



Methodenheft

DEMOKRATISCH LEBEN UND LERNEN

Für eine starke Demokratie in der beruflichen Bildung!

Fachstelle Peer-to-Peer-Ansätze



KOMPETENZNETZWERK
DEMOKRATIEFÖRDERUNG
IN DER BERUFLICHEN BILDUNG



 **DGB**
BILDUNGSWERK BUND



Vorwort

Vorhandene Methoden zur Demokratieförderung bündeln, aufbereiten und diese unter freier Lizenz zur Verfügung stellen – das ist unser Ziel im Projekt »Demokratieförderung in der beruflichen Bildung«. Die Fachstelle des DGB Bildungswerk BUND e.V. hat dabei mit der DGB Jugend kooperiert, unterstützt vom Bundesprogramm »Demokratie leben!«. Das Ergebnis des Projekts haltet ihr nun in euren Händen.

Das sind wir:

Unsere Fachstelle »Peer-To-Peer-Ansätze« bleibt den Grundsätzen der gewerkschaftlichen Jugendbildungsarbeit treu. Wir wollen aktuelle Themen sichtbar machen, diskutieren und voranbringen. Und das erfolgt in unserer bewährten Weise auf Augenhöhe – von jungen Menschen für junge Menschen.

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

Den Auftakt der Reihe macht in diesem Jahr das Schwerpunktthema »Demokratisch leben und lernen«. Gerade in der aktuellen Situation ist es wichtiger denn je, demokratische und solidarische Werte zu leben und Haltung zu zeigen.

Das wollen wir:

Wir wollen der Zeit der Krise und der sich in der Gesellschaft breitmachenden Demokratiefeindlichkeit kritische Haltung und couragiertes Handeln entgegenzusetzen.

Gewerkschaften setzen sich seit jeher für Demokratisierung der Wirtschaft, im Betrieb und in der Ausbildung ein. Sowohl in der Mitbestimmung, dem Aushandeln von Prozessen und Ergebnissen als auch in der gelebten Solidarität spiegeln sich gewerkschaftliche Prinzipien wider.

Die politische Bildung nimmt für Gewerkschaften einen hohen Stellenwert ein. Demokratieförderung ist ein zentraler Aspekt innerhalb der politischen Bildung. Ihr Einfluss in der beruflichen Bildung soll gestärkt werden. Denn auch der Ausbildungsbetrieb, das

duale Studium, die Berufsschule oder die JAV (Jugend- und Auszubildendenvertretung) als Arbeitnehmer_innenvertretung sind Orte der Mitbestimmung und gemeinsamen Entscheidungsfindung.

Mit diesem Methodenheft wollen wir Wissen anwendungsorientiert vermitteln sowie weitere Erfahrungen und Diskurse über demokratische Prozesse anstoßen.

Für wen ist dieses Methodenheft interessant:

Du möchtest etwas bewegen und andere motivieren, aktiv zu sein? Du möchtest Bildungsarbeit praktisch umsetzen? Du bist ehrenamtlich oder hauptamtlich in der Gewerkschaftsjugend tätig? Du bist aktiv in SV (Schüler_innenvertretung) oder JAV? Du engagierst dich in einem Jugendverband?

Dann haben wir hier die perfekte Broschüre für dich!

Denn dieses Methodenheft richtet sich an Multiplikator_innen der Jugendverbandsarbeit, JAVis, Ehren- und Hauptamtliche der Gewerkschaftsjugend, die qualifiziert sind, Bildungsbausteine anzuwenden.

Die Bildungsbausteine sind in den Strukturen vor Ort durchführbar, erfahrungsbasiert in Handlungsansätze umsetzbar und lassen sich in die eigene Lebenswelt übertragen. Anwendungsgebiete sind zahlreich: Sie reichen von Workshops für Jugend- und Auszubildendenversammlungen und Gremiensitzungen über Tagesveranstaltungen bis zu mehrtägigen Seminaren.

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

Inhalt

Vorwort	3
Schwerpunktthema in 2020	6
Demokratisch leben und lernen - Für eine starke Demokratie in der beruflichen Bildung!	6
Ursprung der Methoden	6
Gut zu wissen - Hinweise zur Broschüre	7
Aufbau des Methodenhefts	7
Hinweise zur Moderation	8
Die Reflexionsphase	8
Unsere Seminarangebote im Überblick	10
2-Tage-Seminar	11
ZIM	11
Projekttag	19
ZIM	19
90-Minuten-Modul	23
ZIM	23
Übungsbeschreibungen	29
Kennenlernmethoden	30
Mein Haus	30
Papierballschlacht	30
Partner_inneninterview	31
Seminarablauf	32
Demokratie ...	32
Da war mal was - (Un)Demokratische Erlebnisse	32
Standogramm - Mein Platz!	33
Zerschlagen und erkämpfen	34

Warm-up	37
Alle, die ...	37
Ich bin die Demokratie ...	37
Mehrheiten und Minderheiten	38
Pause!	38
Wer entscheidet?	40
Demokratische Entscheidungsfindung	44
Stühle rücken	44
Betriebsausflug oder die 4 Schritte demokratischer Entscheidungsfindung	45
Die 4 Schritte demokratischer Entscheidungsfindung (Kurzvariante)	48
4 Schritte: Eigene Fälle der Teilnehmenden	48
Für die Demokratie aktiv werden	51
Dazugehören ...	51
Stimme ich zu?	52
Wünsch dir was ...	53
Chancengleichheit	54
Schritt nach vorne	54
Auswertungsmethoden	58
NÜM-Runde	58
Blitzlicht	58
Ampelkarten	59
Daumenkino	59
Eins, zwei, drei – schon vorbei!	60
Fünf-Finger-Methode	61
Metarunde	62

Schwerpunktthema in 2020

Demokratisch leben und lernen - Für eine starke Demokratie in der beruflichen Bildung!

Das vorliegende Methodenheft stellt pädagogische Ansätze vor, mit denen demokratische Haltungen bei Auszubildenden bzw. Berufsschüler_innen gestärkt werden können. Dies erscheint notwendig, denn Demokratie ist nicht nur »die einzige Staatsform, die gelernt werden muss«¹. Sie ist zugleich auch eine Haltung.

Eine demokratische Grundhaltung zeigt sich daran, wie demokratische Werte im gesellschaftlichen Miteinander konkret gelebt werden: unter anderem durch einen solidarischen Umgang miteinander, der Achtung der Menschenwürde, Respekt, gelebte Toleranz, reflektiertes und vorurteilsbewusstes Verhalten sowie der Wertschätzung friedlicher Konfliktlösungen.

Die Stärkung einer demokratischen Grundhaltung ist für die Demokratieförderung (nicht nur) in der beruflichen Bildung essentiell. Diese steht daher im Fokus unserer im Folgenden beschriebenen Veranstaltungskonzepte und Übungen.

Fühlt euch ermutigt, die Haltung eurer Teilnehmenden zu stärken und sie zu eigenem Engagement zu motivieren.

Ursprung der Methoden

Wie im Vorwort angedeutet, haben wir bestehende Konzepte in unsere einfließen lassen: Ein pädagogisches Konzept, welches das demokratische Miteinander und die demokratische Haltung stärken möchte, kommt unseres Erachtens an der Methodik von »Betzavta« nicht vorbei. Die Recherche nach Konzepten und Methoden zu unserem Schwerpunktthema führte uns immer wieder zu diesem Ansatz.

»Betzavta« ist hebräisch und bedeutet übersetzt »Miteinander«, was das Ziel der Methode schon sehr gut

beschreibt. Es geht um das Erfahren, Erlernen und Begreifen eines demokratischen Miteinanders, sowohl im Kontext sozialer Gruppen wie der Schule und dem Betrieb als auch in der Gesellschaft.

Das Jerusalemer ADAM-Institut entwickelte in den 1980er-Jahren vor dem Hintergrund der vielfältigen Konfliktlagen in der israelischen Gesellschaft eine spezifische und bis heute sehr besondere Didaktik zum Demokratielernen. Als Programm wurde »Betzavta« 1985 veröffentlicht und zehn Jahre später fand es auch hierzulande Verbreitung².

Viele unserer Übungen orientieren sich an dem 2015 veröffentlichten Handbuch »Mehr als eine Demokratie«³ des ADAM-Instituts.

Das DGB Bildungswerk BUND e.V. verfügt seit 2005 über intensive Erfahrungen mit dem Ansatz von »Betzavta«, der daher auch ein wesentlicher Grundstein für die in diesem Heft vorgestellten Methoden ist.

Weitere Bildungsbausteine sind angelehnt an Methoden der DGB-Gewerkschaftsjugend. Als weitere Grundlage dient »Compasito. Ein Handbuch zur Menschenrechtsbildung«⁴.

¹ Oskar Negt: Politische Bildung ist die Befreiung der Menschen. In: Hufer, Klaus-Peter / Kerstin Pohl/ Imke Scheurich (Hrsg.): Positionen der politischen Bildung 2. Ein Interviewbuch zur außerschulischen Jugend- und Erwachsenenbildung. Schwalbach/Ts. 2004, S. 197.

² Miteinander. Erfahrungen mit Betzavta. Praxishandbuch für die politische Bildung. Ein Praxishandbuch auf der Grundlage des Werkes »Miteinander« von Uki Maroshek-Klarmann in der Adaption von Susanne, Ulrich Thomas R. Henschel und Eva Oswald. 3. Auflage (vergriffen). Gütersloh 2001.

³ Maroshek-Klarmann, Uki / Saber Rabi: 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 2015.

⁴ BpB: Compasito. Handbuch zur Menschenrechtsbildung mit Kindern. Bonn 2009.

Gut zu wissen - Hinweise zur Broschüre

Aufbau des Methodenhefts

Dieses Methodenheft enthält 25 Übungsbeschreibungen. In diesen findet ihr Hinweise zum benötigten Material, mögliche Reflexionsfragen und einen ungefähren Zeitrahmen. Die Übungen lassen sich einzeln durchführen, es empfiehlt sich jedoch, diese in einen Seminarkontext einzubetten. Dafür findet ihr im Heft verschiedene ZIM-Papiere: für ein 2-Tage-Seminar (S. 11), einen Projekttag (S. 19) und ein 90-Minuten-Modul (S. 23).

Neben den Übungen ist es sinnvoll, je nach Bedarf Kennenlernmethoden durchzuführen oder die Arbeitsatmosphäre mit einem Warm-up aufzulockern. Darüber hinaus wird die Reflexion zu jeder Übung aufgrund des hohen Stellenwerts in unserem Konzeptansatz an dieser Stelle ausführlich erläutert.

Alle Infos dazu findet ihr auf den folgenden Seiten.

ZIM

ZIM steht für »Ziel - Inhalt - Methode«. In diesem Heft wurde die ZIM-Tabelle zusätzlich um die Spalten »Zeit« und »Material« erweitert, so dass ihr alle Infos für die erfolgreiche Umsetzung der Seminare und des Moduls auf einen Blick zusammen habt.

Unsere Bildungsarbeit ist zielorientiert, das bedeutet, dass bei der Entwicklung dieses Methodenhefts die Frage im Vordergrund stand, was die Teilnehmenden am Ende einer Übung wissen, können oder erfahren haben sollen. Die Ziele sind so gestaltet, dass sie im jeweiligen Zeitrahmen erreicht werden können. Sie sind außerdem messbar, das bedeutet, dass das Team überprüfen kann, ob ein Ziel erreicht wurde. Das ist zum Beispiel der Fall, wenn sich Teilnehmende in Diskussionen einbringen, ihre Erfahrungen reflektieren oder sich zu einzelnen Themen positionieren.

Wichtig ist: Habt bei der Anleitung der einzelnen Übungen und insbesondere bei der Reflexionsrunde immer das Ziel im Blick. Diskussionen können schnell abschweifen, als Moderation ist es eure Aufgabe, die Gruppe zurück zum Thema zu leiten.

Um die Ziele zu erreichen, werden bestimmte Inhalte vermittelt. Diese findet ihr in der Spalte »Inhalt« kurz beschrieben.

Mit der Gruppe werden bestimmte Methoden durchgeführt. Dies sind die einzelnen Übungen. Alle Hinweise zur Durchführung findet ihr in den jeweiligen Übungsbeschreibungen.

Kennenlernmethoden

Zu Beginn eines Seminars oder eines Moduls lohnt es sich, eine Kennenlernmethode durchzuführen. Die einfachste Methode ist eine kurze Vorstellungsrunde, bei der das Team und alle Teilnehmenden ihren Namen sagen. Auch weitere Infos wie Alter, Wohnort und Ausbildung können hier erfragt werden.

Bei längeren Seminaren empfiehlt es sich, eine ausführliche Kennenlernmethode durchzuführen. Dadurch lernen sich die Teilnehmenden noch besser kennen und ihr bekommt einen Eindruck von der Gruppe.

Achtet darauf, die Methoden und Fragen an die Gruppe anzupassen. Kennt die Gruppe sich schon länger, kann es spannend sein, auch ausgefallenerere Fragen zu verwenden (S. 30 ff.).

Warm-up

Ein Warm-up (auch Aufwachspiel oder Energizer) kann zu jedem Zeitpunkt im Seminar durchgeführt werden. Es unterbricht den normalen Ablauf und trägt dazu bei, dass die Teilnehmenden im Anschluss fitter sind und sich besser auf die einzelnen Seminarinhalte konzentrieren können. Es wird empfohlen, den Seminartag mit einem Warm-up zu beginnen, damit alle Teilnehmenden wach und bereit für den Tag sind. Im Heft findet ihr dazu Vorschläge (S. 37 ff.). Je nach Bedarf könnt ihr aber auch zwischendurch eigene Warm-ups einbauen.

Ist was? War was?

Bei einem Seminar, das mehrere Tage umfasst, empfiehlt es sich, an jedem neuen Seminartag Raum zu schaffen, in dem die Teilnehmenden Fragen klären oder über den vergangenen Tag sprechen können. Die Fragen »Ist was?« und »War was?« dienen dabei als Leitfragen.

Die Teilnehmenden können den Raum nutzen, um über Konflikte in der Gruppe zu sprechen oder Dinge zu teilen, die sie am Vorabend noch beschäftigt haben. Es kann aber auch Platz sein, über vergessene Zahnpasta zu sprechen.

Ausreichend Pausen

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

Hinweise zur Moderation

Die Moderation eines Seminars kann manchmal herausfordernd sein, weshalb wir hier wichtige Tipps für euch zusammengestellt haben. Wir empfehlen, die Übungen immer zu zweit durchzuführen. Im Team können kurze Absprachen getroffen und Aufgaben wie Beobachten, Moderation und das Führen einer Redeliste besser verteilt werden.

Vor Durchführung einer Übung

Lest euch die Übungsbeschreibungen gründlich durch. Alle Infos, die ihr zur Durchführung benötigt, findet ihr hier.

Bei der Durchführung der Übungen sollen die Teilnehmenden kreativ werden. Formuliert die Arbeitsaufträge deshalb so klar wie nötig und geht auf Rückfragen ein. Alles, was nicht explizit in den Regeln der einzelnen Übungsbeschreibungen steht, ist im Zweifel erlaubt. Beachtet bitte, dass die Teilnehmenden ihre eigenen Erfahrungen sammeln sollen. Es ist daher nicht sinnvoll, den Teilnehmenden eine mögliche Lösung vorzugeben.

Während der Durchführung

Während der Durchführung solltet ihr euch zurückhalten. Beobachtet die Gruppe und macht euch Notizen. Übernimmt ein_e Teilnehmer_in die Führung und teilt dem Rest Aufgaben zu? Wer kann sich wie einbringen? An welchen Stellen entstehen Uneinigheiten, wo herrscht direkt ein Konsens? Solche Situationen können in der anschließenden Reflexion aufgegriffen und hinterfragt werden.

Nach der Durchführung

Nach der Durchführung einer Übung werden diese reflektiert. Dafür findet ihr in den Übungsbeschreibungen einige Leitfragen. Sprecht euch als Team vorher ab, wer bei der Auswertung welche Rolle innehaben soll. Es ist sinnvoll, dass eine Person die Reflexionsrunden moderiert, während die andere Person die Redeliste führt und eventuell Notizen macht.

Oft kann es hilfreich sein, die Reflexion mit einem Stimmungsbild beginnen zu lassen. Am besten entscheidet ihr als Team gemeinsam, wie ihr in die Reflexionsrunde einsteigen wollt. Im ZIM sind empfohlene Methoden aufgelistet, die ihr in den Übungsbeschreibungen nachlesen könnt. Weitere mögliche Methoden findet ihr ebenso in den Übungsbeschreibungen.

Die Reflexionsphase

Nach jeder Übung ist eine Phase der Reflexion eingeplant. Folgendes ist zu beachten:

Mit Leitfragen arbeiten - Den Strängen folgen

Alle Übungen werden mit den entsprechenden Leitfragen, die ihr in den Übungsbeschreibungen findet, reflektiert. Je nach Frage können die Teilnehmenden sich zu einzelnen Themen positionieren, ihre eigenen Erfahrungen teilen und über demokratische Begriffe diskutieren. Es ist sinnvoll, eine Redeliste zu führen. Behaltet jedoch die einzelnen Themen im Auge. Wird beispielsweise gerade über die Zusammenarbeit in einer Kleingruppe diskutiert, kann es sinnvoll sein, andere Wortmeldungen vorerst zurückzustellen. Wichtig ist, dass ihr dieses Vorgehen transparent macht, zum Beispiel mit folgenden Aussagen:

- »Ich führe eine Redeliste, aber es kann sein, dass ich manchmal bestimmte Wortmeldungen vorziehe, etwa weil jemand direkt auf etwas antworten möchte.«
- »Ich würde gerne noch bei diesem Thema bleiben und dazu eine Nachfrage stellen, bevor wir zum nächsten Thema übergehen.«
- »Ich habe gesehen, dass du auch etwas sagen möchtest und würde das gerne kurz zurückstellen, damit wir den Punkt jetzt ausführlicher diskutieren können.«

Das Ziel im Auge behalten

Alle Übungen in diesem Heft verfolgen ein bestimmtes Ziel. Macht euch dieses vorab bewusst. Diskussionen können schnell ausufern und sich vom Thema entfernen. Eure Aufgabe als Moderation ist es, die Teilnehmenden dazu anzuhalten, beim Thema zu bleiben und mit den richtigen Fragen zurück zum Ziel der Übung zu kommen.

Nur in Ausnahmefällen sollten Diskussionen abgebrochen werden. Dies ist immer das letzte Mittel. Im Zweifel kann es sinnvoll sein stattdessen eine kurze Pause einzubauen.



Unsere Seminarangebote im Überblick

Auszubildende, dual Studierende und Ehrenamtliche sind an verschiedenen Orten, in unterschiedlichen Situationen und Gruppengrößen anzutreffen. Dementsprechend haben wir die Dauer und Inhalte der Bildungsmodule flexibel gestaltet. Ihr findet insgesamt drei Seminarangebote in unterschiedlichem Umfang.

Unsere Angebote umfassen im Grundsatz vier Themenblöcke:

1. Den thematischen Einstieg bilden mit dem ersten Block die eigenen Erfahrungen und das darin begründete Verständnis über »**Demokratie...**«. Es werden Grundfragen zum demokratischen Umgang miteinander aufgeworfen. Dies ist wichtig, da jede Person Verantwortung für das eigene Handeln trägt und damit gesellschaftliche Bedingungen und individuelle Rechte beeinflusst.
2. Ein zentrales demokratisches Prinzip wird im zweiten Block »**Mehrheiten und Minderheiten**« analysiert. Erlebt wird, dass es zum einen verschiedene Möglichkeiten gibt, einer Minderheit anzugehören. Zum anderen wird erfahrbar gemacht, dass Mehrheitsbeschlüsse häufig zu schnellen Lösungen führen, ohne die Konsequenzen für die Beteiligten zu berücksichtigen.
3. Eine Zusammenführung der Erkenntnisse mündet im dritten thematischen Block »**Demokratische Entscheidungsfindung**«. Fokussiert wird der Weg bis zu einer Lösung unter Berücksichtigung der Bedürfnisse und den gleichen Rechten aller.
4. »**Für die Demokratie aktiv werden**« rundet jedes Seminarangebot als letzten Block ab. Uns ist wichtig, die Erkenntnisse in den Alltag einfließen zu lassen und motiviert das Seminar zu beenden.

Den oben genannten Aufbau erachten wir für didaktisch sinnvoll, da er häufig diskutierte Themen der Demokratie aufwirft und erörtert. Insbesondere Themenblöcke eins, drei und vier halten wir für essentiell. Falls es eure Zeit zulässt, kann der Block »**Chancengleichheit**« an geeigneter Stelle eingebaut werden oder ihr ersetzt damit den Themenblock »**Mehrheiten und Minderheiten**«. Darin wird die Gleichheit vor dem Gesetz thematisiert, die Gleichberechtigung suggeriert, jedoch auch diskriminiert.

Das 90-Minuten-Modul konzentriert sich auf den Themenblock »**Für die Demokratie aktiv werden**«.

Im Nachfolgenden werden die drei Seminarangebote in ihrer Besonderheit und in der von uns empfohlenen Reihenfolge der Blöcke im jeweiligen ZIM-Papier dargestellt. Auf die jeweilige ausführliche Übungsbeschreibung wird im ZIM verwiesen.

2-Tage-Seminar

Das 2-Tage-Seminar umfasst insgesamt mehr als zwölf Stunden Programm und bietet sich insbesondere an, wenn mehr als ein Tag zur Verfügung steht. Die von uns beschriebenen vier Themenblöcke »**Demokratie ...**« / »**Mehrheiten und Minderheiten**« / »**Demokratische Entscheidungsfindung**« und »**Für die Demokratie aktiv werden**« finden sich regulär im 2-Tage-Seminar. Zusätzlich kann wie oben beschrieben der Themenblock »**Chancengleichheit**« eingefügt werden.

Für den vierten Block »**Für die Demokratie aktiv werden**« stehen zwei Varianten zur Auswahl.

Variante 1 beinhaltet die Methode »Stimme ich zu?« und ist für maximal 15 Teilnehmende ausgelegt. Variante 2 beinhaltet die Methode »Wünsch dir was ...« und kann in größeren Gruppen angewendet werden.

ZIM






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

2-Tage-Seminar: Tag 1

🕒 Zeit	➔ Ziel	📄 Inhalte	💡 Methode	⚙️ Material
09:00 - 09:10 Uhr 10 Minuten	TN sind gut angekommen und eine angenehme Seminaratmosphäre ist geschaffen.	Begrüßung, kurze Vorstellung TM, Klärung organisatorischer Fragen	Plenum	
09:10 - 09:20 Uhr 10 Minuten	TM kennen die Namen der TN und diese voneinander.	Vorstellungsrunde	Plenum	
09:20 - 09:50 Uhr 30 Minuten	TN und TM haben mehr voneinander erfahren.	Kennenlernen	Kennenlernmethode	S. 30 ff.
09:50 - 10:00 Uhr 10 Minuten	TN haben einen Überblick über den Ablauf des Inhalts.	Vorstellung des Seminarablaufs	Plenum	S. 32 Visualisierung
10:00 - 10:05 Uhr 5 Minuten	TN haben sich mit dem Begriff »Demokratie« auseinandergesetzt.	»Demokratie ...« Einstieg in das Thema. TN notieren ein demokratisches und ein undemokratisches Erlebnis auf jeweilige Moderationskarte.	Einzelarbeit »Da war mal was - (Un-) Demokratische Erlebnisse«	S. 32 rote und grüne Moderationskarten, Stifte
10:05 - 10:15 Uhr 10 Minuten	TN kennen unterschiedliche Einstellungen zum Thema Demokratie.	Austausch über Verständnis des Begriffs »Demokratie«.	Arbeitsgruppen »Da war mal was - (Un-) Demokratische Erlebnisse«	






				
10:15 – 10:30 Uhr 15 Minuten	TN erkennen, dass der Demokratiebegriff erweiterbar ist.	Reflexionsphase anhand von Leitungsfragen. Gleichzeitig werden Oberbegriffe aus der Diskussion auf einer Flipchart festgehalten und bleiben sichtbar im Raum aufgestellt, um immer wieder darauf Bezug nehmen zu können.	Plenum »Da war mal was – (Un-) Demokratische Erlebnisse«	Flipchart, Marker
10:30 – 10:50 Uhr 20 Minuten	Pause			
10:50 – 11:10 Uhr 20 Minuten	TN können unterscheiden zwischen für das Bestehen der Demokratie unbedingt notwendigen und dafür ausreichenden Bedingungen.	TN erarbeiten in mehreren Arbeitsgruppen unterschiedliche Arbeitsaufträge: In einer revolutionären Situation werden notwendige Maßnahmen zur Einführung der Demokratie bzw. Abschaffung der Demokratie ergriffen, zu denen sie Ergebnisse erarbeiten.	Arbeitsgruppen »Zerschlagen und erkämpfen«	S. 34 Arbeitsaufträge, Flipchart pro Gruppe, Marker
11:10 – 12:00 Uhr 50 Minuten	TN wissen, dass es Voraussetzungen gibt, die für demokratische Mitbestimmung im Betrieb unerlässlich sind.	Die Ergebnisse werden im Plenum vorgestellt und diskutiert. TN notieren parallel Stichworte aus der Diskussion zur Definition »Demokratie« und ergänzen sie auf der Flipchart.	Plenum »Zerschlagen und erkämpfen«	Pinnwand Flipchart (s.o.)
12:00 – 14:00 Uhr 120 Minuten	Mittagspause			
14:00 – 14:10 Uhr 10 Minuten	TN sind aktiviert in den Nachmittag gestartet.	Warm-up	Plenum »Alle, die...«	S. 37
14:10 – 14:25 Uhr 15 Minuten	TN erfahren, was geschehen kann, wenn die eigenen Bedürfnisse (scheinbar und/oder real) im Widerspruch zu den Bedürfnissen anderer in einer Gruppe stehen. TN erkennen, welche Verhaltensweisen und Emotionen entstehen können, wenn man sich in einer Gruppe in der Mehrheit bzw. in der Minorität befindet.	»Mehrheiten und Minderheiten« TN notieren, was sie in der nächsten Pause machen wollen. Gruppenbildung durch Wollfäden und anschließend Verkündung der Pause von 10 Minuten.	Einzelarbeit/Gruppe »Pause!«	S. 38 Blatt Papier, Stift pro TN Wollknäuel, Schere






🕒	➔	📝	💡	⚙️
14:25 - 15:05 Uhr 40 Minuten	TN erkennen, dass die Wahrnehmungen von Entscheidungsprozessen sehr unterschiedlich sein können. TN können Situationen aus ihrem betrieblichen Alltag benennen, in denen Gruppenstrukturen bestehen, in denen unterschiedliche Interessen und Bedürfnisse bestehen und austariert werden müssen.	Reflexion anhand von Leitfragen zur Situation und über Gruppenstrukturen in ihrem betrieblichen/schulischen/studentischen Alltag. TM notieren parallel Stichworte aus der Diskussion zur Definition »Demokratie« und ergänzen sie auf der Flipchart.	Plenum »Pause!«	Flipchart (s.o.)
15:05 - 15:25 Uhr 20 Minuten				
15:25 - 15:35 Uhr 10 Minuten	TN haben unterschiedliche Vorstellungen zur individuellen Akzeptanz von Mehrheitsentscheidungen diskutiert. TN haben an der Entwicklung von allgemeingültigen Kriterien für Mehrheitsentscheidungen gearbeitet.	TN bearbeiten zunächst für sich allein einen Arbeitsbogen mit Situationen, in denen es um die Frage geht, ob eine Mehrheit entscheiden soll oder nicht.	Einzelarbeit »Wer entscheidet?«	S. 40 Fragebogen, Arbeitsauftrag pro TN
15:35 - 16:10 Uhr 35 Minuten	TN erkennen, welche Verhaltensweisen und Emotionen entstehen können, wenn man sich in einer Gruppe in der Mehrheit bzw. in der Minorität befindet. TN können Situationen aus ihrem betrieblichen Alltag benennen, in denen in Gruppenstrukturen unterschiedliche Interessen und Bedürfnisse bestehen und austariert werden müssen.	In Arbeitsgruppen tauschen TN sich über ihre Antworten aus und diskutieren grundlegende Fragen zur Akzeptanz von Mehrheitsentscheidungen. In den Arbeitsgruppen werden allgemeingültige Kriterien für Mehrheitsentscheidungen entwickelt.	Arbeitsgruppen »Wer entscheidet?«	Flipchart, Marker pro Gruppe
16:10 - 16:40 Uhr 30 Minuten	TN haben unterschiedliche Vorstellungen zur individuellen Akzeptanz von Mehrheitsentscheidungen diskutiert. TN haben an der Entwicklung von allgemeingültigen Kriterien für Mehrheitsentscheidungen gearbeitet.	Die in den Arbeitsgruppen erarbeiteten Kriterien werden im Plenum vorgestellt und die Inhalte diskutiert. Inhalte wie auch der Gruppenprozess sind Gegenstand des Reflexionsprozesses. TM notieren parallel Stichworte aus der Diskussion zur Definition »Demokratie« und ergänzen sie auf der Flipchart.	Plenum »Wer entscheidet?«	Flipchart (s.o.)
16:40 - 17:00 Uhr 20 Minuten				






				
17:00 – 17:20 Uhr 20 Minuten	TN erfahren unterschiedliche Wege des Umgangs mit Konflikten.	»Demokratische Entscheidungsfindung« Einteilung in zwei Gruppen. Jede Gruppe bekommt getrennt voneinander den Arbeitsauftrag mitgeteilt. Zurück im Plenum wird mit den Stühlen ein möglichst großer Kreis bzw. ein möglichst hoher Turm gebaut.	Plenum/Gruppe »Stühle rücken«	S. 44 Alle Stühle des Seminarraums
17:20 – 17:50 Uhr 30 Minuten	TN erkennen, dass die Klärung von Interessen und Bedürfnissen für zufriedenstellende Lösungen notwendig ist. TN erkennen, dass Rahmenbedingungen und Vorgaben hinterfragt bzw. geändert werden können.	Reflexion anhand von Leitfragen zur Aufgabenstellung und dem Gruppenprozess. TN bringen ihre Position mithilfe der Ampelkarten zum Ausdruck. TM notieren parallel Stichworte aus der Diskussion zur Definition »Demokratie« und ergänzen sie auf der Flipchart.	Plenum »Stühle rücken«	Ampelkarten, Flipchart (s.o.)
17:50 – 18:15 Uhr 25 Minuten	TN haben den Seminartag sowie den bisherigen Seminarverlauf reflektiert und ein Feedback an TM gegeben.	Tagesauswertung anhand der drei Begriffe: nachdenklich überrascht merk(ens)würdig	Plenum »NÜM-Runde«	S. 58 NÜM-Visualisierung, Moderationskarten, Stifte
18:15 Uhr	Ende des Seminartages			






2-Tage-Seminar: Tag 2

09:00 – 09:10 Uhr 10 Minuten	TN können etwas zum eigenen Befinden äußern und offene Fragen stellen.	»Ist was? War was?«	Plenum »Ist-was-Runde«	
09:10 – 09:20 Uhr 10 Minuten	TN sind aktiviert in den Tag gestartet.	Warm-up Assoziation zu demokratischen Begriffen, die jeweils passen.	Plenum »Ich bin die Demokratie ...«	S. 37 3 Stühle
09:20 – 09:32 Uhr 12 Minuten	TN erfahren unterschiedliche Herangehensweisen Lösungen zu finden.	Einteilung in vier Gruppen, die sich vorab über ihre Rolle austauschen. Zurück im Plenum wird mit jeweils einer_m Vertreter_in aus der Gruppe das Rollenspiel ausgeführt.	Arbeitsgruppe/Plenum/ Rollenspiel »Betriebsausflug oder die 4 Schritte demokratischer Entscheidungsfindung«	S. 45 Kopie einführender Text pro Gruppe

 <p>09:32 - 09:45 Uhr 13 Minuten</p>	 <p>TN kennen Alternativen, die Bedürfnisse und Interessen in unterschiedlichem Maße berücksichtigen.</p>	 <p>Inbesondere die Möglichkeiten zu einer Lösung zu kommen und die daraus resultierenden Entscheidungen sind Gegenstand des Reflexionsprozesses. TM notieren parallel Stichworte aus der Diskussion zur Definition »Demokratie« und ergänzen sie auf der Flipchart.</p>	 <p>Plenum »Betriebsausflug oder die 4 Schritte demokratischer Entscheidungsfindung«</p>	 <p>Flipchart (s.o.)</p>
<p>09:45 - 10:00 Uhr 15 Minuten</p>	<p>TN haben ein Modell zum demokratischen Umgang mit Entscheidungs- oder Konfliktsituationen kennengelernt. TN erkennen, dass Kompromisse und Mehrheitsentscheidungen nur die letzten Alternativen der Entscheidungsfindung sind. TN haben vor dem Hintergrund dieser Kenntnisse Inhalte und Gruppenprozesse verschiedener Übungen des Seminars reflektiert.</p>	<p>In einem Input werden durch TM die sogenannten »4 Schritte demokratischer Entscheidungsfindung« vor dem Hintergrund der gerade erlebten Übung vorgestellt. Dabei werden auch andere Entscheidungs- und Gruppenprozesse aus dem Seminarverlauf als Referenzbeispiele einbezogen.</p>	<p>Plenum/Input »4 Schritte demokratischer Entscheidungsfindung«</p>	<p>S. 47 Visualisierung der 4 Schritte</p>
<p>10:00 - 10:10 Uhr 10 Minuten</p>	<p>TN sind sich über Mehrheitsentscheidungen bewusst.</p>	<p>Beispiele mit Mehrheitsentscheidungen aus betrieblichem/schulischem/studentischem Alltag der TN werden vom TM gesammelt und notiert.</p>	<p>Plenum/Zurufabfrage »4 Schritte: Eigene Fälle der Teilnehmenden«</p>	<p>S. 48 Flipchart, Marker Visualisierung der 4 Schritte</p>
<p>10:10 - 10:30 Uhr 20 Minuten</p>	<p>TN können das Modell zum demokratischen Umgang mit Entscheidungs- oder Konfliktsituationen auf eigene Situationen übertragen und anwenden.</p>	<p>In Gruppen werden ein bis zwei Situationen der zuvor gesammelten bearbeitet und evaluiert, ob ein Vorgehen nach den »vier Schritten demokratischer Entscheidungsfindung« zu einem anderen Ergebnis geführt hätten.</p>	<p>Arbeitsgruppen »4 Schritte: Eigene Fälle der Teilnehmenden«</p>	<p>S. 50 Arbeitsblatt Flipchart, Marker, pro Gruppe</p>
<p>10:30 - 10:45 Uhr 15 Minuten</p>	<p>TN fühlen sich darin bestärkt, aktiv das Modell anzuwenden.</p>	<p>TN stellen Gruppenergebnisse vor. Anhand von Leitfragen werden alternative Ergebnisse diskutiert und der Gruppenprozess reflektiert. TM notieren parallel Stichworte aus der Diskussion zur Definition »Demokratie« und ergänzen sie auf der Flipchart.</p>	<p>Plenum »4 Schritte: Eigene Fälle der Teilnehmenden«</p>	<p>Flipchart (s.o.)</p>
<p>10:45 - 11:05 Uhr 20 Minuten</p>	<p>Pause - für Umbau nutzen</p>			

				
11:05 – 12:35 Uhr 90 Minuten	<p>»Für die Demokratie aktiv werden...« Variante 1</p>			
11:05 – 11:20 Uhr 15 Minuten	TN wissen, wie es ist, einer Mehr- oder Minderheit anzugehören.	TM nennen jeweils eine Gruppe. Wer sich zugehörig fühlt, wechselt auf die andere Seite. Nach kurzer Zeit der Wahrnehmung wird die Ausgangsposition eingenommen.	Plenum »Dazugehören...«	S. 51 Raumtrennung (zum Beispiel Kreppband, Stuhlreihe o.ä.)
11:20 – 11:35 Uhr 15 Minuten	TN lernen unterschiedliche Konsequenzen von Mehr- oder Minderheitszugehörigkeit kennen.	Reflexionsfragen zu den jeweiligen Situationen werden gestellt. TM notieren parallel Stichworte aus der Diskussion zur Definition »Demokratie« und ergänzen sie auf der Flipchart von vornhin.	Plenum »Dazugehören...«	Flipchart (s.o.)
11:35 – 12:00 Uhr 25 Minuten	TN lernen Argumente überzeugend einzusetzen und sich zu positionieren. TN können andere Meinungen akzeptieren.	Jede Ecke des Raumes ist gekennzeichnet mit dem Grad der Zustimmung. TN positionieren sich zu den Aussagen und begründen sie. Ein Wechsel in der Zustimmung ist an weitere Redezeit gekoppelt.	Plenum mit vier Ecken im Raum »Stimme ich zu?«	S. 52 4 Flipcharts mit Aussagen Timer
12:00 – 12:15 Uhr 15 Minuten	TN erkennen, dass Beteiligung eine wichtige Säule der Demokratie ist. TN erkennen, dass Entscheidungen stets überprüft und revidiert werden können.	Reflexion anhand von Leitfragen zum Gruppenprozess und wie Beteiligung in Gesellschaft und vor allem Betrieb oder Berufsschule funktionieren kann. TM notieren parallel Stichworte aus der Diskussion zur Definition »Demokratie« und ergänzen sie auf der Flipchart.	Plenum »Stimme ich zu?«	Flipchart (s.o.)
12:15 – 12:35 Uhr 20 Minuten	TN können demokratische Strukturen einordnen. TN haben vor dem Hintergrund dieser Kenntnisse Inhalte und Gruppenprozesse verschiedener Übungen reflektiert.	Gemeinsamer Blick auf die Flipchart mit Definitionen zu »Demokratie«. TM stellt Bezug zu den »4 Schritten demokratischer Entscheidungsfindung«, den vorherigen Übungen und demokratischen Werten/Strukturen in Gesellschaft, Betrieb und Schule dar.	Plenum/Input/Diskussion	Flipchart (s.o.)

				
11:05 - 12:35 Uhr 90 Minuten	<p>»Für die Demokratie aktiv werden« Variante 2:</p>			
11:05 - 11:10 Uhr 5 Minuten	TN spüren, wie es ist, einer Mehrheit oder Minderheit anzugehören.	TM nennt jeweils eine Gruppe. Wer sich zugehörig fühlt, wechselt auf die andere Seite. Nach kurzer Zeit der Wahrnehmung wird Ausgangsposition eingenommen.	Plenum »Dazugehören ...«	S. 51 Raumtrennung (zum Beispiel Kreppband, Stuhlreihe o.ä.)
11:10 - 11:20 Uhr 10 Minuten	TN lernen unterschiedliche Konsequenzen von Mehr- oder Minderheitszugehörigkeit kennen.	Reflexionsfragen zu den jeweiligen Situationen werden gestellt.	Plenum »Dazugehören ...«	
11:20 - 11:40 Uhr 20 Minuten	TN erkennen ihre eigenen Bedürfnisse und die der anderen.	Die TN erarbeiten in Arbeitsgruppen: Traumbetrieb Traumberufsschule Traumbetriebsrat-/JAV Traumgewerkschaft...	Arbeitsgruppen »Wünsch dir was ...«	S. 53 Flipchart, Marker pro Gruppe
11:40 - 12:10 Uhr 30 Minuten	TN sind motiviert, sich für ihre Bedürfnisse einzubringen unter Berücksichtigung anderer.	TN stellen ihre Gruppenergebnisse vor und diskutieren sie. TM fasst das Ergebnis zusammen.	Plenum/Galerie »Wünsch dir was ...«	Pinnwände
12:10 - 12:20 Uhr 10 Minuten	TN haben vor dem Hintergrund dieser Kenntnisse Inhalte und Gruppenprozesse verschiedener Übungen reflektiert.	Gemeinsamer Blick auf die Flipchart mit Definitionen zu »Demokratie«. TM stellt Bezug zu den »4 Schritten demokratischer Entscheidungsfindung«, den vorherigen Übungen und demokratischen Werten/Strukturen in Gesellschaft, Betrieb und Schule dar.	Plenum/Input/Diskussion	Flipchart (s.o)
12:20 - 12:35 Uhr 15 Minuten	TN sind motiviert, sich zu beteiligen und für ihre Wünsche einzutreten.	Gemeinsam überlegen die TN, wie sie ihren Traumvorstellungen näher kommen und welche Strukturen unterstützen können.	Plenum	
12:35 - 13:20 Uhr 45 Minuten	Mittagspause			
13:20 - 13:40 Uhr 20 Minuten	TN konnten Fragen, die im Seminarverlauf entstanden sind, ansprechen, diskutieren und haben Antworten darauf bekommen.	Klärung offener inhaltlicher Fragen der TN.	Plenum	

				
13:40 - 14:00 Uhr 20 Minuten	TN haben das Seminar ausgewertet, ein Feedback zum Inhalt, an die Gruppe und an TM gegeben.	Auswertung des Moduls, TM und Rückmeldung zu (verändertem) eigenem Verständnis von Demokratie.	Auswertungsmethode	S. 58
14:00 Uhr	Ende des Seminars			

75 Minuten

»Chancengleichheit« als Alternativblock zu »Mehrheiten oder Minderheiten«, bei Zeitknappheit bzw. als ergänzender Block

20 Minuten	TN wissen, dass Menschen, abhängig von ihrer Position in der Gesellschaft und dem Betrieb, Einschränkungen im Alltag erfahren. TN wissen, dass die Frage nach dem Umgang mit (vermeintlich) Fremden und Minderheiten, Bestandteil der Demokratie ist.	TN bekommen Rollenkarten zugeteilt und stellen sich in einer Reihe auf. TM stellen Fragen. Falls diese bejaht werden aus Sicht der Rolle, geht die Person einen Schritt nach vorne.	Plenum »Schritt nach vorne«	S. 54 Rollenkarte pro TN
55 Minuten	TN kennen das Verhältnis von Arbeit und Kapital. TN haben Inhalte und Gruppenprozess der Methode unter Anleitung der Moderation reflektiert.	Anhand von Leitfragen zu Startvoraussetzungen, Diskriminierungserfahrungen und Einschränkungen im Alltag, Betrieb und Schule wird die Übung reflektiert.	Plenum »Schritt nach vorne«	

Projekttag

Der Projekttag umfasst insgesamt vierinhalb Seminarstunden und kann an einem Schulvormittag zum Beispiel an einer Berufsschule durchgeführt werden. Die von uns beschriebenen vier Themenblöcke **»Demokratie ...«** / **»Mehrheiten und Minderheiten«** / **»Demokratische Entscheidungsfindung«** und **»Für die Demokratie aktiv werden«** finden sich regulär im Projekttag.


ZIM






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

Projekttag

🕒 Zeit	➔ Ziel	📄 Inhalte	💡 Methode	⚙️ Material
07:30 - 07:40 Uhr 10 Minuten	TN sind gut angekommen und eine angenehme Seminaratmosphäre ist geschaffen.	Begrüßung, kurze Vorstellung der TM, Klärung organisatorischer Fragen	Plenum	
07:40 - 07:55 Uhr 15 Minuten	TM kennen die Namen der TN und diese voneinander. TN haben einen Überblick über den Ablauf des Inhalts.	Kurze Vorstellungsrunde und Vorstellung Seminarablauf	Plenum	S. 32 Visualisierung
07:55 - 08:10 Uhr 15 Minuten	TN können ihre (un)demokratische Erlebnisse teilen und einschätzen.	»Demokratie ...« Thematischer Einstieg, »Standogramm« zu demokratischen und undemokratischen Erlebnissen in der beruflichen Bildung. Gerne können TN zu ihrer Positionierung Stellung beziehen und sich äußern.	Plenum »Standogramm – Mein Platz!«	S. 33 Moderationskarten »+« und »-«
08:10 - 08:15 Uhr 5 Minuten	TN setzen sich mit der Bedeutung und ihrem Verständnis von Demokratie auseinander. TN haben für sich drei demokratische Werte festgelegt.	Auswertung der vorherigen Methode. TN notieren für sich, was das Erlebnis demokratisch machte bzw. was fehlte, um demokratisch zu sein.	Einzelarbeit	Blatt Papier, Stift pro TN
		TM sammeln Papiere ein. Parallel zur nächsten Übung notieren TM jeden demokratischen Wert, der von den TN notiert wurde, verdeckt auf eine Flipchart. Mehrfachnennungen werden nur einmal notiert.		Papier mit demokratischen Werten der TN Flipchart, Marker

🕒	→	☑️	💡	⚙️
08:15 – 08:30 Uhr 15 Minuten	TN können unterscheiden zwischen für das Bestehen der Demokratie unbedingt notwendigen und dafür ausreichenden Bedingungen.	TN erarbeiten in mehreren Arbeitsgruppen unterschiedliche Arbeitsaufträge: In einer revolutionären Situation werden notwendige Maßnahmen zur Einführung der Demokratie bzw. Abschaffung der Demokratie ergriffen, zu denen sie Ergebnisse erarbeiten.	Arbeitsgruppen »Zerschlagen und erkämpfen«	S. 34 Arbeitsaufträge, Flipchart pro Gruppe, Marker
08:30 – 09:00 Uhr 30 Minuten	TN wissen, dass es Voraussetzungen gibt, die für demokratische Mitbestimmung im Betrieb unerlässlich sind.	Die Ergebnisse werden im Plenum vorgestellt und diskutiert. TM notieren parallel Stichworte aus der Diskussion zur Definition »Demokratie« und ergänzen sie auf der Flipchart.	Plenum »Zerschlagen und erkämpfen«	Pinnwand Flipchart (s.o.)
09:00 – 09:15 Uhr 15 Minuten	Pause			
09:15 – 09:25 Uhr 10 Minuten	TN sind aktiviert in den Vormittag gestartet.	Warm-up	Plenum »Alle, die...«	S. 37
09:25 – 09:35 Uhr 10 Minuten	TN stellen fest, dass sie selbst von Mehrheitsentscheidungen betroffen sein können und ihre Freiheiten eingreifen können.	»Mehrheiten und Minderheiten« Die TN bearbeiten zunächst für sich allein einen Fragebogen mit Situationen, in denen die Frage steht, ob eine Mehrheit entscheiden soll oder nicht.	Einzelarbeit »Wer entscheidet?«	S. 40 Fragebogen, Arbeitsauftrag, Stift pro TN
09:35 – 10:15 Uhr 20 Minuten	TN haben unterschiedliche Vorstellungen zur individuellen Akzeptanz von Mehrheitsentscheidungen diskutiert. TN haben an der Entwicklung von allgemeingültigen Kriterien für Mehrheitsentscheidungen gearbeitet.	In Arbeitsgruppen tauschen TN sich über ihre Antworten aus und diskutieren grundlegende Fragen zur Akzeptanz von Mehrheitsentscheidungen. In den Arbeitsgruppen werden allgemeingültige Kriterien für Mehrheitsentscheidungen entwickelt.	Arbeitsgruppen »Wer entscheidet?«	Flipchart, Marker pro Gruppe
10:15 – 10:45 Uhr 30 Minuten	TN erkennen, welche Verhaltensweisen und Emotionen entstehen können, wenn man sich in einer Gruppe in der Mehrheit bzw. in der Minorität befindet. TN können Situationen aus ihrem betrieblichen Alltag benennen, in denen in Gruppenstrukturen unterschiedliche Interessen und Bedürfnisse bestehen und austariert werden müssen.	Die in den Arbeitsgruppen erarbeiteten Kriterien werden im Plenum vorgestellt und die Inhalte diskutiert. Reflexion anhand von Leitfragen zur Situation und darüber hinaus um Gruppenstrukturen in ihrem betrieblichen/schulischen/studentischen Alltag. TM notieren parallel Stichworte aus der Diskussion zur Definition »Demokratie« und ergänzen sie auf der Flipchart.	Plenum »Wer entscheidet?«	Flipchart (s.o.)

				
10:45 – 11:00 Uhr 15 Minuten	Pause			
11:00 – 11:12 Uhr 12 Minuten	TN erfahren unterschiedliche Herangehensweisen, Lösungen zu finden.	Einteilung in vier Arbeitsgruppen, die sich vorab über ihre Rolle austauschen. Zurück im Plenum wird mit jeweils einer_m Vertreter_in aus der Arbeitsgruppe das Rollenspiel ausgeführt.	Arbeitsgruppe/Plenum/ Rollenspiel »Betriebsausflug oder die 4 Schritte demokratischer Entscheidungsfindung«	S. 45 Kopie einführender Text pro Gruppe
11:12 – 11:25 Uhr 13 Minuten	TN kennen Alternativen, die Bedürfnisse und Interessen in unterschiedlichem Maße berücksichtigen.	Inbesondere die Möglichkeiten, zu einer Lösung zu kommen und die daraus resultierenden Entscheidungen sind Gegenstand des Reflexionsprozesses. TN notieren parallel Stichworte aus der Diskussion zur Definition »Demokratie« und ergänzen sie auf der Flipchart.	Plenum »Betriebsausflug oder die 4 Schritte demokratischer Entscheidungsfindung«	Flipchart (s.o.)
11:25 – 11:40 Uhr 15 Minuten	TN haben ein Modell zum demokratischen Umgang mit Entscheidungs- oder Konfliktsituationen kennengelernt. TN erkennen, dass Kompromisse und Mehrheitsentscheidungen nur die letzten Alternativen der Entscheidungsfindung sind. TN haben vor dem Hintergrund dieser Kenntnisse Inhalte und Gruppenprozesse verschiedener Übungen des Seminars reflektiert.	In einem Input werden durch TM die sogenannten »4 Schritte demokratischer Entscheidungsfindung« vor dem Hintergrund der gerade erlebten Übung vorgestellt. Dabei werden auch andere Entscheidungs- und Gruppenprozesse aus dem Seminarverlauf als Referenzbeispiele einbezogen.	Plenum/Input »4 Schritte demokratischer Entscheidungsfindung«	S. 47 Visualisierung der 4 Schritte
11:40 – 11:45 Uhr 5 Minuten	TN spüren, wie es ist, einer Mehr- oder Minderheit anzugehören.	»Für die Demokratie aktiv werden...« TM nennen jeweils eine Gruppe. Wer sich zugehörig fühlt, wechselt auf die andere Seite. Nach kurzer Zeit der Wahrnehmung wird die Ausgangsposition eingenommen.	Plenum »Dazugehören...«	S. 51 Raumtrennung (zum Beispiel Kreppband, Stuhlreihe o.ä.)
11:45 – 11:55 Uhr 10 Minuten	TN lernen unterschiedliche Konsequenzen von Mehr- oder Minderheitszugehörigkeit kennen.	Reflexionsfragen zu den jeweiligen Situationen werden gestellt.	Plenum »Dazugehören...«	

				
11:55 – 12:10 Uhr 15 Minuten	TN erkennen ihre eigenen Bedürfnisse und die der anderen.	TN erarbeiten in Arbeitsgruppen: Traumbetrieb Traumberufsschule Traumbetriebsrat-/JAV Traumgewerkschaft...	Arbeitsgruppen »Wünsch dir was ...«	Flipchart, Marker pro Gruppe
12:10 – 12:15 Uhr 5 Minuten	TN sind motiviert, sich für ihre Bedürfnisse einzubringen unter Berücksichtigung anderer.	TN stellen ihre Gruppenergebnisse vor und diskutieren sie. TN fassen das Ergebnis zusammen.	Plenum/Galerie »Wünsch dir was ...«	
12:15 – 12:25 10 Minuten	TN haben vor dem Hintergrund dieser Kenntnisse Inhalte und Gruppenprozesse verschiedener Übungen reflektiert.	Gemeinsamer Blick auf die Flipchart mit demokratischen Werten und Strukturen. TM stellen Bezug zu den »4 Schritten demokratischer Entscheidungsfindung« und den demokratischen Werten/Strukturen dar.	Plenum	Flipchart (s.o.)
12:25 – 12:30 5 Minuten	TN haben das Seminar ausgewertet, ein Feedback zu Inhalt, an die Gruppe und an TM gegeben.	Auswertung des Moduls, TM und Rückmeldung zu (verändertem) eigenem Verständnis von Demokratie.	Auswertungsmethode	S. 58
12:30 Uhr	Ende des Projekttags			

90-Minuten-Modul

Das Modul ist auf 90 Minuten ausgelegt und dient auch in kurzer Zeit dazu, eine Reflexion über demokratische Werte anzuregen. Die Konzeption ist variabel einsetzbar, ob auf einer Gremiumssitzung, im Schulunterricht, auf einer Jugend- und Auszubildendenversammlung oder JAV-Sitzung.

Grundsätzlich finden sich alle Themenblöcke in dem 90-Minuten-Modul wieder, jedoch in gekürzter Form mit dem Schwerpunkt **»Für die Demokratie aktiv werden«**.

Aufgrund des gekürzten Rahmens gibt es zwei Varianten.






Variante 1 ist für maximal 15 Teilnehmende ausgelegt. Thematischer Schwerpunkt darin ist Stellung beziehen und die Bedürfnisse aller. Variante 2 ist für mehr Teilnehmende ausgelegt, legt den Schwerpunkt auf **»Mehrheiten und Minderheiten«** und die 4 Schritte demokratischer Entscheidungsfindung.

Abgerundet werden beide Varianten mit einem theoretischen Input zu **»Demokratischer Entscheidungsfindung«**.






ZIM

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






90-Minuten-Modul: Variante 1 für maximal 15 Teilnehmende

 Zeit	 Ziel	 Inhalte	 Methode	 Material
5 Minuten	TN sind gut angekommen und eine angenehme Atmosphäre ist geschaffen.	Begrüßung, Vorstellung der Seminarleitung, Klärung von organisatorischen Fragen und Vorstellung Ablauf	Plenum	
15 Minuten	TN können ihre (un)demokratischen Erlebnisse teilen und einschätzen.	Vorab kann das »Standogramm« genutzt werden, um mehr über TN zu erfahren. Danach thematischer Einstieg mit »Standogramm« zu demokratischen und undemokratischen Erlebnissen in der beruflichen Bildung. Gerne können TN zu ihrer Positionierung Stellung beziehen und sich äußern.	Plenum »Standogramm – Mein Platz!«	S. 33 Moderationskarten mit »+« und »-«
5 Minuten	TN können ihr Verständnis über Demokratie hinterfragen. TN haben für sich drei demokratische Werte festgelegt.	Auswertung der vorherigen Methode. Jede Person notiert für sich, was das Erlebnis demokratisch machte bzw. was fehlte, um demokratisch zu sein.	Einzelarbeit	Blatt Papier, Stift pro TN






🕒	➔	✍️	💡	⚙️
		<p>TM sammeln Papier ein. Parallel zur nächsten Übung notieren TM jeden demokratischen Wert bzw. jede Definition zu »Demokratie« verdeckt auf eine Flipchart. Mehrfachnennungen werden nur einmal notiert.</p>		<p>Papier mit demokratischen Werten der TN Flipchart; Marker</p>
5 Minuten	<p>TN wissen, wie es ist, einer Mehr- oder Minderheit anzugehören.</p>	<p>TM nennen jeweils eine Gruppe. Wer sich zugehörig fühlt, wechselt auf die andere Seite. Nach kurzer Zeit der Wahrnehmung wird die Ausgangsposition eingenommen.</p>	<p>Plenum »Dazugehören ...«</p>	<p>S. 51 Raumtrennung (zum Beispiel Kreppband, Stuhlreihe o. ä.)</p>
10 Minuten	<p>TN lernen unterschiedliche Konsequenzen von Mehr- oder Minderheitszugehörigkeit kennen.</p>	<p>Reflexionsfragen helfen TN, bewusst zu machen, wie sie sich in den jeweiligen Situationen gefühlt haben, das Gegenüber wahrgenommen haben und welche Bedeutung eine Zugehörigkeit haben kann. TM notieren parallel Stichworte aus der Diskussion zur Definition »Demokratie« und ergänzen sie auf der Flipchart von vorherin.</p>	<p>Plenum »Dazugehören ...«</p>	<p>Flipchart (s. o.)</p>
15 Minuten	<p>TN lernen Argumente überzeugend einzusetzen und sich zu positionieren. TN können andere Meinungen akzeptieren.</p>	<p>Jede Ecke des Raumes ist gekennzeichnet mit dem Grad der Zustimmung. TN positionieren sich zu den Aussagen und begründen dies. Ein Wechsel in der Zustimmung ist an weitere Redezeit gekoppelt.</p>	<p>Plenum mit vier Ecken im Raum »Stimme ich zu?«</p>	<p>S. 52 4 Flipcharts mit Aussagen Timer</p>
10 Minuten	<p>TN erkennen, dass Beteiligung eine wichtige Säule der Demokratie ist. TN erkennen, dass Entscheidungen stets überprüft und revidiert werden können.</p>	<p>Reflexion anhand von Leitfragen zum Gruppenprozess und wie Beteiligung in Gesellschaft und vor allem Betrieb oder Berufsschule funktionieren kann. TM notieren parallel Stichworte aus der Diskussion zur Definition »Demokratie« und ergänzen sie auf der Flipchart von vorherin.</p>	<p>Plenum »Stimme ich zu?«</p>	<p>Flipchart (s. o.)</p>
10 Minuten	<p>TN haben ein Modell zum demokratischen Umgang mit Entscheidungs- oder Konfliktsituationen kennengelernt.</p>	<p>Die »4 Schritte demokratischer Entscheidungsfindung« werden vorgestellt.</p>	<p>Plenum/Input »4 Schritte demokratischer Entscheidungsfindung«</p>	<p>S. 47 Pinnwand Visualisierung der 4 Schritte (Kurzvariante, S. 48)</p>

 Zeit	 Ziel	 Inhalte	 Methode	 Material
10 Minuten	TN haben vor dem Hintergrund dieser Kenntnisse Inhalte und Gruppenprozesse verschiedener Übungen reflektiert.	Gemeinsamer Blick auf die Flipchart mit der Sammlung der demokratischen Werte/Prinzipien. TN stellen Bezug zu den »4 Schritten demokratischer Entscheidungsfindung«, den vorherigen Übungen und den demokratischen Werten dar.	Plenum	Flipchart (s.o.)
5 Minuten	TN haben das Seminar ausgewertet, ein Feedback zu Inhalt, an die Gruppe und an TM gegeben.	Auswertung des Moduls, TM und Rückmeldung zu (verändertem) eigenem Verständnis von Demokratie	Auswertungsmethode	S. 58

**90-Minuten-Modul:
Variante 2**

 Zeit	 Ziel	 Inhalte	 Methode	 Material
5 Minuten	TN sind gut angekommen und eine angenehme Atmosphäre ist geschaffen.	Begrüßung, Vorstellung der Seminarleitung, Klärung von organisatorischen Fragen und Vorstellung Ablauf	Plenum	
15 Minuten	TN können ihre (un)demokratische Erlebnisse teilen und einschätzen.	Vorab kann das »Standogramm« genutzt werden, um mehr über TN zu erfahren. Danach thematischer Einstieg mit »Standogram« zu demokratischen und undemokratischen Erlebnissen in der beruflichen Bildung. Gerne können TN zu ihrer Positionierung Stellung beziehen und sich äußern.	Plenum »Standogramm – Mein Platz!«	S. 33 Moderationskarten mit »+« und »-«
5 Minuten	TN können ihr Verständnis über Demokratie hinterfragen. TN haben für sich drei demokratische Werte festgelegt.	Auswertung der vorherigen Methode. Jede Person notiert für sich, was das Erlebnis demokratisch machte bzw. was fehlte, um demokratisch zu sein.	Einzelarbeit	Blatt Papier, Stift pro TN

🕒	➔	📝	💡	⚙️
5 Minuten	TN wissen, wie es ist, einer Mehr- oder Minderheit anzugehören.	TM sammeln Papiere ein. Parallel zur nächsten Übung notieren TM jeden demokratischen Wert bzw. jede Definition zu »Demokratie« verdeckt auf eine Flipchart. Mehrfachnennungen werden nur einmal notiert.	Plenum »Dazugehören ...«	Papier mit demokratischen Werten der TN Flipchart; Marker
10 Minuten	TN lernen unterschiedliche Konsequenzen von Mehr- oder Minderheitszugehörigkeit kennen.	TM nennen jeweils eine Gruppe. Wer sich zugehörig fühlt, wechselt auf die andere Seite. Nach kurzer Zeit der Wahrnehmung wird die Ausgangsposition eingenommen. Reflexionsfragen helfen TN, bewusst zu machen, wie sie sich in den jeweiligen Situationen gefühlt haben, das Gegenüber wahrgenommen haben und welche Bedeutung eine Zugehörigkeit haben kann. TM notieren parallel Stichworte aus der Diskussion zur Definition »Demokratie« und ergänzen sie auf der Flipchart von vorher.	Plenum »Dazugehören ...«	S. 51 Raumtrennung (zum Beispiel Kreppband, Stuhlreihe o. ä.) Flipchart (s. o.)
12 Minuten	TN erfahren unterschiedliche Herangehensweisen, Lösungen zu finden.	Einteilung in vier Arbeitsgruppen, die sich vorab über ihre Rolle austauschen. Zurück im Plenum wird mit jeweils einer Vertreter_in aus der Arbeitsgruppe das Rollenspiel ausgeführt.	Arbeitsgruppe/Plenum/ Rollenspiel »Betriebsausflug oder die 4 Schritte demokratischer Entscheidungsfindung«	S. 45 Kopie einführender Text pro Gruppe
13 Minuten	TN kennen Alternativen, die Bedürfnisse und Interessen in unterschiedlichem Maße berücksichtigen.	Insbesondere die Möglichkeiten, zu einer Lösung zu kommen und die daraus resultierenden Entscheidungen, sind Gegenstand des Reflexionsprozesses. TM notieren parallel Stichworte aus der Diskussion zur Definition »Demokratie« und ergänzen sie auf der Flipchart von vorher.	Plenum »Betriebsausflug oder die 4 Schritte demokratischer Entscheidungsfindung«	Flipchart (s. o.)

	<p>10 Minuten</p>	 <p>TN haben ein Modell zum demokratischen Umgang mit Entscheidungs- oder Konfliktsituationen kennengelernt. TN erkennen, dass Kompromisse und Mehrheitsentscheidungen nur die letzten Alternativen der Entscheidungsfindung sind. TN haben vor dem Hintergrund dieser Kenntnisse Inhalte und Gruppenprozesse verschiedener Übungen des Seminars reflektiert.</p>	 <p>In einem Input werden durch TM die sogenannten »4 Schritte demokratischer Entscheidungsfindung« vor dem Hintergrund der gerade erlebten Übung vorgestellt. Dabei werden auch andere Entscheidungs- und Gruppenprozesse aus dem Seminarverlauf als Referenzbeispiele einbezogen.</p>	 <p>Plenum/Input »4 Schritte demokratischer Entscheidungsfindung«</p>	 <p>S. 47 Visualisierung der 4 Schritte</p>
<p>10 Minuten</p>	<p>TN haben vor dem Hintergrund dieser Kenntnisse Inhalte und Gruppenprozesse verschiedener Übungen reflektiert.</p>	<p>Gemeinsamer Blick auf die Flipchart mit der Sammlung der demokratischen Werte/Prinzipien. TM stellt Bezug zu den »4 Schritten demokratischer Entscheidungsfindung«, den vorherigen Übungen und den demokratischen Werten dar.</p>	<p>Plenum</p>		
<p>5 Minuten</p>	<p>TN haben das Seminar ausgewertet, ein Feedback zu Inhalt, an die Gruppe und an TM gegeben.</p>	<p>Auswertung des Moduls, TM und Rückmeldung zu (verändertem) eigenem Verständnis von Demokratie.</p>	<p>Auswertungsmethode</p>	<p>S. 58</p>	



Übungsbeschreibungen

Im Folgenden sind alle Übungen aus den ZIM-Papieren im Detail beschrieben. Unter den Übungsbeschreibungen sind die unterschiedlichen Zeiten und sonstige Anpassungen für die drei verschiedenen Durchführungsszenarien – 2-Tage-Seminar, Projekttag und 90-Minuten-Modul – angegeben.

Die Übungsbeschreibungen sind alle nach demselben Muster aufgebaut:

Zuerst wird die Einführungsphase beschrieben: Was muss für die Übung vorbereitet werden? Was ist bei der Anleitung der Übung zu beachten? In der anschließenden Aktivitätsphase wird die Durchführung der Übung erläutert. In der Regel folgt dann eine Beschreibung der Reflexionsphase. Eine Übung endet immer mit der Abschlussphase, in der die Ergebnisse präsentiert und reflektiert werden, ein Fazit gezogen wird, das Team weitere Informationen zur Verfügung stellt o.ä. Zuletzt werden die möglichen Ziele der Übung formuliert sowie Hinweise zum benötigten Material und den Zeitumfängen gegeben. Zur weiteren Vertiefung findet ihr einen Verweis auf weiterführende Literatur zur jeweiligen Übung.

Kennenlernmethoden

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

Mein Haus

Beschreibung der Übung

Einführungsphase

Das Team hat ihre eigenen Häuser bereits visualisiert und stellen diese vor.

Aktivitätsphase

Die Teilnehmenden bekommen Flipchart und Marker. Das Team bittet die Teilnehmenden, auf diese ihr Haus zu malen. Jedes Haus besteht aus drei Stockwerken und einem Dach sowie einem Fenster im ersten Stock. Im Erdgeschoss malen oder schreiben die Teilnehmenden grundlegende Informationen über sich, etwa ihren Namen, ihr Alter und woher sie kommen. Im ersten Stock tragen sie ihren Ausbildungsberuf und -betrieb ein, ihr Studium oder ihre Arbeit. Dort befindet sich auch das Fenster, in das sie sich malen dürfen. Im zweiten Stock ist Platz für Hobbys oder Dinge, die sie gerne mögen, das Haustier oder das Lieblingsessen. Im Dach dürfen die Teilnehmenden Träume oder Wünsche eintragen - zum Beispiel ein Reiseziel, die Ausbildung erfolgreich abzuschließen, einen schönen Nachmittag mit Freund_innen ...

Abschlussphase

Alle Teilnehmenden präsentieren kurz ihre Ergebnisse.

Thematische Einbettung und mögliche Ziele

Mein Haus ist eine Kennenlernübung, die dazu dienen soll, dass die Teilnehmenden mehr über die anderen Teilnehmenden des Seminars erfahren. Sie sollte zu Beginn des Seminars, nach einer allgemeinen Vorstellungsrunde durchgeführt werden.

→ **Team und Teilnehmende haben mehr voneinander erfahren.**

Allgemeine Durchführungshinweise

⚙ *Materialbedarf*

Flipchart, Marker

🕒 *Zeitraumen*

20 Minuten

Papierballschlacht

Beschreibung der Übung

Einführungsphase

Alle Teilnehmende bekommen einen Stift und ein Blatt Papier, auf das sie oben groß ihren Namen schreiben. Die Teilnehmenden knüllen ihr Blatt Papier zusammen, so dass ein Papierball entsteht.

Aktivitätsphase

Die Papierbälle werden wild, wie bei einer Schneeballschlacht, durch den Raum geworfen. Wer einen Ball geworfen hat, darf gerne zum nächsten greifen und diesen werfen. Das Team fordert die Teilnehmenden auf, nicht zu rabiat zu werfen. Gerne kann die Wurfphase auch mit Musik untermalt werden.

Nach kurzer Zeit gibt das Team ein zuvor vereinbartes Stoppsignal (zum Beispiel durch Beenden der Musik). Alle Teilnehmende nehmen den Zettel, der ihnen am nächsten liegt, und falten diesen auseinander. Das Team stellt eine Frage. Die Teilnehmenden fragen die Person, deren Zettel sie in der Hand halten, nach ihrer Antwort und notieren sie auf dem Zettel. Anschließend werden die Zettel wieder zusammengeknüllt und die Papierballschlacht geht weiter.

Mögliche Fragen können sein:

- Woher kommst du?
- Wie alt bist du?
- Was arbeitest/studierst/machst du?
- Welche Musik hörst du gerne?
- Was machst du in deiner Freizeit?
- Welchen Gegenstand würdest du auf eine einsame Insel mitnehmen?
- Was isst du am liebsten?
- ...

Abschlussphase

Nach mehreren Durchgängen sind die Zettel mit vielen Antworten gefüllt. Das Team bittet die Teilnehmenden zum Schluss, die Person vorzustellen, denen sie die letzte Frage gestellt haben.

Thematische Einbettung und mögliche Ziele

Die Papierballschlacht ist eine Kennenlernübung, die dazu dienen soll, dass die Teilnehmenden mehr über die anderen Teilnehmenden des Seminars erfahren. Sie sollte zu Beginn des Seminars, nach einer allgemeinen Vorstellungsrunde durchgeführt werden.

→ **Teilnehmende und Team haben mehr voneinander erfahren.**

Varianten der Übung

In Gruppen, die sich schon gut kennen (zum Beispiel bei Schulklassen o.ä.), können auch ausgefallenerere Fragen gestellt werden.

- Was war der letzte Gegenstand, den du in der Hand hattest, aber nicht mit hierhergebracht hast?
- Was war dein verrücktestes Erlebnis im letzten Monat?
- Wenn du 100.000 Euro hättest, was würdest du dir kaufen/leisten?

Allgemeine Durchführungshinweise

⚙ Materialbedarf

Blatt Papier, Stifte

🕒 Zeitrahmen

20 Minuten

Partner_inneninterview

Beschreibung der Übung

Einführungsphase

Die Teilnehmenden finden sich paarweise zusammen.

Aktivitätsphase

Das Team hat eine Flipchart mit Fragen visualisiert. Die Partner_innen stellen sich diese gegenseitig und kommen darüber ins Gespräch. Die Antworten werden schriftlich festgehalten.

Mögliche Fragen:

- Wie heißt du?
- Woher kommst du?
- Was arbeitest du/studiert du/welche Ausbildung machst du?
- Was machst du in deiner Freizeit?
- Was isst du am liebsten?
- Was war dein letzter Ohrwurm?
- Welche Serie/Film hast du zuletzt geschaut?
- Entscheidungsfragen wie »Kaffee oder Tee?«, »Schokolade oder Chips?«, »Hund oder Katze?«
- ...

Abschlussphase

Im Plenum stellen die Partner_innen vor, worüber sie gesprochen haben.

Thematische Einbettung und mögliche Ziele

Das Partner_inneninterview ist eine Kennenlernübung, die dazu dienen soll, dass die Teilnehmenden mehr über die anderen Teilnehmenden des Seminars erfahren. Sie sollte zu Beginn des Seminars, nach einer allgemeinen Vorstellungsrunde durchgeführt werden.

→ **Teilnehmende und Team haben voneinander mehr erfahren.**

Varianten der Übung

Bei einer ungeraden Anzahl an Teilnehmenden darf auch eine Dreiergruppe gebildet werden.

Allgemeine Durchführungshinweise

⚙ Materialbedarf

Blatt Papier, Stifte, Flipchart mit Fragen

🕒 Zeitrahmen

20 Minuten

Seminarablauf

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

- Kennenlernen
- Demokratie ...
- Mehrheiten und Minderheiten
- Demokratische Entscheidungsfindung
- Für die Demokratie aktiv werden
- Ausstieg

Ziele

- **Teilnehmende haben einen Überblick über den Ablauf des Inhalts.**

⚙ Materialbedarf

Visualisierung des Seminarablaufs

🕒 Zeitrahmen

10 Minuten

Demokratie ...

Da war mal was - (Un)Demokratische Erlebnisse

Beschreibung der Übung

Einführungsphase

Alle Teilnehmenden bekommen einen Stift sowie eine rote und eine grüne Moderationskarte. Auf der roten Moderationskarte halten sie ein undemokratisches Erlebnis fest, auf der grünen ein demokratisches Erlebnis. Die Teilnehmenden sind frei in der Wahl ihrer Erlebnisse. Das Team macht einige Vorschläge, wo demokratische und undemokratische Situationen vorkommen können (in der Berufsschule, im Betrieb, an der Uni, in der Familie ...).

Es gibt kein Richtig oder Falsch, schließlich berichten die Teilnehmenden hier von ihrer eigenen Wahrnehmung.

Anschließend werden die Teilnehmenden in Arbeitsgruppen von vier bis fünf Personen geteilt.

Aktivitätsphase

Die Teilnehmende sprechen in den Arbeitsgruppen über ihre Erlebnisse. Dabei sollen sie sich auch darüber unterhalten, warum eine Situation als demokratisch oder undemokratisch empfunden wurde und sich über ihr Verständnis des Begriffs »Demokratie« austauschen.

Reflexionsphase (inklusive möglicher Fragestellungen)

In der Reflexionsphase soll vor allem herausgearbeitet werden, welche Vorstellung die Teilnehmenden vom Begriff »Demokratie« haben. Dazu eignen sich folgende Leitfragen:

Worüber habt ihr euch unterhalten?

- Gab es Erlebnisse, über die ihr diskutiert habt?
Gab es Erlebnisse, die etwas gemeinsam hatten/sich stark unterschieden?
- Wenn ihr an eure Erlebnisse denkt, gibt es Oberbegriffe, mit denen sich diese beschreiben lassen?
- Was bedeutet für euch »Demokratie«?
- Ihr habt jetzt schon einige Dinge genannt, die für euch (un)demokratisch waren. Haben diese wirklich einen Bezug zum Thema Demokratie?

- Gibt es noch andere Vorstellungen davon, was demokratisch ist?
- War die Diskussion in eurer Arbeitsgruppe demokratisch?
- ...

Das Team kann die Oberbegriffe, die von den Teilnehmenden genannt werden, schriftlich festhalten. Diese könnten etwa sein: Wahlen, Mehrheitsentscheid, Meinungsfreiheit, Abstimmung, Miteinbezogenwerden, Grundrechte, Diskriminierung, Minderheitenrechte ... Im Laufe der Diskussion kann es sinnvoll sein, auf diese zu verweisen. Zudem wird die erstellte Flipchart im Verlauf vom Team ergänzt, spiegelt zusammenfassend die Ergebnisse der Diskussionen wider und wird an gegebener Stelle aufgegriffen.

Abschlussphase

Das Team macht deutlich, dass es im Raum (und in der Welt) verschiedene Vorstellungen des Begriffs »Demokratie« gibt. Deshalb können Demokratien unterschiedlich ausgestaltet sein. Innerhalb eines demokratischen Rahmens kann es zu undemokratischen Vorkommnissen kommen. Die JAV ist zum Beispiel ein demokratisch gewähltes Organ der betrieblichen Mitbestimmung. Trotzdem kann es vorkommen, dass einzelne JAVis in ihrem Amt undemokratisch handeln, etwa, wenn Entscheidungen über die Köpfe der anderen hinweg getroffen werden.

Demokratie bedeutet mehr als Wählengehen. Im Seminar soll der Demokratiebegriff der Teilnehmenden erweitert werden und über einzelne Aspekte der Demokratie gesprochen werden.

Thematische Einbettung und mögliche Ziele

Diese Übung eignet sich besonders als Einstieg in die Themen Demokratie und demokratisches Handeln. Es ist daher sinnvoll, sie zu Beginn durchzuführen.

- Teilnehmende haben sich mit dem Begriff Demokratie auseinandergesetzt.
- Teilnehmende wissen, dass Demokratie mehr beinhaltet als die Wahlen zum Parlament.
- Teilnehmende kennen unterschiedliche Einstellungen zum Thema Demokratie.

Allgemeine Durchführungshinweise

⚙ Materialbedarf

Rote und grüne Moderationskarten, Stifte

🕒 Zeitrahmen

Insgesamt 30 Minuten: davon 5 Minuten Einzelarbeit, 10 Minuten Arbeitsgruppe, 15 Minuten Plenum

📖 Quellen- und Literaturhinweise

Angelehnt an: »Demokratische und undemokratische Erlebnisse«

Vgl.: Maroshek-Klarman, Uki/ Saber Rabi: Mehr als eine Demokratie. Gütersloh 2015, S. 60 – 61.

Standogramm - Mein Platz!

Beschreibung der Übung

Einführungsphase

Das Team legt eine Karte mit einem »+« an ein Ende des Raumes und eine Karte mit »-« ans andere Ende des Raumes auf den Boden. Die beiden Karten zeigen entgegengesetzte Pole an, zum Beispiel kann »+« für mehr, öfter, länger, demokratischer und »-« für weniger, seltener, kürzer, undemokratischer stehen.

Das Team bittet alle Teilnehmenden, aufzustehen, sich zu jeder Frage zwischen den beiden Polen zu positionieren und vereinzelt Rückmeldung zu geben.

Das »Standogramm« hilft den Teilnehmenden, einen thematischen Einstieg zu finden. Gleichzeitig muss eine vertrauensvolle Atmosphäre geschaffen werden, die die Auseinandersetzung mit (un)demokratischen Erlebnissen möglich macht.

Aktivitätsphase

Als Einstiegsfrage, um das Prinzip zu verdeutlichen, eignet sich die Aufstellung zum Beispiel nach der Körpergröße, dem Alter, der Länge der Betriebszugehörigkeit, dem ersten Buchstaben des Vornamens. So erfährt ihr auch mehr über die Teilnehmenden und lernt sie kennen.

Folgende Fragen eignen sich, um gezielt auf (un)demokratische Erlebnisse im Leben einzugehen:

- Wie demokratisch war deine Kindheit?
- Wie demokratisch empfanst du deine Schulzeit?
- Wie demokratisch war die Entscheidung, eine Ausbildung/duales Studium zu machen?
- Wie demokratisch war die Wahl des Ausbildungsbetriebs?

- Wie demokratisch werden die Entscheidungen im Betrieb getroffen?
- Wie demokratisch wird deine Ausbildung gestaltet?
- Hast du das Gefühl, auf deinen Ausbildungsverlauf Einfluss nehmen zu können?
- Wie demokratisch ist die Teilnahme an dem heutigen Seminar?
- ...

Das Team stellen eine Frage und gibt eine kurze Bedenkzeit, bis sich alle positioniert haben. Die Einschätzung ist sehr individuell, weshalb das Team Freiwillige bittet, zu erläutern, was die Gründe für ihre Position sind. Die Teilnehmenden führen ihre Entscheidung, ihre Erlebnisse und das dabei erlebte Gefühl aus.

Abschlussphase

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

Thematische Einbettung und mögliche Ziele

- ➔ **Teilnehmende können ihre (un)demokratische Erlebnisse teilen und einschätzen.**

Allgemeine Durchführungshinweise

⚙ Materialbedarf

Moderationskarten mit »+« und »-«

🕒 Zeitrahmen

Insgesamt 20 Minuten: davon 15 Minuten Aktivitätsphase, davon 5 Minuten Einzelarbeit

📖 Quellen- und Literaturhinweise

Angelehnt an: »Einstiegsübung – Demokratische und undemokratische Erlebnisse«

Vgl.: Maroshek-Klarman, Uki/ Saber Rabi: Mehr als eine Demokratie. Gütersloh 2015, S. 60/61.

Zerschlagen und erkämpfen

Beschreibung der Übung

Einführungsphase

Die Teilnehmenden werden in vier Arbeitsgruppen geteilt oder teilen sich selbstständig vier Arbeitsgruppen zu. Jede Gruppe erhält einen von vier Arbeitsaufträgen (siehe unten).

Je nach Zusammensetzung der Arbeitsgruppe kann es sinnvoll sein, vorab zu klären, was betriebliche Mitbestimmung bedeutet: In Betrieben mit fünf oder mehr Arbeitnehmer_innen kann ein Betriebsrat (BR) gegründet werden. Das Betriebsverfassungsgesetz regelt die Wahl und die Rechte des BR. Er darf zum Beispiel bei wichtigen Entscheidungen im Unternehmen mitbestimmen, etwa bei Pausenzeit oder der Einführung neuer Software. An vielen anderen Stellen wird ihm ein Mitwirkungsrecht eingeräumt, das bedeutet, er muss über wichtige Entwicklungen im Unternehmen informiert werden und darf eigene Einschätzungen abgeben. Betriebsräte kontrollieren außerdem, ob Gesetze und Tarifverträge eingehalten werden und sind Ansprechpartner_innen bei Problemen und Fragen. Rechtlich sind Betriebsräte deshalb besonders geschützt und können nicht einfach gekündigt werden.

In Betrieben mit mehr als vier Auszubildenden kann außerdem eine Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) gegründet werden. Sie vertritt die Interessen aller Auszubildenden im Betrieb und ist ebenfalls rechtlich besonders geschützt.

Im öffentlichen Dienst gibt es Personalräte, die ähnliche Rechte wie ein Betriebsrat haben.

Aktivitätsphase

Die Teilnehmenden bearbeiten ihre Arbeitsaufträge und sammeln drei Forderungen/Vorgehensweisen, die sie als wichtigste erachten. Diese werden auf Moderationskarten oder einer Flipchart festgehalten. Anschließend präsentieren die Arbeitsgruppen ihre Ergebnisse im Plenum.

Reflexionsphase (inklusive möglicher Fragestellungen)

In der Reflexionsphase sollen zwei Punkte geklärt werden: Zum einen, wie die Arbeitsgruppe zu einem Ergebnis gekommen ist und wo es eventuell verschiedene Ansichten gab. Zum anderen soll inhaltlich über

die Ergebnisse der Arbeitsgruppen gesprochen werden.

Mögliche Auswertungsfragen können sein:

- Wie leicht oder schwer ist es euch gefallen, zu einem gemeinsamen Ergebnis zu kommen?
- Wo wart ihr euch einig, wo gab es Meinungsverschiedenheiten/Diskussionen?
- Wie seid ihr mit diesen Meinungsverschiedenheiten und Diskussionen umgegangen?
- Konnte jede_r sich einbringen?
- Welche Elemente habt ihr als wesentlich für die betriebliche Mitbestimmung herausgearbeitet?
- Gruppe 3 hat sich in die Rolle von Berater_innen versetzt, die Betriebsratswahlen verhindern und betriebliche Mitbestimmung unmöglich machen sollen. Ist das realistisch?
- Für uns als Gewerkschaften ist betriebliche Mitbestimmung ein elementarer Bestandteil der Demokratie. Wie seht ihr das?
- Gruppe 2 hat versucht, mit undemokratischen Mitteln eine demokratische Institution einzuführen, Gruppe 4 wollte mit demokratischen Mitteln die Demokratie abschaffen. Was haltet ihr davon?
- Kennt ihr weitere Beispiele für dieses Spannungsfeld aus dem echten Leben?
- ...

Abschlussphase

Die Übung eröffnet ein besonderes Spannungsfeld. Ist es möglich, demokratische Institutionen mit undemokratischen Mitteln aufzubauen? Und kann man mithilfe der Demokratie undemokratische Ziele erreichen? Im Verlauf des Seminars sollen diese Fragen im Kopf behalten werden.

Die Teilnehmenden haben erste demokratische Werte und Institutionen kennengelernt, wie etwa die betriebliche Mitbestimmung, Wahlen (zum Betriebsrat) oder die freie Meinungsäußerung. Diese sollen ebenfalls weiter thematisiert werden.

Die Oberbegriffe, die das Team bereits in der Übung »Da war mal was - (Un)Demokratische Erlebnisse« festgehalten haben, werden um weitere im Laufe der Diskussion genannte Oberbegriffe ergänzt.

Die Sammlung kann im Verlauf des Seminars immer wieder herangezogen werden.

Thematische Einbettung und mögliche Ziele

Der hier erdachte Sachverhalt ist leider keine reine Fiktion. »Union Busting«, also Versuche, gewerkschaftliche Arbeit und betriebliche Mitbestimmung zu erschweren oder gar zu verunmöglichen, ist ein Phänomen, das in manchen Unternehmen anzutreffen ist. Eigentlich ist das verboten, denn sowohl Betriebsräte als auch die Organisation in Gewerkschaften sind rechtlich geschützt. Das hält manche Arbeitgeber jedoch nicht davon ab, zu versuchen, Betriebsratswahlen zu verhindern oder ihre Arbeit zu erschweren.

Während der Reflexionsphase sollte darauf eingegangen werden, dass es Union Busting gibt. Der Fokus liegt aber auf folgenden Zielen:

- Teilnehmende kennen betriebliche Mitbestimmung als demokratische Institution und wissen, dass es Voraussetzungen gibt, die für demokratische Mitbestimmung im Betrieb unerlässlich sind.
- Teilnehmende wissen, dass demokratische Mittel genutzt werden können, um die Demokratie abzuschaffen. Sie wissen, dass undemokratische Mittel genutzt werden können, um Demokratie einzuführen. Sie sind sich über dieses Spannungsfeld bewusst.
- Teilnehmende können unterscheiden zwischen für das Bestehen der Demokratie unbedingt notwendigen und dafür ausreichenden Bedingungen.
- Teilnehmende wissen, dass es Voraussetzungen gibt, die für demokratische Mitbestimmung im Betrieb unerlässlich sind.

Varianten der Übung

Bei kleineren Gruppen kann die Übung auch nur mit zwei Arbeitsgruppen durchgeführt werden (Arbeitsgruppe 1 und 2 oder Arbeitsgruppe 3 und 4).

Allgemeine Durchführungshinweise

⚙ Materialbedarf

Arbeitsaufträge, Flipchart, Marker

🕒 Zeitrahmen

2-Tage-Seminar
Insgesamt 70 Minuten:
davon 20 Minuten
Arbeitsgruppen,
50 Minuten Plenum

Projekttag
Insgesamt 45 Minuten:
davon 15 Minuten
Arbeitsgruppen,
30 Minuten Plenum

Arbeitsaufträge

Arbeitsauftrag 1

Ihr seid engagierte Auszubildende und Arbeitnehmende in einem großen Unternehmen. Einen Betriebsrat und eine JAV gibt es hier noch nicht. Von Seiten des Unternehmens wird immer kommuniziert, dass es das ja nicht brauche. Vorherige Bestrebungen, einen Betriebsrat zu gründen, wurden von der Geschäftsführung mit rechtlichen Tricks verhindert. Jetzt wollt ihr einen neuen Versuch wagen und plant, einen Betriebsrat durchzusetzen. Um die Akzeptanz dafür bei euren Kolleginnen und Kollegen zu stärken, wollt ihr darauf achten, besonders demokratisch vorzugehen. Welche drei Maßnahmen ergreift ihr als erstes, um einen Betriebsrat im Unternehmen besonders demokratisch durchzusetzen? Dafür habt ihr 20 Minuten Zeit (Projekttag 15 Minuten).

Arbeitsauftrag 2

Ihr seid engagierte Auszubildende und Arbeitnehmende in einem großen Unternehmen. Einen Betriebsrat und eine JAV gibt es hier noch nicht. Von Seiten des Unternehmens wird immer kommuniziert, dass es das ja nicht brauche. Vorherige Bestrebungen, einen Betriebsrat zu gründen, wurden von der Geschäftsführung mit rechtlichen Tricks verhindert. Jetzt wollt ihr einen neuen Versuch wagen und plant, einen Betriebsrat durchzusetzen. Dafür ist euch jedes Mittel Recht, auch wenn es erstmal undemokratisch erscheint. Welche drei Maßnahmen ergreift ihr als erstes, um einen Betriebsrat im Unternehmen durchzusetzen? Bedenkt dafür auch undemokratische Handlungsoptionen. Dafür habt ihr 20 Minuten Zeit (Projekttag 15 Minuten).

Arbeitsauftrag 3

Ihr seid Berater_innen einer großen Wirtschaftskanzlei und bietet Unternehmen eine besondere Dienstleistung an: Ihr unterstützt Unternehmen, die Betriebsratswahlen verhindern oder bereits gewählten Betriebsräten sowie Jugend- und Auszubildendenvertretungen ihre Arbeit verunmöglichen wollen. Dafür ist euch jedes Mittel recht. Jetzt wurdet ihr von einer Firma kontaktiert, die die Arbeit des neu gewählten Betriebsrats deutlich erschweren möchte. Erarbeitet drei Handlungsoptionen, mit denen ihr betriebliche Mitbestimmung unterbinden könnt. Auch undemokratische Methoden sind ausdrücklich erlaubt. Dafür habt ihr 20 Minuten Zeit (Projekttag 15 Minuten).

Arbeitsauftrag 4

Ihr seid Unternehmer_innen und euch gehört ein erfolgreiches Unternehmen. Vor Kurzem haben die Mitarbeiter_innen einen Betriebsrat gegründet. Das passt euch gar nicht, denn betriebliche Mitbestimmung widerspricht ganz klar euren Vorstellungen von erfolgreichen Unternehmen. Ihr versucht, die Arbeit des neu gewählten Betriebsrats zu verhindern. Dabei wollt ihr aber den Rest der Belegschaft nicht gegen euch aufbringen, weshalb ihr beschließt, besonders demokratisch vorzugehen. Erarbeitet drei Handlungsoptionen, mit denen ihr betriebliche Mitbestimmung unterbinden könnt und achtet dabei auf ein besonders demokratisches Vorgehen. Dafür habt ihr 20 Minuten Zeit (Projekttag 15 Minuten).

☰ Quellen- und Literaturhinweise

Angelehnt an: »Revolutionäre - Klärung von demokratischen Grundeinstellungen«

Vgl.: Maroshek-Klarman, Uki/ Saber Rabi: Mehr als eine Demokratie. Gütersloh 2015, S. 62-64.

Warm-up

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

Alle, die ...

Beschreibung der Übung

Einführungsphase

Die Gruppe sitzt im Stuhlkreis, ein Stuhl ist zu wenig, so dass ein_e Teamer_in in der Mitte steht.

Aktivitätsphase

Um wieder einen Platz zu erhalten, fragt er/sie nach einer Eigenschaft oder einem Interesse, welche/s etwas über die Person preisgibt. Zum Beispiel mag er/sie selbst Schlagermusik. Dann wird gefragt: »Alle, die auch Schlager mögen, bitte aufstehen und einen neuen Platz suchen.« Sodann springen alle, die sich trauen, das zuzugeben, auf und suchen sich einen neuen Platz, während der Mensch in der Mitte natürlich auch einen Platz zu ergattern versucht. Die Person, die übrig bleibt, muss sich auch wiederum eine Gemeinsamkeit ausdenken ...

Abschlussphase

Die Übung wird nach ca. fünf bis zehn Minuten beendet. Eine Auswertung ist nicht unbedingt notwendig, da es ja eine Aufwärmübung ist. Es kann jedoch gefragt werden, ob und warum es ggf. schwierig war, gemeinsame Eigenschaften oder Interessen zu finden.

Thematische Einbettung und mögliche Ziele

Bewegung, neue Dinge über die anderen aus der Gruppe lernen, Spaß haben.

→ Teilnehmende sind aktiviert und motiviert.

Varianten der Übung

Wichtig bei der Übung ist, dass jede Nennung einer potentiellen Gemeinsamkeit und auch jedes Aufstehen freiwillig ist. Niemand muss sich zum Beispiel als Schlagerfan outen ...

Als Ergänzung der Übung könnte jede_r, der/die in der Mitte steht, gebeten werden, zunächst eine Eigenschaft oder ein Interesse zu benennen, von dem er/sie

glaubt, damit in der Gruppe einzigartig zu sein. Wenn jemand aufspringt, war das dann wohl nicht der Fall ...

Allgemeine Durchführungshinweise

⌚ Zeitrahmen

10 Minuten

Ich bin die Demokratie ...

Beschreibung der Übung

Einführungsphase

Die Teilnehmenden sitzen im Halbkreis, drei freie Stühle stehen nebeneinander vorne im Raum.

Ein_e Teamer_in sitzt auf dem mittleren der drei Stühle und erläutert, dass es bei diesem Spiel um schnelle Assoziationen geht, die nicht logisch oder besonders schlau sein müssen.

Das Spielprinzip wird anhand eines Beispiels wie »Ich bin ein Huhn, wer passt zu mir?« erläutert.

Zwei Teilnehmende, denen Assoziationen einfallen, sollen spontan die freien Stühle besetzen und zum Beispiel sagen: »Ich bin das Ei« oder »Ich bin der Massentierstall«. Die Person auf dem mittleren Stuhl entscheidet sich zügig für (zum Beispiel) das Ei und sagt: »Ich nehme das Ei« und geht mit dem Ei davon ... - spricht: sie setzen sich auf ihre Plätze in der Gruppe.

Dann setzt sich der »Massentierstall« auf den mittleren Stuhl und sagt: »Ich bin ein Massentierstall, wer passt zu mir?«...

Aktivitätsphase

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

Abschlussphase

Die Übung wird beendet, wenn den Teilnehmenden die Assoziationen ausgehen oder immer wieder die gleichen Teilnehmenden sich beteiligen - spätestens nach ca. 10 Minuten. Dann kann ein_e Teamer_in sich

auf einen Stuhl setzen und als letzte Assoziation sagen: »Ich bin das Ende dieses Spiels.«

Thematische Einbettung und mögliche Ziele

Bewegung, Kreativität, freie Assoziationen, lockerer Einstieg ins Thema

→ **Teilnehmende sind aktiviert und motiviert.**

Allgemeine Durchführungshinweise

⚙ *Materialbedarf*

3 Stühle

🕒 *Zeitrahmen*

10 Minuten

Mehrheiten und Minderheiten

Pause!

Beschreibung der Übung

Einführungsphase

»Was würdet ihr gerne machen, wenn ihr jetzt zehn Minuten Pause hättet?« Mit dieser Frage beginnt die Übung. Das Team stellt sie den Teilnehmenden zu einem Zeitpunkt im Seminar, an dem eine Pause durchaus angebracht wäre.

Aktivitätsphase

1. Die Teilnehmende schreiben ihre Antwort auf einen Zettel und stecken diesen in ihre Hosentasche.
2. Die Teilnehmenden sollen nun von einem Wollknäuel ein Stück abschneiden, das Team macht keine Angaben zur Länge.
3. Nachdem alle Teilnehmenden ein Stück abgeschnitten haben, sollen sie es irgendwo an sich/ ihrer Kleidung befestigen (Gürtel, Handgelenk...).
4. Jeweils fünf Teilnehmende verknoten dann die Enden ihrer Wollfäden miteinander.
5. Nun wird den Teilnehmenden mitgeteilt: »Ihr habt nun zehn Minuten Pause!«
Da keine weiteren Informationen oder Anweisungen gegeben werden, löst diese Übung bei den Teilnehmenden häufig sehr unterschiedliche Verhaltensweisen aus: Neben dem Versuch, alle zuvor individuell formulierten Pausenbedürfnisse (Toiletengang, Kaffee trinken, E-Mails checken usw.) der durch die Fäden zusammengebundenen Gruppe zu ermöglichen, gibt es Gruppen, in denen sich Einzelne oder Mehrheiten mit ihren Bedürfnissen durchsetzen oder die Wollfäden werden einfach getrennt. Wieder andere empfinden die gemeinsam verbrachte Pause als einen Zugewinn gegenüber den zuvor formulierten eigenen Bedürfnissen. All das ist möglich im Sinne der Übung, denn es gibt kein richtiges oder falsches Verhalten dabei.
6. Nach Ablauf der zehn Minuten sollen die Teilnehmenden die Fäden lösen und wieder in der Gruppe zusammenkommen.
Das Team muss an dieser Stelle kurz einschätzen

bzw. nachfragen, ob eine »echte« Pause noch nötig ist, bevor es dann in die Reflexion geht.

Reflexionsphase (inklusive möglicher Fragestellungen)

Die Reflexion beginnt in Form einer Aufstellung, die den ganzen Seminarraum nutzt. Das Team stellt Fragen und die Teilnehmenden ordnen sich auf einer jeweils genannten Skala ein. Die Skala geht zum Beispiel von einem Ende des Raumes bis zum anderen, das eine Ende markiert »total super« bzw. »vollständig«, das andere »sehr schlecht« bzw. »gar nicht«. Das Team bittet dann jeweils einige Teilnehmende um eine Erläuterung ihrer Position.

Mögliche Fragen sind:

- Wie habt ihr euch während der zehn Minuten gefühlt? (Skala: von total super bis sehr schlecht)
- Habt ihr die Bedürfnisse, die auf eurem Zettel standen, umgesetzt? (Skala: von vollständig bis gar nicht)

Bei diesen beiden Fragen kann es interessant sein, darauf zu achten, ob sich Teilnehmende gut gefühlt haben, obwohl sie ihre Bedürfnisse nicht erfüllt haben (oder andersrum). In diesem Fall sollte das Team genauer nachfragen, da sich hier bereits interessante Themen für den Block »Demokratische Entscheidungsfindung« (zum Beispiel »Erweiterung der Bedürfnisse« S. 44 ff.) andeuten können. An dieser Stelle kann das Team kurz ergründen, was in den jeweiligen Arbeitsgruppen geschehen ist.

- Wer hat entschieden, was getan wurde? (Vier Positionen im Raum: ich selbst - andere - die Mehrheit - alle zusammen)

Hier lohnt es sich, genau zu beobachten und auf widersprüchliche Positionierungen innerhalb einer »Pausengruppe« zu achten und die unterschiedlichen Wahrnehmungen erläutern zu lassen.

Das Team bittet die Gruppe dann wieder in den Stuhlkreis und fragt:

- Welche Situationen in Betrieb oder Berufsschule fallen euch ein, bei der ihr durch (unsichtbare) »Fäden« mit anderen verbunden seid?
- Wie geht ihr dort mit euren Interessen und Bedürfnissen um? Wie fallen dort Entscheidungen?

Das Team notiert genannte Beispiele auf einer Flipchart, da diese an späterer Stelle im Seminar aufgegriffen werden.

Abschlussphase

Das Team betont, dass der Umgang mit eigenen Interessen und Bedürfnissen im Verhältnis zu Interessen und Bedürfnissen anderer noch mehrfach Thema im Seminar sein wird, zunächst mit dem Fokus auf Mehrheiten bzw. Minderheiten in Gruppen und leitet zur nächsten Übung über.

Thematische Einbettung und mögliche Ziele

Die Übung dient in diesem Konzept als Einstieg in den Themenblock »Mehrheit und Minderheit«. Die Geschehnisse während der Übung können aber auch im Block »Demokratische Entscheidungsfindung« sinnvoll aufgegriffen werden.

- ➔ Teilnehmende erfahren, was geschehen kann, wenn die eigenen Bedürfnisse (scheinbar und/oder real) im Widerspruch zu den Bedürfnissen anderer in einer Gruppe stehen.
- ➔ Teilnehmende erkennen, welche Verhaltensweisen und Emotionen entstehen können, wenn man sich in einer Gruppe in der Mehrheit bzw. in der Minderheit befindet.
- ➔ Teilnehmende erkennen, dass die Wahrnehmungen von Entscheidungsprozessen sehr unterschiedlich sein können.
- ➔ Teilnehmende können Situationen aus ihrem betrieblichen Alltag benennen, in denen in Gruppenstrukturen unterschiedliche Interessen und Bedürfnisse bestehen und austariert werden müssen.

Varianten der Übung

Das Konfliktpotential der Übung lässt sich ein wenig steuern, indem entweder längere/kürzere Wollfäden vorgeschrieben werden. Denn je kürzer die Fäden sind, umso weniger Bewegungsspielraum gibt es für das Individuum. Auch die Gruppenbildung freiwillig/unfreiwillig kann zur Verschärfung der Situation beitragen.

Allgemeine Durchführungshinweise

⚙ Materialbedarf

Blatt Papier, Stifte, Wollknäuel, Schere

🕒 Zeitrahmen

Insgesamt 55 Minuten: davon 5 Minuten Einzelarbeit, 10 Minuten Gruppe, 40 Minuten Plenum

■ Quellen- und Literaturhinweise

Angelehnt an: »Das Fadenspiel – Freiheit und Zugehörigkeit«

Vgl.: Maroshek-Klarman, Uki/ Saber Rabi: Mehr als eine Demokratie. Gütersloh 2015, S. 152/153.

Wer entscheidet?

Beschreibung der Übung

Einführungsphase

Die Teilnehmenden bekommen einen Fragenbogen, den sie für sich selbst ausfüllen sollen. Die Leitfrage ist dabei: »Wer entscheidet: Ich, die Mehrheit oder eine_r?«

Aktivitätsphase

Nachdem alle Teilnehmenden den Fragebogen für sich ausgefüllt haben, werden sie in Arbeitsgruppen geteilt oder sie teilen sie sich selbst Arbeitsgruppen zu. Dabei ist eine Größe von etwa fünf Teilnehmenden pro Gruppe optimal. Die Arbeitsgruppen diskutieren ihre Ergebnisse. Dabei sollen sie darauf achten, ob es bei der Beantwortung der Fragen Widersprüche gibt. Gleichzeitig werden sie gebeten, allgemeingültige Kriterien aufzustellen, wann die Mehrheit entscheiden darf.

Reflexionsphase (inklusive möglicher Fragestellungen)

Die Arbeitsgruppen stellen nacheinander die von ihnen erarbeiteten Kriterien vor. Anschließend werden die Ergebnisse gemeinsam ausgewertet. Das Team sollte dabei herausarbeiten, dass Mehrheitsentscheidungen unsere individuelle Entscheidungsfreiheit einschränken können und direkt in unser Leben eingreifen. Auch Minderheiten haben Rechte, die geschützt werden müssen. Eine demokratische Gesellschaft darf diese nicht einfach übergehen.

Dafür eignen sich folgende Leitfragen:

- Habt ihr Kriterien gefunden? Wie leicht/schwierig war das?
- Was bedeutet es, wenn die Mehrheit entscheidet? Was heißt, »eine_r« entscheidet?
- Wer ist die Mehrheit in eurer Schulklasse/eurem Betrieb/Deutschland?
- Wenn die Mehrheit entscheidet, was bedeutet das für die Minderheit? Gibt es Gefahren, die damit verbunden sind, dass eine Mehrheit über eine Minderheit entscheidet?

- Es gibt Situationen, in denen eine Minderheit Beschlüsse fällt, die auch die Mehrheit betreffen? (Zum Beispiel, weil die Minderheit in einer Machtposition ist oder über genug Einfluss verfügt, um ihre Interessen durchzusetzen.) Wie beurteilt ihr das?
- Manche Minderheiten können ihre Interessen nicht gut vertreten, weil sie nicht in den Entscheidungsgremien repräsentiert sind. Was bedeutet das für diese Gruppen, wenn eine Mehrheit Entscheidungen trifft?
- ...

Abschlussphase

Das Team erläutert, dass Mehrheitsbeschlüsse in unser Leben und in unsere individuelle Freiheit eingreifen. Sie können dazu führen, dass Interessen von Minderheiten übergangen werden. Das kann in manchen Fällen gerechtfertigt sein. In anderen Fällen gilt es jedoch, Minderheiten vor den Folgen von Mehrheitsbeschlüssen zu schützen. Grundlegende Rechte stehen allen Menschen zu, auch wenn sie einer Minderheit angehören. Besonders schwache Gruppen und Einzelpersonen haben es schwer, ihre Interessen zu vertreten und durchzusetzen. Hier müssen wir darauf achten, dass diese nicht übergangen werden. Sonst können Mehrheitsbeschlüsse aktiv zu Ausschlüssen, Diskriminierung und der Verschlechterung von Lebenssituationen führen.

Thematische Einbettung und mögliche Ziele

- Teilnehmende stellen fest, dass sie selbst von Mehrheitsentscheidungen betroffen sein können.
- Teilnehmende wissen, dass Mehrheitsentscheidungen in ihre individuellen Freiheiten eingreifen können.
- Teilnehmende haben unterschiedliche Vorstellungen zur individuellen Akzeptanz von Mehrheitsentscheidungen diskutiert.
- Teilnehmende verstehen, dass auch Minderheiten Rechte und berechnete Interessen haben, die nicht einfach so übergangen werden dürfen.
- Teilnehmende haben an der Entwicklung von allgemeingültigen Kriterien für Mehrheitsentscheidungen gearbeitet.
- Teilnehmende erkennen, welche Verhaltensweisen und Emotionen entstehen können, wenn man sich in einer Gruppe in der Mehrheit bzw. in der Minderheit befindet.
- Teilnehmende können Situationen aus ihrem betrieblichen Alltag benennen, in denen in Gruppenstrukturen unterschiedliche Interessen und Bedürfnisse bestehen und austariert werden müssen.

Allgemeine Durchführungshinweise

⚙ *Materialbedarf*

Fragebogen, Stifte, Arbeitsauftrag, Marker, Flipchart zum Festhalten der Diskussionsergebnisse der Arbeitsgruppen

🕒 *Zeitraumen*

2-Tage-Seminar	Projekttag
Insgesamt 75 Minuten:	Insgesamt 60 Minuten:
davon 10 Minuten	davon 10 Minuten
Einzelarbeit, 35 Minuten	Einzelarbeit, 20 Minuten
Arbeitsgruppe, 30 Minuten	Arbeitsgruppe, 30 Minuten
Plenum	Plenum

Arbeitsauftrag

Bitte füllt den Fragebogen aus und beantwortet für euch die Frage »Wer entscheidet: ich, die Mehrheit oder eine_r?«.

Findet euch anschließend in Arbeitsgruppen zusammen.

Ihr habt 35 Minuten Zeit (Projekttag 20 Minuten), um eure Ergebnisse zu diskutieren. Achtet dabei auf mögliche Widersprüche in euren Antworten und diskutiert diese.

Erarbeitet außerdem allgemeingültige Kriterien, wann die Mehrheit entscheiden darf, und haltet diese auf Moderationskarten fest. Eure Ergebnisse werdet ihr später im Plenum vorstellen und mit uns diskutieren.

Arbeitsmaterialien und Kopiervorlagen

Fragebogen »Wer entscheidet: Ich, die Mehrheit oder eine_r?« (S. 42)

📖 *Quellen- und Literaturhinweise*

Angelehnt an: »Die Mehrheit bestimmt? – Soziale und wirtschaftliche Fragen«

Vgl. Maroshek-Klarman, Uki/ Saber Rabi: Mehr als eine Demokratie. Gütersloh 2015, S. 271-274.

Angelehnt an: »Wann darf die Mehrheit entscheiden?«

Vgl. Mashorek-Klarman, Uki: Miteinander. Erfahrungen mit Betzavta. Gütersloh 1997, S. 66-71.

Fragebogen »Wer entscheidet: Ich, die Mehrheit oder eine_r?«

Wer entscheidet ...	Ich	Mehrheit	Eine_r
Wann ich zur Arbeit kommen muss?			
Wofür ich meine Ausbildungsvergütung ausbebe?			
Ob meine Berufsschule eine Rollstuhlrampe errichten soll?			
Wie lange ich am Tag arbeiten soll?			
Ob Cannabis legalisiert werden soll?			
Was wir für den Schulausflug unternehmen?			
Ob mein Betrieb bestreikt wird?			
Wer eine Ausbildung macht und wer studiert?			
Ob und wen ich später mal heiraten möchte?			
Ob Mädchen und Jungen die gleiche Schulbildung bekommen?			
Ob das Unternehmen, in dem ich arbeite, Fördermittel vom Staat bekommt?			
Wer wann Urlaub nehmen darf?			
Ob ich heute Abend Alkohol trinke?			
Wo ich wohne?			
Welche Berufsschule ich besuche?			
Wo eine neue Berufsschule gebaut wird?			



Demokratische Entscheidungsfindung

Stühle rücken

Beschreibung der Übung

Einführungsphase

Das Team teilt die Teilnehmenden in zwei Gruppen auf. Mehr wird nicht erläutert.

Aktivitätsphase

1. Nach Aufteilung der Gruppen verlässt eine Gruppe mit einer Person aus dem Leitungsteam den Raum.
2. Beide Gruppen erhalten einen Auftrag:
Gruppe 1: »Baut aus allen Stühlen im Raum einem möglichst großen Kreis.«
Gruppe 2: »Baut aus allen Stühlen im Raum einen möglichst hohen Turm.«
3. Die Gruppe, die den Raum verlassen hat, betritt nun wieder den Seminarraum, in dem die andere Gruppe eventuell schon mit der Umsetzung der Aufgabe begonnen hat. Auch die hinzugekommene Gruppe soll nun mit ihrer Aufgabe beginnen. Das Team gibt keinerlei weitere Hinweise.
4. Nach spätestens 20 Minuten bricht das Leitungsteam die Übung ab, auch wenn es bis dahin keine einvernehmliche Lösung gibt.

Reflexionsphase (inklusive möglicher Fragestellungen)

In der Regel entstehen während der Aktivitätsphase durchaus kontroverse Dynamiken, die in der Reflexionsphase ausgewertet werden.

Die Teilnehmenden erhalten alle eine rote, gelbe und grüne Karte (Ampelkarten). Die Reflexion beginnt mit Fragestellungen, zu der die Teilnehmenden ihre Position mithilfe der Ampelkarten zum Ausdruck bringen (näheres zur Ampelkartenmethode S. 59).

Mögliche Fragen sind:

- Wie zufrieden seid ihr mit der Lösung?
(Bei einigen Teilnehmenden nachfragen, zum Beispiel bei einer grünen, einer roten und einer »gemischten« Antwort.)
Ggf. Nachfrage: Warum habt ihr eure Aufgaben (nicht) nacheinander oder gemeinsam gleichzeitig erfüllt?
- Wie ist die Lösung zustande gekommen? (Ohne Ampelkarten, sondern durch Nachfragen heraus-

arbeiten, ob Elemente der »4 Schritte« - S. 47 - im Prozess enthalten waren.)

- War euer Prozess demokratisch?
(Bei einigen Teilnehmenden nachfragen, zum Beispiel bei einer grünen, einer roten und einer »gemischten« Antwort.)
- Welche Situationen in Betrieb oder Berufsschule fallen euch ein, bei denen durch die Konzentration auf eine Aufgabe, die Interessen und Bedürfnisse von Gruppenmitgliedern vernachlässigt wurden?
- ...

Das Team notiert genannte Beispiele auf einer Flipchart, da diese an späterer Stelle im Seminar ggf. aufgegriffen werden.

Abschlussphase

Das Team erläutert, dass es Wege gibt, in potentiell konfliktreichen Situationen dennoch zu demokratischen Entscheidungen zu kommen. Diese Wege werden im nächsten Schritt thematisiert.

Thematische Einbettung und mögliche Ziele

Die Übung ist die Einführung in den Themenblock »Demokratische Entscheidungsfindung« und bereitet auf die später vorgestellten »4 Schritte demokratischer Entscheidungsfindung« vor.

- ➔ Teilnehmende erkennen, dass die Klärung von Interessen und Bedürfnissen für zufriedenstellende Lösungen notwendig sind.
- ➔ Teilnehmende erkennen, dass Rahmenbedingungen und Vorgaben hinterfragt bzw. geändert werden können.
- ➔ Teilnehmende erkennen, dass die Fokussierung auf Aufgaben die Qualität des Miteinanders mindern kann.
- ➔ Teilnehmende erfahren unterschiedliche Wege des Umgangs mit Konflikten.

Allgemeine Durchführungshinweise

⚙ Materialbedarf

Alle Stühle des Seminarraums, Ampelkarten (Moderationskarten in rot, grün und gelb)

🕒 Zeitrahmen

Insgesamt 50 Minuten: davon 20 Minuten Aktivitätsphase, 30 Minuten Reflexion mit Ampelkarten

Betriebsausflug oder die 4 Schritte demokratischer Entscheidungsfindung

Beschreibung der Übung

Einführungsphase

Das Team erläutert den Teilnehmenden die folgende Situation: »Ihr arbeitet in einem großen Unternehmen. Wie jedes Jahr steht ein gemeinsamer Betriebsausflug an. Die Geschäftsführung hat dafür ein Team einberufen, das den gemeinsamen Tag planen soll. Dieses Team besteht aus vier Menschen, die jeweils die Interessen der Beschäftigten vertreten sollen.

Die Auszubildenden haben ein Fußballturnier vorgeschlagen. Die Facharbeiter_innen möchten wandern gehen. Die Personalabteilung wünscht sich ein gutes Essen. Den dualen Studierenden ist es egal, solange sie nur um 14 Uhr wieder zu Hause sein können, denn sie müssen noch für eine Prüfung lernen.

Nun fragt das Team die Teilnehmenden: »Wie kann die Situation geklärt werden?«

Aktivitätsphase

Die Teilnehmenden werden in vier Arbeitsgruppen geteilt. Sie verkörpern anschließend in einem kurzen Rollenspiel die Auszubildenden, Facharbeiter_innen, Personalabteilung und die dual Studierenden. Die Arbeitsgruppen bekommen kurz Zeit, um sich auszutauschen. Bei großen Gruppen kann auch je ein_e Freiwillige_r gewählt werden, der_die anschließend die Interessen der Arbeitsgruppe vertritt. Im Anschluss wird die Frage, wie der Betriebsausflug aussehen soll, kurz verhandelt. Für das Rollenspiel solltet ihr nicht mehr als 10 Minuten einplanen.

Reflexionsphase (inklusive möglicher Fragestellungen)

Nach Abschluss des Rollenspiels wird analysiert, was gerade passiert ist. Dabei soll das Modell »4 Schritte demokratischer Entscheidungsfindung« eingeführt werden.

Zuerst reflektiert das Team gemeinsam mit den Teilnehmenden das Ergebnis des Rollenspiels. Dafür eignen sich die Fragen:

- Wer hat seine Interessen/Bedürfnisse durchgesetzt?
- Seid ihr alle zufrieden mit dem Ergebnis?
- War eure Lösung die beste Lösung für alle Interessengruppen?

In der Regel gehen die Teilnehmenden davon aus, dass aufgrund der gleichberechtigten Ansprüche der vier Arbeitsgruppen, die unvereinbar erscheinen, ein Konflikt entsteht. Meist wird deshalb ein (fauler) Kompromiss vorgeschlagen oder per Mehrheitsentscheid abgestimmt. Es lohnt sich deshalb, an dieser Stelle nachzufragen:

- Liegt in jedem Fall ein Konflikt vor?

Zum Beispiel könnten nun folgende Ideen von den Teilnehmenden genannt werden:

Vielleicht ist es möglich, vor dem Fußballturnier wandern zu gehen und anschließend noch etwas zu essen, alles endet vor 14 Uhr. Oder vielleicht gibt es ein anderes Ausflugsziel, das allen gleich gut gefällt?

Diese Überlegungen setzen voraus, dass sich die Auszubildenden über ihre Interessen und Bedürfnisse austauschen, um festzustellen, ob überhaupt ein Konflikt vorliegt. Dies ist Schritt 1 der 4 Schritte demokratischer Entscheidungsfindung.

Die Interessen und Bedürfnisse wurden geklärt, aber der Konflikt besteht weiterhin. Deshalb fragt ihr nach:

- Gibt es Möglichkeiten, die Situation zu verändern?
- Fallen euch kreative Lösungen ein, wie ihr die Umstände verändern könnt?

Zum Beispiel könnte nun genannt werden:

Die dual Studierenden bekommen am Vortag mehr Zeit, um für ihre Prüfung lernen zu können, so dass sie am Ausflugstag länger Zeit haben. Oder es gibt verschiedene Angebote: Die Facharbeiter_innen können gemeinsam zum Fußballfeld wandern, wo die Auszubildenden bereits ihr Turnier veranstalten. Dort gibt es für alle ein gutes Essen.

Eine Veränderung der Situation ist Schritt 2 der 4 Schritte zur demokratischen Entscheidungsfindung. Eine solche Veränderung ist nicht immer möglich und manchmal bleibt der Konflikt trotzdem weiter bestehen. Erst jetzt kommt Schritt 3 zum Zug: der Kompromiss.

Wichtig ist: Ein Kompromiss ist immer eine gleichmäßige Einschränkung aller Interessen. Müssen sich nur einige einschränken, während alle anderen dies

nicht tun, handelt es sich um keinen echten Kompromiss.

Ein Kompromiss könnte zum Beispiel folgendermaßen aussehen:

Es gibt eine kurze Wanderung, die aber nicht so viel Zeit in Anspruch nimmt, anschließend wird eine Runde Fußball gespielt. Das Ganze dauert bis 16 Uhr, deshalb müssen auch die dual Studierenden noch etwas länger bleiben. Zum Abschluss gibt es kein großes Essen, sondern Snacks.

Wenn sich auch kein Kompromiss finden lässt, kann ein Mehrheitsentscheid durchgeführt werden. Dabei sollte aber klar sein, dass Interessen der Minderheit möglicherweise übergangen werden.

Abschließend stellt das Team auf der Flipchart die »4 Schritte demokratischer Entscheidungsfindung« vor. Dort wird visualisiert, was gerade diskutiert wurde. Die Teilnehmenden können Nachfragen stellen.

Abschlussphase (2-Tage-Seminar)

In der nächsten Übung können die Teilnehmenden die »4 Schritte« nochmal an eigenen Beispielen ausprobieren.

Thematische Einbettung und mögliche Ziele

- Teilnehmende haben ein Modell zum demokratischen Umgang mit Entscheidungs- oder Konfliktsituationen kennengelernt.
- Teilnehmende erkennen, dass Kompromisse und Mehrheitsentscheidungen nur die letzten demokratischen Alternativen der Entscheidungsfindung sind.

Varianten der Übung

Das Thema »Kompromisse« kann vertieft werden, wenn von den Teilnehmenden Vorschläge als Kompromiss bezeichnet werden, die nicht »fair« sind, die also nicht die Interessen aller gleichmäßig einschränken. Mögliche Fragen an die Gruppe sind dann:

- Welche Kompromisse seid ihr in letzter Zeit eingegangen?
- Wie ging es euch damit?
- Was bedeutet »Kompromiss« für euch?
- Was unterscheidet »faire« Kompromisse von »faulen« Kompromissen?

Allgemeine Durchführungshinweise

Materialbedarf

Visualisierung mit »4 Schritten«

Zeitraumen

2-Tage-Seminar/

Projekttag

Insgesamt 40 Minuten:

davon 12 Minuten

Absprache und

Rollenspiel,

13 Minuten Plenum,

15 Input

90-Minuten-Modul

Insgesamt 35 Minuten:

davon 12 Minuten

Absprache und

Rollenspiel,

13 Minuten Plenum,

10 Input

Arbeitsmaterialien und Kopiervorlagen

Visualisierung der »4 Schritte« (S. 47)

Quellen- und Literaturhinweise

Angelehnt an: »Der Weg der demokratischen Entscheidungsfindung«

Vgl. Mashorek-Klarman, Uki: Miteinander. Erfahrungen mit Betzavta. Gütersloh 1997, S. 137-147.

Arbeitsmaterialien und Kopiervorlagen

Visualisierung der »4 Schritte«

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)

Die 4 Schritte demokratischer Entscheidungsfindung (Kurzvariante)

Das Team stellt das Modell vor. Teilnehmende können Rückfragen stellen.

Arbeitsmaterialien und Kopiervorlagen

Visualisierung der »4 Schritte« (S. 47)

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

🕒 Zeitrahmen

10 Minuten

📖 Quellen- und Literaturhinweise

Die »4 Schritte der demokratischen Entscheidungsfindung« stammen aus:

Ulrich, S./ T. Hentschel/ E. Oswald: Miteinander. Erfahrungen mit Betzavta. Gütersloh 1997, S. 139ff.

4 Schritte: Eigene Fälle der Teilnehmenden

Beschreibung der Übung

Einführungsphase

Diese Übung findet direkt im Anschluss an die Übung »Betriebsausflug ...« statt. Das Team bittet die Teilnehmenden, sich an Situationen in Betrieb oder Berufsschule zu erinnern, in denen die Mehrheit entschieden hat oder bei denen sie mit einer Entscheidung nicht einverstanden waren. Das Team sammelt die genannten Beispiele auf einer Flipchart.

Aktivitätsphase

Es werden nun Arbeitsgruppen von drei bis vier Teilnehmenden gebildet, die sich jeweils mit einer bis zwei der genannten Situationen befassen und überlegen, ob ein Vorgehen nach den Schritten der demokratischen Entscheidungsfindung zu einem anderen Ergebnis geführt hätte.

Als Hilfestellung erhalten das untenstehende Arbeitsblatt.

Reflexionsphase (inklusive möglicher Fragestellungen)

Im Plenum stellen die Teilnehmenden die Ergebnisse aus den Arbeitsgruppen vor. Im Anschluss können diese diskutiert werden. Dazu eignen sich folgende Leitfragen:

- Wie leicht/schwer ist es euch gefallen, eure Fallbeispiele zu bearbeiten?
- Wie war der Diskussionsprozess in der Gruppe?
- Wie schwer ist es euch gefallen, die Situation kreativ zu verändern?
- Falls festgestellt wurde, dass es gar keinen Konflikt gab: Was sagt ihr zu dieser Erkenntnis? Was glaubt ihr, warum in der realen Situation nicht festgestellt wurde, dass das so ist?
- Wenn ein Kompromiss gemacht wurde: War dieser wirklich fair? Wurden alle Bedürfnisse gleichermaßen eingeschränkt?
- Falls die Fallbeispiele doch mit einem Mehrheitsentscheid gelöst wurden: Fallen euch nicht doch noch kreative Veränderungsmöglichkeiten ein?

Abschlussphase

In Überleitung zum folgenden Block 4 erläutert das Team, dass die »4 Schritte« zwar eine Hilfestellung bieten können, jedoch nicht in immer zum gewünschten - demokratischen - Ergebnis führen. Hierzu ist manchmal mehr nötig. Was das sein könnte, damit beschäftigt sich der nächste Block.

Thematische Einbettung und mögliche Ziele

→ **Teilnehmende können das Modell zum demokratischen Umgang mit Entscheidungs- oder Konfliktsituationen auf eigene Situationen übertragen und anwenden.**

Allgemeine Durchführungshinweise

⚙ *Materialbedarf*

Flipchart, Marker, Arbeitsblatt pro Gruppe

🕒 *Zeitrahmen*

Insgesamt 45 Minuten: davon 10 Minuten Zurufabfrage, 20 Minuten Arbeitsgruppen, 15 Minuten Plenum

Arbeitsmaterialien und Kopiervorlagen

Arbeitsblatt »Die 4 Schritte demokratischer Entscheidungsfindung« (S. 50)

📖 *Quellen- und Literaturhinweise*

Angelehnt an: »Der Weg der demokratischen Entscheidungsfindung«

Vgl. Mashorek-Klarman, Uki: Miteinander. Erfahrungen mit Betzavta. Gütersloh 1997, S. 137-147.

Die 4 Schritte demokratischer 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)

Gewähltes Beispiel (Schlagwort): _____

Überlegt gemeinsam, ob ein Vorgehen anhand der »4 Schritte« eventuell zu einem anderen Ergebnis geführt hätte.

Schritt 1: Liegt ein Konflikt vor? Widersprechen sich die Bedürfnisse?

keine Lösung?
↓ dann Schritt 2

Schritt 2: Gibt es Möglichkeiten, die Situation (kreativ) zu verändern, so dass alle Bedürfnisse erfüllt werden?

keine Lösung?
↓ dann Schritt 3

Schritt 3: Ist es möglich, die Bedürfnisse aller Beteiligten gleichmäßig einzuschränken (Kompromiss)?

keine Lösung?
↓ dann Schritt 4

Schritt 4: Mehrheitsbeschluss - es werden so wenige Beteiligte wie möglich eingeschränkt.

Hier bitte beantworten:
Worüber soll / kann abgestimmt werden?

Was wird mit den Verlierer_innen der Abstimmung? Besteht der Konflikt weiter?

Für die Demokratie aktiv werden

Dazugehören ...

Beschreibung der Übung

Einführungsphase

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

Aktivitätsphase

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

Weitere Gruppenzugehörigkeiten werden vorgelesen und die Teilnehmenden positionieren sich wieder.

»Ich gehöre zu der Gruppe, ...

- die morgens Kaffee trinkt.«
- die in der Pause raucht.«
- die gerne Party macht.«
- die Geschwister hat.«
- die gerne Playstation spielt.«
- die letztes Jahr im Urlaub war.«
- die Sport macht.«
- die gerne Schokolade isst.«
- die Fußball mögen.«
- der Auszubildenden im 1. Ausbildungsjahr.«
- der Auszubildenden im 2. Ausbildungsjahr.«
- der Auszubildenden im 3. Ausbildungsjahr.«
- der dual Studierenden.«
- die eine zweite Ausbildung macht.«
- die in der JAV aktiv ist.«
- die Gewerkschaftsmitglied ist.«
- die mit ihrer Ausbildung zufrieden ist.«
- die mit dem Auto zur Arbeit fährt.«
- die gerne diskutiert.«
- die sich gerne mit Kolleg_innen austauscht.«
- die Parteimitglied ist.«
- ...«

Reflexionsphase (inklusive möglicher Fragestellungen)

Nachfolgende Fragen helfen den Teilnehmenden, sich bewusst zu machen, wie sie sich in den jeweiligen Situationen gefühlt haben:

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

Abschlussphase

Die unterschiedlichen Formen der Zugehörigkeit und die daraus resultierenden Konsequenzen für die Einzelnen und die Gruppe werden erläutert: Es gibt verschiedene Möglichkeiten, einer Minderheit anzugehören und die daraus resultierenden Machtverhältnisse wirken sich unterschiedlich aus. Je nachdem finde ich stärker Gehör, kann mich besser durchsetzen oder muss mir Verbündete suchen.

Thematische Einbettung und mögliche Ziele

- ➔ Teilnehmende wissen, wie es ist, einer Mehr- oder Minderheit anzugehören.
- ➔ Teilnehmende lernen unterschiedliche Konsequenzen von Mehr- oder Minderheitszugehörigkeit kennen.

Allgemeine Durchführungshinweise

Das Team sollte die Gruppenzugehörigkeit jeweils positiv formulieren und unveränderliche Merkmale wie Geschlecht, soziale Herkunft, Religion usw. nicht thematisieren. Solche Gruppenzuweisungen diskriminieren und lassen der Person keine Wahl der Positionierung – das sollte jedoch ermöglicht werden.

Varianten der Übung

Als Warm-up kann die Übung in Kurzform erfolgen. Dann werden weniger Gruppen vorgelesen und die Auswertung wird kürzer gehalten.

Materialbedarf

Kreppband oder Stühle zur Raumtrennung

🕒 *Zeiträumen*

2-Tage-Seminar: Variante 1	2-Tage-Seminar: Variante 2/ 90-Minuten-Modul
Insgesamt 30 Minuten, davon 15 Minuten Aktivitätsphase, 15 Minuten Reflexionsphase	Insgesamt 15 Minuten, davon 5 Minuten Aktivitätsphase, 10 Minuten Reflexionsphase

📖 *Quellen- und Literaturhinweise*

Angelehnt an: »Ist uns doch egal – Definition von Mehr- und Minderheit«

Vgl.: Maroshek-Klarman, Uki/ Saber Rabi: Mehr als eine Demokratie. Gütersloh 2015, S. 264/265.

Variante 1 Stimme ich zu?

Beschreibung der Übung

Einführungsphase

Das Team interessiert sich für die Meinung zu einer Aussage. Nach dem Vorlesen überlegen sich die Teilnehmenden, wie sehr sie der Aussage zustimmen: Ob sie vollkommen zustimmen, eher zustimmen oder eher dagegen oder vollkommen dagegen sind. Entsprechend ihrer Zustimmung stellen sich die Teilnehmenden in eine der vier Ecken des Raumes.

Das Team verteilt vier Flipcharts jeweils in einer Ecke des Raumes. Jede Ecke des Raumes zeigt an, wie sehr einer Aussage zugestimmt wird:

- Stimme vollkommen zu
- Stimme eher zu
- Bin eher dagegen
- Bin vollkommen dagegen

Aktivitätsphase

Das Team liest eine Aussage vor. Dann stellen sich die Teilnehmenden entsprechend ihrer Zustimmung oder Ablehnung der Aussage in eine der vier Ecken des Raumes und begründen ihre Entscheidung. Sobald jede Person ihren Standpunkt eingenommen hat, bekommt jede_r die Möglichkeit, die Entscheidung zu begründen. Dafür stehen pro Person 30 Sekunden zur Verfügung.

Es ist jederzeit möglich, in eine der anderen drei Ecken zu wechseln. Ein Wechsel kann zum Beispiel erfolgen, wenn die Argumente einer anderen Person überzeugend waren. Dann bekommt der_die Teilnehmer_in, der/die gewechselt hat, (wieder) eine Redezeit von maximal 30 Sekunden.

Nach insgesamt 25 Minuten (90-Minuten-Modul 15 Minuten) wird die Übung beendet.

Aussagen:

- Jede_r Auszubildende hat das Recht, sich für die JAV-Wahl aufzustellen.
- Wer im Betrieb mitbestimmen will, muss JAVi sein.
- Erwerbstätige, die mit dem Gesetz in Konflikt gekommen sind, verlieren das Recht auf ihren Arbeitsplatz.
- Für Auszubildende kann es gefährlich sein, ihre Ansichten zu Problemen in der Ausbildung zu äußern.
- Auf Provision zu arbeiten, ist ungerecht.
- Nur wer lange im Betrieb arbeitet oder hier seine Ausbildung gemacht hat, darf Entscheidungen der Geschäftsführung beeinflussen.
- Wer Blockunterricht in der Berufsschule hat, ist denjenigen, die wochenweise Unterricht haben, benachteiligt.
- ...

Reflexionsphase (inklusive möglicher Fragestellungen)

Nachfolgende Fragen helfen den Teilnehmenden, sich bewusst zu machen, wie sie sich in den jeweiligen Situationen gefühlt haben:

- Wie leicht fiel es euch, einen Standpunkt einzunehmen? Wann war es leichter oder schwerer?
- Wer hat seinen/ihren Standpunkt geändert? Warum habt ihr einen anderen Standpunkt eingenommen?
- Wer wurde hauptsächlich gehört?
- Was verbindet die verschiedenen Aussagen?
- Was entscheidet ihr mit?
- Wer entscheidet im Betrieb?
- Wie könnt ihr euch einbringen?
- Auf welche Grenzen stoßt ihr?
- Wie könnt ihr euch in Betrieb, Berufsschule und Gewerkschaft stärker einbringen?
- Warum ist es wichtig, sich beteiligen zu können?
- Wo kann ich mich einbringen?
- Wer unterstützt mich?

Abschlussphase

Das Team analysiert mit den Teilnehmenden, wie man sich Gehör verschafft und wie Beteiligung in Gesellschaft und vor allem in Betrieb oder Berufsschule funktionieren kann. In der Runde diskutieren die Teilnehmenden, wofür sie sich einsetzen wollen, welche Grenzen es gibt und wie ihre Beteiligung gestärkt werden kann.

Thematische Einbettung und mögliche Ziele

- Teilnehmende lernen, Argumente überzeugend einzusetzen und sich zu positionieren.
- Teilnehmende können andere Meinungen akzeptieren.
- Teilnehmende erkennen, dass Beteiligung eine wichtige Säule der Demokratie ist.
- Teilnehmende erkennen, dass Entscheidungen stets überprüft und revidiert werden können.

Allgemeine Durchführungshinweise

Grundsätzlich ist die Übung wie beschrieben für maximal 15 Teilnehmende konzipiert. Dann können pro Teilnehmende zwei Aussagen getätigt werden, falls die angegebene Redezeit ausgeschöpft wird. Bei kleineren Gruppen können mehr Aussagen getätigt werden, bei größeren müsste die Redezeit oder die Anzahl der zu kommentierenden Aussagen reduziert werden.

⚙ Materialbedarf

Timer, Flipchart mit den vier Aussagen:

- Stimme vollkommen zu
- Stimme eher zu
- Bin eher dagegen
- Bin vollkommen dagegen

🕒 Zeitrahmen

2-Tage-Seminar	90-Minuten-Modul
Insgesamt 40 Minuten:	Insgesamt 25 Minuten:
25 Minuten	15 Minuten
Aktivitätsphase, 15 Minuten	Aktivitätsphase, 10 Minuten
Reflexionsphase	Reflexionsphase

📖 Quellen- und Literaturhinweise

Vgl.: bpb: Compasito. Handbuch zur Menschenrechtsbildung mit Kindern. Bonn 2009, S. 211-213.

Variante 2 Wünsch dir was...

Beschreibung der Übung

Einführungsphase

Das Team fragt die Teilnehmenden: »Habt ihr Wunschvorstellungen, wenn ihr an eure Ausbildung denkt?« Ganz bestimmt nicken die meisten Teilnehmenden. »Dann gibt es jetzt die Chance, eure Traumvorstellungen auszuformulieren!«

Das Team stellt verschiedene Flipcharts vor mit Titeln »Traum ...« (zum Beispiel Traumbetrieb, Traumberufsschule, Traumbetriebsrat, Traum-JAV, Traumgewerkschaft etc.).

Die Teilnehmenden entscheiden sich für ein Thema, mit dem sie sich beschäftigen möchten, und ordnen sich selbstständig zu. Wenn möglich, ist die Anzahl der Gruppen gleich groß.

Aktivitätsphase

Die Teilnehmenden erstellen gemeinsam auf dem vorbereiteten Flipchart ihre Wunschvorstellung zum Thema. Dafür stehen 20 Minuten zur Verfügung. (90-Minuten-Modul 15 Minuten)

Reflexionsphase (inklusive möglicher Fragestellungen)

Die Flipcharts der Traumthemen werden für alle sichtbar im Raum platziert. Die Teilnehmenden schauen sich die Ergebnisse an.

Möglich Fragen sind:

- Seid ihr mit dem Ergebnis eures Wunschthemas zufrieden?
- Wie fühlte es sich an, die Wunschvorstellung auszuformulieren/aufzumalen?
- Haben alle Ideen ihren Platz gefunden?
- Wurdet ihr gehört?
- Wie zufrieden seid ihr mit den Ergebnissen der anderen?
- Welche Ergänzungen habt ihr?
- Welche Möglichkeiten gibt es, eure Wünsche vorzubringen?
- Wer unterstützt euch in der Umsetzung? Im jeweiligen Bereich (Berufsschule/Betrieb/JAV/duales Studium)?
- Zu welchem Zeitpunkt werdet ihr aktiv?
- ...

Abschlussphase

Das Team erläutert, dass es sich lohnt, Visionen zu haben. Visionen geben Orientierung und zeigen, welche Bedürfnisse es gibt. Das Team motiviert die Teilnehmenden, sich aktiv für die eigenen Bedürfnisse in Berufsschule und Betrieb einzusetzen und sich Verbündete zu suchen, um sich gegenseitig zu unterstützen.

Thematische Einbettung und mögliche Ziele

- Teilnehmende erkennen ihre eigenen Bedürfnisse und die der anderen.
- Teilnehmende sind motiviert, sich für ihre Bedürfnisse einzubringen unter Berücksichtigung anderer.
- Teilnehmende haben vor dem Hintergrund dieser Kenntnisse Inhalte und Gruppenprozesse verschiedener Übungen reflektiert.

⚙ Materialbedarf

Flipchart, Marker

🕒 Zeitrahmen

2-Tage-Seminar

Insgesamt 50 Minuten:
davon 20 Minuten
in Arbeitsgruppe,
30 Minuten Plenum

Projekttag

Insgesamt 20 Minuten:
davon 15 Minuten
in Arbeitsgruppe,
5 Minuten Plenum

Chancengleichheit

Schritt nach vorne

Beschreibung der Übung

Einführungsphase

Die Teilnehmenden bekommen Rollenkarten zugeteilt und haben einige Minuten Zeit, sich in diesen Charakter hineinzusetzen. Bei großen Gruppen dürfen die Rollenkarten gerne auch mehrfach vergeben werden. Das Team weist darauf hin, dass es sich um erfundene Personen handelt, die so aber auch in der Realität existieren könnten. Einige der Rollenkarten erfahren im Alltag Diskriminierung oder Einschränkungen. Die Teilnehmenden werden gebeten, sich Gedanken darüber zu machen, wie diese aussehen könnten.

Achtet bei der Verteilung der Rollenkarten auf mögliche Diskriminierungserfahrungen der Teilnehmenden und habt einen sensiblen Umgang damit.

Aktivitätsphase

Alle Teilnehmenden stellen sich in einer Reihe nebeneinander auf. Das Team stellt einige Fragen. Kann eine Frage bejaht werden, macht die Person einen Schritt nach vorne. Muss sie die Frage verneinen, bleibt sie stehen. Die Teilnehmenden entscheiden alleine, ob sie nach vorne gehen möchten oder stehenbleiben. Sie beantworten die Fragen aus Sicht ihrer Rollenkarte.

Mögliche Fragen für die Aktivitätsphase könnten sein:

- Kannst du es dir leisten, eine Mitgliedschaft in einem Fitnessstudio abzuschließen?
- Kannst du Urlaub machen, wo immer du möchtest?
- Kannst du problemlos eine Wohnung mieten bzw. leisten?
- Kommst du problemlos in einen Club/Disko?
- Du bewirbst dich auf einen Ausbildungsplatz. Wirst du zum Vorstellungsgespräch eingeladen?
- Kannst du mit deinem Partner oder deiner Partnerin in der Öffentlichkeit problemlos Händchen halten?
- Kannst du zum Zahnarzt oder zur Zahnärztin gehen und bekommst dort eine gute Behandlung?
- Kannst du bei deinen Nachbar_innen klingeln, ohne schief angeschaut zu werden?
- Kannst du sorgenfrei in allen Gebäuden und Gegenden der Stadt herumlaufen?

- Kannst du dich für die Sicherheit deines Arbeitsplatzes einsetzen?
- Kannst du an Polizist_innen vorbeigehen, ohne dich komisch zu fühlen?
- Kannst du deine Überstunden abfeiern?
- Kannst du deine Schule/deinen Betrieb mit ÖPNV erreichen?
- Kannst du deine tariflichen Rechte einfordern?
- Kannst du dich als Mitglied der JAV, der_s Klassensprecher_in wählen lassen?
- Kannst du deine_n Ausbilder_in, Arbeitskolleg_in um Rat fragen?
- Kannst du deinen Traumberuf ausüben?
- Kannst du in deinem Betrieb mitbestimmen?
- Kannst du bei der Gewerkschaft Rechtsbeistand bekommen?
- ...

Reflexionsphase (inklusive möglicher Fragestellungen)

Die Teilnehmenden haben sich unterschiedlich weit nach vorne bewegt. Das Team gibt kurz Zeit, in der sich die Teilnehmenden umschauen können und sehen, wer wo steht. Anschließend wird die Übung ausgewertet. Zu Beginn stellen die Teilnehmenden ihre Rollenkarten kurz vor. Anschließend werden ihnen einige Fragen gestellt:

- Du stehst ganz vorne, gab es eine Frage, bei der du nicht nach vorne gegangen bist?
- Bei welchen Fragen seid ihr stehengeblieben und warum?
- Wie leicht oder schwer ist es euch gefallen, euch in die jeweilige Rolle hineinzusetzen?
- Was denkt ihr, wenn ihr seht, wie unterschiedlich weit vorne die verschiedenen Rollen hier stehen?
- Entspricht das, was wir hier sehen, der Realität? Was bedeutet das für unsere Gesellschaft? Was bedeutet das für die betriebliche Hierarchie?
- Wie können wir dafür sorgen, dass einige Rollen bei bestimmten Fragen doch noch nach vorne gehen können?
- Das Thema unseres Seminars/Moduls ist »Demokratie...« und Mitbestimmung. Was hat diese Übung mit Demokratie bzw. Mitbestimmung zu tun?
- Wie sind die Machtverhältnisse im Betrieb geregelt?
- ...

Abschlussphase

Das Team macht noch einmal klar, dass Menschen in unserer Gesellschaft mit verschiedenen Startvoraussetzungen geboren werden. Daran kann man nicht

immer etwas ändern. Die Gesellschaft weist Menschen aufgrund ihrer Herkunft, ihres Geschlechtes, ihrer Sexualität, ihres Körpers (Behinderung, Aussehen) und des Geldes, das sie zur Verfügung haben, eine bestimmte Position zu. Manche Menschen erfahren deshalb Diskriminierung und Einschränkungen im Alltag und ihrem Berufsleben. Zur Demokratie gehört auch, diese Mechanismen zu hinterfragen.

Thematische Einbettung und mögliche Ziele

- ➔ Teilnehmende wissen, dass Menschen, abhängig von ihrer Position in der Gesellschaft und dem Betrieb, Einschränkungen im Alltag erfahren.
- ➔ Teilnehmende wissen, dass die Frage nach dem Umgang mit (vermeintlich) Fremden und Minderheiten, Bestandteil der Demokratie ist.
- ➔ Teilnehmende kennen das Verhältnis von Arbeit und Kapital.

Allgemeine Durchführungshinweise

⚙ Materialbedarf

Rollenkarten

🕒 Zeitrahmen

Insgesamt 75 Minuten: davon 20 Minuten Aktivitätsphase, 55 Minuten Reflexionsphase

📄 Arbeitsmaterialien und Kopiervorlagen

Rollenkarten (S. 56 f.)

📖 Quellen- und Literaturhinweise

Angelehnt an: »Schritt nach vorn«

Vgl.: bpb: Compasito. Handbuch zur Menschenrechtsbildung mit Kindern. Bonn 2009, S. 96–101

Vgl.: DGB-Jugend Projekt »Not like Dis«. DGB-Jugend Rheinland-Pfalz/Saarland.

Rollenkarten

Jana Winter

Jana Winter leidet an einer Muskelschwäche und ist deshalb im Alltag auf ihren Rollstuhl angewiesen. Früher hat sie eine Förderschule besucht, weil es an den anderen Schulen in ihrer Umgebung keinen Aufzug gab. Sie arbeitet jetzt in einer Werkstatt für Menschen mit Behinderung und setzt sich dort für gleichberechtigte Arbeit ein.



Rashad Salih

Rashad ist aus dem Sudan nach Deutschland geflüchtet. Sein Asylantrag wurde abgelehnt. Seitdem lebt er illegalisiert hier, er hat keinen Ausweis und keine Rechte. Sollte die Polizei ihn erwischen, droht ihm die Abschiebung. Um Geld zu verdienen, arbeitet Rashad manchmal auf einer Baustelle. Dort herrschen schlechte Arbeitsbedingungen und er erhält einen Lohn von etwa fünf Euro in der Stunde.



Timo Schmidt

Timo lebt in Dortmund und macht gerade seinen Abschluss zum Bürokaufmann in einem großen Automobilkonzern. Von seinem Betriebsrat hat er die Info bekommen, dass er übernommen werden soll. Er ist schwul und seit einem Jahr in einer festen Beziehung mit seinem Partner Eric. Die beiden wollen bald zusammen in eine schöne Wohnung ziehen.



Berkant Temel

Berkant ist in Duisburg geboren und aufgewachsen, genauso wie seine Eltern. Seine Großeltern kommen aus der Türkei. Sie leben und arbeiten seit 1962 in Deutschland. Die Türkei besucht Berkant nur in den Ferien. Trotzdem wird er oft gefragt, wo er eigentlich herkomme. Wegen seines Namens und seines Aussehens halten ihn viele nicht für einen »echten« Deutschen. Er macht eine Ausbildung in einem kleinen Handwerksbetrieb bei einem Freund seines Vaters. In der Berufsschule hat er sehr gute Noten.



Marijana Kovacs

Marijanas Eltern kamen während des Jugoslawienkriegs nach Deutschland. Ihr Asylantrag wurde bewilligt, mittlerweile haben sie, genauso wie Marijana, die deutsche Staatsbürgerschaft. In Jugoslawien haben beide Eltern eine Ausbildung gemacht, diese wurde jedoch hier nicht anerkannt. Die beiden arbeiten seitdem als ungelernte Kräfte in verschiedenen Aushilfsjobs. Das Geld in Marijanas Familie ist oft knapp und Marijana bekommt deshalb kaum Taschengeld. Sie absolviert gerade ein Jahr zur Berufsvorbereitung an einer Berufsschule und ist als Klassensprecherin gewählt. Nebenbei jobbt sie in einer Kneipe nebenan.



Sarah Berger

Sarahs Mutter ist alleinerziehend und kümmert sich um Sarah und ihren kleinen Bruder. Sie arbeitet als Aushilfe in einer Kantine, aber dort verdient sie so wenig, dass sie ihr Gehalt mit Hartz IV aufstocken muss. Sarah macht eine Ausbildung zur Beton- und Stahlbetonbauerin in einem großen Unternehmen für Tiefbau. Ihr macht der Job sehr viel Spaß. Ihre Freundinnen finden das komisch, denn das sei ja gar kein Beruf für Frauen. Aufgrund der schlechten Anbindung mit dem Bus fährt sie bei einer Bekannten mit zur Ausbildungsstätte.



Ashley Ellis

Ashley kommt aus London und lebt seit drei Jahren in Düsseldorf. Ihre Eltern sind hierhergezogen, weil Ashleys Vater im Management eines großen Unternehmens in Deutschland arbeitet. Dort hat sie auch ihre Ausbildung abgeschlossen. Ashley spricht nur wenig deutsch, aber das ist in der Regel kein Problem für sie, weil man mit Englisch überall gut durchkommt. Seit ihrer Ausbildung als Fachfrau für Marketingkommunikation im Bereich Internationales, wird ihr eine Karriere im Unternehmen versprochen. Von ihrem jetzigen Gehalt wird sie sich ein schickes Cabrio kaufen.



Mirko Klein

Mirko ist mit seinen beiden Geschwistern in einer Kleinstadt aufgewachsen. Er bereitet sich gerade auf sein Abitur vor und ist Schulsprecher an seinem Gymnasium. Sein Vater arbeitet als Oberarzt in einem großen Krankenhaus, die Mutter ist Lehrerin. Bald möchte Mirko an einer guten Uni studieren.



Senta Ludwig

Senta hat ihre Ausbildung zur Bau-schlosserin beinahe abgeschlossen. Sie ist als JAVi in ihrem Betrieb gewählt und Gewerkschaftsmitglied. Sie engagiert sich in ihrem OJA (Ortsjugendausschuss) und ist in weitere gewerkschaftliche Gremien des Bezirks gewählt und ist aktiv in der Tarifkommission.



Falko Berstdorf

Falko hat eine Ausbildung als Zimmermann in der Firma seines Onkels abgeschlossen und macht gerade seinen Meister. Da sein Onkel keine Kinder hat, weiß er schon jetzt, dass er später den 25-Personen-Betrieb leiten wird. Überstunden nimmt er deshalb billigend in Kauf. Mitbestimmung und Gewerkschaft hält er für nicht notwendig, da er wie sein Onkel einen freundschaftlichen Führungsstil anwenden wird.



Auswertungsmethoden

Im Folgenden sind Methoden zur Reflexion einzelner Übungen oder zum Auswerten von Seminareinheiten bzw. einem gesamten Seminar aufgelistet. Sie unterscheiden sich zeitlich und in der Intensität der Rückmeldung.

NÜM-Runde

Beschreibung der Übung

Einführungsphase

Das Team visualisiert auf einer Flipchart die Aufgabe und bittet die Teilnehmenden, sich zu überlegen:

- N** - was sie nachdenklich gemacht hat?
- Ü** - was sie überrascht hat?
- M** - was sie merk-würdig fanden? (im doppelten Sinne: würdig, sich zu merken/eher seltsam)

Aktivitätsphase

Die Teilnehmenden überlegen sich ihre Antworten und notieren sich Stichworte auf einer Moderationskarte. Dann erläutern sie nacheinander ihre Punkte.

Abschlussphase

Die Antworten werden nicht kommentiert, Teilnehmenden und Team können lediglich Verständnisfragen stellen.

Thematische Einbettung und mögliche Ziele

Team kann Rückmeldung zu einer Übung oder eine Auswertung z. B. eines Tages erfragen.

Achtet dabei darauf, dass alle Teilnehmenden ihre eigenen Wahrnehmungen und Gefühle zum Ausdruck bringen. Auf die Redebeiträge der anderen soll hingegen nicht eingegangen werden. Wichtig ist auch, dass niemand etwas sagen muss, wenn er oder sie nicht möchte.

- Teilnehmende haben die Übung reflektiert und können ihre Erkenntnisse auf den Alltag anwenden.
- Teilnehmende haben den Seminartag sowie den bisherigen Seminarverlauf reflektiert und ein Feedback an das Team gegeben.

Allgemeine Durchführungshinweise

⚙ Materialbedarf

NÜM-Visualisierung, Moderationskarten, Stifte

🕒 Zeitrahmen

25 Minuten

Blitzlicht

Einführungsphase

Alle sitzen im Stuhlkreis und jede Person kann Feedback geben.

Aktivitätsphase

Reihum antworten alle Teilnehmenden auf eine Leitfrage:

Zur Reflexion einer Übung:

- Wie geht es euch?
- Konntet ihr euch einbringen?
- Wie war die Zusammenarbeit in der Gruppe?
- Wie zufrieden seid ihr mit dem Ergebnis?
- ...

Zur Auswertung des Seminars:

- Wie hat euch das Modul/der Tag gefallen?
- Was bzw. welche Methode hat euch besonders gefallen?
- Wie fandet ihr das Team?
- Hat das Modul/der Tag etwas bei euch bewirkt?
- Könnt ihr euch jetzt mehr unter Demokratie vorstellen?
- Wie ging es euch mit den anderen Teilnehmenden?
- ...

Abschlussphase

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

Thematische Einbettung und mögliche Ziele

Das Team kann Rückmeldung zu einer Übung oder eine Auswertung zum Beispiel eines Tages erfragen.

Achtet dabei darauf, dass alle Teilnehmenden ihre eigenen Wahrnehmungen und Gefühle zum Ausdruck bringen. Auf die Redebeiträge der anderen soll hingegen nicht eingegangen werden. Wichtig ist auch, dass niemand etwas sagen muss, wenn er oder sie nicht möchte.

- Teilnehmende haben die Übung reflektiert und können ihre Erkenntnisse auf den Alltag anwenden.
- Teilnehmende haben das Seminar ausgewertet, ein Feedback zu Inhalt, an die Gruppe und an das Team gegeben.

Allgemeine Durchführungshinweise

⚙ Materialbedarf

Evtl. Redegegenstand (zum Beispiel Stofftier, Ball, Glaskugel etc.)

🕒 Zeitrahmen

15 Minuten

Ampelkarten

Einführungsphase

Alle Teilnehmenden bekommen drei Karten, jeweils in roter, gelber und grüner Farbe. Grün steht dabei für Zustimmung und Positives, rot für Ablehnung und Negatives, gelb für einen Wert in der Mitte.

Aktivitätsphase

Die Reflexion beginnt mit Fragestellungen, zu der die Teilnehmenden ihre Position mithilfe der Ampelkarten zum Ausdruck bringen.

Das Team stellt den Teilnehmenden einige Leitfragen:

- Wie geht es euch?
- Konntet ihr euch einbringen?
- Wie war die Zusammenarbeit in der Gruppe?
- Wie zufrieden seid ihr mit dem Ergebnis?
- ...

Die Teilnehmenden beantworten die Fragen, indem sie die Ampelkarten gut sichtbar vor sich auslegen. Alle können die Karten sehen. Wer unentschieden ist, kann auch zwei Farben gleichzeitig legen und dabei zum Beispiel eine Farbe über die andere legen, so-

dass eine Farbe nur in geringer Größe zum Vorschein kommt.

Wer möchte, kann außerdem kurz etwas dazu sagen, warum eine bestimmte Karte gelegt wurde.

Thematische Einbettung und mögliche Ziele

Mithilfe der Ampelkarten kann das Team schneller einen Eindruck von der Stimmung in der Gruppe bekommen als beim Blitzlicht. Da alle Teilnehmenden gleichzeitig ihre Ampelkarten legen, ist eine Beeinflussung durch vorherige Redebeiträge außerdem weniger möglich.

- Teilnehmende haben die Übung reflektiert und können ihre Erkenntnisse auf den Alltag anwenden.

Allgemeine Durchführungshinweise

⚙ Materialbedarf

Ampelkarten (Moderationskarten rot, grün, gelb)

🕒 Zeitrahmen

20 Minuten

Daumenkino

Beschreibung der Übung

Einführungsphase

Alle sitzen im Stuhlkreis. Mithilfe ihres Daumens zeigen die Teilnehmenden ihre Antworten an.

Daumen hoch bedeutet »Zustimmung«, Daumen runter »Ablehnung«.

Das Team stellt Fragen, die nach kurzer Überlegung mit dem Daumen und dabei geschlossenen Augen beantwortet werden.

Aktivitätsphase

Das Team sieht, wie die einzelnen Leitfragen beantwortet werden, die Teilnehmenden wissen dies jedoch nicht.

Das Team stellen eine Frage und gibt eine kurze Bedenkzeit. Dann stellt das Team die nächste Frage.

Gerne kann die Rückmeldung folgende Fragen beantworten:

Zur Reflexion einer Übung:

- Wie geht es euch?
- Konntet ihr euch einbringen?
- Wie war die Zusammenarbeit in der Gruppe?
- Wie zufrieden seid ihr mit dem Ergebnis?
- ...

Zur Auswertung des Seminars:

- Wie hat euch das Modul/der Tag gefallen?
- Wie fandet ihr das Team?
- Hat das Modul/der Tag etwas bei euch bewirkt?
- Könnt ihr euch jetzt mehr unter Demokratie vorstellen?
- Wie ging es euch mit den anderen Teilnehmenden?
- ...

Thematische Einbettung und mögliche Ziele

Team kann Rückmeldung zu einer Übung oder eine Auswertung z. B. eines Tages erfragen.

- **Teilnehmende haben die Übung reflektiert und können ihre Erkenntnisse auf den Alltag anwenden.**
- **Teilnehmende haben das Seminar ausgewertet, ein Feedback zu Inhalt, an die Gruppe und an das Team gegeben.**

Varianten der Übung

Diese Feedback-Methode eignet sich insbesondere unter Zeitdruck. Falls ihr mehr Zeit habt, könnt ihr gerne pro Abfrage die Möglichkeit geben, die Dauerbewertung zu erläutern.

Die Auswertungsmethode bietet sich zum Beispiel an, wenn ihr bemerkt, dass einige Teilnehmenden Hürden haben, ihre Erfahrungen offen anzusprechen. In der anschließenden Reflexionsrunde solltet ihr die Ergebnisse behutsam thematisieren.

Alternativ können die Teilnehmenden auch nur während der Bedenkzeit und der Abstimmung die Augen geschlossen halten. Wenn alle abgestimmt haben, werden die Augen wieder geöffnet. So können die Teilnehmenden die Rückmeldungen der anderen sehen.

Allgemeine Durchführungshinweise

Zeitraumen

5 Minuten

Eins, zwei, drei - schon vorbei!

Beschreibung der Übung

Einführungsphase

Alle sitzen im Stuhlkreis. Jede Person überlegt sich drei Worte, die insgesamt das Modul/den Tag beschreiben und gibt so Feedback.

Gerne kann die Rückmeldung folgende Fragen beantworten:

Zur Reflexion einer Übung:

- Wie geht es euch?
- Konntet ihr euch einbringen?
- Wie war die Zusammenarbeit in der Gruppe?
- Wie zufrieden seid ihr mit dem Ergebnis?
- ...

Zur Auswertung des Seminars:

- Wie hat euch das Modul/der Tag gefallen?
- Was bzw. welche Methode hat euch besonders gefallen?
- Wie fandet ihr das Team?
- Hat das Modul/der Tag etwas bei euch bewirkt?
- Könnt ihr euch jetzt mehr unter Demokratie vorstellen?
- Wie ging es euch mit den anderen Teilnehmenden?
- ...

Aktivitätsphase

Jede_r Teilnehmende nennt reihum im Stuhlkreis oder in freiwilliger Reihenfolge seine/ihre drei Worte.

Abschlussphase

Das Team bedankt sich für das Feedback.

Thematische Einbettung und mögliche Ziele

Teilnehmende und Team geben sich Rückmeldung. Dabei fokussieren sie sich auf die drei für sie wichtigsten Punkte und finden jeweils ein passendes Wort.

Das Team kann Rückmeldung zu einer Übung oder eine Auswertung zum Beispiel eines Tages erfragen.

- Teilnehmende haben die Übung reflektiert und können ihre Erkenntnisse auf den Alltag anwenden.
- Teilnehmende haben das Seminar ausgewertet, ein Feedback zu Inhalt, an die Gruppe und an das Team gegeben.

Varianten der Übung

Diese Feedback-Methode eignet sich insbesondere unter Zeitdruck. Falls ihr mehr Zeit habt, könnt ihr gerne pro Punkt einen Satz formulieren lassen statt einem Wort.

Allgemeine Durchführungshinweise

🕒 Zeitrahmen

10 Minuten

Fünf-Finger-Methode

Beschreibung der Übung

Einführungsphase

Alle sitzen im Stuhlkreis. Die Teilnehmenden sortieren ihr Feedback anhand der Eigenschaften ihrer Finger.

Daumen: »Das war super!«

Zeigefinger: »Das könnte besser gemacht werden!«
(Achtungszeichen)

Mittelfinger: »Das hat mir nicht gefallen!«

Ringfinger: »Das nehme ich mit!«

Kleiner Finger: »Das kam mir zu kurz!«

Gerne können die Aussagen der Finger auf einer Flipchart anschaulich dargestellt werden, damit sich die Teilnehmenden diese besser merken können.

Aktivitätsphase

Anhand der fünf Finger geben die Teilnehmenden Rückmeldung zu Inhalt, Team, Gruppe und dem eigenen inneren Prozess.

Abschlussphase

Zum Schluss gibt das Team Rückmeldung anhand der Fünf-Finger-Methode.

Thematische Einbettung und mögliche Ziele

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

Varianten der Übung

Diese Feedback-Methode benötigt Zeit.

Alternativ kann das Team die Teilnehmenden bitten, den Umriss ihrer Hand auf ein Blatt Papier zu zeichnen. Dann können sie ihr entsprechendes Feedback in die jeweiligen Finger schreiben.

Um die Auswertung kurz zu halten, kann das Feedback einfach (ggf. anonym) eingesammelt werden. Wenn mehr Zeit zur Verfügung steht, können die Teilnehmenden im Plenum die gezeichneten Hände vorstellen.

Allgemeine Durchführungshinweise

⚙️ Materialbedarf

Visualisierung mit Eigenschaften der Finger
Evtl. Blatt Papier und Stift

🕒 Zeitrahmen

10 bis 25 Minuten



Metarunde

Beschreibung der Übung

Einführungsphase

Alle sitzen im Stuhlkreis und jede Person kann Feedback geben.

Aktivitätsphase

Das Team stellt mehrere Fragen, die Rückmeldung geben zu Inhalt, Team, Gruppe und dem eigenen inneren Prozess.

Gerne kann die Rückmeldung folgende Fragen beantworten:

Zur Reflexion einer Übung:

- Wie geht es euch?
- Konntet ihr euch einbringen?
- Wie war die Zusammenarbeit in der Gruppe?
- Wie zufrieden seid ihr mit dem Ergebnis?
- ...

Zur Auswertung des Seminars:

- Wie hat euch das Modul/der Tag gefallen?
- Was bzw. welche Methode hat euch besonders gefallen?
- Wie fandet ihr das Team?
- Hat das Modul/der Tag etwas bei euch bewirkt?
- Könnt ihr euch jetzt mehr unter Demokratie vorstellen?
- Wie ging es euch mit den anderen Teilnehmenden?
- ...

Abschlussphase

Zum Schluss kann das Team nochmals den Tag aus seiner Sicht zusammenfassen, ein Feedback geben, auch an die Teilnehmenden.

Thematische Einbettung und mögliche Ziele

Das Team kann Rückmeldung zu einer Übung oder eine Auswertung zum Beispiel eines Tages erfragen.

Achtet dabei darauf, dass alle Teilnehmenden ihre eigenen Wahrnehmungen und Gefühle zum Ausdruck bringen. Auf die Redebeiträge der anderen soll hingegen nicht eingegangen werden. Wichtig ist auch,

dass niemand etwas sagen muss, wenn er oder sie nicht möchte.

→ Teilnehmende haben die Übung reflektiert und können ihre Erkenntnisse auf den Alltag anwenden.

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

Varianten der Übung

Diese Feedback-Methode benötigt Zeit.

Gerne kann das Team einen Redegegenstand herumgeben. Die Person, die den Gegenstand in der Hand hat, hat das Wort.

Um mehr über die inneren Vorgänge der Teilnehmenden zu erfahren, kann das Team auch die NÜM-Fragen (nachdenklich, überraschend, merkwürdig bzw. des Merkens würdig) einbeziehen (s. Auswertung »NÜM-Runde«, S. 58).

Allgemeine Durchführungshinweise

⚙ Materialbedarf

Evtl. Redegegenstand (zum Beispiel Stofftier, Ball, Glaskugel etc.)

🕒 Zeitrahmen

25 Minuten

Impressum

Herausgeber:

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

Vorsitzende:

Elke Hannack

Geschäftsführung:

Claudia Meyer

V.i.S.d.P.:

Martin Ströhmeier

Redaktion:

Kerstin Sernatinger, René Koroliuk, Sophia Kuhnle

Layout:

Heiko von Schrenk/schrenkwerk.de


Druck:

DCM Druck Center Meckenheim GmbH
53340 Meckenheim

Fotos:

Radu Bercan/Photocase (Titelbild, Rückseite
und Seiten 9, 20 und 42);
Podorojnyj/Shutterstock (Umschlaginnenseiten)

Dezember 2020

 BY-NC-SA

Methodenheft

Demokratisch leben und lernen



Gefördert vom



Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend

im Rahmen des Bundesprogramms

Demokratie **leben!**

Kontakt:

DGB Bildungswerk BUND e.V.

Jugendbildung

Demokratieförderung in der beruflichen Bildung

Am Homberg 44-50

45525 Hattingen

Tel.: 023 24/ 508 473

demokratieleben@dgb-bildungswerk.de

www.demokratiefoerderung-beruflichebildung.de