erwachsene im Übergang von Schule zu Beruf. Darüber hinaus bot das Projekt Qualifizierungen und Fortbildungen für pädagogische Fachkräfte, die diesen Übergang begleiten bzw. vorbereiten und für Lehrkräfte schulischer Berufsbildung und beruflicher Weiterbildung an. Der inhaltliche Fokus lag auf der Verbindung von Diversity- und Gestaltungskompetenz im Sinne einer Bildung für nachhaltige Entwicklung – jeweils in engem Bezug zu den Ausbildungsberufen. Das Projekt wird gefördert im Rahmen des Bundesprogramms »XENOS – Integration und Vielfalt« durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Europäischen Sozialfonds. Der Herausgeber ist für den Inhalt allein verantwortlich.

## INHALTSVERZEICHNIS

Einführung in die Lernsituation und Überblick	4
<b>Methoden</b>	
Auftrag einer Kundin	6
Sozial- und Umweltverträglichkeit	8
Dimensionen von Nachhaltigkeit	10
Waldzerstörung de luxe	12
Nachhaltige Waldwirtschaft	14
Nationale und internationale Holzzertifikate	16
Aussehen und Eigenschaften von Hölzern	21
Wo Arbeit weh tut - Rechte von Arbeitnehmer_innen	27
Arbeitsnormen lokal bis global	30
Schlechte Arbeitsbedingungen - und dann?	33
Antwort an die Kundin	40

### Anmerkungen 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 ansprechen sowie Menschen sichtbar machen, die zwischen oder jenseits der offiziell anerkannten Geschlechter Mann und Frau leben.

In den Texten, die sich als Arbeitsblätter direkt an die Auszubildenden richten, verwenden wir den gender-gap nicht, um Irritationen, die in der Durchführung des Planspiels kaum aufzulösen sind, zu vermeiden.

## DAS ASTREINE FRÜHSTÜCKSBRETTCHEN LERNSITUATION

2007 haben Lehrer\_innen der marcel-breuer-schule in Berlin in enger Zusammenarbeit mit Kornelia Freier vom EPIZ die Lernsituation »Das astreine Frühstücksbrettchen« entwickelt. In der marcel-breuer-schule wird dieses Konzept im Unterricht mit angehenden Tischler\_innen im ersten Lehrjahr umgesetzt. Die Lernsituation verknüpft dabei das Lernfeld 1 »Einfache Produkte aus Holz herstellen« mit Themen der Sozialkunde wie Arbeitsrechten und Umweltschutz. Ausgangspunkt ist der fiktive Auftrag einer Kundin, 50 Frühstücksbrettchen für ihr Café zu liefern, die sowohl stabil und ästhetisch als auch ökologisch und sozialverträglich hergestellt sind. Die Lernsituation wird an der marcel-breuer-schule in einer sehr engen Verzahnung von Lernfeld und Wirtschafts- und Sozialkunde unterrichtet. Untenstehend finden Sie einen exemplarischen Aufbau der Einheit an fünf Schultagen, wobei jeweils zwei Blöcke Lernfeldunterricht mit einem Block Wirtschafts- und Sozialkunde kombiniert werden. Selbstverständlich können Sie die Tabellen wie auch alle Methoden des Heftes als Baukasten verstehen, aus dem Sie sich einen für Ihren Unterricht geeigneten Ablauf zusammenstellen können. Ein Großteil der Inhalte des Lernfeld-Unterrichts wird mit schulinternen Arbeitsmaterialien und Fachbüchern bearbeitet. Diese Inhalte sind nicht im Heft enthalten. Im Heft finden Sie die Methoden für den Unterricht im Fach Wirtschafts- und Sozialkunde und drei Methoden für den Lernfeld-Unterricht. Zur Übersicht sind diese jeweils in der Tabelle benannt.

Lernsituation	Fachinhalt	Titel der Methode, wenn im Heft enthalten
<b>TAG 1</b>		
<b>Lernfeldunterricht</b>		
Analyse des Kundinnen-Auftrags, Entwicklung gestalterischer Ideen	Kund_innenwünsche erfassen und spezifizieren	Auftrag einer Kundin
Entwurf des Frühstücksbrettchens	Skizzier- und Zeichentechniken	
Darstellung des Entwurfs des Frühstücksbrettchens I	dreidimensionale Darstellungsformen	
<b>Wirtschafts- und Sozialkunde</b>		
Einführung ins Thema Nachhaltigkeit	Begrifflichkeit und Konzept	Sozial- und Umweltverträglichkeit, Dimensionen von Nachhaltigkeit
<b>TAG 2</b>		
<b>Lernfeldunterricht</b>		
Darstellung des Entwurfs des Frühstücksbrettchens II	Blatteinteilung, Darstellungsregeln, Falttechnik, Maßstab	Computer Beamer Film
Darstellung des Entwurfs des Frühstücksbrettchens III	Einführung in das computergestützte Zeichnen mit CAD - Google SketchUp, Einrichten des Programms	Computer Internetzugang
<b>Wirtschafts- und Sozialkunde</b>		
Hintergründe von Umweltverträglichkeit	Zustand der Wälder weltweit, Ursachen für Waldzerstörung, ökonomische und ökologische Aspekte der Waldbewirtschaftung	Waldzerstörung de luxe, Nachhaltige Waldbewirtschaftung

Lernsituation	Fachinhalt	Titel der Methode, wenn im Heft enthalten
<b>TAG 3</b>		
<b>Lernfeldunterricht</b>		
Darstellung des Entwurfs des Frühstücksbrettchens IV	Darstellung von einfachen Objekten in 2D und 3D	
Darstellung des Entwurfs des Frühstücksbrettchens V	Perspektivische Darstellung und Ausdruck des Entwurfs	
<b>Wirtschafts- und Sozialkunde</b>		
Kennenlernen und kritische Bewertung der gängigen Holzsiegel	Kriterien für Zertifizierung und Kennzeichen von FSC, PEFC und Naturland	Nationale und Internationale Holzzertifikate
<b>TAG 4</b>		
<b>Lernfeldunterricht</b>		
Auswahl eines geeigneten Holzes	regionale Hölzer, Kurzzeichen, funktionale, ästhetische, technologische und ökologische Auswahlaspekte	Aussehen und Eigenschaften von Hölzern
Auswahl eines geeigneten Holzes	makro- und mikroskopischer Aufbau, hygroskopisches Verhalten, Quell- und Schwindverhalten und inhomogenes Arbeiten des Holzes	
<b>Wirtschafts- und Sozialkunde</b>		
Problematisierung und Hintergründe Sozialverträglichkeit	Sozialverträglichkeit im Arbeitsleben, Arbeitsrechte	Wo Arbeit weh tut, Arbeitsnormen lokal bis global
<b>TAG 5</b>		
<b>Wirtschafts- und Sozialkunde</b>		
Lösungsansätze Sozialverträglichkeit	Arbeitsbedingungen lokal und global	Schlechte Arbeitsbedingungen ...und dann?
<b>Lernfeldunterricht</b>		
Verfassen einer Antwort an die Kundin	Regeln der Email-Kommunikation	Antwort an die Kundin

## AUFTRAG EINER KUNDIN

### Inhaltliche Zielrichtung

Die Auszubildenden können die im Auftragstext genannten Kriterien für einen passenden Entwurf konkretisieren und so herausarbeiten, welche Eigenschaften das angeforderte Werkstück haben sollte.

### Methode

Einzelarbeit, Unterrichtsgespräch

### Dauer

20 Minuten

### Material

Arbeitsbogen »Auftrag der Kundin« (AB1), Moderationskarten

Auch wenn es in der Ausbildung möglicherweise weit weg erscheint, sollten die Auszubildenden die erforderlichen Kompetenzen erwerben, um den Weg vom Auftrag bis zum fertigen Stück eigenständig gehen zu können. Der erste Schritt dazu ist, wie hier exemplarisch dargestellt, die Analyse des Auftrags – was wird gefordert? Und was ist der Kundin oder dem Kunden darüber hinaus wichtig?

### Ablauf

Nach einer Einführung in die Unterrichtseinheit bekommen die Teilnehmenden den Arbeitsbogen »Auftrag der Kundin« (AB6) und werden gebeten, diesen zu lesen und danach in Zweiertteams auf Karten zu sammeln, welche Kriterien das Frühstücksbrettchen erfüllen sollte. Als Orientierung dienen die Begriffe »robust«, »praktisch« und »schön«. Anschließend werden die Karten vorgestellt, den drei Oberbegriffen zugeordnet und an der Tafel aufgehängt. Zum Abschluss übernehmen die Auszubildenden die gesammelten Eigenschaften auf ihr Arbeitsblatt. Das ausgefüllte Arbeitsblatt dient als Grundlage für die folgende Arbeit; alle Entscheidungen über Holz Auswahl und Entwurf sollten damit abgeglichen werden.

### Mögliches Fazit

Die im Kundenauftrag mehr oder weniger präzise genannten Wünsche müssen konkretisiert werden, damit ein den Erwartungen entsprechendes Stück entwickelt werden kann. Dafür ist neben dem Verständnis des Textes auch Fachwissen nötig.

### Ein Lösungsbeispiel

schön	praktisch	robust
Farbe	stapelbar	Haltbarkeit
Textur	abwaschbar, spülmaschinengeeignet	zeitlos
Keine Äste	Auffangrille	Konstruktion
Form	Form	Oberfläche?
Natürlichkeit	griffig	gut zu überarbeiten
Keine Fehler	rutschfest	kratzfest

## AB1 Auftrag der Kundin

Analysieren Sie den Kundenauftrag.

Erarbeiten Sie mit Ihrem Nachbarn oder Ihrer Nachbarin Kriterien für die Holzauswahl zu folgender Aussage von Frau Fein »... schön aussehen, praktisch und robust...« und notieren Sie diese auf Karten.

Von: Tanja Ergün

An: info@bauenmitholz.de

Betreff: Entwurf für eine Serie von Frühstücksbrettchen

Sehr geehrte Frau Schmidt,

für mein kleines Frühstückscafé, das ich zu Beginn des nächsten Jahres eröffnen werde, benötige ich 50 Frühstücksbrettchen (ca. 30 cm x 25 cm). Wichtig ist, dass sie schön aussehen, praktisch und robust sind.

Bei der Planung lasse ich Ihnen freie Hand. Wichtig ist mir allerdings, dass das Holz möglichst ökologisch nachhaltig ist. Ebenso möchte ich sicher sein, dass die Brettchen unter sozialverträglichen Bedingungen hergestellt werden.

Über einen Vorentwurf in den nächsten vier Wochen würde ich mich sehr freuen.

Mit freundlichen Grüßen

Tanja Ergün

\*\*\*\*\*

Think before you print!

## SOZIAL- UND UMWELTVERTRÄGLICHKEIT

### Inhaltliche Zielrichtung

Die Teilnehmenden kennen die Dimensionen Umweltverträglichkeit und Soziales des Nachhaltigkeitsbegriffes. Sie können Beispiele dafür aus ihrem Lebens- und Ausbildungsalltag benennen und sind sich bewusst, dass sowohl ihr privates als auch ihr berufliches Leben in komplexe globale Zusammenhänge eingebunden ist.

### Methode

Kleingruppenarbeit, Präsentation und Diskussion

### Dauer

50 Minuten

### Material

Arbeitsblätter »Sozial- und Umweltverträglichkeit – allgemein und in Schule und Beruf« (AB2), Stifte

Die Diskussion um Klimawandel und Arbeitsbedingungen wird sowohl in Deutschland als auch weltweit aktiv in den Medien geführt. Vor allem in den Bereichen des Lebensmittel- und Textilhandels ist in den letzten Jahren ein verändertes Bewusstsein in der deutschen Bevölkerung zu beobachten. Vermehrt achten Käufer\_innen auf biologische und fair produzierte Produkte.

Warum sind diese Dinge für angehende Tischler\_innen und andere holzverarbeitende Berufe so wichtig? Das Wissen über Nachhaltigkeit und das Verstehen komplexer globaler Zusammenhänge bereitet sie auf die Berufstätigkeit in einem globalisierten Arbeitsfeld vor. Gleichzeitig soll es ihnen ermöglichen, die Folgen ihres Handels abzuschätzen und Alternativen zu den häufig wenig nachhaltigen Praxen in Beruf und Alltag zu entwickeln.

Im Folgenden bieten wir Ihnen eine Methode zum Einstieg in das Thema Nachhaltigkeit an, die sich auch gut für neue Ausbildungsklassen eignet. Soziale und ökologische Aspekte im Lebens-, Schul- und Berufsalltag der Jugendlichen werden in den Blick genommen. Um tiefer in die Thematik einzusteigen, eignen sich die später in diesem Heft beschriebenen Methoden.

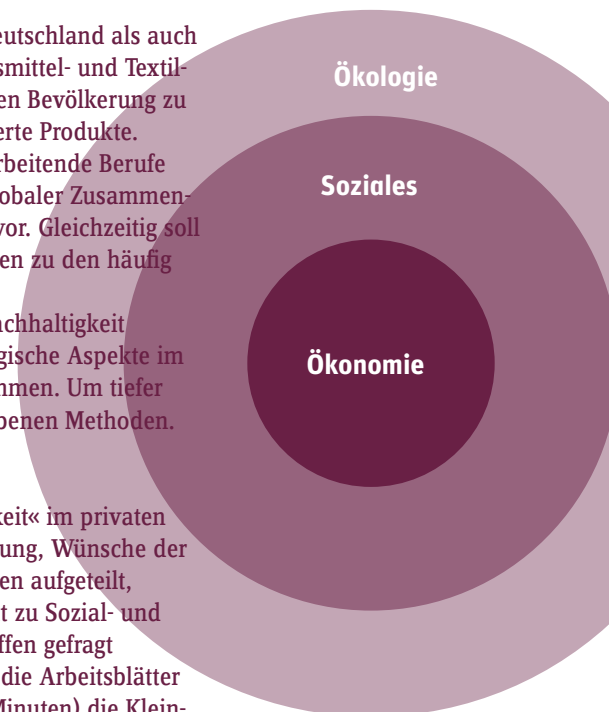
### Ablauf

Nach einer exemplarischen Einführung zur Präsenz des Begriffs »Nachhaltigkeit« im privaten Umfeld, globalen Kontext und in den holzverarbeitenden Berufen (z. B. Werbung, Wünsche der Kundschaft etc.) wird die Klasse in Kleingruppen mit etwa vier Teilnehmenden aufgeteilt, die sich zusammen an einen Tisch setzen. Jede Gruppe erhält ein Arbeitsblatt zu Sozial- und eines zu Umweltverträglichkeit, auf dem nach Assoziationen zu diesen Begriffen gefragt wird. In einer ersten Arbeitsphase von 15 Minuten füllen die Teilnehmenden die Arbeitsblätter gemeinsam aus. Danach werden für die zweite Arbeitsphase (wiederum 15 Minuten) die Kleingruppen halbiert und zwar so, dass zwei Teilnehmende für Sozial- und zwei andere für Umweltverträglichkeit verantwortlich sind. Diese neu entstandenen Zweierteams suchen sich nun in der Klasse ein anderes Zweierteam mit demselben Thema. In diesen neuen Kleingruppen stellen sie sich die Ergebnisse gegenseitig vor und ergänzen sie gegebenenfalls. Sie legen außerdem fest, wer im Anschluss das Ergebnis im Plenum vorstellt.

In der dritten Phase (ca. 20 Minuten) stellen die Kleingruppen ihre Ergebnisse vor. Darauf aufbauend kann diskutiert werden, welche Bedeutung die Begriffe für die Teilnehmenden haben. Sinnvoll ist es, hier die berufliche und persönliche Ebene zu verknüpfen, sodass die Relevanz des Themas sowohl alltagsnah als auch professionell deutlich wird. In der Auswertung sollten die globalen Bezüge der Themen wie z. B. Klimawandel oder die Verletzung von Arbeitsrechten global wie lokal deutlich werden, weil sie weniger naheliegend, aber dafür umso relevanter sind. Bei Bedarf können Aspekte durch die Lehrkraft ergänzt werden.

### Mögliches Fazit

Sowohl in ihrer Ausbildung als auch ihrem privaten Alltag sind die Auszubildenden in komplexe globale Prozesse eingebunden. Diese wiederum sind verknüpft mit den Konzepten sozialer und ökologischer Nachhaltigkeit. Themen wie die Herkunft von Hölzern oder faire Bezahlung berühren die Teilnehmenden sehr konkret und verbinden sie gleichzeitig mit Menschen andernorts.





## AB2 Sozial- und Umweltverträglichkeit – allgemein und in Schule und Beruf

Bitte füllen Sie folgendes Arbeitsblatt gemeinsam in Ihrer Gruppe aus. Schreiben Sie am besten alle Gedanken auf. Es gibt bei diesem Thema kein »Richtig« oder »Falsch«.

... ?

### Unter Sozialverträglichkeit verstehen wir:

- Fairer Umgang

---

---

---

---

---

---

### Unter Umweltverträglichkeit verstehen wir:

- Keine Verschmutzung des Bodens

---

---

---

---

---

---

! ...

### Mit dem Thema kommen wir an folgenden Stellen in Berührung:

- Diskussion in Klasse an der Berufsschule

---

---

---

---

---

---

... ?

### Mit dem Thema kommen wir an folgenden Stellen in Berührung:

- Abfallentsorgung im Betrieb

---

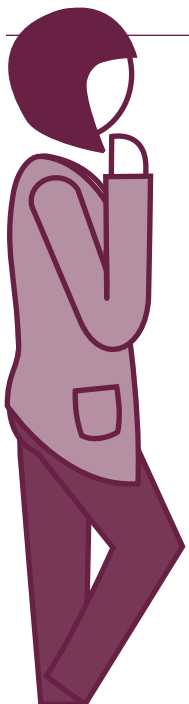
---

---

---

---

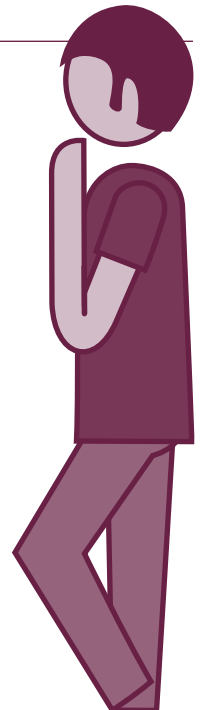
---



... ?

... ?  
... ?

! ...



## DIMENSIONEN VON NACHHALTIGKEIT

### Inhaltliche Zielrichtung

Die Teilnehmenden kennen die Nachhaltigkeits-Zieldimensionen Ökologie, Soziales, Ökonomie und Politik und wissen um deren Wechselwirkungen.

### Methode

Diskussion

### Dauer

25 Minuten

### Material

Visualisiertes Modell (Pinnwand, Tafel oder per Beamer als Präsentation)

Das Konzept von Nachhaltigkeit, auf dem dieses Heft aufbaut, beruht auf den vier Säulen Ökologie, Wirtschaft, Politik und Soziales. Das Verständnis sozialer Nachhaltigkeit geht dabei auf den Brundtland-Bericht zurück, den die Weltkommission für Umwelt und Entwicklung im Jahr 1987 veröffentlichte. Dort wird Nachhaltige Entwicklung folgendermaßen definiert:

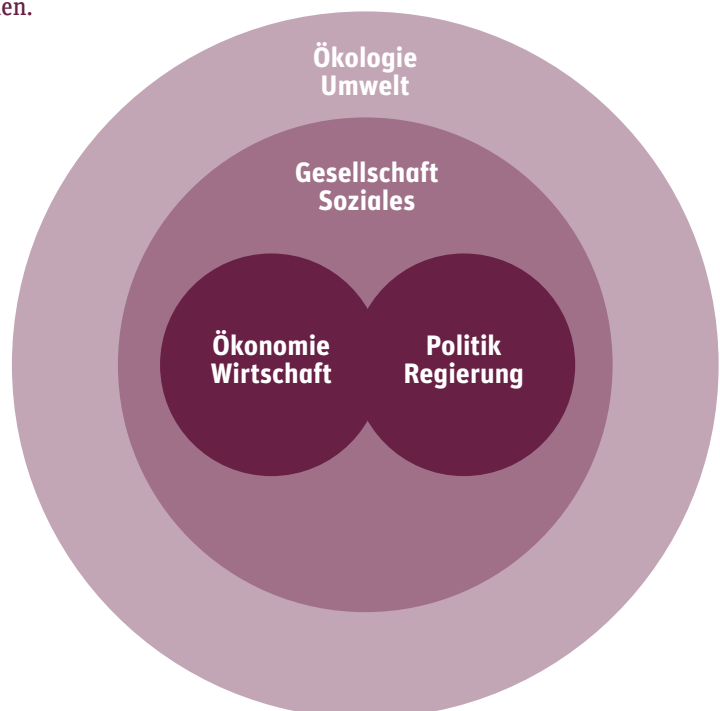
***Dauerhafte Entwicklung ist Entwicklung, die die Bedürfnisse der Gegenwart befriedigt, ohne zu riskieren, dass künftige Generationen ihre eigenen Bedürfnisse nicht befriedigen können.***

Brundtland-Bericht, S. 51

***Im Wesentlichen ist dauerhafte Entwicklung ein Wandlungsprozeß, in dem die Nutzung von Ressourcen, das Ziel von Investitionen, die Richtung technologischer Entwicklung und institutioneller Wandel miteinander harmonieren und das derzeitige und künftige Potential vergrößern, menschliche Bedürfnisse und Wünsche zu erfüllen.***

Brundtland-Bericht, S. 57

Im Gegensatz zu anderen Nachhaltigkeitskonzeptionen wird hier eine ganzheitliche Perspektive deutlich, die darauf hinweist, dass soziale Belange zentrale Bestandteile von nachhaltiger Entwicklung sein müssen. Ökologische Nachhaltigkeit ist verbunden mit der Überwindung sozialer Probleme und der Lösung sozialer Fragen. Eine Verbesserung der ökologischen Lage bedarf einer globalen Zusammenarbeit. Bestandteile von globaler sozialer Nachhaltigkeit sind beispielsweise: globale Sicherung der Grundbedürfnisse, existenzsichernde Entlohnung, Armutsbekämpfung, Chancengleichheit, faire Arbeits- und Produktionsbedingungen, eine gerechte Verteilung von Ressourcen, Geschlechtergerechtigkeit. Ein weiterer Kerngedanke des Konzepts »Nachhaltigkeit« ist das Prinzip der weltweiten Gerechtigkeit – die Chancen auf ein selbstbestimmtes Leben sollen global fairer verteilt werden.



Die abgebildete Grafik verdeutlicht das Ineinandergreifen von ökonomischen Interessen, die in einem sozialen Umfeld stattfinden (und Auswirkungen auf Menschen haben), sowie die Einbettung in die Umwelt, die geschädigt oder verantwortungsvoll behandelt werden kann. Das Handeln findet innerhalb eines politischen Ordnungssystems bzw. Rahmens statt – dies sind die gesetzlichen Leitplanken. Jedoch sind nur Teile des gesellschaftlichen Lebens und der wirtschaftlichen Aktivitäten reglementiert. Der Bereich der Politik betrifft auch die politischen Beteiligungsmöglichkeiten von Menschen.

#### Beispiel

Eine Tischlerei bekommt von einer Verwaltung den Auftrag, für einen Konferenzraum einen großen Tisch herzustellen. Die Leitung der Tischlerei hat das Interesse, dass sie ein preisliches Angebot erstellt, in dem die Kosten gedeckt sind, sie den Auftrag bekommt und ein Gewinn bei der Tischlerei bleibt (ökonomisches Interesse). Desweiteren sollen die Mitarbeiter\_innen der Tischlerei keine Überstunden machen müssen und durch die Herstellung nicht gesundheitlich gefährdet werden (soziale Dimension). Die Verwaltung wünscht einen »guten Preis« und einen gesundheitlich unbedenklichen Tisch, der keine Ausdünstungen wie Formaldehyd o.ä. hat. Teilweise gibt es Beschaffungsleitlinien für öffentliche Verwaltungen, die eine faire Beschaffung bzw. das FSC-Siegel für Holz vorschreiben (politische Rahmenbedingungen).

Achtet die Tischlerei auf das FSC-Siegel und möglichst ökologisch ungefährliche Kleber wie Oberflächenbehandlung (ökologische Verantwortung) und entsorgt mögliche Giftstoffe, wie per Gesetz vorgeschrieben (politische Rahmenbedingungen), so sind alle Dimensionen von Nachhaltigkeit beachtet.

Es kommt bei Nachhaltigkeitsstrategien nicht nur auf einzelne ökologische oder soziale Maßnahmen einer Firma an, sondern auf eine ganzheitliche Betrachtung ökologischer, sozialer und ökonomischer Folgen, die Auswirkungen sowohl lokal als auch global haben bzw. nach sich ziehen.

#### Ablauf

Wir gehen davon aus, dass bei Teilnehmenden allgemeines Wissen zu Nachhaltigkeit existiert. Der Einstieg kann somit mit der allgemeinen Frage »Was verstehen Sie unter Nachhaltigkeit?« beginnen. Der Hinweis, dass der Begriff Nachhaltigkeit in der Forstwirtschaft entstanden ist, kann einen ersten Bezug der Jugendlichen zu dem Thema herstellen. Nach einer mündlichen Sammlung zu dem Thema kann die Grafik an der Tafel visualisiert werden. Dazu bieten sich folgende Fragen an die Teilnehmenden an: »Was erkennen Sie in der Grafik? Wie deuten Sie die Anordnung der Kreise?« Wenn die Fragen geklärt und die Diskussion durch die Lehrkraft mit Hintergrundinformationen ergänzt ist, wird mit einer dritten Frage der Bezug zu holzverarbeitenden Berufen hergestellt: »Welche der aufgezeigten vier Zieldimensionen von Nachhaltigkeit sind Ihrer Meinung nach in holzverarbeitenden Berufen besonders relevant?«

#### Mögliches Fazit

Nachhaltigkeitskonzepte versuchen die wirtschaftliche Ausrichtung eines Unternehmens so zu verändern, dass ökologische und soziale Aspekte deutlich berücksichtigt werden. Dies ist auch in holzverarbeitenden Betrieben eine große Herausforderung.



## WALDZERSTÖRUNG DE LUXE

### Inhaltliche Zielrichtung

Die Teilnehmenden kennen einige wesentliche Fakten zum Zustand und der Zerstörung der Wälder. Sie wissen, welche Faktoren zur Verschlechterung der Lage beitragen und können diese auf einer alltagsnahen Ebene erklären.

### Methode

Vortrag, Kartenabfrage, Diskussion

### Dauer

30 Minuten

### Material

Computer, Beamer, Präsentation (Download [www.epiz-berlin.de](http://www.epiz-berlin.de)), Moderationskarten

Etwa ein Drittel der Erdoberfläche sind Wälder. Zwischen 2000 und 2010 hat diese Fläche um 130 Millionen Hektar abgenommen, das entspricht ca. 35 Fußballfeldern pro Minute oder jährlich einer Fläche von der Größe Costa Ricas. Der Prozess hat sich in den letzten Jahren insgesamt verlangsamt – zwischen 1990 und 2000 waren es sogar 160 Millionen Hektar. Einen Hauptanteil daran hat die Aufforstung, vor allem im asiatischen Raum.

Zum Zustand der Wälder weltweit gibt es bisher keine verlässlichen Daten. In Deutschland wurde laut dem Waldzustandsbericht im Jahr 2012 61% aller Bäume als geschädigt eingestuft, davon 25% als schwer geschädigt. Davon besonders betroffen sind die Nadelbäume, hier wurden mehr als 70% als geschädigt eingestuft. Im Vergleich zum Vorjahr ist auch hier allerdings eine Verringerung der Schäden zu beobachten.

Ursachen für die Abnahme von Waldfläche sind vor allem die Umwandlung von Wald in landwirtschaftliche Fläche sowie Feuer (ca. 1% aller Wälder weltweit wurden zwischen 2000 und 2010 jedes Jahr durch Feuer zerstört), Schadinsekten (35 Mio. Hektar Wald jährlich von 2000 bis 2010) und Abholzung aufgrund steigender Nachfrage nach Holz und des hohen Kostendrucks. So werden ein Drittel aller Wälder weltweit für die Gewinnung von Holz genutzt.

Ursachen für den schlechten Zustand der Wälder weltweit sind Folgen des Klimawandels, vor allem Hitze, Trockenheit, Blizzards und Stürme sowie den Boden versauernde Emissionen und giftige Luftschadstoffe.

### Ablauf

Anhand der Folie 1 bekommen die Teilnehmenden kurze Fakten zum Zustand des Waldes. Danach beantworten die Auszubildenden auf Moderationskarten die Frage »Was können wir tun, damit der Wald weltweit im Jahr 2030 vollständig ruiniert ist?«. Besonders gefragt sind kreative und vielleicht ungewöhnliche zerstörerische Ideen (z. B. Alles abholzen, Luft enorm verschmutzen, Baumkrankheiten verbreiten ...).

Aus den Ideen lassen sich in der Auswertung die wichtigsten Ursachen für die Zerstörung des Waldes herauskristallisieren:

- Folgen des Klimawandels, vor allem Hitze, Trockenheit und Stürme
- den Boden versauernde Emissionen
- giftige Luftschadstoffe
- Insekten
- Umwandlung von Wald in landwirtschaftliche Fläche
- Feuer
- Abholzung aufgrund steigender Nachfrage nach Holz und des hohen Kostendrucks

### Mögliches Fazit

Waldzerstörung ist gar nicht schwierig! Es gibt aber auch diverse Wege, dem Waldsterben entgegenzuwirken. Dazu kann persönliches Verhalten einen Beitrag leisten. Vor allem sind aber wirtschaftliche und politische Änderungen notwendig.

**Vorsicht!**

Die Übung kann schnell moralisierend wirken, wenn zu stark auf eigene Beiträge zum Waldsterben eingegangen wird und individuelle Handlungsmöglichkeiten in den Mittelpunkt gestellt werden. Im Fokus der Übung sollte die Wissensvermittlung über ökologische Prozesse und deren Alltagsbezug stehen. Es bietet sich an, diese Methode mit der Methode »Regeneration von Hölzern« oder »Nachhaltige Waldwirtschaft - Simulationsspiel« zu kombinieren.

**Medienempfehlungen**

- Global Forest Resources Assessment 2010  
Food and Agriculture Organization of The United Nations  
[www.fao.org/forestry/fra/fra2010/en](http://www.fao.org/forestry/fra/fra2010/en)
- Waldzustandsbericht  
Waldzustandserhebung 2012, Bundesministerium für Ernährung und Landwirtschaft  
[www.bmel.de/DE/Landwirtschaft/Wald-Jagd/Nachhaltige-Waldwirtschaft/Zustandserhebungen/\\_texte/Waldzustand2012.html](http://www.bmel.de/DE/Landwirtschaft/Wald-Jagd/Nachhaltige-Waldwirtschaft/Zustandserhebungen/_texte/Waldzustand2012.html)
- [w3.unece.org/pxweb/dialog/Saveshow.asp?lang=1](http://w3.unece.org/pxweb/dialog/Saveshow.asp?lang=1)



## NACHHALTIGE WALDWIRTSCHAFT EIN SIMULATIONSSPIEL

### Inhaltliche Zielrichtung

Die Teilnehmenden wissen, was Nachhaltigkeit ist, und können diese im Bezug auf die Forstwirtschaft näher definieren. Die Teilnehmenden wissen um die schwierige Balance zwischen Ressourcenschonung und Wirtschaftlichkeit. Sie können an Beispielen erklären, welche politischen, wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Handlungsmöglichkeiten für eine größere Nachhaltigkeit existieren.

### Methode

Simulationsspiel in Kleingruppen, Diskussion

### Dauer

45 Minuten

### Material

Ein Behältnis (Korb), 250 »Bäume« (z. B. Perlen, Knöpfe, Holzstäbchen oder einzeln verpackte Süßigkeiten), pro Gruppe eine kleinere Kiste (»Holztransporter«) und 10 leere Papierstreifen

»Nachhaltige Forstbewirtschaftung« meint, dass die Bewirtschaftung von Waldflächen und ihre Nutzung so verrichtet werden, dass sie ihre Produktivität, ihre Verjüngungsfähigkeit und Wachstum behalten oder gar verbessern. Um sich mit der Nachhaltigkeit in der Forstwirtschaft auseinanderzusetzen, werden die Teilnehmenden in die Position von Forstwirtschaftsunternehmen versetzt. Hierbei erfahren sie anhand der Effekte ihrer Strategien, wo die Grenzen und Möglichkeiten einer (nachhaltigen) Forstwirtschaft sind.

### Ablauf

#### Vorbereitung

Legen Sie 50 »Bäume« in den Korb (»Wald«). Teilen Sie dann die Teilnehmenden in drei bis fünf gleich starke Gruppen (»Unternehmen«). Geben Sie jeder Gruppe eine Kiste (»Holztransporter«) mit zehn Papierstreifen. Jede Gruppe soll sich dann einen Namen für ihr »Unternehmen« überlegen, der auf ihrer Kiste notiert wird.

#### Einführung

Erklären Sie, dass jede Gruppe ein Forstunternehmen ist. Das Ziel jedes Unternehmens ist es, möglichst viel Holz zu roden und Gewinn zu machen. Gespielt werden 10 Runden. Jedes Unternehmen notiert zu Beginn einer Spielrunde, wie viele Bäume sie roden wollen. Die Reihenfolge, in der die Unternehmen ihre Bäume bekommen, wird zufällig bestimmt. Zu Beginn stehen 50 Bäume im Wald (Korb).

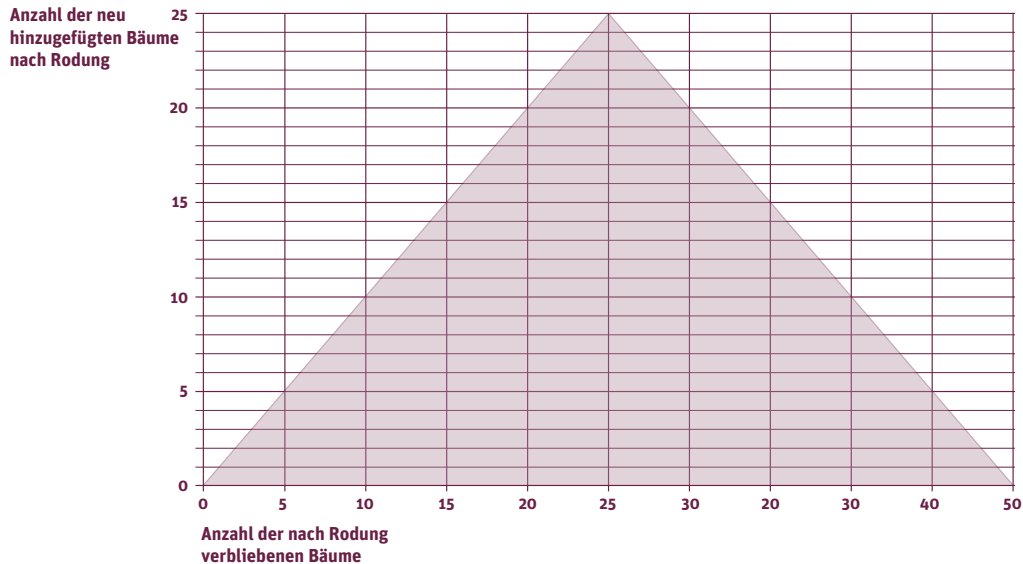
Erläutern Sie die Regenerationskurve: Es können nicht mehr als 50 Bäume in dem Waldstück wachsen. Die Zahl der nach dem Roden verbliebenen Bäume wird verdoppelt. Wenn es nach dem Roden keinen Baum mehr gibt, kommen auch keine neuen dazu. Wenn es noch zehn gibt, kommen zehn hinzu, bei 25 Bäumen – 25. Wenn es noch 38 gibt, kommen zwölf hinzu (weil maximal 50 Bäume in dem Waldstück leben können).

#### Spielrunden

Geben Sie den Gruppen einige Minuten Zeit, um ihre Strategie zu diskutieren, und ihren Holztransporter mit dem Papierstreifen abzugeben. Ordnen Sie die Holztransporter in zufälliger Reihenfolge und füllen Sie sie dann der Reihe nach entsprechend der notierten Entnahmemenge. Wenn eine Forderung die Zahl der noch vorhandenen Bäume übersteigt, geben Sie dieser Gruppe die verbliebenen Bäume. Wenn alle Gruppen versorgt sind, geben Sie die Holztransporter zurück. Sie füllen den Wald entsprechend der Regenerationskurve auf. Und weiter geht es zur nächsten Runde.

**Tipp**  
Wenn der Wald sehr schnell leer wird, können Sie eine Verhandlungsrunde mit je einer Vertreter\_in jeder Gruppe einschleusen. Dort beraten sie über eine gemeinsame Strategie. Danach wird der »Wald« wieder mit 50 »Bäumen« aufgefüllt und das Spiel beginnt von Neuem.

## Regenerationskurve



### Ende

Wenn die Teilnehmenden den Wald schnell komplett roden, lassen Sie noch zwei bis drei Runden spielen, damit die Konsequenzen des Handelns der Gruppen deutlich werden.

Wenn die Teilnehmer\_innen eine Strategie entwickeln, die die Anzahl der Bäume im Bereich der maximalen Regeneration hält, können Sie abbrechen.

Der Normalfall ist allerdings, dass nach sechs bis acht Runden der Wald vollständig gerodet ist.

### Auswertung

Es können folgende Punkte diskutiert werden:

- Was ist in dem Spiel passiert?
- Wer oder was war für das Ergebnis verantwortlich - die Teilnehmenden selbst oder die Struktur des Spiels?
- Was wäre das höchste mögliche Einkommen für ein Unternehmen gewesen?
- Was haben die Unternehmen tatsächlich erreicht? Wer ist der »Gewinner« in dem Spiel?
- Welche Strategie wäre zum Erreichen maximaler Gewinne aller Teams nötig gewesen? Warum wurde sie nicht umgesetzt?
- Wie realistisch schätzen Sie die Simulation ein?
- Was sind die Konsequenzen einer solchen Strategie nicht nur für den Wald und die Unternehmen sondern auch für Mensch und Umwelt?
- Was kann dem Markt überlassen werden und wo muss die Politik regelnd eingreifen?

### Mögliches Fazit

Kurzfristige wirtschaftliche Gründe sprechen oft gegen eine nachhaltige Bewirtschaftung natürlicher Ressourcen. Langfristig wirkt sich jedoch meist eine nicht-nachhaltige Bewirtschaftung ungünstig auf wirtschaftliche Interessen aus - nicht zu sprechen von den ökologischen Schäden und sozialen Prozessen, die mit der Rodung von Wäldern weltweit einhergehen. Besonders wenn viele Menschen oder Unternehmen Interesse an der gleichen Ressource haben, sollten dringend gemeinsame Regeln für eine nachhaltige Lösung ausgehandelt werden. Dies kann über politische Festlegungen oder (inter-)nationale Vereinbarungen erfolgen.



### Medienempfehlung

Diese Methode ist eine Abwandlung von Linda Booth Sweeney und Dennis Meadows: The Systems Thinking Playbook, 2001, New Hampshire, aus: Werkstattmaterialien, Transfer-21, Winfried Hamacher und Stephan Paulus

## NATIONALE UND INTERNATIONALE HOLZZERTIFIKATE

### Lernziel

Die Teilnehmenden kennen verschiedene Holzsiegel und haben eigene Kriterien zur Bewertung von Waldwirtschaft reflektiert. Sie kennen verschiedene Kategorien der Bewertung von nachhaltiger und verantwortungsvoller Waldwirtschaft und können Schwierigkeiten und Verbesserungspotential benennen.

### Methode

Kleingruppe, Präsentation, Film, Diskussion

### Dauer

55 Minuten

30 Minuten AG und Präsentation, 25 Minuten Film mit Auswertung

### Material

Film, Beamer und Laptop

Arbeitsblätter »Holzsiegel« (AB3, AB4, AB5) und »Möbelsiegel« (AB6)

### Ablauf

Die Teilnehmenden teilen sich in Kleingruppen auf. In den Kleingruppen sammeln sie Kriterien, die aus ihrer Sicht wichtig für eine nachhaltige Zertifizierung sind. Sie ordnen ihre erarbeiteten Ergebnisse nach Wichtigkeit und überlegen darüber hinaus, welche Akteure in den Zertifizierungsprozess einbezogen werden sollten und wer eine sinnvolle Kontrollinstanz für die Einhaltung der Kriterien sein kann. Anschließend präsentieren sie ihre Ergebnisse im Plenum. In einer kurzen Auswertung werden danach zentrale Faktoren einer Zertifizierung von Holz benannt und ggf. offene Fragestellungen oder Probleme besprochen. Anschließend stellt die Lehrkraft die Siegel FSC, PEFC und Naturland-Siegel vor. Hierzu gibt es Informationsblätter.

Optional kann darauf aufbauend das Video »ARD Plusminus - Ikea-Möbel - Holz aus Urwäldern« vom 2.11.2011 zu Schwierigkeiten in der Umsetzung und Einhaltung von Siegelvorschriften gezeigt werden, der das FSC-Siegel kritisch thematisiert.

Zudem bietet sich die Möglichkeit, ergänzend auch verbreitete Siegel zur Bewertung von Möbelstücken zu thematisieren.

### Mögliches Fazit

Zertifikate bieten eine gute Orientierungshilfe zur Einschätzung der Nachhaltigkeit vom Rohstoff Holz. Das FSC Siegel ist bedeutend strenger als das PEFC Siegel. Die Einhaltung der Siegelvorschriften kann nicht immer - wie im Film gezeigt - garantiert werden, jedoch versuchen die Vergeber der Zertifikate bei Missbrauch zu reagieren. Insgesamt gilt: Mit Siegel ist in der Regel besser als ohne! Beim Verbrauch sparsam zu sein oder alte Hölzer, sofern das möglich ist, zu recyceln, erhöht die Nachhaltigkeit.





## AB3 Internationale Holzsigel I: FSC

### Forest Stewardship Council (FSC)

[www.fsc.org](http://www.fsc.org) // [www.fsc-deutschland.de](http://www.fsc-deutschland.de)



FSC wurde 1993 in Folge des Umweltgipfels von Rio de Janeiro als nichtstaatliche, gemeinnützige Organisation gegründet, die sich für eine umweltgerechte, sozialverträgliche und ökonomisch tragfähige Nutzung der Wälder einsetzt. Es wird getragen und unterstützt von Umweltorganisationen, Gewerkschaften, Interessenvertretungen lokaler Bevölkerungen und Unternehmen aus Forst- und Holzwirtschaft. Alle Entscheidungen werden in Gremien gefällt, die sich zu gleichen Teilen aus Vertreterinnen / Vertretern von Wirtschaft, Umwelt und Sozialem zusammensetzen. Das Gremium ist in gleichem Verhältnis mit Personen aus dem Globalen Norden und Globalen Süden besetzt, um unterschiedliche Interessen gleichwertig zu berücksichtigen.

### Verwendung und Kontrolle des Siegels

Waldbesitzerinnen und Waldbesitzer melden sich freiwillig zur »Zertifizierung nachhaltiger Forstwirtschaft« an. Die Zertifizierung wird ausschließlich von vertrauenswürdigen (akkreditierten) Organisationen durchgeführt. Nach der ersten Zertifizierung werden die Forstbetriebe und Wälder ein Mal pro Jahr überprüft. Die Kosten für die Antragstellenden betragen zwischen 0,30 – 1,50 € je Hektar. Der Preis ist abhängig von Betriebsgröße und der Dokumentation der Waldbewirtschaftung.

Sollen Produkte das FSC-Siegel bekommen, wird eine »Produktkettenzertifizierung« beantragt. Überprüft wird nun der Holzfluss aus dem Wald, über die Verarbeitung bis hin zum Endkunden bzw. der Endkundin. Produkte, die nicht 100% FSC-Holz beinhalten, müssen eine Angabe über das Verhältnis tragen. Einzigartig im Vergleich zu anderen Zertifikaten ist bei FSC, dass der Holzbestandteil, der nicht FSC-Richtlinien entspricht, nicht aus illegalem Einschlag oder aus Gebieten stammen darf, in denen Menschenrechtsverletzungen nachgewiesen werden.

### Zertifizierte Wälder und Produkte

2013 waren weltweit 186 Millionen Hektar in 81 Ländern FSC zertifiziert. 43 % dieser Wälder liegen in Europa. In Deutschland sind 5,3 % aller Wälder zertifiziert. Über 27.000 Produkte tragen das Siegel. Etwa 2.000 davon werden in Deutschland verkauft.

### Grundlagen und Prinzipien

Prinzip 1: Einhaltung der Forstgesetze sowie der FSC-Prinzipien. [...]

Prinzip 3: Wahrnehmung der Rechte lokaler Bevölkerungen, für die der Wald eine existenzielle Bedeutung hat.

Prinzip 4: Die Waldbewirtschaftung soll das soziale und ökonomische Wohlergehen der im Wald Beschäftigten und der lokalen Bevölkerung langfristig erhalten oder vergrößern. [...]

Prinzip 6: Die Waldbewirtschaftung soll die biologische Vielfalt und die dazugehörigen Werte, die Wasserressourcen, die Böden und Landschaften erhalten, sowie einmalige und empfindliche Ökosysteme und Landschaften erhalten und dadurch die ökologischen Funktionen und die Unversehrtheit des Waldes gewährleisten. [...]

Prinzip 8: Eine Überwachung soll den Waldzustand, die Erträge der geernteten Waldprodukte, die Handels- und Verarbeitungskette, die Bewirtschaftungstätigkeiten sowie deren soziale und ökologische Auswirkungen feststellen.[...]

## AB4 Internationale Holzsiegel II: PEFC

### Programme for the Endorsement of Forest Certification Schemes (PEFC)

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



PEFC wurde 1998 von skandinavischen, französischen, österreichischen und deutschen Vertreterinnen / Vertretern der Holzwirtschaft und des Waldbesitzes initiiert. Im PEFC sind 25 europäische Länder, sowie Argentinien, Australien, Brasilien, Chile, Gabun, Kamerun, Kanada, Malaysia, Uruguay und die USA vertreten. Das Interesse der Waldbesitzerinnen / Waldbesitzer wird vorrangig behandelt. Zertifiziert und kontrolliert wird eine Region, nicht der einzelne Wald.

#### **Verwendung und Kontrolle der Siegel**

In Deutschland findet eine regionale Zertifizierung statt. Eine Waldbesitzerin / ein Waldbesitzer beantragt die Zertifizierung, unterschreibt eine Selbstverpflichtung und ein meist schon existierender regionaler Waldbericht wird als Bewertungsgrundlage genommen. Jährlich wird eine Auswahl von Forstbetrieben von unabhängigen Zertifizierern überprüft (2007 etwa 52% aller zertifizierten Flächen in Deutschland). Für eine Gebühr von 0,13 € je Hektar erhält der Waldbesitzer eine Urkunde und darf das Siegel verwenden.

Ebenfalls gibt es eine Produktzertifizierung, in der entweder der Holzfluss vom Wald bis zum verkaufsfertigen Produkt bestätigt wird (physische Trennung) oder Firmen belegen, dass sie einen bestimmten Anteil an PEFC-Holz eingesetzt und nur den selben Anteil an Produkten mit dem Siegel verkauft haben (Input-Output-Bilanzierung). Mindestens 70% des Holzes eines Produktes muss aus PEFC-Holz bestehen, um das Siegel zu bekommen. Die maximal 30% nicht zertifizierten Holzes dürfen nicht aus illegalem Einschlag kommen.

#### **Zertifizierte Wälder und Produkte**

PEFC ist mit 240 Millionen Hektar Waldfläche die weltweit größte Holzzertifizierung. In Deutschland sind es mit 7,3 Mio. Hektar zwei Drittel des heimischen Waldes. In Österreich ist seit 2002 sogar der gesamte Wald PEFC zertifiziert. Zum Jahresende 2012 waren fast 2.000 Betriebe in Deutschland, die PEFC Holz verarbeitet und PEFC-Produkte angeboten haben, mit dem PEFC-Siegel zertifiziert.

#### **Grundlagen und Prinzipien**

Grundsatz ist eine naturnahe Waldbewirtschaftung – es wird nur so viel Holz geschlagen, wie nachwachsen kann. In den Leitlinien werden Mischbestände aus standortgerechten Baumarten, kein Kahlschlag, angemessener Totholzvorrat, Schonung des Bodens, Vermeidung von Pestiziden und besonderer Schutz von Biotopen vorgeschrieben.

## AB5 Nationales Holzsiegel: Naturland

### Naturland

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



Der Naturland Verband für ökologischen Landbau wurde 1982 gegründet und konzentriert sich vor allem auf landwirtschaftliche Betriebe. 1995 entwickelte Naturland gemeinsam mit den Umweltverbänden BUND, Greenpeace und Robin Wood ein Konzept für eine Öko-Zertifizierung von Waldbetrieben. Das Naturland Zertifikat wird nur in Deutschland vergeben.

### **Verwendung und Kontrolle der Siegel**

Naturland engagiert sich in der deutschen FSC-Kleingruppe und nutzt die FSC-Standards und Zertifizierungsverfahren. Die Teilnehmer und Teilnehmerinnen können damit ihr Holz zusätzlich zum Naturland Siegel mit dem internationalen Siegel des FSC vermarkten.

Forstbetriebe, die das Naturland-Siegel haben wollen, müssen ihren Gesamtbetrieb auf die Richtlinien ausrichten (Gesamtbetriebsumstellung). Die Einhaltung der FSC-Standards wird kontrolliert im Rahmen interner Besuche durch die Naturland Fachabteilung »Wald und Holz« und im Rahmen externer Kontrollen durch den FSC- Zertifizierer.

Produkte müssen mindestens 70 % zertifiziertes Naturland-Holz beinhalten, um das Logo zu bekommen. Handelt es sich um Mischprodukte mit nicht-forstlichen Bestandteilen, so dürfen diese kein Nickel oder Kunststoff enthalten. Auf Recyclingfähigkeit ist besonders zu achten. Weiterhin gibt es Vorschriften zur Holz Trocknung und die Bestimmung, dass kein Formaldehyd oder Isocyanate enthalten sein darf.

### **Zertifizierte Wälder und Produkte**

Derzeit bewirtschaften deutschlandweit 19 Waldbetriebe eine Waldfläche von etwa 53.500 ha nach den Naturland Richtlinien. Seit 2001 ist der gesamte Berliner Wald mit 25.000 Hektar Fläche Naturland zertifiziert.

### **Grundlagen und Prinzipien**

Die Naturland-Richtlinien fordern u. a.:

- die Wiederherstellung bzw. Erhalt naturnaher Wälder durch natürliche Waldverjüngung und bei Bedarf durch gezielte Pflanzung standortheimischer Baumarten
- den Erhalt der Ökosystemqualität durch Verzicht auf Kahlschläge und auf den Einsatz von Pestiziden und Düngemitteln
- den Schutz des Waldbodens durch Verzicht auf Bodenentwässerung, Bodenbearbeitung und flächiges Befahren
- eine schonende Walderschließung und Holzernte sowie waldverträgliche Wildbestände
- den Erhalt der natürlichen Artenvielfalt und Walddynamik, Schutz von Sonderbiotopen und Anreicherung von Biotopholz (natürlich alternde und abgestorbene Bäume)
- unbewirtschaftete Referenzflächen im öffentlichen Waldbesitz zur Gewinnung lokaler Informationen über die natürliche Waldentwicklung
- die umfassende und nachvollziehbare Dokumentation von Bewirtschaftung und Warenstrom

## AB6 Auswahl Möbelsiegel

Es existieren mehrere Siegel, die nicht nur das verwendete Holz, sondern ein gesamtes Möbelstück bewerten. Neben den schon vorgestellten Siegeln FSC, PEFC und Naturland werden im Folgenden der Blaue Engel (staatlicher Zertifizierer), eco-INSTITUT (freier Anbieter Produktprüfungen) und ÖkoControl (Industrieverband) vorgestellt. Die Anzahl der Prüf- und Nachhaltigkeitssiegel für Möbel oder andere Holzprodukte ist hoch und schwer überschaubar. Fast alle Siegel konzentrieren sich auf ökologische Nachhaltigkeit und können meist wenig Auskunft über soziale Nachhaltigkeit von Produkten geben.

### Blauer Engel

[www.blauer-engel.de](http://www.blauer-engel.de)

Der Blaue Engel wird seit 1978 unter der Federführung des Umweltbundesamt und mit Einbeziehung von Experten / Expertinnen sowie Umwelt- und Verbraucherverbänden vergeben. Das Siegel bewertet Produkte nur in Bezug auf einzelne Eigenschaften und im Vergleich zu anderen Produkten derselben Art auf dem Markt. Eine allgemeine Aussage zur Umweltverträglichkeit und Sozialstandards sind damit nicht möglich. Lediglich Aussagen wie »emissionsärmer« oder »mehr Holz aus nachhaltiger Forstwirtschaft« im Vergleich zu anderen Produkten lassen sich treffen.

In der Möbelkategorie »Emissionsarme Produkte aus Holz und Holzwerkstoffen« wurden Produkte von 25 Anbieter ausgezeichnet.



### eco-INSTITUT

[www.eco-institut.de](http://www.eco-institut.de)

Dieses Siegel, welches von der der eco-INSTITUT GmbH vergeben wird, zertifiziert unter anderem Möbel- und Einrichtungsgegenstände. Der Fokus der Tests liegt vor allem auf gesundheitlichen Aspekten wie Schadstoffemissionen oder umfassende Deklaration aller Inhaltsstoffe, die über gesetzliche Mindeststandards hinaus gehen. Die Herkunft der Hölzer, der Einsatz von Klebern oder Oberflächenbeschichtung wird beachtet. Es gibt ein Verbot von Tropenholz ohne FSC-Zertifikat. Laut Webseite des Prüfers sind Produkte von acht Möbelherstellern zertifiziert.



### ÖkoControl

[www.oekocontrol.com](http://www.oekocontrol.com)

Die ÖkoControl Gesellschaft ist eine Tochtergesellschaft des Europäischen Verbands ökologischer Einrichtungshäuser e.V., in dem sich etwa 50 ökologisch engagierte Möbelhändler zusammengeschlossen haben. Durch das Siegel ÖkoControl werden Möbel, Matratzen und Bettwaren ausgezeichnet. Damit handelt es sich um eine Art zertifizierte Selbstverpflichtung. Der Fokus der Bewertung liegt auf Emissionswerten und ökologischer Herkunft der Hauptwerkstoffe. Dieses Siegel erfüllt die Kriterien des Blauen Engels und die vom eco-Institut.



## AUSSEHEN UND EIGENSCHAFTEN VON HÖLZERN

### Inhaltliche Zielrichtung

Die Auszubildenden erarbeiten sich Kenntnisse über gängige heimische Holzarten und deren Eigenschaften. Sie können auf dieser Basis entscheiden, welches Holz den Kriterien des Auftrags entspricht und somit für die Verarbeitung geeignet ist.

### Methode

Positionierungsspiel

### Dauer

45 – 60 Minuten

### Material

Musterkiste mit Musterstücken (Fichte, Ahorn, Eiche, Kiefer, Lärche, Kirschbaum, Birke, Erle, Birnbaum, Hainbuche, Esche, Rotbuche, Nussbaum, Ruster und Robinie), Lose (AB7), Arbeitsblätter „Informationen über Holzeigenschaften“ (AB8), „Baumsilhouetten“ (AB9) und „Blattformen“ (AB10) sowie Fachbücher mit Informationen zu Holzeigenschaften

### Ablauf

Die Teilnehmenden ziehen ein Los mit einem Holz-Kurzzeichen und suchen sich das entsprechende Holz aus der Musterkiste heraus. Dann bekommen sie den Arbeitsbogen »Informationen über Holzeigenschaften« sowie die Arbeitsblätter. Sie ordnen die Baumsilhouetten und Blattformen »ihrem« Holz zu und füllen mithilfe eines Fachbuchs das Formblatt aus.

Danach folgt das eigentliche Spiel, bei dem den Teilnehmenden die unten aufgeführten Fragen gestellt werden. Jeder möglichen Antwort wird eine Ecke des Raumes zugewiesen (z. B. wird bei der Frage »Ist Ihr Holz ein Laub- oder ein Nadelholz?« die rechte Seite des Raumes als »Antwort Laubholz« und die linke als »Antwort Nadelholz« gekennzeichnet). Die Teilnehmenden sollen die Fragen jeweils für »ihr« Holz beantworten, indem sie sich in die entsprechende Ecke des Raumes stellen.

Das Spiel endet mit der Ermittlung der Holzarten, die für das Frühstücksbrettchen geeignet sind. Von diesen werden drei ausgewählt und der Klasse kurz vorgestellt.

### Fragen zur Holzart

Holzart	Laubholz: AH, ES, ER, BI, EI, NB, RU, KB, BB, BU, HB
Laubholz / Nadelholz	Nadelholz: KI, FI, LA
Farbe	weiß: AH, ES, BI, HB
weiß, gelb, rot, braun	gelb: KI, FI, (RU)
	braun: EI, NB, LA, RU
	rot: KB, BB, BU
Porigkeit	eher fein: FI, KI, LA, AH, BI, BB, HB, ER, KB, BU
eher grob, eher fein	eher grob: EI, NB, RU, ES
Dichte in kg/dm <sup>3</sup>	mitteldicht: KI 0,52 / LA 0,59 / KB 0,6 / AH 0,61 / ER 0,53
sehr dicht: < 0,65	sehr dicht: BI 0,65 / EI 0,67 / ES 0,69 / BB 0,74 / NB 0,68 / BU 0,69
mitteldicht: 0,5	RU 0,68 / HB 0,77
weniger dicht: > 0,5	weniger dicht: FI 0,47
Härte	sehr hart: HB
sehr hart, hart,	hart: BI, BB, EI, ES, NB, BU
mäßig hart, weich	mäßig hart: FI, KI, LA, AH, KB, RU
	weich: ER

Formbeständigkeit <i>schwindet wenig, schwindet mäßig, schwindet stark</i>	schwindet wenig: FI, KI, LA, BB, EI, ES, KB, NB schwindet mäßig: AH, BI, ER, RU schwindet stark: HB schwindet sehr stark: BU
Ungeeignete Inhaltsstoffe <i>ja, nein</i>	ja: FI, KI, EI nein: LA, AH, BI, BB, ER, ES, HB, KB, NB, BU, RU
Frühstücksbrettgeeignet <i>gut geeignet, nicht geeignet, bedingt geeignet</i>	gut geeignet: AH, NB, BI, KB, KI nicht geeignet: ROB, EI, FI (zu weich) bedingt geeignet: BB, BU, ES, LA, RU (z. B. Trocknungsverhalten)

**Kopiervorlage****AB7** Lose mit Kurzzeichen der Holzarten

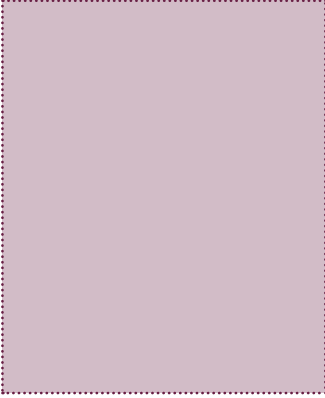
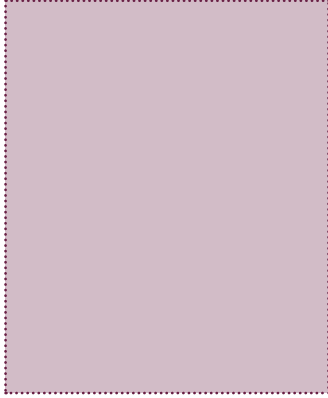
<b>FI</b>	<b>KI</b>	<b>LA</b>
<b>AH</b>	<b>ER</b>	<b>BI</b>
<b>EI</b>	<b>ES</b>	<b>KB</b>
<b>BB</b>	<b>NB</b>	<b>ROB</b>
<b>BU</b>	<b>HB</b>	<b>RU</b>

## AB8 Informationen über Holzeigenschaften

Ziehen Sie ein Los!

Suchen Sie ihre Holzart in der Musterkiste und finden Sie die zum Holz passenden Baumsilhouetten und Blattformen auf den Informationsbögen.

Ergänzen sie das Formblatt mithilfe der Informationen aus dem Lehrbuch und den Informationsbögen.

Holzart Kurzzeichen	Name	
Baumsilhouette		Blatt
		
Porigkeit		
Härte		
Dichte (kg/dm <sup>3</sup> )		
Formbeständigkeit		
gesundheitlich bedenkliche Inhaltsstoffe?		



## AB9 Baumsilhouetten



## AB10 Blattformen



## WO ARBEIT WEH TUT RECHTE VON ARBEITNEHMER\_INNEN

### Inhaltliche Zielrichtung

Die Teilnehmenden nehmen die Rechte von Arbeitnehmer\_innen als Teil von sozialer Nachhaltigkeit wahr. Die Teilnehmenden erkennen, dass es einen Interessenkonflikt zwischen Arbeitgeber\_innen und Arbeitnehmer\_innen gibt. Die Teilnehmenden wissen, dass es verschiedene Möglichkeiten und Akteure gibt, die für soziale Rechte der Arbeitnehmer\_innen eintreten.

### Methode

Film, Diskussion

### Dauer

75 Minuten

### Material

Film, Abspielgelegenheit, (optional) Beobachtungsaufträge, Arbeitsblatt »Wo Arbeit weh tut – der Film und was nach der Ausstrahlung der Reportage geschah« (AB11)

Soziale Nachhaltigkeit impliziert faire Arbeitsbedingungen für all diejenigen, die am Produktionsprozess beteiligt sind – sowohl lokal als auch auf einer globalen Ebene. Dieser Anspruch steht häufig im Widerspruch zur Realität, in der Arbeitskräfte ausgebeutet werden. Der Interessengegensatz zwischen Arbeitnehmer\_innen und Arbeitgeber\_innen wird im folgenden Film beleuchtet. Die Möglichkeiten gewerkschaftlicher Organisation und Unterstützung können herausgearbeitet werden.

Der Film »Wo Arbeit weh tut« ist eine Reportage, die auf der 2010 herausgegebenen DVD »Günter Wallraff Undercover« enthalten ist. Die Reportage ist 2008 entstanden und hat eine Dauer von knapp 30 Minuten. Neben dem Film erschien am 2.7.2008 ein langer Artikel »Unser täglich Brötchen« in der ZEIT ([www.zeit.de/2008/19/Wallraff-19](http://www.zeit.de/2008/19/Wallraff-19)).

### Ablauf

#### Einleitung der Dokumentation

»Wo Arbeit weh tut«: Der Zusammenhang, dass billige Produkte auch billige Produktionsbedingungen (national und global) erfordern, ist in unterschiedlichen Bereichen sichtbar. In der folgenden Dokumentation »Wo Arbeit weh tut« geht der Journalist Günther Wallraff unter veränderter Identität als Arbeiter für einen Monat in die Großbäckerei »Gebrüder Weinzheimer Brotfabrik«. Diese produzierte 2008 ausschließlich Brötchen für Lidl zu einem enorm günstigen Preis. Wallraff dokumentiert die Arbeits- und Produktionsbedingungen.

#### Beobachtungsaufträge für drei Gruppen (Optional)

Für eine zielgerichtete Auswertung ist es empfehlenswert, die Klasse in drei Gruppen einzuteilen und jeder Gruppe eine eigene Beobachtungsfrage zu geben. Die Fragen gehen teilweise schon ein wenig über die Inhalte des Filmes hinaus.

1. Fragenkomplex zur Firma: Welche Interessen hat die Firma »Gebrüder Weinzheimer Brotfabrik« in diesem Film? Wie versucht die Großbäckerei Geld zu sparen? Welche Rolle spielt Lidl im Produktionsprozess? Welche Rolle haben diejenigen, die bei Lidl einkaufen?
2. Fragenkomplex zu den Angestellten: Welche Interessen haben die Arbeiter und Arbeiterinnen? An welchen Stellen gibt es Verletzungen der Arbeitsrechte? Welche Auswirkungen haben die Arbeitsbedingungen auf die Atmosphäre unter den Angestellten? Wie versuchen sich die Arbeiterinnen und Arbeiter zu wehren? Welche Strategien könnten darüber hinaus noch helfen?
3. Fragenkomplex zum Interessensgegensatz: Wo sehen Sie einen Gegensatz in den Interessen von Firma und Arbeiterinnen / Arbeitern? Welche Rolle spielt der Betriebsrat? Welche Funktion hat die Gewerkschaft? Welche konkreten Erfolge wurden durch die gewerkschaftliche Organisation erreicht?

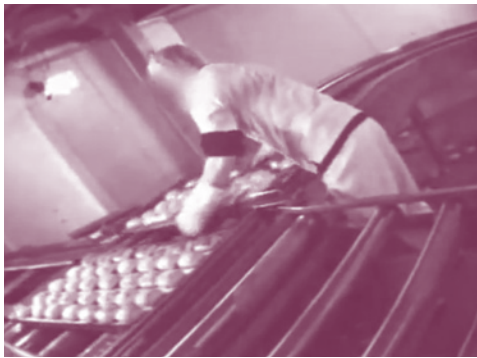
### Auswertung

Falls Beobachtungsfragen ausgegeben wurden, sollten die drei Kleingruppen zunächst etwas Zeit bekommen, die Beantwortung ihrer Fragen zu diskutieren. Wir empfehlen eine Auswertung in der Reihenfolge der Fragenkomplexe.

Am Ende kann das Arbeitsblatt (AB15) ausgegeben werden, auf dem die weiteren Entwicklungen in der Brötchenfabrik nach der Ausstrahlung der Recherche beschrieben werden. Auch gibt es eine kurze Erklärung, was Gewerkschaften sind.

### Mögliches Fazit

Es gibt sehr unterschiedliche Arbeitsbedingungen. Nicht überall sind sie so schlecht wie in dem gezeigten Film. Gibt es Verstöße gegen die Arbeitsrechte, so ist es wichtig, sich dagegen zu wehren. Dafür ist es gut, die eigenen Rechte zu kennen und sich ggf. Unterstützung von anderen (z. B. Gewerkschaften) zu holen. Solidarität unter den Arbeiter\_innen ist wichtig, um eine machtvolle Position gegenüber den Arbeitgeber\_innen zu bekommen. Historische Beispiele für erfolgreiche Arbeitskämpfe finden sich in Deutschland (Tarifverträge, gesetzliche Schutzbestimmungen bei Kündigung etc.) und weltweit (z. B. erkämpfte gewerkschaftliche Vertretungen in Brasilien oder Indien in den letzten Jahrzehnten).



## AB11 Wo Arbeit weh tut Der Film und was nach der Ausstrahlung der Reportage geschah

Nach der Veröffentlichung der Dokumentation reagierte Lidl mit einer Stellungnahme, in der sie versprochen, die Arbeitsbedingungen zu untersuchen und sich für bessere Bedingungen einzusetzen. Die Staatsanwaltschaft leitete Ermittlungen gegen die Verantwortlichen der Backfabrik »Gebrüder Weinzheimer« u. a. wegen fahrlässiger Körperverletzung und versuchter Nötigung ein. Die Geschäftsleitung der Bäckerei hat ihrerseits Strafanzeige gegen Wallraff wegen Hausfriedensbruchs und Falschaussage erstattet. 2012 wurde das Verfahren gegen Wallraff durch einen Vergleich eingestellt.

Nach den Medienberichten verbesserten sich die Bedingungen in der Industriebäckerei deutlich – die Kameraüberwachung verschwand, mit den Gewerkschaften wurde ein Tarifvertrag abgeschlossen, es gab mehr Lohn und ein Betriebsrat wurde gewählt. Dies geschah vor allem dadurch, dass Lidl aus den Negativschlagzeilen heraus wollte und den finanziellen Spielraum für die Bäckerei erhöhte. Diese Verbesserungen wurden jedoch wieder rückgängig gemacht, als der Skandal aus den Medien verschwunden war. Und im September 2010 schloss die Bäckerei – laut Aussagen der Leitung aufgrund einer persönlichen Entscheidung des Inhabers.

### Gewerkschaften

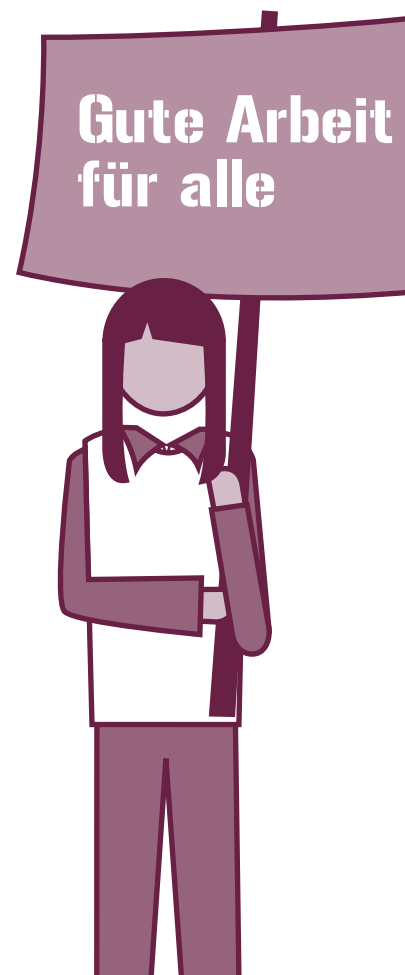
Gewerkschaften sind Interessenverbände von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern. Der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) ist die Gesamtvertretung aller gewerkschaftlichen Aktivitäten. Jeder Betrieb wird gemäß seiner Haupttätigkeit (Branchenbetrieb) einer Gewerkschaft zugeordnet. Diese Gewerkschaft ist dann für alle Beschäftigten des Betriebs zuständig, unabhängig davon, welchen Ausbildungsberuf sie haben. Für die Tischlerinnen und Tischler ist die IG Metall zuständig.

Es gibt noch sieben weitere DGB-Gewerkschaften, z. B. die NGG für Großbäckereien wie im Film (Gewerkschaft im Bereich Nahrung, Genuss, Gaststätten). Alle DGB-Gewerkschaften sind religiös und politisch neutral. In den DGB-Gewerkschaften sind etwa 6,4 Millionen Menschen organisiert, davon 484.000 Jugendliche.

Eine Aufgabe von Gewerkschaften ist das Aushandeln von Tarifverträgen. In Tarifverträgen können Arbeitszeit, Ausbildungsvertrag, Urlaub, Ausbildungsvergütung, Lohn, Übernahme oder Weihnachtsgeld geregelt werden. In Berlin ist der letzte gültige Tarifvertrag für Tischlerinnen und Tischler aus dem Jahr 1992. Da die Lebenserhaltungskosten in den letzten 20 Jahren um etwa 38 Prozent gestiegen sind, bedeutet dies bei gleichbleibenden Löhnen de facto ein Sinken der Löhne. Eine Tarifkommission für mögliche bevorstehende Verhandlungen im Tischlerei-Bereich wurde 2013 bei der IGM gewählt.

Die Mitbestimmungsorgane bzw. Gremien zur gewerkschaftlichen Interessenvertretung sind folgende: Betriebsrat / Betriebsrätin (BR) sind ab 5 Arbeitnehmerinnen / Arbeitnehmern wählbar. Dies erfolgt in geheimer Wahl aller Kolleginnen und Kollegen. Die Gewählten vertreten alle im Betrieb, setzen sich für die Qualität der Arbeitsbedingungen ein und kontrollieren, ob Gesetze und Tarifverträge eingehalten werden.

Speziell für Azubis gibt es die Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV), die genau wie Betriebsrat / Betriebsrätin ab 5 Azubis gewählt werden kann. Die JAV überprüft beispielsweise, ob Ausbildungsinhalte und Rahmenbedingungen eingehalten werden. Bei Problemen in der Ausbildung können sich jungen Menschen (auch ohne gewerkschaftliche Organisation) auf der Webseite Dr. Azubi wichtige Infos und Tipps holen: [www.dr-azubi.de](http://www.dr-azubi.de).



## ARBEITSNORMEN LOKAL BIS GLOBAL

### Inhaltliche Zielrichtung

Die Teilnehmenden können weltweit relevante Arbeitsrechte benennen und wissen, auf welche Vereinbarungen und Gesetze sie sich berufen können.

### Methode

Vortrag und Diskussion

### Dauer

20 Minuten

### Material

Visualisierung Pyramide der Arbeitsrechte, Handout »Arbeitsnormen« (AB16)

Sowohl in nationalen Gesetzen und Vereinbarungen als auch internationalen Abkommen sind eine Vielzahl von Arbeitsrechten und -normen vereinbart. Dies beginnt bei sehr konkreten Berufsausbildungsverträgen und endet bei eher abstrakten Normen der Internationalen Arbeitsorganisation. Mittlerweile sollte in allen Betrieben in Deutschland Einigkeit über die Befolgung dieser Normen bestehen. Strittig bleiben jedoch die konkrete Auslegung im Einzelfall, die Durchsetzung und die Anwendung auf Arbeiter\_innen außerhalb Deutschlands.

Die Lehrkraft beschreibt anhand der »Pyramide der Arbeitsnormen« exemplarische Rechte und Pflichten von Arbeitnehmer\_innen und stellt den Bezug zum Ausbildungsalltag der Jugendlichen her. Die Teilnehmenden erhalten eine Kopie des Arbeitsblattes AB16 mit weiteren Informationen.



### Medienempfehlungen

IGBCE, DGB Bildungswerk, Observatório Social Europa (2005): Globalisierung sozialer Verantwortung. Soziale Mindeststandards, Internationale Rahmenverträge und Netzwerke.



## AB12 Arbeitsnormen von lokal bis global Hintergrundinformation Arbeitsrechte

### Pyramide der Arbeitsnormen

#### Beteiligte

Auszubildende  
Arbeitnehmerinnen und  
Arbeitnehmer  
Arbeitgeberinnen und  
Arbeitgeber

*Berufsausbildungs- und  
Arbeitsverträge*

#### Inhalte (Beispiele)

Genauere Inhalte des  
Arbeitsverhältnisses,  
Entlohnung,  
Arbeitszeit,  
konkrete Gestaltung  
der Ausbildung

Betriebsrat / Betriebsrätin  
Betriebsleitung

*Betriebsvereinbarung*

Regelungen zu Arbeits- und  
Pausenzeiten im Betrieb,  
Betriebliche Lohngestaltung

Gewerkschaften  
Arbeitgeberverbände

*Tarifverträge*

Allgemeine Lohnhöhe  
und Tarifgruppen meist  
für Branchen,  
Wochenarbeitszeit,  
Urlaubsansprüche

Parlamente

*Nationale Gesetze*

Kündigungsschutzgesetz,  
Betriebsverfassungsgesetz,  
Jugendarbeitsschutzgesetz

Internationale Gewerkschaften  
und Arbeitgeberverbände  
Internationale  
Arbeitsorganisation (z. B. ILO)

*Internationale Abkommen und  
Verträge*

Grundlegende Normen wie  
Abschaffung von Zwangs-  
arbeit und Kinderarbeit,  
Diskriminierungsverbot,  
Gleichheit des Entgelts

### Hintergrund Ausbildungsvertrag

Der Ausbildungsvertrag wird immer schriftlich geschlossen und benötigt die Unterschrift vom Auszubildenden bzw. Erziehungsberechtigten. Der Ausbildungsvertrag muss unter anderem enthalten:

- Beginn und Dauer der Ausbildung
- Dauer der täglichen Arbeitszeit
- Angaben zur Probezeit
- Kündigungsfrist
- Zahlung und Höhe der Vergütung
- Urlaubsanspruch
- sachliche Beschreibung der Tätigkeiten und Aufgaben
- zeitliche Gliederung der Ausbildungsinhalte
- Ziel der Ausbildung
- Ort, Datum und Unterschrift

Die sachliche und zeitliche Gliederung wird gerne als Anhang in Form eines Ausbildungsplanes an den Vertrag gehängt. Ein solcher Ausbildungsplan ist enorm wichtig, weil damit deutlich wird, welche Fähigkeiten der oder die Auszubildende erwerben soll und welche Anforderungen gestellt werden können.

Quelle: [www.azubiz.info](http://www.azubiz.info)

### Die Betriebsvereinbarung

ist ein Vertrag zwischen Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen und Betriebsrat, der Rechte und Pflichten dieser Betriebsparteien begründet und verbindliche Normen für alle Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen eines Betriebes formuliert. Meist beinhalten Betriebsvereinbarungen konkrete Regelungen zu Arbeitszeiten, Rahmenbedingungen und Lohngestaltung.

### Tarifvereinbarungen

sind Verträge zwischen Arbeitgeberseite (Firmenleitung oder AG-Verbände) und Arbeitnehmerseite (Gewerkschaften oder kollektive Zusammenschlüsse von Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen). Sie gelten oftmals für mehrere Betriebe oder Branchen und beinhalten allgemeine Lohnhöhen, Tarifgruppen, Regelarbeitszeiten oder Urlaubsansprüche.

### Gesetze

In Gesetzen sind für alle Arbeiter und Arbeiterinnen geltende Normen definiert. Neben Kündigungsschutz oder Betriebsverfassungsgesetz (betriebliche Mitbestimmung) sind für Auszubildende vor allem das Jugendarbeitsschutzgesetz (Arbeitszeiten, Pausen, Urlaub, gefährliche Arbeiten etc.) bedeutsam.

### Hintergrund zur Internationalen Arbeitsorganisation ILO

Die Internationale Arbeitsorganisation ist die Organisation der Vereinten Nationen, die das Ziel verfolgt, in einem durch Freiheit, Gerechtigkeit, Sicherheit und Menschenwürde geprägten Umfeld für Frauen und Männer menschenwürdige und produktive Arbeit zu schaffen. Ihre Hauptziele bestehen darin, die Rechte der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bei der Arbeit weiter zu entwickeln, menschenwürdige Arbeit zu fördern, den Sozialschutz zu verbessern und die Arbeitsbeziehungen zu stärken.

Die ILO erarbeitet und überwacht internationale Arbeitsnormen. Man unterscheidet dabei zwischen Übereinkommen und Empfehlungen. Übereinkommen müssen von den einzelnen Regierungen ratifiziert werden und sind dann rechtlich bindend. Empfehlungen geben lediglich Orientierungshilfen für die Politik. In Zusammenarbeit mit ihren 181 Mitgliedsstaaten bemüht sich die ILO sicherzustellen, dass die Arbeitsnormen in Prinzip und Praxis geachtet werden. Die Organisation führt zudem Programme der Entwicklungszusammenarbeit durch, um Regierungen, Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer und Arbeitgeberinnen/Arbeitgeber weltweit zu unterstützen, insbesondere in den Ländern des Globalen Südens. In Ländern wie Polen, Chile und Südafrika hat das starke Engagement der ILO für Gewerkschaftsrechte diesen Ländern bei ihrem Kampf für Demokratie und Freiheit geholfen.

Beispiele für wichtige Arbeitsnormen der ILO

- Übereinkommen 29 und 105: Abschaffung der Zwangsarbeit (1930/1957);
- Übereinkommen 87 und 98: Vereinigungsfreiheit und Schutz des Vereinigungsrechtes, Recht zu Kollektivverhandlungen (1948/1949);
- Übereinkommen 100 und 111: Gleichheit des Entgelts, Diskriminierungsverbot (Beschäftigung und Beruf) (1951/1958);
- Übereinkommen 138 und 182: Mindestalter, Verbot und unverzügliche Maßnahmen zur Beseitigung der schlimmsten Formen der Kinderarbeit (1981/1999).

ILO Vertretung in Deutschland  
[www.ilo.org/berlin/lang--de/index.htm](http://www.ilo.org/berlin/lang--de/index.htm)



## SCHLECHTE ARBEITSBEDINGUNGEN ... UND DANN?

### Inhaltliche Zielrichtung

Die Teilnehmenden können Beispiele und Folgen von schlechten Arbeitsbedingungen nennen und kennen exemplarisch gesellschaftliche und persönliche Strategien für eine Verbesserung derartiger Situationen.

### Methode

Kleingruppenarbeit, Präsentation und Diskussion

### Dauer

60 Minuten

### Material

Arbeitsblätter AB13 und AB14, Handout »Was danach geschah« (AB15), Flipchartpapiere und Stifte, optional: fiktiver Auftrag (AB16)

Arbeitsbedingungen sind für Auszubildende im wahrsten Sinne des Wortes ein alltägliches Thema. In dieser Übung geht es darum, über den Tellerrand zu schauen: Zum einen werden über das aktuelle persönliche Erleben hinaus individuelle und gesellschaftliche Konsequenzen sozialunverträglicher Arbeitsbedingungen thematisiert. Zum anderen geht es um Gemeinsamkeiten und Unterschiede von Arbeitsbedingungen im Globalen Norden und Globalen Süden. Das Beispiel der Textilarbeiterin aus Haiti soll inspirieren, Strategien zur Verbesserung von Arbeitsbedingungen zu finden und zu diskutieren.

### Ablauf

Zur Einführung in die Übung wird ein Stimmungsbild erhoben: Die Teilnehmenden werden gefragt, ob sie mit ihren aktuellen Arbeitsbedingungen zufrieden sind. Wer mit »Ja« antworten möchte, soll kurz die Hand heben. Aus der Gruppe der »Ja-Sager« werden dann kurz Stimmen eingeholt zu der Frage, was konkret sie zufrieden macht. Sagt niemand »Ja« kann ebenso (kurz!) gefragt werden, was sie unzufrieden macht.

Danach teilen sich die Teilnehmenden in Kleingruppen (max. 5 Personen) auf. Sie werden darauf eingestimmt, sich in die Situation einer Person hineinzusetzen, die möglicherweise einiges mit ihnen zu tun hat. Es ist wichtig, an dieser Stelle nicht zu erwähnen, dass es zwei verschiedene Personen und Situationen gibt! Einige Kleingruppen bekommen das Arbeitsblatt der deutschen Tischlerin Lisa, ebenso viele andere Gruppen das der haitianischen Textilarbeiterin Louissane. Die Gruppen bekommen etwa 20 Minuten Zeit, die Situation zu lesen, die Fragen zu beantworten und ein Plakat mit ihren Ergebnissen zu gestalten. Anschließend präsentieren die Kleingruppen ihre Ergebnisse der Klasse, wobei die Gruppen mit dem Beispiel der deutschen Tischlerin beginnen. In den Präsentationen soll noch nicht thematisiert werden, dass es zwei verschiedene Personen sind, damit zunächst die Gemeinsamkeiten erkannt werden und eventuell der Überraschungseffekt eintritt, dass sich die Probleme bei den Arbeitsbedingungen – global gesehen – teilweise nicht wesentlich unterscheiden. In der Auswertung nach den Präsentationen sollen Gemeinsamkeiten und Unterschiede herausgearbeitet werden.

Im zweiten Teil der Übung wird das Informationsblatt »Was danach geschah« ausgegeben und gelesen. Die Teilnehmenden erfahren dadurch, welche Verbesserungen die haitianische Gewerkschaft SOCOWA bei den haitianischen Arbeitsbedingungen im Textilbereich erreichen konnte. Auf dieser Basis kann diskutiert werden:

- Sind die Forderungen der haitianischen Gewerkschaft auf Deutschland übertragbar?
- Was waren die Bedingungen für den Erfolg der haitianischen Gewerkschaft?
- Gibt dies Anregungen für eigene Ideen?
- Wie könnten Ansätze, die eigene Situation zu verbessern, konkret und im eigenen Betrieb aussehen?

### Mögliches Fazit

Formen schlechter Arbeitsbedingungen können sehr vielfältig sein. Sie haben weitreichende Konsequenzen sowohl für die einzelnen Betroffenen als auch für die Gesellschaften insgesamt. Die grundsätzlichen Probleme sind dabei weltweit zum Teil die Gleichen. Auch wenn sich der aktuelle Zustand zwischen den Ländern unterscheidet, kann das Beispiel einer Gewerkschaft aus Haiti als Anregung für Problemlagen in Deutschland dienen.



### Variation

Die Übung kann so abgewandelt werden, dass es keine Fallgeschichten gibt, sondern die Teilnehmenden aufgefordert werden, sich in die Perspektive eines fiktiven Gesellen oder einer Gesellin hineinzusetzen, die eine Stelle in einem Betrieb mit sozialunverträglichen Arbeitsbedingungen angefangen hat. Dafür gibt es das Arbeitsblatt »Schlechte Arbeitsbedingungen fiktiv« (AB20). Mögliche Antworten zu den Folgen und Zusammenhängen sind beispielhaft als Anregung für die Lehrkraft auf Seite 39.



### Medienempfehlungen

- [www.solidaritycenter.org/content.asp?contentid=532](http://www.solidaritycenter.org/content.asp?contentid=532)  
Weiterführende Informationen zur haitianischen Gewerkschaft SOCOWA (auf Englisch)
- BERUFE global »Mode & Textil«  
Auseinandersetzung mit sozialen Folgen von Arbeitsbedingungen in der Textilproduktion im Globalen Süden
- Südwind (2009)  
Frauenarbeit im Schatten
- DGB Jugend Nord (2010)  
Demokratie Macht Schule
- Kampagne für Saubere Kleidung (2008)  
Die Hürden überwinden: Schritte zur Verbesserung von Löhnen und Arbeitsbedingungen in der globalen Sportbekleidungsindustrie.

## AB13 Schlechte Arbeitsbedingungen – und dann?

Bitte lesen Sie den Text. Danach haben Sie in der Gruppe Gelegenheit, die Fragen zu diskutieren. Benennen Sie bitte jeweils mindestens fünf konkrete Beispiele und halten Sie Ihre Ergebnisse auf einem Plakat fest!

Lisa K. hat mit 22 Jahren eine Ausbildung in einer Tischlerei angefangen, in der vor allem Möbel und Inneneinbauten gefertigt werden. Vor der Ausbildung hat sie in verschiedenen Bereichen gejobbt. Sie ist die erste in ihrer Familie, die Abitur gemacht hat.

### Sie berichtet über ihre Ausbildung

»Uns wurde mit ziemlich viel Druck klargemacht, dass wir Überstunden nicht ablehnen durften. (...) Für die Lackarbeiten gab es zwar einen extra Raum, aber keine Absauganlage. Ich weiß noch, dass wir nach dem Lackieren manchmal ganz schön gaga waren. (...) Besonders mit den Auszubildenden, aber auch im ganzen Betrieb war der Umgang ziemlich hart. Also immer nach unten treten. Man wurde einfach fertig gemacht, zum Teil bis Tränen kamen. Gegenüber den Azubis gab es überhaupt keine Transparenz – es gab zwar Teamsitzungen, bei denen waren wir aber nicht dabei. (...) Die Bezahlung war schlecht. Im ersten Lehrjahr habe ich 250,— € bekommen. Im zweiten musste es mehr werden – das ist ja vorgeschrieben. Ich habe dann genau 12,50 € mehr bekommen. Das zeigt auch, finde ich, wie wenig unsere Arbeit anerkannt wurde.«

Lisa K.

Deutschland 2005

Quelle: persönliches Interview der Autorin 2013, Name geändert

### Sozial unverträgliche Arbeitsbedingungen

Welche Aussagen macht Lisa K. im Text über die schlechten Arbeitsbedingungen in ihrem Ausbildungsetrieb?

Welche Beispiele für sozial-unverträgliche Arbeitsbedingungen fallen Ihnen außerdem ein?

### Folgen schlechter Arbeitsbedingungen

Diese Arbeitsbedingungen belasten die betroffenen Arbeiter und Arbeiterinnen in vielfältiger Weise. Welche möglichen Folgen fallen Ihnen ein?

Fallen Ihnen darüber hinaus auch Auswirkungen auf das weitere Umfeld und die Gesellschaft ein?

### Und jetzt?

Immer wieder wird in der Politik und in den Medien, aber auch im Privaten über Maßnahmen diskutiert, die diese Situation verändern sollen. Was könnte und sollte Ihrer Meinung nach getan werden?



## AB14 Schlechte Arbeitsbedingungen – und dann?

Bitte lesen Sie den Text. Danach haben Sie in der Gruppe Gelegenheit, die Fragen zu diskutieren. Benennen Sie bitte jeweils mindestens fünf konkrete Beispiele und halten Sie Ihre Ergebnisse auf einem Plakat fest!

Louissane B. ist 32 Jahre alt und arbeitet in der Textilproduktion. Sie war in einer Fabrik beschäftigt und hat dort unter anderem Jeans genäht. Sie ist die älteste Tochter einer Familie mit sieben Kindern und hat zwei eigene Kinder.

### Hier berichtet sie über ihre Arbeit in der Textilfabrik

»Der Mindestlohn war 10,50 € pro Woche. Wenn wir 20.000 Stück geschafft hätten, hätte ich mehr verdienen können. Aber das habe ich nie geschafft. Es war unmöglich. [...] Bei der Arbeit wurden wir oft grob angefasst. Einige wurden von männlichen Vorarbeitern aufgefordert, sich ‚mit ihnen zu unterhalten‘. Ihnen wurde mit Entlassung gedroht, wenn sie sich dem verweigerten.

Unser Arbeitstag begann morgens um 6 Uhr und sollte bis 16:30 Uhr dauern.

Unser Aufseher war damit nie einverstanden. Er forderte uns immer auf, länger zu arbeiten, oft bis 18 Uhr. [...] Und glauben Sie, wir hätten jemals Geld für die Überstunden erhalten?«

Louissane B.

Haiti 2004

Quelle: Frauenarbeit im Schatten. Südwind 2009

### Sozial unverträgliche Arbeitsbedingungen

Welche Aussagen macht Louissane B. im Text über die schlechten Arbeitsbedingungen in ihrem Betrieb?

Welche Beispiele für sozial-unverträgliche Arbeitsbedingungen fallen Ihnen außerdem ein?

### Folgen schlechter Arbeitsbedingungen

Diese Arbeitsbedingungen belasten die betroffenen Arbeiter und Arbeiterinnen in vielfältiger Weise. Welche möglichen Folgen fallen Ihnen ein?

Fallen Ihnen darüber hinaus auch Auswirkungen auf das weitere Umfeld und die Gesellschaft ein?

### Und jetzt?

Immer wieder wird in der Politik und in den Medien, aber auch im Privaten über Maßnahmen diskutiert, die diese Situation verändern sollen. Was könnte und sollte Ihrer Meinung nach getan werden?



## AB15 Was danach geschah Hintergrundinformation

### Lisa K.

hat ihre Ausbildung in dem beschriebenen Betrieb abgeschlossen. Danach hat sie sich entschieden, nicht als Tischlerin arbeiten zu wollen und so ihren Beruf nie ausgeübt. Sie baut aber immer noch gerne Möbel für sich selbst, für Freunde und Freundinnen und soziale Projekte.

### Louissane B.

hat acht Monate in der Fabrik, die sie im Interview beschreibt, gearbeitet. In dieser Zeit ist sie der neu gegründeten Gewerkschaft SOCOWA beigetreten. Dann wurde sie entlassen. Sie ist sich sicher: »Wir wurden gefeuert, da wir einen Ein-Tages-Streik für Lohnerhöhungen organisiert hatten.« Heute näht Louissane B. als Selbstständige Schuluniformen für Kinder. Sie setzt sich nach wie vor für bessere Arbeitsbedingungen ein.

### Das erreichte die Gewerkschaft SOCOWA

SOCOWA wurde gegründet, nachdem Grupo M (der Betreiber der Freihandelszone, in der die Fabrik ist) ein Darlehen der Weltbank erhalten hatte. Im Gegenzug musste Grupo M die Einhaltung grundlegender Arbeitsrechte garantieren, darunter das Recht, eine Gewerkschaft zu gründen. Grupo M verletzte jedoch die Bedingungen und entließ mehr als 300 gewerkschaftlich organisierte Arbeiterinnen und Arbeiter, die gestreikt hatten. Durch Massenmobilisierung und den Kampf der Arbeiterinnen und Arbeiter, die große internationale Solidarität erfuhren, wurde das Unternehmen 2005 gezwungen, die Arbeiterinnen und Arbeiter wieder einzustellen, die Gewerkschaft anzuerkennen und einen Tarifvertrag mit der Gewerkschaft auszuhandeln.

In diesem Tarifvertrag wurde unter anderem Folgendes vereinbart:

- Verdopplung der Löhne (von 10 auf 22 Dollar pro Woche)
- Regelarbeitszeit sind 8 Stunden pro Tag – Überstunden werden bezahlt.
- Lohnfortzahlung im Krankheitsfall
- bezahlter Mutterschaftsurlaub
- Vereinigungsfreiheit und gewerkschaftliche Rechte

»Dieser Vertrag bedeutet enorme Verbesserungen für die Arbeiterinnen und Arbeiter der SOCOWA und alle, die solidarisch mit ihnen waren,« sagt Peter Bakvis, ein Vertreter des Internationalen Bundes der Freien Gewerkschaften in Washington D.C. »Er ist ein Meilenstein für die Arbeiterinnen und Arbeiter in Haiti und die Arbeiter und Arbeiterinnen in Freihandelszonen weltweit.«

Zusammenfassende Übersetzung [www.solidaritycenter.org/content.asp?contentid=532](http://www.solidaritycenter.org/content.asp?contentid=532)



## AB16 Schlechte Arbeitsbedingungen fiktiv

Stellen Sie sich folgende Situation vor: Als zukünftiger Tischlergeselle finden Sie einen Job in einer Bautischlerei. Schon nach kurzer Zeit stellen Sie fest, dass in der Tischlerei »sozialunverträgliche« Arbeitsbedingungen herrschen. Bitte machen Sie sich Gedanken zu den folgenden Fragen. Finden Sie pro Frage mindestens fünf Ideen!

### Sozial unverträgliche Arbeitsbedingungen

Woran merken Sie, dass die Arbeitsbedingungen in »Ihrem« Betrieb sozialunverträglich sind?

---



---



---



---



---

### Gründe für den Verbleib

Aus verschiedenen Gründen wechseln Sie den Arbeitsplatz dennoch nicht. Was könnten das für Gründe sein?

---



---



---



---



---

### Kurzfristige Folgen

Schon nach kurzer Zeit belasten diese Arbeitsbedingungen Sie in vielfältiger Weise. Welche möglichen Folgen fallen Ihnen ein?

---



---



---



---



---

### Langfristige Folgen

Wie könnten die Folgen von lang andauernden schlechten Arbeitsbedingungen aussehen?

---



---



---



---



---

### Auswirkungen auf das Umfeld und die Gesellschaft

Diese Folgen wiederum können Auswirkungen auf das soziale Umfeld der Betroffenen und im weiteren Sinne auf die Gesellschaft haben. Welche Beispiele fallen Ihnen dazu ein?

---



---



---



---



---

### Und jetzt?

Immer wieder werden in Politik und in den Medien Maßnahmen diskutiert, die diese Situation verändern sollen. Was könnte und sollte Ihrer Meinung nach getan werden?

---



---



---



---



---

## ZUSATZINFORMATION FÜR LEHRKRÄFTE

Hier finden Sie einige Anregungen für mögliche Antworten

### Sozial unverträgliche Arbeitsbedingungen

- Ungerüstete Maschinen, schlechtes Arbeitsmaterial
- Ständige Überstunden, Überstunden ohne Ausgleich
- Schlechte / niedrige Bezahlung
- Arbeitsunfälle werden vertuscht, nicht gemeldet
- Keine Qualifizierungsangebote
- Schlechte Stimmung im Betrieb, Mobbing
- Ungenügende Sicherheitsvorkehrungen, Nicht-Beachtung von Schutzmaßnahmen
- Konkurrenzdruck, starke Hierarchien
- Sexuelle Belästigung
- Unbefriedigende, sinnlose Arbeit
- Kein Freizeitausgleich
- Diskriminierung (etwa geringere Wertschätzung und/oder schlechtere Entlohnung einiger Angestellter, z. B. aufgrund ihres Geschlechts)

### Kurzfristige Folgen

- Lustlosigkeit
- Krankheit
- Arbeitsunfälle
- Schlechtes Arbeitsklima, schlechte Laune
- Kaum Freizeit
- Wenig Energie für andere Aktivitäten wie Sport oder Treffen mit Freundinnen und Freunden

### Auswirkungen auf das Umfeld und die Gesellschaft

- Soziale Ausgrenzung
- Staat/Steuerzahler muss einspringen, um z. B. niedrige Löhne zumindest auf Hartz IV-Niveau aufzustocken
- Erhöhte Krankheitskosten
- Altersarmut
- Spannungen zwischen Bevölkerungsteilen über die Verteilung von Sozialleistungen
- Beruf bekommt einen so schlechten Ruf, dass sich immer weniger Azubis finden

### Gründe für den Verbleib

- Fehlende Alternative, Sorge, nichts anderes zu finden (z. B. weil man kein Mann ist oder als Migrantin eingestuft wird)
- Nette Arbeitskollegen
- Kurzer Arbeitsweg
- Angst vor Arbeitslosigkeit
- Fehlender / schlechter Abschluss
- Stolz, nicht aufgeben wollen
- Einkommen ist dringend nötig, Familie muss ernährt werden.

### Langfristige Folgen

- Frustration, Wut, Verzweiflung
- Minderwertigkeitsgefühle: »Ich schaff es einfach nicht«
- Spannungen in der Familie und im Freundeskreis
- Langzeitkrankheit
- Erhöhtes Risiko von Arbeitsunfällen und Verstümmelung
- Wenig bis keine Altersvorsorge
- Armut
- Geringe bis keine Aufstiegsmöglichkeit
- Berufsunfähigkeit
- Verlust sozialer Kontakte

### Und jetzt?

- Strengere Kontrollen in Arbeitssicherheit und Arbeitsorganisation allgemein
- Mindestlohn
- Unterstützung des Betriebsrats
- Unterstützung von Gewerkschaften beim Kampf für bessere Arbeitsbedingungen
- Gewerkschaftliche Organisation der Angestellten
- Arbeitsrechte gerichtlich durchsetzen
- Wöchentliche Arbeitsstundenbegrenzung
- Mediation oder Coaching für ein besseres Betriebsklima

## ANTWORT AN DIE KUNDIN

### Inhaltliche Zielrichtung

Die Auszubildenden können die erworbenen Kenntnisse zusammenfassen und anwenden. Sie können für die abstrakten Anforderungen eines Auftrags konkrete Lösungen entwickeln. Sie kennen die grundlegenden Regeln formgerechter E-Mail-Kommunikation und können diese anwenden.

### Methoden

Textarbeit, Kleingruppenarbeit, Plakatgestaltung

### Dauer

60 Minuten

### Material

Arbeitsblatt »E-Mail-Netiquette (AB17)«, Flipchartpapier und Stifte

### Einführung

In ihrer zukünftigen Berufspraxis werden die Auszubildenden selbst oder über Vorgesetzte vermittelte Aufträge von Kund\_innen erhalten und bearbeiten. Dafür benötigen sie neben den handwerklichen Fertigkeiten auch Kommunikationskompetenzen sowie das Vermögen, auf der Basis von Kund\_innen-Wünschen passende Lösungen zu entwickeln.

### Ablauf

Zunächst werden die Teilnehmenden gebeten, das Arbeitsblatt mit dem Auftrag der Kundin noch einmal zu lesen und sich ihre Wünsche zu vergegenwärtigen. In einem zweiten Schritt machen sich die Auszubildenden mit den Regeln formal korrekter E-Mail-Kommunikation vertraut. Sie bekommen dazu den Informationsbogen »E-Mail-Netiquette«. Auf der Basis dieser Informationen werden die Auszubildenden dann gebeten, in 2er-Teams eine Antwort an die Kundin zu formulieren.

Anschließend gibt jede Gruppe ihr Schreiben an eine andere Gruppe weiter. Jede Gruppe wird dann gebeten, der anderen Gruppe direkt im Gespräch Feedback zu dem Angebot, das sie erhalten haben, zu geben: Waren sie mit der gefundenen Lösung zufrieden (v.a. auch sozial, da das Ökologische durch den Entwurf ja mehr oder weniger abgedeckt ist)? Was hat sie besonders überzeugt? Wo sehen sie Verbesserungspotenzial?

Für den Abschluss wird ein gemeinsames Plakat gestaltet: Auf einem möglichst großen Stück Papier soll grob (eher comicartig als technisch-zeichnerisch) der entstandene Frühstücksbrettentwurf skizziert werden. Alle Auszubildenden werden dann nacheinander gebeten, ein Charakteristikum oder eine Sache, die sie mit dem »astreinen Brettchen« verbinden, auf dem Plakat zeichnerisch darzustellen, sodass eine Art bildliches Brainstorm entsteht.

### Mögliches Fazit

Die Bearbeitung eines Kundenauftrags, der nicht nur Funktionalität und Ästhetik, sondern auch Nachhaltigkeit verlangt, ist eine komplexe Aufgabe, zu dessen Erfüllung neben Fachwissen auch ein Verständnis von Ökologie und Sozialverträglichkeit nötig ist.



## AB17 E-Mail-Netiquette

Unter E-Mail-Netiquette (engl. ‚net‘ Netz; franz. ‚étiquette‘ Benehmen) versteht man das gute Benehmen in der technischen Kommunikation.

Hier einige Regeln, an die man sich beim Schreiben einer E-Mail halten sollte:

### E-Mail-Format

Schreiben Sie E-Mails immer im sogenannten Nur-Text-Format und nicht im HTML-oder Rich-Text-Format.

Das HTML-Format bietet zwar die Möglichkeit, den Text vielfältiger zu formatieren, farblich zu gestalten, Grafiken einzubauen etc., aber es hat entscheidende Nachteile: nicht jede Empfängerin kann mit ihrem E-Mail-Programm HTML-Mails empfangen die Dateigröße von HTML-Emails ist wesentlich größer als bei Nur-Text-Mails, d.h. die Ladezeit auf Seiten der Empfängerin kann sich empfindlich erhöhen HTML-Mails können Viren und Trojaner transportieren und auf fremden Rechnern aktivieren.

### Richtige und höfliche Anrede

Schenken Sie Ihrem Gegenüber Respekt, Höflichkeit und Aufmerksamkeit. Pflegen Sie einen unaufgesetzten freundlichen Ton, auch in sachlichen und knappen E-Mails.

Eine verbindliche Regel für die richtige Anrede in E-Mails gibt es nicht. Die meist benutzten Anredeformen in der geschäftlichen Korrespondenz sind:

Sehr geehrte/r Frau/Herr  
Liebe/r Frau/Herr  
Guten Tag, Frau/Herr

Ist Ihnen die Person, an die Sie schreiben, bekannt oder unbekannt?

Wenn Sie auf eine Anfrage antworten, richten Sie sich in der Anrede nach Ihrem Gegenüber. Wurden Sie mit »Sehr geehrte Frau ...« angeschrieben, antworten Sie entsprechend, schrieb Ihr Interessent »Guten Tag, Herr ...«, schreiben auch Sie »Guten Tag, ...«. Sie zeigen damit Ihrem Gegenüber Respekt, indem Sie seinen/ihren Gesprächsmodus aufnehmen.

Welche Anrede geeignet ist, können Sie nur selbst und individuell für jede E-Mail entscheiden und hat auch mit Ihren und den Präferenzen Ihres Gegenübers zu tun.

### Namentliche Ansprache

Sprechen Sie die Person unbedingt namentlich in Ihrer E-Mail an. Das wirkt für den Empfänger wesentlich höflicher und interessanter als ein nichtssagendes »Sehr geehrte Damen und Herren ...«, vor allem, wenn der Name des Websitebetreibers unübersehbar auf allen Seiten veröffentlicht ist.

Wenn Sie selbst eine Anfrage an ein fremdes Unternehmen, eine fremde Person per E-Mail richten, suchen Sie auf der Website in den Rubriken Kontakt/Impressum/Team nach der richtigen Ansprechpartnerin und ihrem Namen.

### E-Mail-Absender

Setzen Sie unter jede E-Mail, die Sie schreiben, einen sogenannten Footer (oder Signatur), der Ihre Absender- und Kontaktdaten transportiert.

Besonders als selbständige Unternehmerin oder als Dienstleister sollten Sie diese Möglichkeit nicht ungenutzt lassen.

Dieser Footer ist einem klassischen Briefkopf vergleichbar, d.h. der Empfänger kann die Kommunikation mit Ihnen direkt und ohne Umwege weiterführen. Und zwar auf die ihm genehmste Weise! (Nicht jede oder jeder antwortet auf eine E-Mail gerne mit einer E-Mail. Wer lieber telefonieren will, hat sofort die richtige Telefonnummer zur Hand!)

Nebenbei können Sie im Footer mit einer zusätzlichen Textzeile unaufdringlich auf die eigene Arbeit und eventuelle aktuelle Angebote/Neuigkeiten aufmerksam machen.

--

Berta Beispiel | Beispiel Lösungen GmbH  
Zur schönen Aussicht 375 | 12345 HierundJetzt  
Tel.: 01234 / 56789 | Email: bb@beispiel-domain.de  
>> Neue Produkte: [www.beispiel-domain.de](http://www.beispiel-domain.de) <<

### Zitieren in der Antwort

Wenn Sie auf E-Mails antworten und auf eine Textpassage aus der vorigen E-Mail Bezug nehmen wollen, dann zitieren Sie auch nur die Sätze, auf die Sie sich beziehen (man spricht hier vom »quoten«). Löschen Sie alle anderen Passagen aus der Ursprungsmail, die für Ihre Aussagen nicht relevant sind bzw. auf die Sie sich nicht beziehen wollen. Vermeiden Sie also sog. Fullquotes; diese werden oft vom E-Mail-Programm automatisch angelegt, indem mit der Funktion »Absender antworten« (o.ä.) die gesamte E-Mail, die Sie erhalten haben, als Zitat im neuen E-Mail-Fenster erscheint.

Beim Quoten oder Zitieren in E-Mails wird der zitierten Zeile zur Kenntlichmachung als Zitat ein einheitliches Zeichen vorangestellt, standardmäßig ist das: >

Viel Vergnügen!

## **Tipp** **Möbelbewertung anhand des Möbelpasses**

Der »Möbelpass – ein Leitfaden zur nachhaltigen Möbelbewertung« ist 2009 erschienen und wurde 2010 mit dem Hermann-Schmidt-Preis als »herausragendes Projekt in der beruflichen Bildung für Umweltschutz und nachhaltige Entwicklung« und dem Pankower Umweltpreis in der Kategorie Erwachsene ausgezeichnet. Erstellt und herausgegeben wird er vom Verein BAUFACHFRAU – ein gemeinnütziger Qualifizierungs- und Bildungsträger für Frauen in Bau- und Ausbauberufen in Berlin.

Ausgangspunkt für den Möbelpass ist, den Auszubildenden im Tischlereihandwerk nachhaltiges Handeln in der Produktion von Möbelstücken zu vermitteln. Sehr detailliert werden ökologische Kriterien auf die Bereiche Holz und Holzwerkstoffe, Leim und Kleber, Verbindungsmittel und Beschläge sowie auf Oberflächenmittel angewendet. Die Spannweite der Kriterien reicht von Herkunft, CO<sub>2</sub>-Bilanz, gesundheitsgefährdende Schadstoffe bis zur Recycling- oder Entsorgungsfähigkeit.

Ziel der Publikation ist es, die guten wie problematischen Seiten bestimmter Materialien und Verarbeitungsweisen zu zeigen, ohne in ein gut-schlecht-Schema zu verfallen oder gar Öko-Ranglisten von Werkstoffen aufzustellen. So kann etwa eine generell gute Nachhaltigkeitsbilanz eines Möbelstücks durch eine stark ausdünstende Oberflächenbehandlung enorm verschlechtert werden. Der Möbelpass schafft eine Grundlage, auf der Basis einer ganzheitlichen Analyse eine bewusste Auswahl und Abwägung für die konkreten Anforderungen eines Möbelstücks zu treffen.

Für die Gesamtbewertung von Möbelstücken im Möbelpass benötigen die Teilnehmenden umfangreiches Vorwissen. Ein Einsatz in der zweiten Hälfte der Ausbildung Tischler\_in wird deshalb empfohlen.

Das 80 seitige Heft kann als Klassensatz gegen eine Schutzgebühr von 15€ bestellt werden:

BAUFACHFRAU Berlin e.V.  
030 92 09 21 76  
Email: [bff.berlin@t-online.de](mailto:bff.berlin@t-online.de)  
oder beim EPIZ