



MACH' MEINEN KUMPEL NICHT AN!



**BILDUNGSMODULE FÜR DIE BETRIEBLICHE AUSBILDUNG
TAGESVERANSTALTUNG »DEMOKRATIEBILDUNG«**



Seiten für Ausbilder*innen



Seiten für Auszubildende

Impressum

Düsseldorf
November 2019

Herausgeber:

Mach meinen Kumpel nicht an! – für Gleichbehandlung,
gegen Fremdenfeindlichkeit und Rassismus e.V.

Hans-Böckler-Straße 39

40476 Düsseldorf

Tel.: 0211 / 43 01-193

E-Mail: info@gelbehand.de

www.gelbehand.de

www.facebook.de/gelbehand

Projektleitung:

Dr. Klaudia Tietze

Redaktion der Gesamtreihe:

Yvonne Fischer, Dr. Klaudia Tietze

Autor*innen der Broschüre:

Yvonne Fischer, Kumpelverein; Heike Gess, freiberufliche Trainerin für Demokratiebildung

Gestaltung:

Doris Busch Grafikdesign

Coverfoto:

Photographee.eu / Adobe Stock

Icons:

made by Freepik from www.flaticon.com

Die Veröffentlichung stellt keine Meinungsäußerung des BMFSFJ bzw. des BAFzA dar.

Für inhaltliche Aussagen trägt der Autor/die Autorin bzw. tragen die Autoren/Autorinnen die Verantwortung.

Gefördert vom



im Rahmen des Bundesprogramms

Demokratie **leben!**

Gefördert von:



VORWORT

Der betriebliche Alltag ist geprägt durch die Pluralität unserer Gesellschaft. Menschen mit unterschiedlichen Erfahrungen und Ansichten arbeiten und leben hier gemeinsam. Die Zusammenarbeit wird dabei durch verschiedene Faktoren beeinflusst: sozioökonomische Bedingungen, politische und weltanschauliche Haltungen oder die kulturelle Herkunft.

Berufliche Bildung trägt diesen Bedingungen Rechnung, indem sie für ein umfassendes Bildungsverständnis eintritt. Die Kernaufgabe – die Vermittlung beruflicher Handlungskompetenz – wird sinnvoll ergänzt durch Maßnahmen und Angebote, die soziale Aspekte in den Blick nehmen.

Die Förderung sozialer Kompetenzen beinhaltet den demokratischen Umgang mit vielfältigen Unterschieden. Ziel ist es, einen respektvollen und wertschätzenden Umgang im Betrieb zu etablieren, sodass Ausgrenzung und Diskriminierung keinen Platz haben.

Im Rahmen des Projektes „Aktiv im Betrieb für Demokratie und Vielfalt“ wurde ein modulares Bildungsangebot erstellt, das diese Aufgabe in den Blick nimmt und aktiv zur Förderung eines produktiven Umgangs mit Pluralität beitragen möchte.

Gemeinsam mit den Projektbetrieben Rheinbahn AG und Evonik Industries AG wurden drei thematische Veranstaltungen zu folgenden Themen entwickelt: Demokratiebildung, Konfliktlösungskompetenz und Antirassismus.

Zielgruppe der Bildungsangebote sind Auszubildende und Jugendliche, die sich auf eine Ausbildung vorbereiten. Die Bildungsveranstaltungen sind so aufgebaut, dass sie von Ausbilder*innen und anderen Multiplikator*innen selbständig durchgeführt werden können. Neben der Beschreibung der Inhalte und des Ablaufs gibt es zur inhaltlichen Vertiefung zusätzlich jeweils eine Handreichung.

Folgende Bildungsmodule sind erhältlich:

- Kommunikation – Kritikfähigkeit – Konfliktlösungskompetenz (Tagesveranstaltung)
- Demokratiebildung (Tagesveranstaltung)
- Umgang mit rassistischen Sprüchen (Halbtagsveranstaltung)

Unsere Bildungsmodule sind frei zugänglich und erhältlich unter: www.gelbehand.de/aktivimbetrieb.



Inhalt und Ziele

Diese Veranstaltung hat zum Ziel, die demokratische Sozialisation von Auszubildenden zu fördern. Die Auszubildenden werden dafür darin unterstützt, ihre sozialen Kompetenzen in Bezug auf demokratische Entscheidungsprozesse zu verbessern. Alle Übungen dieser Tagesveranstaltung regen die Auszubildenden dazu an, sich mit Grundfragen des gesellschaftlichen Zusammenlebens auseinanderzusetzen. Sie lernen allgemeine demokratische Prinzipien kennen und können deren Vor- und Nachteile gegeneinander abwägen. Dadurch reflektieren die Auszubildenden grundlegende demokratische Werte und verinnerlichen diese. Ein Augenmerk liegt dabei besonders darauf, die Auszubildenden für die Entstehung und Lösung von Konflikten zu sensibilisieren. Die Auszubildenden lernen verschiedene Wege demokratischer Entscheidungsprozesse kennen und werden dabei unterstützt, nach gewaltfreien Konfliktlösungen zu suchen.

Themenblock 1 „Persönlicher Bezug zum Thema Demokratie“: Ziel des ersten inhaltlichen Themenblocks ist es, den Auszubildenden einen persönlichen Zugang zu dem Thema der Veranstaltung zu gewähren. Das Thema Demokratie wird dafür mit eigenen Erlebnissen und Erfahrungen verbunden, um den persönlichen Bezug zu den Inhalten der Veranstaltung herzustellen. Die beiden Übungen dieses Themenblocks ermöglichen einen fundierten und zügigen thematischen Einstieg in den Tag.

Themenblock 2 „Grundbegriffe der Demokratie“: Ziel dieses inhaltlichen Blocks ist, dass die Auszubildenden wissen, dass es unterschiedliche Vorstellungen darüber gibt, wie eine demokratische Gesellschaft konkret aussehen kann. Dafür wird besprochen, welche Bedingungen für das Bestehen einer Demokratie von Bedeutung sind. Darüber hinaus werden zentrale demokratische Werte und Institutionen erklärt und in welchem Verhältnis diese zueinander stehen. Die Auszubildenden erleben, welche Schwierigkeiten bei demokratischen Entscheidungsprozessen auftreten können und wie diese bearbeitet werden können.

Themenblock 3 „Chancengleichheit und Chancengerechtigkeit“: Dieser Themenblock hat das Ziel, den Auszubildenden die unterschiedlichen Bedeutungen des Begriffs „Gleichheit“ zu vermitteln. Konkret geht es um die Unterscheidung der Konzepte „Gleichheit im Ergebnis“ und „Chancengleichheit“. Die Auszubildenden sollen beurteilen, welcher der beiden Begriffe für sie von größerer Bedeutung ist. Ihnen soll bewusst werden, dass sich die Wahlmöglichkeiten Einzelner abhängig vom jeweiligen Konzept verändern. Beide Konzepte bewirken für den/die Einzelne*n Vor- und Nachteile, welche die Auszubildenden erkennen und diskutieren sollen.

Themenblock 4 „Demokratische Entscheidungsfindung“: Ziel dieses Themenblocks ist es, demokratische Entscheidungsfindung als bewussten Prozess zu erleben. Die Auszubildenden sollen das für alle Menschen gleiche Recht auf Freiheit anerkennen und in alltäglichen Situationen umzusetzen lernen. Sie sollen erfahren, wie Gemeinschaften mit gegensätzlichen Bedürfnissen ihrer Mitglieder umgehen können, sodass das Prinzip der gleichen Rechte aller Beteiligten möglichst berücksichtigt wird. Die Auszubildenden lernen die vier Schritte einer demokratischen Entscheidungsfindung kennen, und können diese auf Konfliktsituationen anwenden.

Der methodische Ansatz

Die Inhalte und Methoden, welche im Rahmen der Tagesveranstaltung angewendet werden, beruhen auf „Betzavta“, der Methode des Adam Instituts. Das „Adam Institute for Democracy and Peace“ wurde 1986 in Israel gegründet. Das Institut befasst sich mit der Konzeption und Durchführung von Bildungsprogrammen zu den Themen Frieden, Demokratie und zivilem Engagement. Die pädagogischen Konzepte des Instituts wollen Gewalt bekämpfen und einen Beitrag zur friedlichen Lösung von Konflikten leisten. Die Beschreibungen der hier verwendeten Übungen sind dem Buch „Mehr als eine Demokratie. Sieben verschiedene Demokratieformen verstehen und erleben – 73 Übungen nach der

„Betzavta-Methode“ von Uki Maroshek-Klarman und Saber Rabi entnommen.¹

Rahmenbedingungen

Dauer: Die Tagesveranstaltung umfasst ca. 7 Zeitstunden. Diese sollten zusätzlich mindestens drei Pausen beinhalten; eine Mittagspause und zwei kürzere Pausen am Vor- und am Nachmittag. In der tabellarischen Darstellung des Tagesablaufes sind diese nicht berücksichtigt, da sie je nach Anforderungen der konkreten Gruppe und den äußeren Rahmenbedingungen flexibel gestaltet werden können.

- **Block 1:** Einstieg in den Tag (10 Minuten)
- **Block 2:** Thema „Persönlicher Bezug zum Thema Demokratie“ (70 Minuten)
- **Block 3:** Thema „Grundbegriffe der Demokratie“ (180 Minuten)
- **Block 4:** Thema „Chancengleichheit und Chancengerechtigkeit“ (70 Minuten)
- **Block 5:** Thema „Demokratische Entscheidungsfindung“ (60 Minuten)
- **Block 6:** Auswertung der Tagesveranstaltung (30 Minuten)

Gruppengröße: Zielgruppe der Tagesveranstaltung sind Auszubildende. Für eine gute Durchführbarkeit sollte die Gruppengröße zwischen zehn und maximal zwanzig Personen liegen.

Gruppenraum: Der Raum sollte mit einem Stuhlkreis ausgestattet und groß genug sein, dass zusätzlich mehrere Arbeitsgruppen innerhalb der Gruppe ungestört voneinander arbeiten können. Sorgen Sie dafür, dass Sie ohne größere Störungen von außen arbeiten können. Der Stuhlkreis wird zwischendurch für die Gruppenarbeitsphasen aufgelöst und für die Arbeit im Plenum wieder hergestellt.

Falls Sie die Veranstaltung mit deutlich mehr als zwanzig Personen durchführen möchten, teilen Sie die Gesamtgruppe auf und arbeiten Sie parallel in verschiedenen Räumen.

Materialien: Für die Durchführung benötigen Sie ein Flipchart, Flipchart-Papier, Pinnwände, Moderationsmaterial (Moderationskarten, Stifte, Pinnnadeln), Papier und Stifte für alle Teilnehmenden, einen Schaumstoffwürfel, 2 Tafeln Schokolade, drei Packungen Süßigkeiten, 3 Zollstöcke und kostenloser Internetzugang (W-LAN) ggf. entsprechende Endgeräte für eine Internetrecherche.

Um den Auszubildenden das Verstehen der vermittelten Inhalte zu erleichtern, nutzen Sie die vorbereiteten Visualisierungen. Sie dienen als optischer Anker für die inhaltlichen Beiträge und helfen dabei, das Gelernte besser zu festigen. Dabei handelt es sich um Plakate in Flipchart-Größe (A1 oder B1). Sie können die Plakate anhand der Vorlagen (s. Anlagen) vorbereiten oder die Vorlagen ausdrucken. Die Druckdateien finden Sie auf www.gelbehand.de/aktivimbetrieb.

Geschlechtergerechte Sprache: Im gesamten Modul wird das Gendersternchen „*“ angewendet. In den Bereichen, in denen es sich um gesprochenes Wort handelt (Formulierungsvorschläge für Ihre Wortbeiträge), wird die Mehrfachnennung angewendet, da diese einfacher in der Aussprache ist.

Inhaltliche Vertiefung: Lesen Sie bitte die Handreichung „Demokratiebildung“ als inhaltliche Vertiefung des Themas. Sie steht als PDF-Datei unter www.gelbehand.de/aktivimbetrieb zur Verfügung.

¹ Maroshek-Klarman, Uki und Saber Rabi. 2015. *Mehr als eine Demokratie. Sieben verschiedene Demokratieformen verstehen und erleben – 73 Übungen nach der „Betzavta“-Methode*. In der Adaption von Susanne Ulrich, Silvia Simbeck und Florian Wenzel. Gütersloh: Bertelsmann Stiftung.





ZIELE	INHALT	AKTIVITÄT: AUSBILDER*IN/AUSZUBILDENDE	ARBEITSFORMEN/METHODEN	MATERIALIEN	ZEIT IN MIN.
<p>Einstieg</p> <p>Die Auszubildenden haben einen Überblick über den Ablauf und den Inhalt des Tages.</p>	<p>Begrüßung</p> <p>Vorstellung der Themen des Tages und des Tagesablaufs</p>	<p>Ausbilder*in:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Auszubildende über Inhalt der Veranstaltung informieren • bei Bedarf Fragen beantworten <p>Auszubildende:</p> <ul style="list-style-type: none"> • zuhören • Rückfragen stellen 	<p>Stuhlkreis</p> <p>Plenum</p>	<p>Plakat (► Anlage 1.1)</p> <p>Plakat (► Anlage 1.2)</p>	10

ANLAGE 1.1 PLAKAT: BEGRÜSSUNG



Icon: made by Freepik from www.flaticon.com

ANLAGE 1.2 PLAKAT: TAGESABLAUF



THEMENBLOCK 1: „PERSÖNLICHER BEZUG ZUM THEMA DEMOKRATIE“



ZIELE	INHALT	AKTIVITÄT: AUSBILDER*IN/AUSZUBILDENDE	ARBEITSFORMEN/METHODEN	MATERIALIEN	ZEIT IN MIN.
(Selbst-)Reflexion Die Auszubildenden erleben fördernde und erschwerende Einflussfaktoren eines demokratischen Miteinanders.	Übung „Magic Stick“	Ausbilder*in: <ul style="list-style-type: none"> • Übung vorstellen • beobachten • Fragen stellen Auszubildende: <ul style="list-style-type: none"> • zuhören • Rückfragen stellen • Aufgabe lösen • Fragen beantworten 	Plenum Übung Auswertungsgespräch	Zollstock Flipchart Arbeitsblatt (► Anlage 2.0)	25
Die Auszubildenden stellen einen persönlichen Bezug zum Thema Demokratie her.	Übung „Demokratische und undemokratische Erlebnisse“	Ausbilder*in: <ul style="list-style-type: none"> • Fragen stellen • moderieren Auszubildende: <ul style="list-style-type: none"> • zuhören • eigene Beispiele schildern 	Plenum Gespräch	Papier und Stifte für alle Auszubildenden Flipchart Arbeitsblatt (► Anlage 2.1)	45



ANLAGE 2.0

ARBEITSBLATT FÜR DIE/DEN AUSBILDER*IN

ÜBUNG „MAGIC STICK“



Beschreibung

Mit der Übung „Magic Stick“ erleben die Auszubildenden, welche Faktoren ein demokratisches Miteinander erschweren und welche Faktoren einen förderlichen Einfluss darauf haben können. Die Gruppe bekommt einen Arbeitsauftrag (siehe Schritt 1) und muss nun eigene Wege finden, diesen umzusetzen. Die dabei gemachten Erfahrungen werden in der anschließenden Auswertung gemeinsam reflektiert. Abschließend erarbeiten Sie mit den Auszubildenden, welche Erkenntnisse sich aus dem Verlauf der Übung für allgemeine Abläufe demokratischer Prozesse ableiten lassen.

Schritt 1 (5 Minuten)

Leiten Sie die Übung „Magic Stick“ ein, indem Sie den Auszubildenden die folgende Aufgabe erklären. Halten Sie den Zollstock bereit. Als Einleitung können Sie auf folgende Formulierung zurückgreifen:

„Bitte stellt euch Schulter an Schulter in zwei Reihen so auf, dass ihr versetzt gegenübersteht, und streckt beide Zeigefinger so aus, dass diese zusammen eine einheitliche gerade Linie bilden. Ich werde jetzt diesen Zollstock¹ auf euren Zeigefingern ablegen. Ihr habt nun die Aufgabe, den Stab auf dem Boden abzulegen. Achtet dabei bitte darauf, dass kein Teammitglied während der Übung den Kontakt zum Stab verliert. Sobald ein Finger nicht mehr den Stab berührt, fangt ihr wieder von vorne an. Die Aufgabe ist geschafft, wenn der Stab auf dem Boden angekommen ist.“

Kontrollieren Sie die richtige Aufstellung der Auszubildenden und lassen Sie die Übung beginnen.

1 Klappen Sie den Zollstock auf die volle Länge aus. Falls der Zollstock zu kurz ist, sodass nicht alle Auszubildenden mit ihren Zeigefingern Kontakt zu dem Zollstock haben, können Sie als Verlängerung einen zweiten Zollstock mit Klebeband an dem ersten befestigen. Als Alternative können Sie auch eine Zeltstange oder jeden anderen Stab verwenden.

HINWEIS: Durch die Anweisung, dass zwischendurch niemand den Kontakt zum Stab verlieren darf, wird voraussichtlich folgender Fall eintreten: Um den Kontakt zum Zollstock nicht zu verlieren, tendieren die Auszubildenden unbewusst dazu, ihre Zeigefinger nach oben zu heben, wodurch sich der Zollstock nicht wie geplant nach unten, sondern nach oben bewegt. Diese Tatsache ist eine wichtige Ausgangsbedingung für die gestellte Aufgabe. Wenn jemand den Kontakt zum Zollstock verliert, was passieren wird und wichtig für die Auswertung ist, weisen Sie die Auszubildenden darauf hin, dass sie mit der Aktivität von vorne beginnen sollen.

Schritt 2 (10 Minuten)

Lassen Sie die Auszubildenden die Übung durchführen und beobachten Sie den Verlauf. Achten Sie bei Ihren Beobachtungen auf folgende Punkte:

- Wie sprechen sich die Auszubildenden untereinander ab?
- Gibt es Auszubildende, die die Führung übernehmen oder von anderen dazu bestimmt werden?
- Auf welche Weise fällt die Entscheidung über die gemeinsame Vorgehensweise?
- Wie führt das Team die geplante Vorgehensweise aus?
- Zu welchen Reaktionen kommt es, wenn ein Teammitglied den Kontakt zum Zollstock verliert?
- Auf welche Weise bewältigt die Gruppe die Aufgabe, den Zollstock auf den Boden abzulegen?





Schritt 3 (10 Minuten)

Nachdem die Gruppe den Zollstock erfolgreich auf dem Boden abgelegt hat, ist der praktische Teil der Übung abgeschlossen. Es folgt die gemeinsame Reflexion des Erlebten in Form eines Auswertungsgesprächs.

Für die Durchführung des Auswertungsgesprächs orientieren Sie sich bitte an den folgenden Fragen. Beginnen Sie mit einer „offenen“ Frage².

- Fiel es euch leicht, diese Aufgabe zu bewältigen?
- Wie zufrieden seid ihr mit der Durchführung der Übung?
- Was hat gut geklappt? Was hätte besser klappen können?
- Hattet ihr den Eindruck, dass jemand die Führung übernommen hat?
- Wie kam es dazu, dass diese Person sich zum „Teamleader“ entwickelte oder dazu bestimmt wurde?
- Wie habt ihr euch als Gruppe über die gemeinsame Vorgehensweise verständigt?
- Was habt ihr bei der Ausführung der Aufgabe gelernt?
- Gibt es in eurem Berufsalltag vergleichbare Aufgaben, die ihr im Team bewältigen müsst?
- Welche Erkenntnisse aus der Übung könnten für euren beruflichen Alltag nützlich sein?

Diese Fragen sind eine Anregung für die Durchführung des Auswertungsgesprächs. Je nach Gruppe können der Verlauf des Gesprächs und die inhaltliche Ausrichtung variieren. Die Reihenfolge der Fragen ist beliebig. Lassen Sie als außenstehende*r Beobachter*in auch Ihre Sicht auf den Verlauf der Übung in das Auswertungsgespräch einfließen. Ihre Sicht als Beobachter*in unterscheidet sich von der Sicht der Auszubildenden. Indem Sie die Auszubildenden an ihren Beobachtungen teilhaben lassen, bringen Sie weitere Anregungen zur Selbstreflexion in das Gespräch ein.

Stellen Sie sich dafür folgende Fragen und lassen Sie Ihre Antworten in das Gespräch einfließen:

- Wie hat die Gruppe reagiert, als eine Person den Kontakt zum Zollstock verloren hat?
- Wie beurteilen Sie diese Reaktion?
- Wie hätte die Gruppe Ihrer Ansicht nach stattdessen reagieren können?
- Wie beurteilen Sie die Kommunikation der Gruppe während der Ausführung der Aufgabe?

HINWEIS: Ziel des Auswertungsgesprächs ist es, allgemeine fördernde und erschwerende Faktoren für ein demokratisches Miteinander zu erkennen. Die Übung dient als konkreter Anlass, sich über diese Faktoren auszutauschen. Der Bezug der Erfahrungen aus der Übung zu alltäglichen gesellschaftlichen Situationen wird in der Regel schnell von den Auszubildenden selbst hergestellt.

² Offene Fragen sind Fragen, die nicht mit einem kurzen Ja oder Nein beantwortet werden können. Offene Fragen verbessern die Qualität von Gesprächen und fördern den tatsächlichen Austausch. Fragen, die kurz mit „ja“ oder „nein“ beantwortet werden können, haben den Charakter einer Abfrage und belassen die Kommunikation auf einer eher oberflächlichen Ebene.



ANLAGE 2.1

ARBEITSBLATT FÜR DIE/DEN AUSBILDER*IN

ÜBUNG „DEMOKRATISCHE UND UNDEMOKRATISCHE ERLEBNISSE“



Schritt 1 (5 Minuten)

Im Anschluss an die Übung „Magic Stick“ besprechen Sie mit den Auszubildenden persönliche demokratische und undemokratische Erlebnisse aus ihrem Alltag. Die Übung beginnt im Stuhlkreis. Bitten Sie die Auszubildenden zwei Fälle aus ihrem Alltag auf einen Zettel zu schreiben. Einer der Fälle soll ein demokratisches Erlebnis schildern, ein zweiter eine undemokratische Begebenheit. Weisen Sie die Auszubildenden darauf hin, dass die Beispiele aus verschiedenen Lebensbereichen stammen können (Familie, Schule, Freunde etc.). Geben Sie den Auszubildenden dafür fünf Minuten Zeit. Im Anschluss an die Einzelarbeit teilen Sie die Gesamtgruppe in vier- bis fünfköpfige Kleingruppen auf. Lassen Sie die Kleingruppen sich auf den Raum verteilen.

Schritt 2 (20 Minuten)

Nachdem sich die Kleingruppen im Raum verteilt haben, geben Sie folgenden Arbeitsauftrag:

Die Gruppenmitglieder der Kleingruppen sollen die niedergeschriebenen, persönlichen Erlebnisse einander berichten. Fordern Sie die Auszubildenden auf, dabei über den Begriff „Demokratie“ zu sprechen, so wie sie ihn verstehen. Geben Sie den Auszubildenden dafür 20 Minuten Zeit.

Schritt 3 (20 Minuten)

Nachdem die Gespräche in den Kleingruppen beendet sind, beenden Sie die Arbeitsgruppenphase. Lassen Sie die Auszubildenden wieder im Stuhlkreis zusammenkommen. Nun beginnt die Auswertung der Kleingruppengespräche. Fragen Sie die Auszubildenden, über welche Aspekte von Demokratie sie in den Kleingruppen gesprochen haben und welche Begriffe dabei verwendet wur-

den. Notieren Sie die Begriffe, die im Zusammenhang mit dem Begriff Demokratie genannt werden auf einem Flipchart (z.B. Meinungsfreiheit, Wahl, Mehrheit-Minderheit, Partizipation, Würde, Rechte etc.). Achten Sie bei der Abfrage darauf, alle von den Auszubildenden angesprochenen Begriffe zu erfassen, selbst wenn sie Ihrer Meinung nach nicht zum Thema Demokratie gehören.

Klären Sie im Anschluss mit den Auszubildenden folgende Fragen:

- Was habt ihr aus der Diskussion in den Kleingruppen über die Bedeutung des Begriffs Demokratie gelernt?
- Gab es Aussagen, die euch überrascht haben?
- Haben die Begebenheiten einen gemeinsamen Nenner?
- Worüber ließ sich leichter sprechen: über demokratische oder über undemokratische Erlebnisse?
- Seht euch die Begriffe auf dem Flipchart an: Haben alle genannten Begriffe einen Bezug zur Demokratie oder verbinden wir sie irrtümlich mit dem Thema?

HINWEIS für das Auswertungsgespräch:

Die Auswertung der Übung dient dazu, sich über die persönlichen Vorstellungen zu demokratischem und undemokratischem Verhalten auszutauschen. An dieser Stelle besteht daher Ihre Rolle als Moderator*in darin, die Gruppe ins Gespräch kommen zu lassen. Fragen Sie daher nur nach, falls Sie etwas nicht verstehen. Bewerten Sie die Beiträge nicht.

THEMENBLOCK 2: „GRUNDBEGRIFFE DER DEMOKRATIE“



ZIELE	INHALT	AKTIVITÄT: AUSBILDER*IN/AUSZUBILDENDE	ARBEITSFORMEN/METHODEN	MATERIALIEN	ZEIT IN MIN.
<p>Vermittlung unterschiedlicher Einstellungen zum Demokratiebegriff</p> <p>Ausprägungen demokratischer Gesellschaften</p> <p>Klärung von Bedingungen für das Bestehen einer Demokratie</p>	<p>Übung „Revolutionär*innen“</p> <p>praktische Klärung demokratischer Grundhaltungen</p>	<p>Ausbilder*in:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ablauf und die Aufgabe der Übung beschreiben <p>Auszubildende:</p> <ul style="list-style-type: none"> • zuhören • Verständnisfragen stellen • bearbeiten der Aufgabe in Kleingruppen 	<p>Gruppenarbeit</p> <p>Diskussion</p>	<p>Arbeitsblatt für den/die Ausbilder*in (► Anlage 3.0)</p> <p>Aufgabenkarte Junge Revolutionär*innen</p> <p>Aufgabenkarte junge Demokrat*innen (► Anlage 3.1)</p> <p>Hintergrundwissen „Demokratieformen“ (► Anlage 3.2)</p> <p>Moderationskarten für die Auszubildenden</p>	60
<p>Die Auszubildenden kennen die Bedeutung demokratischer Werte und Institutionen und wissen, in welchem Verhältnis diese zueinander stehen.</p>	<p>Übung „Demokratische Institutionen und Werte“</p> <p>Darstellung des Zusammenhangs von Institutionen und Werten</p>	<p>Ausbilder*in:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Übung erklären • bei Verständnisfragen unterstützen • Diskussion moderieren <p>Auszubildende:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aufgabe bearbeiten • Ergebnisse vortragen • Ergebnisse diskutieren 	<p>Übung</p>	<p>Arbeitsblatt für den/die Ausbilder*in (► Anlage 4.0)</p> <p>Arbeitsblatt Auszubildende (► Anlage 4.1)</p> <p>Arbeitsblatt Auszubildende (► Anlage 4.2)</p>	60
<p>Die Auszubildenden erleben, wie gemeinsame Entscheidungen getroffen werden und auf welche Weise dies geschehen kann.</p>	<p>Übung „Die Notwendigkeit eines Vertrages“</p> <p>Die Auszubildenden geben sich selbst Regeln und erleben, auf welche Weise diese zustande kommen können.</p>	<p>Ausbilder*in:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Anmoderieren der Übung • Beobachten des Verlaufs der Übung <p>Auszubildende:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Übung durchführen • Verlauf und Ergebnis reflektieren 	<p>Übung</p>	<p>Eine Moderationskarte für jede*n (Karteikartengröße DIN A 7)</p> <p>Arbeitsblatt für den/die Ausbilder*in (► Anlage 5.0)</p> <p>Arbeitsblatt für den/die Ausbilder*in (► Anlage 5.1)</p>	60



ANLAGE 3.0

ARBEITSBLATT FÜR DIE/DEN AUSBILDER*IN

ÜBUNG „REVOLUTIONÄR*INNEN“



Schritt 1 (5 Minuten)

Teilen Sie die Auszubildenden in vier- bis fünfköpfige Kleingruppen auf. Jede Gruppe erhält eine Karte mit der Aufgabe „Klärung von demokratischen Grundeinstellungen“. Diese Karte gibt es in zwei Varianten: einmal für die „jungen Revolutionär*innen“ und einmal für die „jungen Demokrat*innen“. Verteilen Sie an die eine Hälfte der Kleingruppen die eine Variante und an die andere Hälfte die andere Variante. Drucken Sie hierfür vor der Veranstaltung das Arbeitsblatt für Auszubildende (► **Anlage 3.1**) aus.

Schritt 2 (15 Minuten)

Lassen Sie die Auszubildenden in Kleingruppen zusammenkommen und sich so auf den Raum verteilen, dass sie ungestört arbeiten können. Bitten Sie die Kleingruppen, den Arbeitsauftrag auf ihren Karten zu besprechen und eine gemeinsame Strategie zu entwickeln. Geben Sie den Kleingruppen dafür 10 Minuten Zeit.

Nach 10 Minuten bitten Sie die Kleingruppen, ihre Arbeit zu beenden. Lassen Sie die Kleingruppen jeweils eine*n Repräsentant*in zu wählen, die/der die Ergebnisse der Gruppe vorstellen wird.

Schritt 3 (30 Minuten)

Lassen Sie den/die erste Repräsentant*in die Ergebnisse seiner/ihrer Kleingruppe vorstellen. Kommen Sie mit seiner/ihrer Gruppe ins Gespräch und stellen Sie folgende Fragen zur Auswertung:

- Welche wesentlichen Meinungsverschiedenheiten gab es in dem Prozess, euch auf eine gemeinsame Strategie zu einigen?
- Ist die Diskussion in eurer Gruppe demokratisch geführt worden?

- Welche Aspekte sind wesentliche Voraussetzungen für das Funktionieren einer Demokratie? Welche Aspekte sind von nachrangiger Bedeutung?
- Welche unterschiedlichen Einstellungen zu Demokratie sind in eurer Diskussion vertreten worden?
- Hat sich eure Haltung zu der Frage, was Demokratie ist, im Laufe der Übung verändert?
- Waren die notwendigen Bedingungen für einen demokratischen Prozess in eurer Gruppe vorhanden?

Verfahren Sie mit den weiteren Gruppen ebenso. Moderieren Sie die Vorstellung der Gruppenergebnisse. Stellen Sie allen Kleingruppen im Anschluss an die Präsentation ihrer Ergebnisse die obenstehenden Fragen.

Schritt 4 (10 Minuten)

Fassen Sie die Ergebnisse aller geführten Gespräche in eigenen Worten zusammen. Machen Sie dabei deutlich, dass es verschiedene Vorstellungen von einer demokratischen Gesellschaft geben kann. Stellen Sie dabei Bezüge zu den im Rahmen der Übung geführten Gesprächen her. Als Hintergrundinformation und zur Vertiefung können Sie das Arbeitsblatt Anlage 3.2 „Demokratieformen“ nutzen.

HINWEIS: Die Anlage 3.1 besteht aus einer Seite. Auf dieser Seite befinden sich die Arbeitsaufträge für beide Gruppen. Drucken Sie so viele Exemplare aus, wie Sie brauchen. Schneiden Sie die ausgedruckten Arbeitsaufträge durch, sodass jede Gruppe nur einen der beiden Arbeitsauftrag erhält.



ANLAGE 3.1

ARBEITSBLATT FÜR AUSZUBILDENDE

ÜBUNG „REVOLUTIONÄR*INNEN“



GRUPPE „JUNGE REVOLUTIONÄR*INNEN“

Aufgabe:

Eure Gruppe gehört einer „Antidemokratischen Bewegung“ an. Ziel dieser revolutionären Bewegung ist die Aufhebung der bestehenden Demokratie und die Einführung einer Diktatur. Infolge unvorhersehbarer politischer Entwicklungen erhaltet ihr die einmalige Gelegenheit, das politische System zu verändern. Ihr müsst schnell handeln. Deshalb könnt ihr nur drei Veränderungen durchführen. Überlegt euch gemeinsam, welche drei Veränderungen dies sein sollen, die euch zum Erfolg verhelfen und die Wiedereinführung einer Diktatur sicherstellen.

Stellt die ausgearbeiteten Vorschläge im Anschluss im Plenum vor.

GRUPPE „JUNGE DEMOKRAT*INNEN“

Aufgabe:

Als Gruppe von Auszubildenden werdet ihr von Minister*innen der Regierung angesprochen. Die Minister*innen sprechen von enormen Schwierigkeiten, die Demokratie zu schützen. Sie bitten euch bei folgender Frage um Hilfe: Was sind eurer Meinung nach die drei zentralen Schritte zum Schutz der Demokratie? Diskutiert gemeinsam die gestellte Aufgabe. Haltet eure drei Vorschläge, die ihr den Minister*innen unterbreiten wollt, bitte schriftlich fest.

Stellt eure Vorschläge im Anschluss im Plenum vor.



ANLAGE 3.2

ARBEITSBLATT FÜR DIE/DEN AUSBILDER*IN

HINTERGRUNDWISSEN „DEMOKRATIEFORMEN“



Im Rahmen der Übung „Demokratische Institutionen und Werte“ diskutieren die Auszubildenden ihre Vorstellungen zu zentralen demokratischen Begriffen.

Damit Sie die Zusammenfassung der Ergebnisse und das Auswertungsgespräch gut moderieren können, bekommen Sie einige Hintergrundinformationen darüber, wie zentrale demokratische Begriffe unterschiedlich ausgelegt werden können, je nachdem, welches Demokratieverständnis ihnen zugrunde liegt.

Bei dieser Besprechung stehen die drei zentralen Werte der Französischen Revolution – Freiheit, Gleichheit, Brüderlichkeit (verstanden als gesellschaftliche Solidarität) – im Fokus. Aus diesen drei Grundwerten lassen sich wiederum Menschenrechte, Bürgerrechte und soziale Rechte ableiten.

Die Diskussion der drei Grundwerte ist nicht nur philosophisch bedeutsam. Vielmehr hat die Auslegung einzelner Werte Einfluss darauf, wie Gesellschaften ihre politischen und sozialen Systeme ausgestalten. Darüber hinaus ergeben sich aus der unterschiedlichen Auslegung weitere Fragen, die für die soziale Lebensrealität der Menschen von Bedeutung sind. Welche Pflichten haben Menschen gegenüber den ihnen gewährten Rechten? Bei wem liegt die Verantwortung für die Realisierung dieser Rechte? – Bei der Einzelperson, beim Staat oder bei der Zivilgesellschaft?

Um einige grundsätzliche Fragestellungen zu veranschaulichen, werden in einem ersten Schritt die Grundannahmen einer „neutralen Demokratie“ mit den Grundannahmen einer „Demokratie als Wertesystem“ verglichen. Daran schließt sich eine Darstellung der grundlegenden Annahmen verschiedener Demokratieverständnisse an: liberale,

sozialdemokratische, multikulturelle und nationale Demokratie.

Neutrale Demokratie

Die Idee zu diesem Verständnis von Demokratie stammt von dem US-amerikanischen Philosophen John Rawls (1921–2002). Sein Demokratieverständnis hat er in dem Buch „Eine Theorie der Gerechtigkeit“ dargelegt.

Für Rawls ist der Wert Gerechtigkeit von herausgehobener Bedeutung. Seiner Meinung nach sollte ein Staat auf Gerechtigkeitsgrundsätzen beruhen, die das Leben von Menschen mit unterschiedlichen Wertvorstellungen regeln. Die zentrale Frage dabei lautet, wie eine Gesellschaft ihre Gerechtigkeitsprinzipien auswählt. Nach Rawls ist in diesem Prozess des Auswählens darauf zu achten, dass nicht die Werte einer einzelnen sozialen Gruppe zur Entscheidung über Gerechtigkeitsprinzipien herangezogen werden. Denn dann würde dieser Gruppe ein bevorzugter Status zukommen, der wiederum den Gerechtigkeitsvorstellungen einer neutralen Demokratie zuwiderlaufen würde. Rawls ist überzeugt, dass nur eine wertneutrale Position die Grundlage für eine gesellschaftliche Übereinkunft sein kann. Eine solche Übereinkunft hat das Ziel, dass die gesellschaftlichen Gerechtigkeitsprinzipien auf dem Einverständnis aller basieren.

Ein Beispiel zur Veranschaulichung: Ein*e Atheist*in wird mit hoher Wahrscheinlichkeit kein System akzeptieren, das „gut“ entlang von Glaubensgrundsätzen einer bestimmten Religion definiert.

Demokratie als Wertesystem

Im Gegensatz zur neutralen Demokratie gehen Vertreter*innen einer Demokratie als Wertesystem davon aus, dass Wertneutralität prinzipiell unmög-



lich ist. Selbst wenn sie theoretisch möglich wäre, würde Wertneutralität aus dieser Perspektive betrachtet die gesellschaftliche Stabilität gefährden. Als Konsequenz betonen die Vertreter*innen dieses Demokratieverständnisses die Aufgabe des Staates, demokratische Werte auf vielfältige Weise zu fördern. Zentrale demokratische Werte sind: Freiheit, Gleichheit, Partizipation und Solidarität sowie nationale, kulturelle und geschlechtsspezifische Werte.

Es ist durchaus möglich, dass innerhalb dieses Demokratieverständnisses die Bedeutung einzelner Werte hervorgehoben wird. Das hebt die Bedeutung der anderen Werte jedoch nicht auf. Vielmehr lassen sich den unterschiedlichen Werten verschiedene Stellenwerte beimessen und damit unterschiedliche Prioritäten in der politischen Praxis einer Demokratie.

Liberale Demokratie

Von den Werten einer Demokratie betonen Vertreter*innen eines liberalen Demokratieverständnisses besonders die Freiheit des/der Einzelnen. Politisch findet der hohe Stellenwert dieses Wertes Ausdruck in der minimalen Einmischung des Staates in individuelle Belange.

Dem Freiheitsbegriff dieser Perspektive liegt die Idee der Autonomie des Menschen zugrunde. Autonomie bedeutet, dass jeder Mensch selbst entscheiden können soll, welche Ziele er im Leben verfolgt. Aufgabe des Staates ist es dabei zu ermöglichen, dass jede Person auf ihrem privaten Lebensweg realisieren kann, was sie für gut und erstrebenswert hält.

Sozialdemokratie

Das sozialdemokratische Demokratieverständnis unterstreicht besonders die Werte Gleichheit und Brüderlichkeit (soziale Solidarität). Freiheit

existiert aus diesem Blickwinkel nur in Zusammenhang mit diesen beiden Werten. Die stärkere Gewichtung von Gleichheit und Solidarität wird politisch begründet, indem sie dem Staat die Möglichkeit gibt, bei wirtschaftlichen und sozialen Fragen ausgleichend einzugreifen. Staatliches Handeln ist dabei ausgerichtet auf die Herstellung sozialer Gerechtigkeit und die Reduzierung sozialer Unterschiede.

Die Frage, an welcher Stelle und in welcher Weise der Staat in gesellschaftliche Zusammenhänge eingreifen sollte, wurde historisch unterschiedlich beantwortet und ist innerhalb der Sozialdemokratie auch immer wieder Gegenstand aktueller Debatten.

Multikulturelle Demokratie

Das Verständnis einer multikulturellen Demokratie existiert vor allem in Migrationsgesellschaften. Die von diesem Demokratieverständnis vertretenen Ideale resultieren aus der Frustration und Enttäuschung von Minderheiten über den Umgang des Staates mit ihren persönlichen und kollektiven Rechten.

Ausgangspunkt der Kritik ist ein neutrales bzw. liberales Demokratieverständnis. Die Vertreter*innen einer multikulturellen Demokratie kritisieren, dass vermeintlich neutrale demokratische Prinzipien bestimmten kulturellen Gruppen einen Vorteil verleihen.

Ein Beispiel zur Veranschaulichung: Der in der französischen Verfassung verankerte Gedanke der Trennung von Staat und Religion ist keineswegs neutral. Vielmehr wird damit einer christlichen Haltung Ausdruck verliehen, die sowohl dem Islam wie auch dem Judentum fremd ist und folglich diese Religionen benachteiligt. Beispiel: In der Debatte um das Kopftuchverbot zeigt sich, dass





eine öffentliche Darstellung von Glaubensinhalten, symbolisiert durch das Kopftuch, der Trennung von Religion und Staat widerspricht.

Was in einer Gesellschaft als Ausdruck von Neutralität und damit Normalität gilt, ist vielmehr Ausdruck einer spezifischen dominanten Kultur. Vertreter*innen einer multikulturellen Demokratie fordern daher, dass alle Menschen ihre sozialen Rechte gleichermaßen realisieren können müssen und dass auch kulturelle Ansprüche als eigenständiger Wert anerkannt werden.

Nationale Demokratie

Die Vertreter*innen dieses Demokratieverständnisses sehen in der nationalen Zugehörigkeit einer Person die grundlegende Bedingung für die Gewährung von Freiheitsrechten. In einer solchen Demokratie werden Einzelpersonen und Minderheiten daran gehindert, ihr Recht auf Selbstverwirklichung auszuüben. Politisch fördern nationale Demokratien vor allem die Institutionen und Maßnahmen, die die Hegemonie der herrschenden Gruppe garantieren.



ANLAGE 4.0

ARBEITSBLATT FÜR DIE/DEN AUSBILDER*IN

ÜBUNG „DEMOKRATISCHE INSTITUTIONEN UND WERTE“



Ziel dieser Übung ist es, den Auszubildenden wesentliche demokratische Institutionen und Werte zu vermitteln. Sie sollen in die Lage versetzt werden, Parallelen zwischen demokratischen Institutionen und demokratischen Werten zu erkennen. Sie erfassen, welche Bedeutung Institutionen und Werte für das Bestehen einer Demokratie haben.

Schritt 1 (10 Minuten)

Händigen Sie den Auszubildenden das Arbeitsblatt Anlage 4.1 aus. Bitten Sie die Auszubildenden, sich die darauf abgebildete Tabelle anzusehen. Lesen Sie die Tabelle den Auszubildenden vor. Bitten Sie die Auszubildenden, die Tabelle in Einzelarbeit mit eigenen Beispielen zu ergänzen. Klären Sie mit den Auszubildenden eventuelle Verständnisfragen und lassen Sie die Einzelarbeitsphase beginnen. Es kann unter Umständen sinnvoll sein, dass die Auszubildenden im Internet nach demokratischen Institutionen und Werten recherchieren. Weisen Sie die Auszubildenden auf diese Möglichkeit hin und gewährleisten Sie, dass allen internetfähige Endgeräte zur Verfügung stehen.

Schritt 2 (25 Minuten)

Teilen Sie die Auszubildenden in vier- bis fünfköpfige Kleingruppen auf. Lassen Sie die Kleingruppen zusammen kommen. Fordern Sie die Auszubildenden auf, sich so im Raum zu verteilen, dass jede Gruppe ungestört arbeiten kann. Händigen Sie den Auszubildenden das Arbeitsblatt Anlage 4.2 aus.

Teilen Sie den Auszubildenden den Arbeitsauftrag für die Kleingruppenarbeit in eigenen Worten mit. Dafür können Sie folgende Formulierung verwenden:

„Besprecht in eurer Gruppe die Ergebnisse der vorherigen Einzelarbeit. Stellt euch dafür gegenseitig

die Beispiele vor, die ihr für demokratische Institutionen und Werte gefunden habt. Wenn alle ihre Ergebnisse vorgestellt haben, versucht gemeinsam die beiden Begriffe ‚demokratische Institutionen‘ und ‚demokratische Werte‘ zu definieren. Diskutiert im Anschluss, welche Bedeutung Institutionen und Werte für die Aufrechterhaltung einer Demokratie haben.“

HINWEIS: Für die Kleingruppenarbeitsphase ist es wichtig, dass Sie auf die Einhaltung der Zeit achten. Weisen Sie die Auszubildenden nach 10 Minuten darauf hin, dass sie alle drei Arbeitsaufträge bearbeiten sollen. Die Auszubildenden werden in der vorgegebenen Zeit nicht alle Punkte ausgiebig besprechen können. Hier ist es hilfreich, sie zu ermutigen, die Themen anzudiskutieren und ihren Zwischenstand im Plenum vorzustellen.

Schritt 3 (20 Minuten)

Lassen Sie eine*n Repräsentant*in der ersten Gruppe die Gruppenergebnisse vorstellen. Notieren Sie dabei die genannten Beispiele für Institutionen und Werte auf einer Pinnwand. Lassen Sie die weiteren Gruppen nacheinander ihre Ergebnisse vorstellen. Ergänzen Sie dabei neue Punkte auf der Liste, sodass am Ende ein gemeinsames Ergebnis ohne Dopplungen vorliegt. Vervollständigen Sie die Liste, wenn Sie den Eindruck haben, dass wesentliche Punkte fehlen. Für den Fall, dass Auszubildende Begriffe nennen, die völlig außerhalb der Aufgabenstellung liegen, nehmen Sie diese Begriffe bitte nicht in der Liste auf. Im Anschluss fordern Sie die Kleingruppen auf, nacheinander ihre Definition der Begriffe ‚demokratische Institutionen‘ und ‚demokratische Werte‘ vorzutragen. Fragen Sie die Kleingruppen auch, was nach ihrer Meinung für den Erhalt einer Demokratie wichtiger ist: Institutionen oder Werte.





Anschließend diskutieren Sie gemeinsam mit allen Auszubildenden folgende Punkte:

- Wie ist die Diskussion in eurer Kleingruppe geführt worden? Habt ihr eventuell Regeln vereinbart?
- Wenn ja, haben diese Regeln beim Erfüllen der Aufgabe geholfen? Haben sie zum Beispiel dazu beigetragen, dass alle gleichberechtigt zu Wort gekommen sind? Welche Werte liegen den Regeln, die ihr angewendet habt, zugrunde?
- Fallen euch Beispiele ein, wo ein und dieselbe Institution unterschiedlichen Werten dient, die sich widersprechen? Um welche Werte handelt es sich dabei?
- Fallen euch Situationen ein, in denen Institutionen bei der Umsetzung von Werten stören, die bisher nicht in der Tabelle aufgeführt sind? Wenn ja, welche sind das? Fallen euch Werte ein, die keinen Bezug zu einer konkreten Institution haben?

Schritt 4 (5 Minuten)

Fassen Sie die genannten Punkte aus den soeben diskutierten Fragen in eigenen Worten zusammen. Erklären Sie, dass sowohl Werte als auch Institutionen bedeutsame Aspekte von Demokratien sind, die in einem Zusammenhang stehen. Weisen Sie darauf hin, dass man die Frage, ob Institutionen oder Werte in einer Demokratie von größerer Bedeutung sind, unterschiedlich bewerten kann.



ANLAGE 4.1

ARBEITSBLATT FÜR AUSZUBILDENDE

ÜBUNG „DEMOKRATISCHE INSTITUTIONEN UND WERTE“



Aufgabe:

Lies dir die Liste der demokratischen Institutionen und Werte gut durch und finde weitere Beispiele. Notiere so viele Punkte, wie dir einfallen.

Für diese Aufgabe hast du zehn Minuten Zeit.

	Demokratische Werte	Demokratische Institutionen
Bedeutung des Begriffs	Ziele der Demokratie	Instrumente zum Schutz der Demokratie und der Realisierung des damit verfolgten Ziels
Praxis	Was wollen wir erreichen?	Wie bewahren wir Erreichtes?
Beispiele	Gleichstellung	Gewaltenteilung
	Meinungsfreiheit	Geheime Wahlen
	Entscheidungsfreiheit	Schulpflicht
	Menschenwürde	Oberster Gerichtshof – Verfassungsgericht
	Gerechtigkeit	Polizei

Icon: made by Freepik from www.flaticon.com



ANLAGE 4.2

ARBEITSBLATT FÜR AUSZUBILDENDE

ÜBUNG „DEMOKRATISCHE INSTITUTIONEN UND WERTE“



Aufgabe 1

Besprecht in der Kleingruppe die Ergebnisse eurer vorherigen Einzelarbeit. Stellt euch dafür gegenseitig die Beispiele vor, die ihr für demokratische Institutionen und Werte gefunden habt.

Aufgabe 2

Versucht gemeinsam die beiden Begriffe „demokratische Institution“ und „demokratische Werte“ zu definieren. Notiert eure Definitionen.

Aufgabe 3

Diskutiert, welche Bedeutung Institutionen und Werte für die Aufrechterhaltung einer Demokratie haben.

Hinweis

Für diese Arbeitsgruppenphase habt ihr insgesamt 25 Minuten Zeit. Achtet darauf, alle drei Schritte zu besprechen.



ANLAGE 5.0

ARBEITSBLATT FÜR DIE/DEN AUSBILDER*IN

ÜBUNG „DIE NOTWENDIGKEIT EINES VERTRAGES“



Mit dieser Übung werden verschiedene Ziele verfolgt: Zum einen erleben die Auszubildenden eine Situation, in der es keine vereinbarten Regeln gibt, die als Orientierung für das eigene Verhalten dienen könnten. Sie erkennen, dass die Tatsache, Macht zu haben, mit Verantwortung verbunden ist. Die Auszubildenden verstehen, was notwendig ist, um einen möglichst gerechten Vertrag auszuhandeln. Zum anderen erleben sie, dass die Motivation, eine Regel zu befolgen, umso höher ist, je mehr man sich an der Aufstellung dieser Regel beteiligen konnte. Die Auszubildenden erkennen ebenfalls, dass bei demokratischen Entscheidungsprozessen auch eine Enthaltung Einfluss auf die eigenen gesellschaftlichen Möglichkeiten hat.

Schritt 1 (5 Minuten)

Leiten Sie die Übung ein, indem Sie den Auszubildenden mitteilen, dass nun eine Übung aus dem Themenfeld demokratische Prinzipien folgt. Dafür bekommt jede*r eine Moderationskarte. Teilen Sie an jede*n Auszubildende*n eine Moderationskarte aus. Weisen Sie darauf hin, dass es im Verlauf dieser Übung kein richtiges, falsches oder von Ihnen erwünschtes Verhalten gibt. Es gibt nur eine Anweisung, die zu Beginn der Übung gegeben wird. Diese muss sehr präzise gegeben werden und lautet folgendermaßen:

„Wo nach 20 Minuten die meisten Karten sind, darf eine Regel verkündet werden, die für den weiteren Verlauf der Veranstaltung für alle Personen in diesem Raum gilt. Die Regel muss innerhalb dieses Raumes umsetzbar sein, und sie darf die anschließende Auswertung nicht verhindern.“

Schritt 2 (20 Minuten)

Lassen Sie die Auszubildenden mit der Übung beginnen und beobachten Sie deren Verlauf. In der ersten Phase der Übung gibt es eine Vielzahl möglicher Verhaltensweisen. Grundsätzlich sollten Sie sich in der Durchführung der Übung zurückhalten. Kommentieren oder bewerten Sie das Verhalten der Auszubildenden nicht.

Fordern Sie die Auszubildenden nach 20 Minuten auf, sich wieder auf ihre Plätze im Stuhlkreis zu begeben. Fragen Sie die Auszubildenden, wo die meisten Karten sind und welche Regel verkündet werden soll.

Damit Sie sich besser auf mögliche Verläufe der Übung einstellen können, lesen Sie bitte das Arbeitsblatt Anlage 5.1.

Schritt 3 (5 Minuten)

Nachdem die Regel verkündet wurde, folgt die Auswertung der Übung. Fragen Sie zunächst nach der emotionalen Befindlichkeit der Auszubildenden. Führen Sie dazu eine kurze „Blitzlichttrunde“ durch, das heißt, fordern Sie die Auszubildenden auf, der Reihe nach eine kurze Aussage darüber zu machen, wie es ihnen nach der Übung geht. Fordern Sie sie in einer zweiten Runde dazu auf, zu berichten, wie sie sich selbst während der Übung verhalten haben. Dies muss nicht der Reihe nach geschehen.

Schritt 4 (25 Minuten)

Diskutieren Sie im Anschluss an die beiden Blitzlichttrunden mit den Auszubildenden den Charakter der Regel, die aufgestellt wurde. Beginnen Sie mit der Frage, ob sich die Übung auf tatsächliche gesellschaftliche Verhältnisse übertragen lässt.



ANLAGE 5.1

ARBEITSBLATT FÜR DIE/DEN AUSBILDER*IN

MÖGLICHE SZENARIEN DES ABLAUFES DER ÜBUNG

„DIE NOTWENDIGKEIT EINES VERTRAGES“



Es gibt bei der Durchführung der Übung vier häufig ablaufende Szenarien.

Szenario 1: „Akzeptanz“

Es gibt eine Person oder eine Gruppe, die nachweisbar im Besitz der meisten Karten ist. Sie verkündet eine Regel, mit der alle anderen einverstanden sind. Alle befolgen die Regel und es kann mit der Auswertung begonnen werden. Ein solcher Verlauf tritt beispielsweise ein, wenn die Regel im Zusammenhang mit dem Verhalten der Auszubildenden während der Diskussion steht. Beispiele: „In der Auswertung müssen alle nacheinander sprechen.“, „Es wird eine Redner*innenliste geführt.“, „Man muss sich melden, bevor man spricht.“

Szenario 2: „Boycott“

Es gibt eine Person oder Gruppe, die nachweisbar im Besitz der meisten Karten ist. Sie verkündet eine Regel, die jedoch nicht alle befolgen möchten. Die Regel wird boykottiert. Fragen Sie nach Möglichkeiten, mit dem Boykott umzugehen. Entscheiden Sie, ob in diesem Fall direkt mit der Auswertung begonnen werden kann. Fragen Sie in der Auswertung die „Boykotteur*innen“ nach den inhaltlichen oder verfahrenstechnischen Gründen für die Ablehnung der Regel. Besprechen Sie außerdem die Frage, ob der Boykott der Regel sanktioniert werden sollte. Als Gründe für den Boykott könnten genannt werden: „Die Regel ist diskriminierend oder unzumutbar.“ Oder: „Die Person oder Gruppe, welche die Regel verkündet hat, hat nur eine Karte mehr als unsere Gruppe.“ Oder: „Die Person oder Gruppe, welche die Regel verkündet hat, ist auf undemokratische Weise an die Karten gekommen.“

Szenario 3: „Patt“

Es gibt zwei oder mehr Personen, die gleich viele Karten haben. Geben Sie in diesem Fall den Auszubildenden weitere fünf Minuten Zeit für Verhandlungen. Dann wird die Regel verkündet. Ist zu diesem Zeitpunkt noch immer keine Kartenmehrheit erreicht worden, erklären Sie, dass in Einhaltung der vorab genannten Spielanweisung keine für alle verbindliche Regel verkündet werden kann und deshalb mit der Auswertung begonnen wird.

Szenario 4: „Enthaltung“

Die Person oder Gruppe, welche die meisten Karten hat, möchte keine für alle verbindliche Regel aufstellen. In diesem Fall können Sie den oder die Besitzer*in der Kartenmehrheit bitten, die Karten wieder an ihre früheren Eigentümer*innen zurückzugeben und mit der Auswertung beginnen.

THEMENBLOCK 3: „CHANGENGLEICHHEIT UND CHANGENGERECHTIGKEIT“



ZIELE	INHALT	AKTIVITÄT: AUSBILDER*IN/AUSZUBILDENDE	ARBEITSFORMEN/METHODEN	MATERIALIEN	ZEIT IN MIN.
Die Auszubildenden kennen den Unterschied von Gleichheit im Ergebnis und Chancengleichheit sowie deren Vor- und Nachteile.	<p>Übung „Schokoladenspiel“</p> <p>Die Auszubildenden reflektieren die verschiedenen Aspekte von Chancengleichheit.</p>	<p>Ausbilder*in:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Übung erklären <p>Auszubildende:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Übung durchführen 	Übung	<p>Tafel Schokolade, 3 Packungen Süßigkeiten</p> <p>Moderationskarten nummeriert von 1 bis 25 (Karte 10 und 19 sind mit einem Stern versehen)</p> <p>Lose mit den Nummern 1 bis 16</p> <p>Schaumstoffwürfel</p> <p>Arbeitsblatt (► Anlage 6.0)</p>	70



ANLAGE 6.0

ARBEITSBLATT FÜR DIE/DEN AUSBILDER*IN

ÜBUNG „SCHOKOLADENSPIEL“



Vorbereitung

Bereiten Sie die Übung vor, indem Sie die Karten in der Reihenfolge ihrer Nummerierung als Spielfeld auf den Boden legen. Legen Sie eine Tafel Schokolade auf die Karte Nummer 25. Versehen Sie die Karten Nummer 10 und Nummer 19 mit einem Sternchen und legen Sie Süßigkeiten darauf.

Schritt 1 (10 Minuten)

Teilen Sie die Auszubildenden in Gruppen zu maximal sechs Personen ein. Fordern Sie die Gruppen auf, sich einen Teamnamen und einen Motivationsruf zu überlegen. Lassen Sie die Teams eine Person bestimmen, die als „Spielfigur“ agieren soll.

Erklären Sie das Ziel und die Regeln des Spiels. Ziel des Spiels ist es, das Feld 25 zu erreichen. Die Spielfiguren werden gebeten, ein Los mit einer Zahl zu ziehen (1 bis 16) und sich entsprechend der gezogenen Zahl auf das Spielfeld zu begeben. Die per Los gezogene Nummer ist somit die Startposition für das Spiel. Die Spielfigur, welche die höchste Zahl gezogen hat, darf beginnen.

Die Spieler*innen werfen einen Würfel und gehen die gewürfelte Zahl an Feldern auf dem Spielfeld vorwärts. Das Spiel endet, sobald der/die erste Spieler*in die Karte mit der Schokoladentafel erreicht hat. Wer die mit einem Sternchen versehenen Karten erreicht, darf über die auf ihnen liegenden Süßigkeiten verfügen. Auf diese Spieler*innen wartet eine weitere Überraschung. Diese geben Sie allerdings erst bekannt, wenn das erste Team die Karte Nummer 10 erreicht hat.

Schritt 2 (ca. 30 Minuten)

Lassen Sie das Spiel beginnen. Sobald der/die erste Spieler*in die Karte Nummer 10 erreicht hat, erklären Sie, dass sein/ihr Team nun eine neue, für alle Spieler*innen verbindliche Regel erfinden darf. Fordern Sie das Team auf, sich zu beraten. Die Regel, die das Team bestimmt, wird auf einem

Flipchart mitgeschrieben. Achten Sie darauf, genau die Formulierung, die von der Gruppe angesagt wird, aufzuschreiben. Die Diskussion um deren Auslegung ist Teil des Spielprozesses. Während des Spiels sind unzählige Szenarien denkbar.

Schritt 3 (30 Minuten)

Nachdem das Spiel zu Ende gespielt wurde, starten Sie das Auswertungsgespräch. Fragen Sie die Auszubildenden der Reihe nach nach ihren Gedanken, Gefühlen und ihrem Verhalten während des Spiels. Sprechen Sie mit den Auszubildenden über den Verlauf des Spiels.

In einer zweiten Runde fragen Sie die Auszubildenden, wie sie sich während der Übung verhalten haben. Dies dient zum einen zur Klärung des Spielablaufs und zum anderen der Klärung des Entscheidungsprozesses in den Gruppen. Es ist wahrscheinlich, dass auch die Entscheidung über das Aufstellen einer Regel in den Gruppen nicht immer demokratisch verlaufen ist. Mit der Frage nach dem Zustandekommen des Spielergebnisses kann auch der Charakter der aufgestellten Regel thematisiert werden. Sie können im Verlauf des Gesprächs folgende Fragen mit den Auszubildenden diskutieren:

- Waren die Regeln fair oder unfair?
- Was macht eine Regel ungerecht?
- In welcher Weise haben die ungleichen Startpositionen zum Ausgang des Spiels beigetragen? Gibt es andere Beispiele für unfaire Regeln?

Mit der letzten Frage gehen Sie über die gerade durchgeführte Übung hinaus und regen die Auszubildenden dazu an, Beispiele aus ihrem Alltag zu finden.

Achten Sie bei dem Gespräch darauf, dass alle Auszubildenden gleichberechtigt zu Wort kommen.

THEMENBLOCK 4: „DEMOKRATISCHE ENTSCHEIDUNGSFINDUNG“



ZIELE	INHALT	AKTIVITÄT: AUSBILDER*IN/AUSZUBILDENDE	ARBEITSFORMEN/METHODEN	MATERIALIEN	ZEIT IN MIN.
<p>Die Auszubildenden erkennen das gleiche Recht aller auf Freiheit an.</p> <p>Die Auszubildenden erfahren, wie gegensätzliche Bedürfnisse vermittelt werden können.</p>	<p>Übung „Die Kunst, einen Kürbis zu teilen“</p>	<p>Ausbilder*in:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fragen stellen <p>Auszubildende:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ideen entwickeln 	<p>Übung</p>	<p>Papier und Stifte für alle Auszubildenden</p> <p>Arbeitsblatt (► Anlage 7.0)</p> <p>Plakat (► Anlage 7.1)</p>	<p>60</p>



ANLAGE 7.0

ARBEITSBLATT FÜR DIE/DEN AUSBILDER*IN

ÜBUNG „DIE KUNST, EINEN KÜRBIS ZU TEILEN“



HINWEIS: Bei den Schritten 1 bis 3 ist keine Zeitangabe vorgegeben, da sich der Verlauf der Übung je nach Gruppe sehr unterschiedlich gestalten kann. Achten Sie bitte jedoch darauf, die für die Übung vorgegebene Gesamtzeit nicht zu überschreiten.

Schritt 1

Schildern Sie den Auszubildenden folgende Situation: Drei Personen haben gleichzeitig einen Kürbis gefunden. Alle drei beanspruchen den Kürbis für sich. Wie kann die Situation geklärt werden?

Fragen Sie in die Runde, ob jemand einen Vorschlag zur Lösung des Problems machen kann.

Da die Auszubildenden eigene Ideen zur Lösung des Problems äußern werden, können hier zur Erläuterung der Übung nur häufig genannte Vorschläge vorgestellt werden. Diese dienen dazu, Ihnen eine plastischere Vorstellung der Übung zu vermitteln.

Grundsätzlich gilt: Die meisten werden stillschweigend davon ausgehen, dass aufgrund der gleichberechtigten Ansprüche der drei Personen ein Konflikt entsteht. Klären Sie daher mit den Auszubildenden, ob tatsächlich ein Konflikt vorliegt.

Einige Auszubildende schlagen in der Regel vor, den Kürbis zu jeweils gleichen Teilen auf die drei Personen aufzuteilen. Fragen Sie die Gruppe, ob alle mit diesem Vorschlag einverstanden sind. Hier können schon die ersten Zweifel angemeldet werden. Vielleicht fragen einzelne Auszubildende, wozu die drei Personen den Kürbis brauchen. Greifen Sie diesen Aspekt auf und führen Sie die Diskussion unter dem Gesichtspunkt, vor einer Entscheidung die Bedürfnisse aller Beteiligten zu klären.

Es könnte in den Beispielen der Auszubildenden unter Umständen darum gehen, dass eine Person den Kürbis braucht, um daraus einen Halloweenkürbis zu basteln; die zweite Person das Fruchtfleisch braucht, um eine Mahlzeit zuzubereiten; und die dritte Person die Kürbiskerne braucht, um sie zu rösten. In diesem Fall könnte der einzige vorhandene Kürbis so aufgeteilt werden, dass niemand eine Einschränkung hinnehmen muss und alle mit dem Ergebnis zufrieden sein können.

Schritt 2

Fragen Sie in einem zweiten Schritt, welche Vorgehensweise ratsam wäre, wenn sich bei der Prüfung der Bedürfnisse herausstellt, dass alle drei Personen das Fruchtfleisch benötigen. Für diesen Fall werden einige Auszubildende im ersten Schritt sicher Beispiele genannt haben. Beziehen Sie sich auf diese.

Die Auszubildenden schlagen eventuell vor, dass nun unweigerlich der Kürbis in drei gleiche Teile aufgeteilt werden muss. Fragen Sie nach, ob auch in diesem Fall stillschweigende Annahmen die Basis dieser schnellen Entscheidung sein können. Fordern Sie die Auszubildenden auf, alle Annahmen, die sich aus der Situation ergeben, zu benennen und zu hinterfragen.





Beispiele hierfür können sein:

Annahme 1: Es gibt tatsächlich nur einen Kürbis.

Gegenannahme: Vielleicht lassen sich auf unkomplizierte Weise zwei weitere Kürbisse beschaffen. Wenn dies der Fall sein sollte, ist der Fall gelöst, wenn nein, dann:

Annahme 2: Es gibt nur Mittel (Geld) für einen Kürbis.

Gegenannahme: Vielleicht ist es überhaupt kein Problem, zwei weitere Kürbisse zu kaufen. Falls dies zutrifft, ist das Problem gelöst, wenn nein, dann:

Annahme 3: Alle drei Personen brauchen zur gleichen Zeit einen Kürbis.

Gegenannahme: Vielleicht braucht nur eine der drei Personen den Kürbis sofort und die beiden anderen können zu einem späteren Zeitpunkt einen eigenen Kürbis erhalten.

Schritt 3

Stellen Sie nun fest, dass alle stillschweigenden Annahmen aus Schritt 2 zutreffend sind und die drei Personen tatsächlich gleichzeitig denselben Kürbis beanspruchen. Fragen Sie in die Runde, was nun zu tun ist. Unter diesen Rahmenbedingungen werden die Auszubildenden den dritten und vierten Schritt der demokratischen Entscheidungsfindung vorschlagen: den Kompromiss und den Mehrheitsbeschluss.

Zur Veranschaulichung: Es wird unter Umständen vorgeschlagen werden, den Kürbis in drei gleiche Teile zu schneiden. Erklären Sie, dass dies unter den gegebenen Umständen eine zufriedenstellende Lösung sein kann. Es handelt sich dabei um einen Kompromiss. Fragen Sie, welche Entscheidung getroffen werden sollte, wenn das Wunschobjekt (also hier der Kürbis) in anderen Fällen unteilbar ist (zum Beispiel ein Auto). Die Auszubildenden werden eventuell vorschlagen, die Zeit gleichmäßig aufzuteilen, in der das Auto genutzt werden kann. Oder es wird vorgeschlagen, die Beteiligten zu fragen, wozu sie das Auto brauchen, um dann abzustimmen, wer das Auto am dringendsten benötigt und es deshalb bekommen soll (Mehrheitsentscheidung).

Schritt 4 (10–15min)

Im Anschluss fassen Sie die vier Schritte einer demokratischen Entscheidungsfindung noch einmal zusammen. Beziehen Sie sich dabei auf die Punkte, die Sie mit den Auszubildenden erarbeitet haben. Als Visualisierung können Sie dafür das Plakat Anlage 8.1 verwenden.

Abschließend leiten Sie zur Auswertung der Tagesveranstaltung über.



ANLAGE 7.1

PLAKAT „VIER SCHRITTE EINER DEMOKRATISCHEN ENTSCHEIDUNGSFINDUNG“



4 Schritte einer demokratischen Entscheidungsfindung

1. Klären, ob ein Konflikt vorliegt
Prüfen, ob die Bedürfnisse widersprüchlich sind
Wenn ja, dann:
2. Überprüfen aller Annahmen,
Suche nach alternativen Lösungen,
wenn das nicht möglich ist, dann:
3. Gleichmäßige Einschränkung der
Bedürfnisse aller Beteiligten
(Kompromiss),
wenn das nicht möglich ist, dann:
4. So wenige Beteiligte wie möglich
einschränken (Mehrheitsbeschluss)

AUSWERTUNG DER TAGESVERANSTALTUNG



ZIELE	INHALT	AKTIVITÄT: AUSBILDER*IN/AUSZUBILDENDE	ARBEITSFORMEN/METHODEN	MATERIALIEN	ZEIT IN MIN.
Die Auszubildenden geben Feedback zu dem Ablauf und den Inhalten der Tagesveranstaltung.	Tagesauswertung anhand der „Fünf-Finger-Methode“	Ausbilder*in: <ul style="list-style-type: none">• Fragen stellen Auszubildende: <ul style="list-style-type: none">• Fragen beantworten	Gespräch	Arbeitsblatt (► Anlage 8.0) Plakat (► Anlage 8.1)	30-40



ANLAGE 8.0

ARBEITSBLATT FÜR DIE/DEN AUSBILDER*IN

FEEDBACKRUNDE ANHAND DER FÜNF-FINGER-METHODE



Nachdem Sie den inhaltlichen Teil der Veranstaltung abgeschlossen haben, gehen Sie dazu über, von den Auszubildenden ein Feedback zu den Inhalten des Tages und den verwendeten Methoden zu erfragen. Nutzen Sie hierfür die Fünf-Finger-Methode.

Bei dieser Methode bekommen Sie Feedback unter fünf Aspekten:

- Was hat den Auszubildenden gut gefallen?
- Worauf wollen sie in Zukunft achten? Was ist ihnen besonders im Gedächtnis geblieben?
- Was hat ihnen nicht gefallen?
- Welches der Themen liegt ihnen am Herzen/ geht ihnen nahe?
- Was ist den Auszubildenden zu kurz gekommen?

Sie können folgendermaßen vorgehen:

Leiten Sie die Auswertung ein, indem Sie sagen, dass nun der inhaltliche Teil der Veranstaltung zu Ende sei, und dass Sie sich noch eine kurze Rückmeldung aller Auszubildenden zu den Inhalten und dem Ablauf der Veranstaltung einholen möchten.

- Zeigen Sie auf ihren Daumen und fragen Sie: „Was hat euch heute gut gefallen?“
- Strecken Sie den Zeigefinger in die Luft: „Was fandet ihr bemerkenswert? Worauf wollt ihr achten?“
- Der Mittelfinger: „Was hat euch nicht gefallen?“
- Der Ringfinger: „Welches der Themen liegt euch am Herzen?“
- Der kleine Finger: „Was ist euch heute zu kurz gekommen? Wozu würdet ihr gerne mehr hören?“

Lassen Sie die Auszubildenden der Reihe nach sprechen. Kommentieren Sie die Rückmeldungen nicht. Bedanken Sie sich für das Feedback. Beenden Sie die Veranstaltung. Machen Sie sich Notizen zu den Aussagen der Auszubildenden.

ANLAGE 8.1

PLAKAT „FEEDBACK“





MACH' MEINEN KUMPEL NICHT AN!

Mach' meinen Kumpel nicht an! – für Gleichbehandlung,
gegen Fremdenfeindlichkeit und Rassismus e.V.

Hans-Böckler-Str. 39
40476 Düsseldorf

Tel.: 0211 43 01-193
Fax: 0211 43 01-134

info@gelbehand.de
www.gelbehand.de

SEB AG Düsseldorf

BIC: ESSEDE5F300

IBAN: DE10 3001 0111 1030 3438 00

Fördermitgliedschaft

Ja, ich möchte Fördermitglied werden. Mein Förderbeitrag beträgt 36 Euro, 50 Euro, 60 Euro, 75 Euro, 100 Euro, Euro und wird jährlich zu Lasten meines Kontos durch Lastschrift eingezogen.

Name:

Vorname:

Straße:

PLZ/Ort:

Geburtsdatum*:

Organisation/
Gewerkschaft*:

Funktion*:

Telefon*:

E-Mail

*freiwillig Angaben

Ja, ich möchte mich aktiv engagieren.

Einverständniserklärung „Aktiv für Chancengleichheit“
(Zutreffendes bitte ankreuzen.)

Ich bin damit einverstanden Ich bin NICHT damit einverstanden, dass ich mit Name, Vorname, Gewerkschaftszugehörigkeit, Funktion und Wohnort als Fördermitglied im Magazin/ Newsletter „Aktiv für Chancengleichheit“ (Print-, Webseite- und E-Mail-Version) erwähnt werde.

Wir weisen Dich darauf hin, dass deine im Magazin/Newsletter „Aktiv für Chancengleichheit“ veröffentlichte Daten auch in Staaten abrufbar sind, die keine der Bundesrepublik Deutschland vergleichbaren Datenschutzbestimmungen kennen und in denen die Vertraulichkeit, die Integrität (Unverletzlichkeit), die Authentizität (Echtheit) und die Verfügbarkeit der personenbezogenen Daten nicht garantiert ist. Deine Einwilligung kannst Du jede Zeit widerrufen.

SEPA-Lastschriftmandat

(Die Mandatsreferenz wird separat mitgeteilt.)

Mach' meinen Kumpel nicht an! – für Gleichbehandlung,
gegen Rassismus und Fremdenfeindlichkeit e.V., Hans-
Böckler-Str. 39, 40476 Düsseldorf

Gläubiger-Identifikationsnummer: DE40GHF00000595799

Ich ermächtige „Mach' meinen Kumpel nicht an! – für Gleichbehandlung, gegen Rassismus und Fremdenfeindlichkeit e.V.“ Zahlungen von meinem Konto mittels Lastschrift einzuziehen. Zugleich weise ich mein Kreditinstitut an, die von „Mach' meinen Kumpel nicht an! – für Gleichbehandlung, gegen Rassismus und Fremdenfeindlichkeit e.V.“ auf mein Konto gezogenen Lastschriften einzulösen. Hinweis: Ich kann innerhalb von acht Wochen, beginnend mit dem Belastungsdatum, die Erstattung des belastenden Betrages verlangen. Es gelten dabei die mit meinem Kreditinstitut vereinbarten Bedingungen.

Kontoinhaber:

Straße:

PLZ/Ort:

IBAN:

BIC:

Ort/Datum:

Unterschrift:

Einwilligungserklärung Datenverarbeitung

Ich bin damit einverstanden, dass meine personenbezogenen Daten von dem Verein „Mach' meinen Kumpel nicht an! – für Gleichbehandlung, gegen Fremdenfeindlichkeit und Rassismus e.V.“ gemäß der europäischen Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) und dem deutschen Datenschutzrecht (BDSG) zur Erledigung aller im Zusammenhang mit der Fördermitgliedschaft stehenden Aufgaben zur Fördermitgliederverwaltung, -betreuung, -information sowie des Beitragsinzugs im erforderlichen Umfang erhoben, gespeichert, verarbeitet und genutzt werden. Eine Weitergabe der Daten an Dritte erfolgt ausschließlich zum Zweck der Umsetzung der oben genannten Aufgaben. Eine darüber hinaus gehende Weitergabe an Dritte erfolgt nur mit meiner gesonderten Einwilligung. Mir ist bekannt, dass die Einwilligung in die Datenverarbeitung der vorbenannten Angaben freiwillig erfolgt und jederzeit durch mich ganz oder teilweise mit Wirkung für die Zukunft widerrufen werden kann.

Ort/Datum:

Unterschrift:



**Mach meinen Kumpel nicht an! –
für Gleichbehandlung, gegen Rassismus
und Fremdenfeindlichkeit e.V.**

Hans-Böckler-Str. 39

40476 Düsseldorf





MACH' MEINEN KUMPEL NICHT AN!

Die Bekämpfung von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit sowie die Beseitigung von Diskriminierung bleibt ein zentrales Thema unserer Gesellschaft. Ungleichbehandlung in Betrieben und Verwaltungen, fremdenfeindliche Schmierereien oder rechte Stammtischparolen am Arbeitsplatz oder in der Schule kommen immer wieder und überall vor. Daher machen Aktionen gegen Fremdenfeindlichkeit und Rassismus immer Sinn – auch wenn es im Alltag noch andere Probleme gibt. Werde aktiv und nutze unser Angebot!

Informieren und Vernetzen

Anregungen für Deine Aktivitäten kannst Du Dir auf unserer Webseite holen. Dort warten auf Dich u.a. unser Newsletter „Aktiv für Chancengleichheit“ (auch als Print- und E-Mail-Version erhältlich) und die Good Practice Datenbank. Hier findest Du Informationen zu Initiativen und Projekten aus Gewerkschaften, Unternehmen, kleineren und mittleren Betrieben, Verwaltung, Berufsschulen/-kollegs, aber auch Bildungsangebote der Gewerkschaften und viele Studien und Handreichungen.

Engagement anregen, Engagement auszeichnen

Du, Deine Berufsschule, Dein Berufskolleg oder Betrieb können an unserem Wettbewerb „Die Gelbe Hand“ teilnehmen und mit einem Wettbewerbsbeitrag ein kreatives Zeichen gegen Fremdenfeindlichkeit, Rassismus und für ein solidarisches Miteinander zu setzen! Attraktive Preise warten auf Dich!

Fachwissen teilen

Für Deinen Betrieb, Deine Gewerkschaft, Deine Berufsschule oder Dein Berufskolleg bieten wir Veranstaltungen und Vorträge rund um Rechtsextremismus, Rassismus, Fremdenfeindlichkeit und Gleichbehandlung in der Arbeitswelt an. Wir entwickeln Bildungsmaterialien, Unterrichtseinheiten und Lernmodule (www.unterrichtsmaterial.gelbehand.de), die in Ausbildungsbetrieben, Berufsschulen und JAV-Seminaren eingesetzt werden können. Ruf uns an, wir beraten Dich gerne auch telefonisch.

Zeichen setzen

Unser Logo, die Gelbe Hand, kannst Du auf Plakate, Flyer oder Broschüren setzen. Unsere Anstecker, Aufkleber und Fahnen eignen sich hervorragend für Aktionen gegen Fremdenfeindlichkeit, Rassismus und Rechtsextremismus. Du kannst sie käuflich erwerben und dadurch auch die Arbeit des Vereins unterstützen.

Fachstelle „Junge Aktive“

Unsere Fachstelle „Junge Aktive“ spezialisiert sich auf die betriebliche und gewerkschaftliche antirassistische Jugendarbeit. Sie bietet Dir Beratung und Unterstützung in Deinem Engagement in der Ausbildung, Berufsschule und in der Gewerkschaftsjugend. Wir entwickeln Vorträge, Workshops und Projekte ausgerichtet an die Rahmenbedingungen bei Dir vor Ort. Wir helfen Dir, Dich mit anderen jungen Aktiven zu vernetzen und auszutauschen.

Unterstütze uns!

Unser Verein wurde 1986 von der Gewerkschaftsjugend gegründet und ist somit eine der ältesten antirassistischen Organisationen in Deutschland. Der Verein wird vom DGB und seinen Mitgliedsgewerkschaften unterstützt. Wir setzen uns für Gleichbehandlung, gegen Fremdenfeindlichkeit, Rassismus und Rechtsextremismus insbesondere in der Arbeitswelt ein.

Um unsere Arbeit erfolgreich fortsetzen zu können, brauchen wir Deine finanzielle und ideelle Unterstützung! In Form einer Fördermitgliedschaft als auch durch eine Spende, durch die Werbung weiterer Förder*innen, durch das Tragen des Ansteckers, durch aktives Eintreten für Gleichberechtigung, gegen Fremdenfeindlichkeit und Rassismus am Arbeitsplatz und in der Gesellschaft.

Unsere Bankverbindung:

NORD / LB

BIC: NOLADE2H

IBAN: DE17 2505 0000 0152 0339 99

Sowohl der Förderbeitrag als auch Spenden an den Verein können steuerlich abgesetzt werden.



MACH' MEINEN KUMPEL NICHT AN!

**Mach meinen Kumpel nicht an! – für Gleichbehandlung,
gegen Fremdenfeindlichkeit und Rassismus e.V.**

Hans-Böckler-Straße 39
40476 Düsseldorf

Tel.: 0211 / 43 01-193
Fax: 0211 / 43 01-134

info@gelbehand.de
www.gelbehand.de
www.facebook.de/gelbehand