

Projekt „Heimat“

Handbuch zur politischen Bildungsarbeit mit Auszubildenden in Betrieben,
außerbetrieblichen Ausbildungsstätten und Berufsschulen



Autoren:

Tanja Berg, Bibiana Bohnholtzer, Uwe Flock, Akim Jah, Rolf Kleine,
Michael Kohlstruck, Martina Panke, Bettina Pinzl, Helen Rottmann,
Karin Sötje , Armin Steil , Stefan Zaiser

gefördert durch:



Bundesagentur für Arbeit
Agentur für Arbeit Eberswalde



Impressum:

Forum Arbeit e.V.
Bülowstr. 90
10783 Berlin
forumarbeit@t-online.de

Verantwortlich für den Inhalt:
Dr. Armin Steil

Gestaltung und Layout:
Dieter Raupach / layoutlabor

Veröffentlicht im April 2012

Die Publikation ist entstanden im Rahmen des Projekts „Heimat“.
Das Projekt ist Teil des Bundesprogramms „XENOS - Integration und Vielfalt“
und gefördert durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales
und den Europäischen Sozialfonds.

5 Das Projekt „Heimat“.

Zum Ansatz der arbeitsorientierten politischen Bildung

Der Ansatz arbeitsorientierte politische Bildung
Die Entwicklung von Konzeptidee und Seminarthemen
Grundlagen des Konzepts
Aufbau der Seminare
Das Handbuch

10 Erzählen – Reflektieren – Verstehen.

Biografisches Erzählen als methodisches Grundprinzip der arbeitsorientierten politischen Bildung

Wie wird dieses methodische Prinzip umgesetzt?
Was leistet dieses methodische Prinzip?
Was setzt diese Methodik voraus?
Zur Entwicklung des Ansatzes
Allgemeine Regeln der Gesprächsführung
Das problemzentriert-leitfadengestützte Interview
Das biografisch-narrative Interview
Das diskursive Interview
Zur Interview-Auswertung

19 Übergang Schule-Beruf

23 Rahmenthema: „Mein Weg in den Beruf“

Baustein 1 – „Konflikte im Betrieb“
Baustein 2 – „Arbeit und Gesundheit“

33 Heimat

38 Filmheld/-innen

42 Recht und Gerechtigkeit

46 Lebensperspektiven

50 Arbeit und Begegnung

53 Gesellenwandern



Das Projekt „Heimat“

Zum Ansatz der arbeitsorientierten politischen Bildung

Das vorliegende Handbuch stellt einen spezifischen Ansatz politischer Bildung für die Arbeit mit Auszubildenden vor, der durch den Verein Forum Arbeit e.V. in Kooperation mit der DGB-Jugendbildungsstätte Flecken Zechlin erarbeitet wurde und in verschiedenen Projekten des Vereins zur Anwendung kam.¹ Der Ansatz einer *arbeitsorientierten* politischen Bildung richtet sich an Jugendliche und junge Erwachsene in der beruflichen Ausbildung – in Berufsschulen, Betrieben und bei außerbetrieblichen Ausbildungsträgern. Über die Differenzierung von Seminarkonzepten erschließt er Zugänge zu Auszubildenden ganz verschiedener Bildungsniveaus und Ausbildungsinstitutionen und damit ein Zielgruppenspektrum, das von strukturell benachteiligten Auszubildenden in überbetrieblichen Ausbildungsstätten bis zu Abiturienten in der Ausbildung reicht. In dieser Handreichung werden die konzeptionellen Grundlagen dieses Ansatzes und die auf dieser Basis entwickelten Seminarkonzepte für die unterschiedlichen Zielgruppen vorgestellt. Sie richtet sich an Personen und Institutionen, die im Bereich politischer Bildung mit ähnlichen Personengruppen arbeiten.

Das Handbuch ist ein Ergebnis des Projekts *„Heimat Barnim – Bildungsarbeit mit benachteiligten Auszubildenden im strukturschwachen ländlichen Raum“*, in gemeinsamer Trägerschaft der Bildungseinrichtung Buckow e.V. und Forum Arbeit e.V. Das Projekt wurde im Zeitraum 2009 bis 2012 im Rahmen des Bundesförderprogramms „Xenos – Integration und Vielfalt“ gefördert. Die vorgestellten Konzepte und Seminarformen gründen sich weiterhin auf Erfahrungen aus früheren Projekten mit Auszubildenden aus Betrieben, Berufsschulen und außerbetrieblichen Ausbildungsträgern Berlins und des Landes Brandenburg, die in enger Zusammenarbeit mit der DGB-Jugendbildungsstätte Flecken Zechlin durchgeführt wurden: *„Schule als Just Community“* (ein Projekt der DGB-Jugendbildungsstätte Flecken Zechlin in Zusammenarbeit mit Forum Arbeit e.V. und dem Georg-Mendheim-Oberstufenzentrum Oberhavel)

„Interkulturalität im beruflichen Erfahrungsraum“ (in Kooperation mit dem Helmut-Gollwitzer-Haus der Evangelischen Jugend Berlin in Wünsdorf, der DGB- Jugendbildungsstätte Flecken Zechlin und Forum Arbeit e.V.)

„Heimat“ (ein Projekt in Trägerschaft der RAA Brandenburg und in Kooperation mit Forum Arbeit e.V. und der DGB-Jugendbildungsstätte Flecken Zechlin.)²

¹ Forum Arbeit e.V. führt seit 1997 die Bildungsarbeit der Evangelischen Industriejugend/Kirchlicher Dienst in der Arbeitswelt fort und entwickelt diese weiter.

² Das Projekt „Schule als Just Community“ (2009–2012) wurde gefördert durch das Programm „Xenos - Integration und Vielfalt“ des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales, den Europäischen Sozialfonds sowie das Land Brandenburg.

Das Projekt „Interkulturalität im beruflichen Erfahrungsraum“ (2007–2008) wurde gefördert durch das Programm „Xenos – Leben und Arbeiten in Vielfalt“ des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales, das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend und den Integrationsbeauftragten des Landes Berlin.

Das Projekt „Heimat“ (2001–2004) wurde gefördert durch das Programm „Xenos – Leben und Arbeiten in Vielfalt“ des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales und das Ministerium für Bildung, Jugend und Sport des Landes Brandenburg.

Der Ansatz arbeitsorientierte politische Bildung

Der Ansatz der arbeitsorientierten politischen Bildung geht von der Überlegung aus, dass sich die politische Bildung der Welt der Arbeit stellen muss, die zu vermittelnden Kompetenzen sich also an den Lebensbedingungen der Adressaten und den an sie gestellten Anforderungen bewähren sollten. Das Lernkonzept verbindet biografische Reflexion mit moralischem Lernen. Lerngegenstand sind die Schlüsselprobleme der beruflichen und politischen Sozialisation. Die Projekte tragen zur Entwicklung sozialer Kompetenzen im Beruf bei, fördern die Bereitschaft zu räumlicher und beruflicher Mobilität, entwickeln Handlungsfähigkeit in Konflikten und zielen auf die Entwicklung von Berufsstolz und Stärkung der Berufsethik. Es sollen verständigungsorientierte Kommunikationsformen erprobt und pluralistische Gruppenstrukturen entwickelt werden. So werden moralische und politische Lernprozesse gefördert, die dazu befähigen, Verschiedenheit anzuerkennen und Fremdheit auszuhalten. Der Lernrahmen ist so angelegt, dass anstelle kurzzeitpädagogischer Maßnahmen eine kontinuierliche Begleitung über den gesamten Zeitraum der Ausbildung tritt.

Das Seminarprogramm umfasst eine Reihe von Kernthemen, die auf verschiedene Ausbildungsphasen abgestimmt aufeinander folgen:

- *Übergang von der Schule in die Ausbildung* (zum Beginn der Ausbildung)
- *Mein Weg in den Beruf* mit variierenden Schwerpunkten: *Arbeit und Gesundheit, Kommunikation im Beruf, Konflikte in der Ausbildung* (am Ende des ersten Ausbildungsjahrs)
- *Filmbelden/-innen* (im zweiten Ausbildungsjahr)
- *Heimat* (im zweiten Ausbildungsjahr)
- *Recht und Gerechtigkeit* (im zweiten oder dritten Ausbildungsjahr)
- *Lebensperspektiven* (am Ende der Ausbildung)

Diese Kernthemen werden ergänzt durch Seminarangebote für spezielle Zielgruppen zu den Themen:

- *Erfolgreich bewerben* – für Auszubildende mit besonderen Unterstützungsbedarfen, Jugendliche und junge Erwachsene mit Förderschulabschluss und „problematischen“ Berufsbiografien
- *Wandergesellen* – ein Themenschwerpunkt für Auszubildende aus Holz- und Bauberufen; er kann in die Seminarthemen *Heimat, Mein Weg in den Beruf* und *Lebensperspektiven* integriert werden.
- *Arbeit und Begegnung* – ein interkulturelles Arbeits- und Begegnungsprojekt für Auszubildende aus dem Maler- und Maurerhandwerk.

Die Entwicklung von Konzeptidee und Seminarthemen

Die konzeptionellen Elemente dieses Ansatzes politischer Bildung, der den benannten Seminarthemen zugrunde liegt, bildeten sich etwa ab der Mitte der 80er-Jahre schrittweise heraus. Am Beginn der Auseinandersetzung mit dem Ansatz stand das Problemfeld *Arbeit und Gesundheit*. In Seminaren zu diesem Thema wurden die Umgangsweisen mit gesundheitlichen Belastungen problematisiert. An diesem Problemfeld wurde erkennbar, in welchem Maße die Betroffenen selbst durch ihr Verhalten zu ihrer physischen und psychischen Schädigung beitragen und in welchem Maße die betriebliche Arbeitskultur zur Reproduktion selbstschädigenden Verhaltens beiträgt. Vor diesem Hintergrund wurde in der Seminararbeit versucht, jenes Widerständigkeitspotenzial zur Entfaltung zu bringen, das die Sorge um sich selbst birgt. Zugleich wurden in dieser Perspektive die Rollenmuster der Geschlechtsidentität problematisiert. In der Auseinandersetzung mit den physischen und psychischen Belastungen der Arbeit treten insofern auch diese Rollenmuster hervor und werden der Reflexion zugänglich.

Indem die Gesundheitsseminare gesundheitliche Belastungen in den Kontext der betrieblichen Arbeitskultur und der betrieblichen Arbeitsbedingungen stellten, gerieten weitere Erfahrungsdimensionen der Arbeitswelt in den Blick: der Umgang mit Konflikten, biografische Schlüsselphasen wie der Eintritt in die Ausbildung oder das Ausbildungsende und die *zweite Schwelle* des Arbeitsmarktes mit den lebensgeschichtlichen Entscheidungen, die damit verbunden sind. In Seminaren zu den Themen *Konflikte im Betrieb* und *Lebensperspektiven* bestätigte sich eine Beobachtung aus der Gesundheitsarbeit: dass der Umgang mit den Problemen im Betrieb nicht zweckrational-utilitaristischen Kalkulationen folgt, sondern von einem System von Wertorientierungen bestimmt ist, welche in der betrieblichen Arbeitskultur tradiert und an die Individuen weitergegeben werden. Übergreifendes Ziel dieser Seminare ist die Entwicklung reflexiver Distanz zu diesen Werten und den verinnerlichten Zwängen, also dem Individuum ein Stück Autonomie gegenüber den Gruppenzwängen des Arbeitslebens zu erschließen. Von daher gerieten auch moralisch-ethische Fragen in den Blick: Wie verhalte ich mich im Spannungsverhältnis von individuellem Interesse und kollegialen Solidaritätsverpflichtungen? Wie löse ich Dilemma-Situationen, in welchen mein Eigeninteresse in Gegensatz zu betrieblicher Verantwortung tritt? Zum Seminargegenstand wurde damit das prekäre Verhältnis zwischen moralischer Verpflichtung gegenüber anderen und der Sorge um sich selbst.

Zu Beginn der 90er-Jahre trat ein weiteres Problemfeld in den Fokus der Bildungsarbeit: Bei den Teilnehmern kamen fremdenfeindliche Tendenzen und rechtsextreme Affinitäten zur Sprache, zu deren Bearbeitung das Seminarthema *Heimat* entwickelt wurde. Die leitende Prämisse war: Ein Zugang zum Fremden lässt sich nur über die Thematisierung des Eigenen erschließen. Wer die Anerkennung moralischer Verpflichtung gegenüber den *Fremden* pädagogisch befördern will, muss bei den Adressaten die Sorge für sich selbst anerkennen, also die in fremdenfeindlichen Orientierungen wirkenden Ängste und Befürchtungen, die in Gegensatz zu den Grundregeln der Moralität zu geraten drohen.

Im weiteren Fortgang der Seminararbeit zeigte sich eine Verschiebung des Themenzentrums. Während in der ersten Hälfte der 90er-Jahre unter dem Thema *Heimat* primär vom Verhältnis zu Fremden die Rede war, verschob sich danach und vor allem mit dem Ortswechsel der Seminararbeit von Berlin nach Brandenburg der Fokus auf die Thematisierung des *Eigenen*, der positiven Konnotationen von Heimat. Diese Entwicklung erzwang ergänzende thematische Innovationen: durch die explizite Thematisierung des moralisch-ethischen Urteils am Gegenstand von *Recht und Gerechtigkeit* und durch die Entwicklung eines interkulturellen Projekts, das unter dem Titel *Arbeit und Begegnung* steht.

Das Seminar *Recht und Gerechtigkeit* schließt thematisch und methodisch an die Konzepte moralischen Lernens an, die sich auf Kohlberg gründen. Es erlaubt die Problematisierung von moralischen Urteilslogiken, ohne der Sterilität abstrakter und kontextentbundener Dilemma-Konstruktionen verhaftet zu bleiben.

Das Projekt *Arbeit und Begegnung* lässt sich als begegnungspädagogische Variante interkulturellen Lernens verstehen. Auszubildende aus Berlin und Brandenburg restaurieren zusammen Dorfkirchen im ländlichen Raum. Diese gemeinsame, berufsqualifizierende Arbeit schafft einen Erfahrungsraum, der als interkulturelles Lernfeld wirkt und berufsspezifische Zugänge zur Auseinandersetzung mit Fremdheit ermöglicht. Begegnungsprojekte scheitern allerdings oft daran, dass sie bei den Adressaten ein vorgängig vorhandenes Interesse an der Begegnung voraussetzen. Wo dies fehlt, wird aber der Sinn des Begegnens kaum erkennbar. Durch die Anbindung der Begegnungssituation an ein Arbeitsprojekt ließen sich diese methodischen Schranken der Begegnungspädagogik überwinden. *Arbeit und Begegnung* bindet die Begegnungssituation darum strikt an die berufsqualifizierenden Aspekte eines handwerklichen Projekts.

Grundlagen des Konzepts

Das pädagogische Konzept des Projekts basiert auf einem subjektzentrierten biografischen Ansatz; es zielt auf die Verbindung von kognitivem und moralischem Lernen.³ Methodisch wird dies vor allem durch das Prinzip der *Erzählung* realisiert.

Die Erzählung ist Medium der Reflexion. Das ist die konzeptionelle Leitidee des Seminarprogramms, die sich mit einem Gedanken von Hannah Arendt trifft:

„Sobald wir anfangen, von Dingen auch nur zu sprechen, deren Erfahrungsort im Privaten und Intimen liegt, stellen wir sie heraus in einen Bereich, in dem sie eine Wirklichkeit erhalten, die sie ungeachtet der Intensität, mit der sie uns betroffen haben mögen, vorher nie erreicht haben. Die Gegenwart anderer, die sehen, was wir sehen, und hören, was wir hören, versichert uns der Realität der Welt und unser selbst ...“

³ Die lerntheoretischen Begründungen, die dem Konzept zugrunde liegen, sind formuliert in: Kenngott/Steil 2003.

Die Erzählung macht die Lebensgeschichte der einzelnen Person transparent. Darin zeigt sich ihre Einzigartigkeit, die Tatsache, „*dass jedes Menschenleben eine nur ihm eigene Geschichte zu erzählen hat ...*“ (Arendt 1994, 175)

So entsteht Gemeinsamkeit bei Anerkennung sozialer Pluralität.

Aufbau der Seminare

Jedes Seminar beginnt mit Gesprächsrunden zum Seminarthema in kleinen Arbeitsgruppen, in denen mit jedem der Teilnehmer/-innen (TN) Einzelinterviews geführt und auf Tonband aufgezeichnet werden. (Diese Aufnahmen werden transkribiert und den TN am Ende der Ausbildung überreicht – als Verschriftlichung ihrer selbst erzählten Biografie. (siehe dazu auch „Zur Methode der Interviews“). Das hier erzählte Individuelle und das gehörte Gemeinsame eröffnet Reflektionsräume und damit neue Handlungsoptionen. In einem zweiten Schritt wird diese auf die Gruppe bezogene Erfahrungswelt durch die Hinzuziehung von älteren Kolleg/-innen, Fachleuten, Exkursionen erweitert. Der dritte Schritt am Ende des Seminars orientiert sich auf die Erstellung eines Produkts, das ein Resümee des Seminars enthält.

Das Handbuch

Auf den folgenden Seiten werden die methodischen und konzeptionellen Grundlagen des Ansatzes ausführlich vorgestellt. Am Anfang steht die Beschreibung des methodischen Grundprinzips der Erzählung und seine Umsetzung in Gestalt von Interviews. Danach werden die Seminarthemen vorgestellt und in das Gesamtkonzept eingeordnet. Wir beschreiben den Stellenwert der einzelnen Seminarthemen für das Ausgangskonzept arbeitsorientierter politischer Bildung als Konzeptvariationen. Jede Seminarvorstellung enthält eine Beschreibung der Spezifika des Themas, seiner Einbindung in das Konzept, der Zielgruppe, der Seminarziele und des inhaltlichen Ablaufs.

Wer sich grundlegender, als es ein Handbuch leisten kann, mit den konzeptionellen Grundlagen des Ansatzes und Erfahrungen aus der Seminararbeit beschäftigen möchte, sei auf eine Buchpublikation verwiesen, die lerntheoretische Begründungen, Reflexion der praktischen Erfahrungen und Analysen der Sinnwelten von Jugendlichen in der Ausbildung verbindet:

Panke, Martina/Sötje, Karin/Steil, Armin: Biographisches Lernen in der beruflichen Sozialisation. Konzepte politischer Bildung für Jugendliche in Ausbildung und Betrieb, Münster 2011 (Verlag Westfälisches Dampfboot, 293 S., 29,90 €)

Erzählen – Reflektieren – Verstehen

Biografisches Erzählen als methodisches Grundprinzip der arbeitsorientierten politischen Bildung

Das methodische Fundament des hier vorgestellten Ansatzes politischer Bildung ist das Prinzip der *Erzählung*.

Wie wird dieses methodische Prinzip umgesetzt?

Alle Seminare des Projekts basieren auf interviewförmigen Gesprächen mit den beteiligten Jugendlichen, die als Einzelinterviews in der Gruppe angelegt sind. Das heißt: Zu Beginn jedes Seminars werden von einem Mitglied des pädagogischen Teams Interviews zu den im Seminar behandelten Problemfeldern durchgeführt. Diese Gespräche finden in kleinen Gruppen von fünf bis acht Teilnehmer/-innen (TN) statt – nicht als Gruppendiskussion, sondern als dialogisches Gespräch mit den beteiligten Jugendlichen. Genauer noch: die Teammitglieder befragen die einzelnen TN nacheinander, wobei die anderen Mitglieder der Arbeitsgruppe in die Rolle von Zuhörern versetzt sind, die sich jedoch mit Fragen, Kommentaren und Ergänzungen in den Dialog einschalten können. Auch sind gelegentliche Gruppendiskussionen zulässig; man sollte jedoch immer wieder zu dem einzelnen TN, der befragt wird, zurückkehren.

Die Interviews werden anschließend dokumentiert und so verschriftlicht, dass die Essenz dessen, was die einzelnen TN erzählt haben, in Textprotokollen (im Umfang nicht mehr als eine Schreibmaschinenseite) festgehalten wird. Diese Textprotokolle werden gesammelt und dem jeweiligen TN am Ende der Ausbildung in einer Mappe übergeben.

Was leistet dieses methodische Prinzip?

Wenn diese Gespräche gelingen, entsteht gleichsam eine Idealsituation des sozialen Verstehens¹. Zum einen im Verhältnis der Jugendlichen in der Gruppe: Indem sie ihre individuellen Erfahrungen ausdrücken und zugleich einander dabei zuhören, üben sie Kommunikationsformen pluralistischer Gruppen ein. Die Einzelnen exponieren sich in ihrer individuellen Besonderheit, und sie akzeptieren, dass das auch die anderen tun. So lernen sie, Verschiedenheit auszuhalten. Zum anderen im Verhältnis zwischen Pädagogen und Seminarteilnehmer/-innen: Die Protokolle sind ja sowohl ein Spiegel der individuellen Erfahrung des Erzählenden als auch Resultat einer Verstehensleistung, der Interpretation des Interviewers, der aus der unübersichtlichen Fülle des Gesagten das herausfiltert, was die erzählende Person zum Ausdruck bringen wollte.

¹ Der Begriff des „sozialen Verstehens“ geht zurück auf die Arbeiten des Entwicklungspsychologen Robert Selman.

Was setzt diese Methodik voraus?

Wer mit diesem methodischen Ansatz arbeiten will, muss sich bewusst halten: Die Interviewgespräche bringen die Sinnwelten der Jugendlichen zur Sprache, genauer: die lebensweltlichen Deutungs- und Wertmuster, die aus einer Erfahrungswelt kommen, die den – meist akademisch geprägten – Pädagogen und Pädagoginnen fremd ist. Die Methode setzt – auf der pädagogischen Seite – die Bereitschaft und Fähigkeit voraus, diese Erfahrungswelt zu verstehen und nicht an Maßstäben anderer Sozialwelten zu messen und als kognitiv oder moralisch defizitär zu verurteilen.

Für die Rolle der Gesprächsleitung heißt das: keine Überzeugungsversuche oder offene Kritik an den Aussagen der Befragten! Der Anschein des Besserwissens muss vermieden werden! Kritische Bemerkungen oder gar Zurechtweisungen sind nur zulässig, wenn das zivilisatorische Minimum gesellschaftlichen Zusammenlebens durch Aussagen der TN verletzt sein sollte. Das allerdings kommt nach aller Erfahrung bei angemessener Gesprächsführung nur selten vor.

Zur Entwicklung des Ansatzes

Das Konzept wurde in Reaktion auf das Scheitern eines aufklärungspädagogischen Ansatzes zunächst auf dem speziellen Feld der Gesundheitsarbeit (in Anlehnung an die italienische Arbeitsmedizin vom Ende der 60er-Jahre) entwickelt. In Seminaren zum Thema „Arbeit und Gesundheit“ zeigte sich, dass Aufklärung/Information über mögliche Gesundheitsschädigungen keine Verhaltensänderungen provozierten, dass mögliche Schädigungen in Kauf genommen bzw. bewusst gesucht wurden. Die Interviewmethodik erwies sich als fruchtbarer Weg zur Überwindung solcher Verhaltensweisen, indem sie die Sinnstrukturen der Arbeitskultur, die im Umgang mit Gesundheitsproblemen wirksam werden, zur Sprache brachte und reflexiv werden ließ. Die Kleingruppeninterviews wurden als ein Weg verstanden, „Erfahrungen öffentlich zu machen“ (Horst Czock), was wiederum als Schritt vom „Reden zum Handeln“ gesehen wurde.

Die schrittweise Erweiterung der Themenfelder ging mit einer Ausdifferenzierung der Interviewkonzepte einher. Genau genommen, lässt sich nicht von *einer* Interviewmethodik sprechen, es sind vielmehr verschiedene Methodiken und Vorgehensweisen.

In Anlehnung an wissenschaftliche Erhebungsverfahren lassen sich m. E. drei Interviewkonzepte unterscheiden:

- Das *problemzentriert-leitfadengestützte Interview* in den arbeitsweltbezogenen Themenfeldern
- Das *narrativ-biografische Interview* im „Heimat“-Seminar
- Das *diskursive Interview* im Seminar „Recht und Gerechtigkeit“

Die Ziele, Regeln und Probleme dieser Befragungskonzepte werden im Folgenden dargestellt.

Allgemeine Regeln der Gesprächsführung

Der Interviewrahmen lässt sich charakterisieren als Einzelgespräche vor der Gruppe. Es sind also weder Einzel- noch Gruppeninterviews, sondern eine dynamische Verbindung, die kaum zu reglementieren, vielmehr – mit Fingerspitzengefühl – am Ziel eines gelungenen und für die TN interessanten Gesprächsverlaufs auszurichten ist. Das Gespräch beginnt immer als Einzelinterview, kann aber durch Phasen der Gruppendiskussion unterbrochen werden. Das bedeutet für die Gesprächsführung:

- 1) Vor allem in Einstiegsseminaren sollten die TN zuerst über den Sinn der Interviews aufgeklärt werden. Wichtig ist die Zusicherung von Vertraulichkeit. Es empfiehlt sich, Redeängste, Scheu vor dem Mikrofon zu thematisieren und die Atmosphäre etwas aufzulockern.
- 2) Die Fragen dürfen nicht abstrakt formuliert werden. Es ist konkret zu fragen also so, dass die Befragten ins Erzählen kommen. Warum-Fragen sind zu vermeiden. Man sollte für das jeweilige Thema ein paar erzählgenerierende Fragen überlegen, die alle mit der Eingangsformel beginnen könnten: „Erzählen Sie mal ...“, z.B.: „Wie war Ihr erster Arbeitstag?“
- 3) Es ist deutlich zu machen, dass immer eine Person im Mittelpunkt steht, dass zwar Einwürfe, Ergänzungen, Rückfragen, allgemeine Diskussionen möglich sind, dass aber das Gespräch immer zu der jeweiligen Person zurückkehren muss. Es ist sinnvoll, diese Regel den TN so zu Beginn der Runde zu erläutern, immer wieder darauf hinzuweisen und gelegentlich auch unter Bezug auf die eigene Leitungsautorität ausufernde Gesprächsverläufe abubrechen.
- 4) Es gilt der Grundsatz: Jedes Gespräch ist gleich wichtig, und alle haben das gleiche Recht, ihre subjektive Sicht auf die behandelten Fragen auszusprechen. Die TN sollen lernen, dass verschiedene Personen dasselbe verschieden sehen und erleben, und sie sollen diese Differenz der Weltansichten akzeptieren lernen. Bei der Gesprächsführung ist insofern darauf zu achten, dass die jeweils Befragten gegen allzu heftige, polemische oder gar verächtliche Einwände gestützt werden. Auch das sollte als allgemeine Gesprächsregel am Anfang benannt werden, sodass in der jeweiligen Situation daran erinnert werden kann.
- 5) Die TN sollen ein reflexives Verhältnis zu Sichtweisen gewinnen, die ihnen zuvor als selbstverständlich und unhinterfragbar galten. Dieses Ziel wird durch den Vorgang des Erzählens alleine nicht schon gewährleistet; es wird erst dann erreicht, wenn TN die Perspektive anderer in die eigene Erfahrungsperspektive aufnehmen lernen. Das kann natürlich in Reaktion auf Argumente oder Erzählungen anderer gelingen; wichtig aber ist auch die aktive Rolle der Gesprächsleitung. Sie stellt nicht nur Fragen und moderiert das Gespräch, sie greift deutend in das Gespräch ein: durch Nachfragen, Zusammenfassungen des Gesagten, Rückspiegelung von Beobachtungen und Deutungen („Mir fällt auf, dass ...“ oder „Verstehe ich das so richtig ...“).

- 6) Obwohl die Perspektive des Fragenden durch solche Rückspiegelungen deutlich werden kann und soll, darf die Gesprächsführung weder parteilich noch belehrend sein. Bewertungen, wertende Kommentare, Wahrheitsentscheidungen durch die Befragenden sollen unterbleiben. Die Gesprächsleitung ist neutral und moderierend; Ausnahmen sind zulässig im Fall von Grenzverletzungen der Befragten (Beleidigungen, Verletzungen des zivilisatorischen Minimums) oder, gelegentlich und mit Vorsicht, bei der Korrektur von offenkundig falschen Informationen, die den weiteren Gesprächsverlauf behindern könnten (z.B. bei Fragen zu „Recht und Gerechtigkeit“).

Das problemzentriert-leitfadengestützte Interview

Die Interviews zu arbeitsweltbezogenen Themenfeldern finden in einem Rahmen statt, der durch drei Besonderheiten charakterisiert ist:

- 1) Sie bringen die Erfahrungen der Auszubildenden in verschiedenen Stadien der Ausbildung zur Sprache. Es sind natürlich individuell verschiedene Erfahrungen und Erfahrungsweisen; dennoch kommen in den einzelnen Interviews *gemeinsame* Erfahrungsmuster zum Ausdruck – im Verhältnis der Auszubildenden untereinander, in der Beziehung zu Vorgesetzten, typische Belastungen etc.
- 2) Aller Erfahrung nach sind die arbeitsweltbezogenen Interviews gewissermaßen Selbstläufer. Von gelegentlichen „Schweigern“ abgesehen, bringen die TN eine Fülle von Geschichten mit, die sie, sobald Redehemmungen überwunden sind, „loswerden“ wollen. Die Erzählung des einen löst bei anderen Ergänzungsbedarf oder Überbietungswünsche aus.
- 3) Das Verhältnis zwischen Fragenden und Befragten ist dadurch charakterisiert, dass die Befragten einen deutlichen Kompetenzvorsprung haben; sie stehen als kompetente Experten der betrieblichen Erfahrungswelt Fragenden gegenüber, die außerhalb stehen.

Diese Voraussetzungen erleichtern den Gesprächseinstieg und die Gesprächsführung. Die Interviews sind als „problemzentriert“ zu verstehen, insofern sie

- 1) sich auf eine – durch die Fragenden vorgegeben – allgemeine Problematik beziehen, z.B.: „Welchen gesundheitlichen Belastungen bin ich ausgesetzt, und in welcher Weise gehe ich damit um?“
- 2) so offen angelegt sind, dass die TN ihre Problemsicht und Relevanzkriterien in das Gespräch einbringen können.

Aufgrund ihrer Problemorientierung können die Interviews sich an einem Leitfaden orientieren. Die Leitfragen lauten: „Was ist das Schöne und was ist das Schwere an der Arbeit?“ Von da aus lassen sich detaillierte Fragekomplexe entwickeln, die die verschiedenen Dimensionen des Themenfeldes ausleuchten.

Für die Gesprächsführung gelten folgende Regeln:

- 1) Über Belastungen, Enttäuschungen und Konflikte erzählen die TN oft spontan, ausführlich und detailliert. Wichtig ist, nicht die komplementären Frage nach dem „Schönen“ zu vergessen. Ansonsten kann das schönste Gespräch sehr schnell „kippen“, weil es sich der alltäglichen Frustr Kommunikation des Arbeitsalltags angleicht. Die Gesprächssituation wird umso produktiver, wenn es gelingt, das Negative mit dem Positiven in ein annäherndes Gleichgewicht zu bringen.
- 2) Oft ist es sinnvoll, die Vertiefungsphase des Interviews mit der Frage nach dem „Schönen“ einzuleiten. Die Frage nach dem „Schweren“ kann Blockaden und Verweigerungen auslösen („Mir fällt nichts schwer“ oder „Das ist doch normal.“)
- 3) Die Gesprächsführung orientiert sich an zwei Zeilen, die in einem Spannungsverhältnis stehen: Zum einen sollen die einzelnen TN ihre singulären Erfahrungen zum Ausdruck bringen, zum anderen sollen Gemeinsamkeiten deutlich werden. Insofern ist es sinnvoll, nicht allzu starr am Einzelinterview festzuhalten und den Austausch im Gruppengespräch zuzulassen. Die Gesprächsleitung hat aber ordnend und strukturierend einzugreifen, also sicherzustellen, dass die jeweils Befragten im Mittelpunkt des Gesprächs bleiben und dennoch die Spontaneität des Gesprächs nicht blockiert wird.

Das biografisch-narrative Interview

Die Interviews im Rahmen des „Heimat“-Seminars thematisieren biografische Sinnkonzepte. Sie gehen aus von Erzählungen über aktuell und lebensgeschichtlich bedeutsame Ereignisse. Im Idealfall kommen in diesen Erzählungen lebensgeschichtlich bedeutsame Motive zur Sprache: prägende Schlüsselerebnisse (z.B. familiäre Probleme, Tod von Angehörigen, Trennung von Freund oder Freundin), persönliche Lebenssituationen (z.B. Krankheit, Einsamkeit) oder Werteinstellungen (Freundschaft, Heimatliebe etc.). Das Leitziel des Seminars ist die Anerkennung von Differenz (der Personen) und Pluralität (in der Gruppe). Das heißt: Die TN sollen lernen, andere in ihrer individuellen Besonderheit und die Differenz unterschiedlicher biografischer Konzepte zu akzeptieren.

Die Interviews sind thematisch offen – Leitfäden sind nicht sinnvoll. Die TN entscheiden nach freiem Ermessen über die Gegenstände und Relevanzkriterien des Gesprächs; sie treffen auch die Entscheidung, wie weit sie sich auf dieses Gespräch einlassen. Das Interview enthält eine Folge von aufeinander aufbauenden Schritten, die aber nicht alle notwendig so gegangen werden müssen. Es ist im Einzelfall zu entscheiden und ggfs. auszuprobieren, wie weit man gehen will und wo es vielleicht besser ist, stehen zu bleiben.

Der erste Schritt – offenes Erzählen: Die Interviews gehen von Bildern aus, die die TN unter der thematischen Vorgabe malen: Was für mich und mein Leben im letzten Jahr wichtig war. Das Gespräch beginnt damit, dass die Gesprächsleitung beschreibt, was sie auf dem Bild sieht und dazu Rückfragen stellt. Wichtig ist es, nicht die TN aufzufordern, ihre Bilder

zu erläutern, sondern selbst zu beschreiben, was man sieht und – vielleicht auch – wie man verstehen könnte, was man sieht. In Reaktion auf diese Vorgaben der Gesprächsleitung erzählen die TN dann die in den Bildmotiven benannten Geschichten. Diese Erzählungen können sehr kurz ausfallen; es ist wichtig nachzufragen und die TN ins Erzählen zu bringen.

Der zweite Schritt – biografische Reflexion: Je nachdem, wie komplex und gehaltvoll die Geschichten ausfallen, kann man versuchen, einen Reflexionsschritt zu vollziehen, für den sich die Frage anbietet: *Was ist für Sie in Ihrem Leben wichtig?* Diese Frage kann so an die Befragten gestellt oder aber als Interpretationsangebot durch die Fragenden aus der Erzählung heraus entwickelt werden (Beispiel: „Ich höre aus Ihrer Geschichte heraus, dass Ihnen z.B. Freundschaft wichtig ist. Was macht für Sie Freundschaft aus?“)

Der dritte Schritt – Reflexion des Heimat-Begriffs: Der Begriff ist den TN durch die Themenstellung des Seminars vorgegeben, ein erster Reflexionsschritt ist bereits in der Einstiegsphase geleistet worden. Man kann zur Frage „Was bedeutet für mich Heimat?“ am Ende des Interviews zurückkommen; manchmal tun das die TN selbst (z.B. *Was hat das mit Heimat zu tun?*) Das muss allerdings nicht passieren; es ist wichtig, allzu viele Wiederholungen zu vermeiden.

Bei der Durchführung – und Auswertung – der Interviews ist zu beachten:

- 1) In den Interviews geben die TN ein Stück ihrer Person preis. Das ist riskant und steht im Kontrast zur alltagsweltlichen Kommunikation in den Peergroups, wo Lachen, Blödeln, Spott, kleinere oder größere Attacken zum üblichen Kommunikationsstil gehören. Die TN entscheiden selbst über das Verhältnis von Nähe und Distanz, das sie im Interview herstellen. Es ist auch damit zu rechnen – und zu akzeptieren, dass Einzelne „sich bedeckt halten“ oder verweigern.
- 2) Im Unterschied zu den anderen Seminarthemen gilt der Grundsatz: Was erzählt wird, darf von anderen TN nicht infrage gestellt werden. Es sollte in der Regel nicht diskutiert werden (es sei denn, es herrscht eine sehr freundschaftliche und einfühlsame Gesprächsatmosphäre, wo persönliche Attacken auszuschließen sind)! Wo – offene oder untergründige – Konflikte spürbar werden, sind die Erzählenden gegen Interventionen anderer zu schützen!
- 3) In der Regel sollten die Interviewtranskripte in der Gruppe verlesen werden. Das ist den TN in der AG zu sagen und ihr ausdrückliches Einverständnis – als Gruppe und als Einzelperson – einzuholen. In Gruppen mit starken inneren Konflikten ist der Schritt von vornherein nicht sinnvoll. Wenn einzelne TN wünschen, dass ihr Text nicht verlesen wird, ist das ausdrücklich zu akzeptieren und auch gegen mögliche Kritik aus der Gruppe zu verteidigen.

Das diskursive Interview

Interviews im Rahmen des Seminars „Recht und Gerechtigkeit“ thematisieren die Gerechtigkeitsurteile der TN. Im Unterschied zu allen anderen Themen geht es hier also weniger um Erfahrungen als um Bewertungskriterien von Erfahrungen (oder eben auch nicht dem Selbsterfahrenen, sondern aus zweiter Hand Mitgeteilten). Übergreifendes Lernziel ist die Entwicklung der Reflexions- und Urteils Kompetenzen.

Interviews sind demnach auf ein zentrales Problem fokussiert. Es wird weniger erzählt als argumentiert. Das bedeutet: Sowohl die Zuhörenden als auch die Gesprächsleitung beziehen sich mit Nachfragen und Argumenten auf die Positionen des Befragten. Durch Einwürfe, in denen andere Urteilsgesichtspunkte eingebracht werden, soll die eigene Sichtweise problematisch und reflexiv werden. Die Gesprächsführung der anderen Interviewtypen war eher affirmativ, hier ist sie kritisch (wobei aber auch hier der allgemeine Grundsatz der Neutralität der Gesprächsleitung gilt). Das bedeutet: Die Gesprächsleitung schlägt andere Urteils- und Begründungsmöglichkeiten vor oder bringt die Perspektiven verschiedener Beteiligtengruppen – Opfer, Täter, die Öffentlichkeit – zur Geltung.

Die Interviews gehen von ausgewählten Fällen der strafenden und verteilenden Gerechtigkeit aus. Die TN wählen selbst einzelne Fälle aus und halten schriftlich fest, was ihnen an diesen Fällen gerecht bzw. ungerecht erscheint. Die Gesprächsleitung fragt mit dem Ziel nach, zum einen die Befragten zur Begründung ihrer Urteile anzuregen und zum zweiten andere zu kritischen Argumenten zu motivieren, die dann diskutiert werden.

Im Grunde verbindet das Interviewkonzept Einzel- und Gruppeninterview, die in Phasen aufeinander folgen. Die Befragung der einzelnen Jugendlichen geht – im Idealfall – in eine Gruppendiskussion über.

Bei der Durchführung ist zu beachten:

- 1) Die Positionen der TN sind als Gerechtigkeitsurteile ernst zu nehmen, selbst wenn sie den eigenen Urteilen denkbar fern stehen. Auch das Plädoyer für Todesstrafe oder gar das Racheprinzip enthält ein Gerechtigkeitsurteil, das ein gewisses Recht für sich beanspruchen darf. Die kritischen Interventionen der Gesprächsleitung sollten immanent erfolgen, indem sie andere Urteilsperspektiven einführen (z.B. „Was würden Betroffene dazu sagen?“), logische Konsequenzen (z.B. „Was wäre, wenn alle das täten?“) oder Widersprüche benennen („Wäre es wünschenswert, einen Staat zu haben, der tötet?“).
- 2) Die Fälle sind so auszuwählen, dass sie die TN in kontroverse Positionen hineinführen. Wenn alle zum jeweiligen Fall das Gleiche denken, entsteht keine Diskussion und wird nichts gelernt. Ideal sind auch moralische Dilemma-Situationen, vorausgesetzt, dass sie die Reflexionskompetenzen der TN nicht überfordern.
- 3) Am besten gelingen die Interviews im Sinne des übergreifenden Lernziels, wenn die TN differente Positionen zu einzelnen Fragen mitbringen und verschiedene

Urteilsperspektiven einbringen. Gerade bei Gruppen aus einfachen Berufen ist das jedoch oft nicht der Fall. Auch stehen die TN vielen Fällen einfach verständnislos gegenüber; insbesondere bleibt ihnen die Täterperspektive verschlossen (bei schwersten Straftaten wie Mord oder Sexualverbrechen). Es ist darauf zu achten, dass der Erfahrungswelt der TN zugänglichere Fälle gewählt werden.

Zur Interview-Auswertung

Die Interviewtranskripte sind zusammengefasste, textlich verdichtete Formulierungen der Quintessenz des Interviews – keine Wiederholungen des gesprochenen Textes. Quantitativ kann man sich orientieren an einem Umfang von einer halben bis dreiviertel Seite pro Interview – in der Regel aber nicht mehr als eine Seite. Bei der Auswertung ist zu beachten:

- Wichtige Aussagen und Schlüsselsätze sollten wörtlich zitiert werden. Anderes, vor allem lange Erzählpassagen, können auch paraphrasiert werden.
- Das Transkript muss sich nicht an die Chronologie des Gesprächs halten. Was thematisch zusammengehört, sollte auch so zusammengebracht werden, dass konsistente Erzählungen bzw. Argumentationen entstehen.
- Es können auch textstrategische Umstellungen vorgenommen werden, die bewusst auf Verstärkung einzelner Motive zielen, z.B. indem positive Erfahrungen herausgestellt und ans Ende gesetzt werden.
- Allzu persönliche Informationen sind auszusparen, sollten zumindest nicht öffentlich verlesen werden.

Gelingt eine kontinuierliche, im Idealfall eine sich über die ganze Ausbildungszeit erstreckende Arbeit mit der Seminargruppe, werden die Interviewprotokolle gesammelt und den TN am Ende der gemeinsamen Arbeit übergeben. So entsteht in diesen Texten ihre eigene biografische Entwicklung in dieser Lebensphase der beruflichen Sozialisation.



Übergang Schule-Beruf

1. Thema

Das eintägige Seminar mit dem Thema „Übergang Schule-Beruf“ ist das Einstiegsseminar in die ausbildungsbegleitende Seminarreihe von Forum Arbeit. Im Zentrum des Seminars steht die Reflektion des Beginns der Ausbildung und der Übergangssituation zwischen Schule und Berufseinstieg.

Der Beginn der Ausbildung bedeutet für die jungen Frauen und Männer in der Regel einen biografischen Einschnitt und den Eintritt in eine neue Lebensphase. Oft liegt eine – mitunter lange – Suche nach einem Ausbildungsplatz hinter ihnen, die nicht immer bzw. unbedingt zum gewünschten Beruf geführt hat. Auch die Auswahl des Berufs selbst lief nicht für alle Azubis geradlinig. Für die Jugendlichen, die direkt aus der allgemeinbildenden Schule kommen, ändert sich die Lebenssituation völlig: Im OSZ sind sie einem anderen Leistungsdruck ausgesetzt, im Betrieb werden sie körperlich gefordert, an die mit der Arbeit verbundenen gesundheitlichen Belastungen müssen sie sich erst gewöhnen. Zudem müssen sie sich in der Betriebshierarchie bzw. – bei einer überbetrieblichen Ausbildung – in der Ausbildungsgruppe zurechtfinden und haben weniger Freizeit zur Verfügung. Zu den Veränderungen kommen die Erwartungen an die Ausbildungsstätte und die konkrete Situation dort sowie die Erfahrungen mit Lehrer/-innen und dem Klassenverband im OSZ. Diesen „Stressfaktoren“ stehen jedoch auch positive Elemente gegenüber: Oftmals verdienen die Jugendlichen zum ersten Mal ihr eigenes Geld, und sie sind stolz, diesen konkreten Beruf ergriffen oder überhaupt einen Ausbildungsplatz bekommen zu haben. Findet das Seminar unmittelbar am Anfang der Ausbildung, d.h. in den ersten Wochen davon, statt, kennen sich die Teilnehmenden nicht oder nur sehr oberflächlich.

Die beschriebene Umbruchssituation im Leben der Jugendlichen beim Beginn der Ausbildung bildet das Thema des Seminars. Im Mittelpunkt stehen dabei die Erfahrungen der Azubis bei der Suche nach dem Ausbildungsplatz sowie beim Beginn der Ausbildung im Betrieb. Zudem bildet die konkrete schulische Situation einen Schwerpunkt dieses Seminartages.

2. Einbindung in das Konzept

Idealerweise findet das Seminar kurz nach Beginn der Ausbildung statt, zu einem Zeitpunkt, an dem sich die Teilnehmenden noch nicht bzw. kaum kennen. Das Thema „Übergang Schule-Beruf“ bildet den Einstieg in das Seminkonzept von Forum Arbeit. Die Azubis reflektieren erstmals über ihre Ausbildungssituation und ihre Erwartungen an die Ausbildung. Zudem lernen sie sich gegenseitig (besser) kennen und erfahren über die unterschiedlichen – oder sich ähnelnden – Motivationen und Erwartungen ihrer Kolleg/-innen an die Ausbildung.

Hieran wird in den darauffolgenden Seminaren explizit und implizit angeknüpft: Inhaltlich erfolgt die Anknüpfung über andere ausbildungsrelevante Themen wie „Arbeit und Gesundheit“ oder „Arbeit und Konflikte“. Dabei werden bei diesen nachfolgenden Seminaren die transkribierten Interviews vorgelesen und die Teilnehmenden nach möglichen Veränderungen befragt. Methodisch kann bei den nachfolgenden Seminaren darauf zurückgegriffen werden, dass die Teilnehmenden mit der Arbeitsweise von Forum Arbeit sowie mit dem Team vertraut sind. Indem die Interviews, die die Situation der Auszubildenden am Beginn der Lehre wiedergeben, aufgenommen und transkribiert werden, bilden sie als Teil der Mappe, die die Teilnehmenden am Ende ihrer Ausbildung bekommen, einen zentralen Teil der Dokumentation ihres Werdegangs.

Zugleich erfüllt das Seminar die Funktion, strukturelle Schwierigkeiten bei der Ausbildung sowie Probleme beim schulischen Teil der Ausbildung frühzeitig zu thematisieren und ggf. die Möglichkeit einer Gegensteuerung zu geben. Schließlich hat das Seminar das Ziel, dazu beizutragen, dass sich die Klasse zusammenfindet. Es ist auch Ziel, die Klasse für eine Weiterarbeit im Projekt zu gewinnen.

3. Zielgruppe

Das Seminar ist für Gruppen in allen Ausbildungsberufen konzipiert. Es kann sowohl mit Berufsschulklassen als auch mit Ausbildungsgruppen einer überbetrieblichen Ausbildung durchgeführt werden.

4. Ziele

Die Ziele des Seminars sind:

- Reflektion der Übergangssituation in das Berufsleben
- eigene Erfahrungen in Beziehung zu den Erfahrungen ihrer Kolleg/-innen setzen
- Erkennen von strukturellen Ähnlichkeiten (d.h. „Ich erkenne, dass ich nicht allein bin“) sowie von Unterschieden („Der Kollege ist mit diesem Problem so und so umgegangen“) zu den Erfahrungen der Kolleg/-innen
- Erwartungen und Probleme, auch im schulischen Teil der Ausbildung, kenntlich machen und nach Möglichkeit Ansätze für eine Lösung entwickeln
- (besseres) Kennenlernen der Teilnehmenden untereinander
- Schaffung einer Arbeitsatmosphäre für zukünftige Seminare

5. Inhalte

Das Eintagesseminar besteht im Kern aus den narrativ-biografischen Interviews in Kleingruppen. Die Auszubildenden werden angeregt, über ihre Erfahrungen bei der Suche nach einem Ausbildungsplatz und während der ersten Tage bzw. Wochen der Ausbildung zu berichten: Warum habe ich diesen Beruf ausgewählt? Welche Erwartungen verbinde ich damit? Ist dies mein Wunschberuf oder hatte ich andere Vorstellungen, die ich (bislang) nicht realisieren konnte? Mit welchen Anstrengungen war die Suche nach dem Ausbildungsplatz verbunden? Wie erging es mir bislang im Betrieb und in der Berufsschule? Sind die Erwartungen erfüllt oder enttäuscht worden? Wie komme ich mit den Belastungen – frühes Aufstehen, körperliche Anstrengungen – zurecht und wie gehe ich damit um? Wie wurde ich von meinen Kolleg/-innen aufgenommen, wie ist das Verhältnis zum Chef? Wie ist das Betriebsklima, und wie komme ich ggf. im Umgang mit Kund/-innen zurecht? Lerne ich etwas oder werde ich nur als billige Arbeitskraft ausgenutzt? Dies sind die Fragenkomplexe, zu denen die Jugendlichen befragt werden. Dabei ist es das Ziel, dass die Azubis ins Erzählen kommen, ihre individuellen Erfahrungen und ihre Strategien reflektieren und mitteilen und zugleich die Perspektive ihrer Kolleg/-innen in der Klasse/Ausbildungsgruppe kennenlernen.

In einer zweiten inhaltlichen Einheit geht es um gemeinsame und individuell verschiedene Erwartungen und Probleme bei der Ausbildung. In einem Plenum werden die Erwartungen an die Ausbildung, Probleme und Problemlösungsansätze diskutiert. Dabei geht es darum, die gemeinsamen Aspekte herauszuarbeiten bzw. diejenigen Themenkomplexe, die einen qualifizierten Teil der Klasse/Gruppe betreffen. Dies kann sich sowohl auf das gesellschaftliche Bild des Berufs oder auf die Qualität der Ausbildung beziehen als auch auf konkrete Konflikte innerhalb der Gruppe oder mit Lehrer/-innen. Die Sicht der Lehrer/-innen bzw. Ausbilder/-innen oder ggf. Sozialpädagog/-innen sollten dabei möglichst mit einbezogen werden. Ziel ist es dabei, gemeinsam mit diesen Lösungsstrategien, Lösungsmöglichkeiten bzw. Verbesserungsvorschläge zu entwickeln.



Rahmenthema: Mein Weg in den Beruf

mit den Schwerpunkten

„Konflikte im Betrieb“ und „Arbeit und Gesundheit“

Das Seminar thematisiert die Erfahrungen und Schlüsselprobleme der beruflichen Sozialisation. Das Hineinwachsen in den Beruf konfrontiert Jugendliche mit einer Fülle von Fragen und Problemen: Wie gehe ich mit meinen Kolleginnen und Kollegen um? Wie komme ich mit Vorgesetzten klar? Wie kann ich mit physischen und psychischen Belastungen zurechtkommen? Wie kann ich Konflikte lösen? Wie muss ich mit Gästen oder Kunden umgehen? Das sind Fragen, die jede/r Auszubildende für sich lösen muss, Fragen, die nicht nur fachliche Kompetenz, sondern wesentlich auch die Entwicklung der individuellen Persönlichkeit betreffen. Berufliche Sozialisation bedeutet über das Fachliche hinaus eben auch: Kooperations- und Aushandlungskompetenzen entwickeln, Verantwortung übernehmen lernen, Balancen zwischen individueller Autonomie und betrieblichen Anforderungen, zwischen persönlichen Interessen und kollegialer Solidarität herstellen. Kurz: ein Gleichgewicht herzustellen zwischen der *Sorge um sich selbst* und der *Verpflichtung* gegenüber anderen.

Das Seminar sollte nach Möglichkeit gegen Ende des ersten Ausbildungsjahrs angeboten werden. Im ersten Lernschritt werden Interviews zu den Erfahrungen des ersten Ausbildungsjahrs durchgeführt, die alle Aspekte des Hineinwachsens in Beruf und Ausbildung, insbesondere auch Konflikt- und Belastungserfahrungen thematisieren. Je nach berufsspezifischen Anforderungen und Belastungen einerseits, gruppenspezifischen Konstellationen andererseits werden dann verschiedene Schwerpunkte gesetzt, die in den folgenden Lerneinheiten „Konflikte im Betrieb“ und „Arbeit und Gesundheit“ vorgestellt werden.

Baustein 1 – „Konflikte im Betrieb“

1. Thema

Konflikte gehören zum Alltag – auch und gerade im Beruf und in der Ausbildung. Sie zu bewältigen und kontextangemessene Bearbeitungs- und Lösungsstrategien zu entwickeln, ist eine der grundlegendsten Fähigkeiten, die Auszubildende im Prozess der beruflichen Sozialisation erwerben müssen. Wie gehe ich mit Vorgesetzten, Ausbildern und Ausbilderinnen, Lehrern und Lehrerinnen um? Wie verhalte ich mich im Streit mit Kolleginnen und Kollegen? Wie kann ich eigene Interessen und kollegiale Solidaritätserwartungen in Einklang bringen? Wie verhalte ich mich im Spannungsfeld zwischen betrieblicher Verantwortung und (eigenen und fremden) Interessen? Wo kann ich Unterstützung in Konfliktsituationen finden?

Diese Fragen werden in Interviews mit den Jugendlichen besprochen und in Gesprächen mit älteren und berufserfahrenen Kolleginnen und Kollegen vertieft. Wenn möglich, können auch Konflikte und Konfliktursachen im moderierten Gespräch zwischen Auszubildenden und Ausbilder/-innen und Pädagog/-innen besprochen werden. In Rollenspielen und szenischen Darstellungen (Forum-Theater) werden Konfliktursachen und Lösungsmöglichkeiten durchgespielt und in spielerischer Form über Grundfragen der Kommunikation nachgedacht: Wie entstehen Kommunikationsstörungen? Welche nicht intendierten Botschaften sende ich mit bestimmten Verhaltensweisen aus? Wodurch wird meine Wahrnehmung des Handelns anderer geprägt? Wie kommuniziere ich mit Vorgesetzten?

2. Einbindung in das Konzept

Das Seminar konzentriert sich auf die biografisch bedeutsamen Erfahrungsbereiche der beruflichen Sozialisation. Die Fähigkeit, mit Konflikten umzugehen, gehört zu den berufsbiografischen Schlüsselkompetenzen, die sowohl für die Entwicklung der individuellen Persönlichkeit als auch für den Ausbildungserfolg von entscheidender Bedeutung sind. Der Themenschwerpunkt schließt auch eine moralisch-kognitive Kompetenz ein: die Fähigkeit, Interessendifferenzen durch Aushandlung zu lösen und in der hierarchischen Ordnung des Betriebs Solidarität in der Gruppe zu entwickeln. Der Baustein spiegelt und reflektiert demnach das Spannungsverhältnis, in das die Jugendlichen in der beruflichen Sozialisation gestellt sind: Einerseits müssen sie lernen, fremdbestimmten Anforderungen gerecht zu werden; andererseits müssen sie, um sich selbst behaupten zu können, individuelle und kollektive Interessen erkennen und handelnd wahrnehmen können.

3. Zielgruppen

Das Thema der Lerneinheit ist prinzipiell für Auszubildende aller Berufe und Ausbildungsniveaus geeignet.

Zu beachten ist:

- In der Regel werden in der Seminargruppe eher Konflikte mit Vorgesetzten und Autoritäten, weniger innere Konflikte in der Lerngruppe thematisiert. Wo massive und dauerhafte Konflikte zwischen einzelnen Teilnehmer/-innen (TN) des Seminars oder Teilen der Gruppe zu beobachten sind, kann dies zu Blockadesituationen führen oder gar zur Verschärfung der Konflikte. In diesem Fall sollte man stärker auf thematisch abstrahierende und methodisch-spielerische Formen der Konfliktreflexion zurückgreifen.
- Für Gruppen aus Berufszweigen, in denen kommunikative Kompetenz in besonderem Maße zum beruflichen Anforderungsprofil gehört (z.B. Verkaufs- oder gastronomische Berufe) kann die Thematik „Kommunikation im Beruf“ stärker gewichtet werden.
- Auch für Jugendliche mit besonderen Förderungsbedarfen kann es sinnvoll sein, sich stärker mit Grundregeln der Kommunikation zu befassen, fehlen einem Teil dieser

Jugendlichen doch die kommunikativen Basiskompetenzen, die nicht nur der Beruf, sondern auch erfolgreiches Konflikt handeln voraussetzen.

4. Ziele

Die Ziele der Lerneinheit sind:

- Reflexion von Konflikterfahrungen in Ausbildung und Schule
- Ermittlung von Konfliktursachen, insbesondere im Verhältnis zu Vorgesetzten und Lehrenden in Betrieb und Schule
- Erweiterung des eigenen Erfahrungsraums
- Nachdenken über Handlungsalternativen in Konfliktsituationen
- Entwicklung von Solidarität in der Lern- bzw. Ausbildungsgruppe
- Suche nach Konfliktlösungen im Dialog mit Ausbilder/-innen
- Nachdenken über Grundfragen der Kommunikation

5. Inhalte

Das Seminar besteht aus vier aufeinander aufbauenden thematischen Einheiten, die verschiedene methodische Wege gehen:

1) *Reflexion eigener Konflikterfahrungen (methodisch orientiert am Prinzip der Erzählung)*

Die ersten Lernschritte des Seminars sind identisch mit dem Baustein „Arbeit und Gesundheit“: Im Mittelpunkt stehen die Interviews mit den einzelnen Jugendlichen in den Kleingruppen. Die Ergebnisse dieser Interviews werden von den Teamer/-innen protokolliert und auf einer Wandzeitung festgehalten, die zu einem späteren Zeitpunkt den Jugendlichen und – möglicherweise – auch den begleitenden Pädagog/-innen und Ausbilder/-innen vorgestellt werden.

Zu beachten ist:

- Die mündliche Zusammenfassung der Ergebnisse muss von den Teamer/-innen vorgelesen werden. Die TN wären damit überlastet.
- Ob die Ergebnisse auch den Begleitpersonen vorgestellt werden, muss von den Jugendlichen entschieden werden. Zu beachten ist, dass hier – begründete oder unbegründete – Ängste im Spiel sein können.
- Wenn Ausbilder/-innen, Sozialpädagoge/-innen oder Lehrer/-innen in die Präsentation der Ergebnisse einbezogen werden, muss darauf geachtet werden, dass Konflikte, in denen sie beteiligt sind, mit großer Zurückhaltung angesprochen werden. Die

Vorstellung darf nicht zur Verschärfung des Konflikts führen, weil sich jemand angegriffen fühlt.

2) *Thematisierung von Grundfragen der Kommunikation (Methodik: spielerische Übungen)*

- In kleinen Übungen zur Wahrnehmung und Spielen werden Grundfragen der Kommunikation thematisiert: Wie entstehen Missverständnisse und Gerüchte? Woran kann Kooperation scheitern? Welche Vorannahmen bestimmen meine Wahrnehmung?
- In szenischen Darstellungen (angelehnt an Forum-Theater) spielen kleine Gruppen berufs- und ausbildungsbezogene Konfliktsituation und alternative Lösungswege vor.

3) *Schritte zur Entwicklung von Handlungsfähigkeit in Konflikten (Methode: das Kollegengespräch)*

In einem – ungesteuerten – Gespräch mit einem Gast werden Konflikterfahrungen und Handlungsmöglichkeiten in Konflikten angesprochen. Der Gast muss über Erfahrungen im Ausbildungsberuf der Jugendlichen verfügen und sollte aus dem Arbeitsbereich von Gewerkschaften oder Betriebsrat kommen oder auch in einer Ausbildungsfunktion tätig gewesen sein. Wichtig ist ein Gleichgewicht zwischen Nähe und Distanz – Nähe im Sinne habitueller Ähnlichkeit (Sprache, Auftreten, Erfahrungswelt), Distanz durch größere Lebenserfahrung und weitere Erfahrungsräume. Wichtig ist auch eine gewisse Altersdistanz. Idealtypisch sollte der Gast als ältere/r Kollege/in wahrgenommen werden.

Der Gesprächsverlauf ist weitgehend offen und hängt stark von der Persönlichkeit des Gastes ab. Am Anfang stehen die persönliche Vorstellung und eine Darstellung der eigenen beruflichen Entwicklung. Dann werden Fragen gestellt – zur Person des Gastes, berufstypischen Konfliktsituationen und eigenen Konflikterfahrungen. Von da aus schließen sich Diskussionen zu Handlungsmöglichkeiten in Konflikten an: An wen kann ich mich wenden? Wo kann ich Unterstützung finden? Was bringen Interventionen bei Institutionen wie den Kammern? Was können Betriebsrat und Auszubildendenvertretung bewirken? Welche Chancen und Risiken birgt eine arbeitsgerichtliche Klage?

Zu beachten ist: So wenig sich der Gesprächsverlauf pädagogisch steuern lässt, so wenig wird auch das Auftreten des Gastes pädagogisch zu beeinflussen sein. Wichtig – und in einem Vorbereitungsgespräch zu klären – sind aber folgende Punkte:

- Der Gast sollte sich nicht als Pädagoge sehen, sondern als eine Person, die aus eigenen Erfahrungen berichtet. Er/sie sollte als Person mit subjektiven Wertungen und Entscheidungen erkennbar sein.
- Eigene Standpunkte können prononciert vorgetragen werden. Es sollte aber nicht politisch „agitiert“ werden, d.h. keine massive Einflussnahme auf Entscheidungen versucht werden.
- Insbesondere beim Gespräch über riskante Handlungsoptionen (z.B. Klage beim Arbeitsgericht) sollten auch die Risiken besprochen werden, die einzukalkulieren sind,

wenn man sein Recht sucht, sodass die Jugendlichen zu realistischen Chancen-Risiken-Abschätzungen angehalten werden.

- Um Ängste abzubauen, sind auch Hinweise auf institutionell garantierten Vertrauensschutz wichtig, so z.B. die Möglichkeit einer anonymen Anzeige.

Einige (wenn auch wenige) Seminargruppen werden von ihren Ausbilder/-innen begleitet. Diese sind von den Interviews generell ausgeschlossen. Wo sich in den Interviews Kritik an den Ausbildungsbedingungen oder den Ausbilder/-innen artikuliert, bietet sich an, die Problemsicht der Auszubildenden in einem moderierten Gespräch an die Ausbilder/-innen zurückzugeben und die beiden Gruppen unter der Fragestellung ins Gespräch zu bringen, welche Bedingungen verändert werden können und wie das gelingen kann. Wenn möglich, sollten wir solche Gespräche ins Seminar einbauen.

Das setzt voraus,

- dass die ausdrückliche Zustimmung der Jugendlichen eingeholt wird; zumindest eine deutliche Mehrheit sollte sich für ein solches Gespräch aussprechen;
- dass die Vertraulichkeit von personengebundenen Aussagen zugesichert und eingehalten wird;
- dass die Ausbilder/-innen zu einem solchen Gespräch bereit sind (das sollte ermittelt werden, bevor der Vorschlag an die Jugendlichen gerichtet wird).

In diesem Gespräch nehmen die Teamer/-innen eine Doppelfunktion ein. Sie sind erstens die „Anwälte“ der Auszubildenden in dem Sinne, dass sie deren Perspektive – im elaborierten Code, konsistent, schlüssig durchdacht – vorstellen, und sie sind zweitens neutrale Beobachter, die, wenn notwendig, Aussagen der einen oder anderen Seite kommentieren, verständlich machen, ggf. „Schärfen“ entschärfen und allzu Persönliches objektivieren.

Zwischen diesen beiden Funktionen besteht eine gewisse Spannung. Es besteht die Gefahr, dass man aufgrund der Nähe, die in den Interviews entsteht, oder einer generellen Voreingenommenheit für die „Erniedrigten und Beleidigten“ zu einer, vielleicht auch unbewussten, Parteinahme für die Auszubildenden neigt. Für das Gelingen des Gesprächs ist es aber entscheidend, dass die Sichtweise der Ausbilder/-innen bzw. Sozialpädagoge/-innen in gleicher Weise ernst genommen und zur Geltung gebracht wird.

Es ist wichtig zu beachten, dass das Gespräch muss unbedingt zu einem – für beide Seiten – positiven Abschluss gebracht werden! Ansonsten können sich Konflikte verfestigen oder gar verschärfen. Die Gesprächsleitung sollte explizit benennen, was das Positive an dem Gespräch gewesen ist.

4) *Verbesserung der Beziehung zu Kollegen und Kolleginnen (Methode: Videoproduktion)*

Zum Abschluss des Seminars stellt die Gruppe einen kleinen – bewusst einfach gehaltenen – Film her: den Videobrief. Er bildet nicht nur den spielerischen Ausklang eines Seminars, das immer auch schwierige, belastende und manchmal auch spannungs- und konfliktträchtige Prozesse einschließt; er bietet auch Gelegenheit für kleine Botschaften an die (oder einzelne) Kolleg/-innen.

Die TN verfassen – jeweils für sich – einen kurzen Text zur Frage: Im nächsten Konflikt mit meinen Kolleg/-innen werde ich Folgendes anders machen. Anschließend tragen sie einzeln vor der Kamera diesen Text vor.

Baustein 2 – „Arbeit und Gesundheit“

1. Thema

Die Gesundheitsseminare stellen gesundheitliche Belastungen – physische wie psychosoziale – in den Kontext der betrieblichen Arbeitskultur und der betrieblichen Arbeitsbedingungen. Im Zentrum stehen die Erfahrungen der Auszubildenden im ersten Jahr: Sie sprechen über das „Schöne“ und das „Schwere“ in ihrem Ausbildungsalltag. Das Reden über Erfolge und Misserfolge, über Kränkendes und Belastendes schärft den Blick auf die Arbeitssituation und sensibilisiert die Wahrnehmung psychischer und körperlicher Befindlichkeiten. Zugleich erfolgt im Gespräch ein Austausch über die unterschiedlichen Ausbildungsbedingungen in den Betrieben. Gesundheitsgefährdendes Handeln gründet häufig in subjektiven Werten von Männlichkeit und Weiblichkeit, von Status und Anerkennung, Arbeits- und Berufsethos. Ist der Gang auf ein ungesichertes Gerüst mutig? Ist das Eincremen der Hände weiblich? Muss ich mir als Azubi alles gefallen lassen? So zielt dieses Seminar auch auf die Reflexion „typisch“ männlicher und weiblicher Tätigkeiten, rollentypischer Erwartungen und tradierter Berufsbilder und den darin enthaltenen Verhaltenszwängen. In diesem Austausch werden auch Ängste und Befürchtungen vor möglichen Gesundheitsschäden oder vor scheinbar unabwendbaren Zumutungen zur Sprache gebracht, die mit älteren Fachkollegen, Gesundheitsfachkräften oder Mitarbeiter/-innen des institutionalisierten Arbeits- und Gesundheitsschutzes im Anschluss diskutiert werden.

2. Einbindung in das Konzept

Das Seminar findet am Ende des ersten Ausbildungsjahres statt: Nach einem Jahr haben die Auszubildenden in der Regel einen Überblick über die anfallenden Tätigkeiten ihres Berufs, haben eigene Arbeitserfahrungen gewonnen, aber noch den „fremden“ Blick des/der Neuen auf Arbeitsbedingungen und Arbeitsbeziehungen. Sie sind sensibel gegenüber den Kollegenbeziehungen und argumentieren über faire und unfaire Verhaltensweisen. Über eigene Verletzungen oder Verstöße gegen Arbeits- und Gesundheitsschutz berichten sie empört und

stolz zugleich im Tonfall erfahrener Kollegen: „Das gehört zum Beruf“ oder „Wenn man das alles beachten will ...“ Bewusstes Gesundheitshandeln tritt im Arbeitsleben häufig in Widerspruch mit den gestellten Anforderungen. Die Bewältigung der darin liegenden Dilemmata verlangt soziale und moralisch-kognitive Kompetenzen: die Wahrung der eigenen Interessen, ihre Verknüpfung mit kollektiven – kollegialen Interessen und die Übernahme beruflicher Aufgaben und Anforderungen.

Das Gesundheitsthema eignet sich für eine Thematisierung individueller und kollektiver Interessen, ihren Widersprüchlichkeiten und/oder Übereinstimmungen und Handlungsalternativen.

3. Zielgruppen

Das Thema ist für alle Berufsgruppen und Ausbildungsniveaus wichtig und geeignet – verlangt aber eine unterschiedliche Schwerpunktsetzung:

Z.B. Berufsgruppen im Gastronomiebereich haben in der Regel große körperliche Belastungen zu bewältigen; zugleich ist dies ein Berufsfeld, in dem häufig die Einhaltung von Arbeitsschutzbestimmungen verletzt wird. Hier ist die Einladung von Kolleg/-innen des gesetzlichen Arbeits- und Gesundheitsschutzes wichtig, erhält er doch mit diesem Besuch ein Gesicht und hat eine Telefonnummer. Die Informationen geben den Auszubildenden Sicherheit und das Gefühl, nicht schutzlos und ohnmächtig zu sein.

Auszubildende außerbetrieblicher Ausbildungsstätten dagegen sind in der Regel gut mit den Vorschriften des Arbeits- und Gesundheitsschutzes vertraut gemacht worden – in diesen Gruppen werden eher psychosoziale Belastungen geäußert wie: Situation in der Lerngruppe, Konflikte mit Ausbilder/-innen und Sozialpädagoge/-innen, Umgang mit dem sozialen Status. Berufsgruppen mit einem höheren Ausbildungsniveau sollten immer Aufgabenstellungen zur eigenständigen Bearbeitung und zur anschließenden Präsentation in kleineren Lerngruppen gestellt bekommen.

Bewährt hat sich für alle Gruppen eine Einheit unter professioneller Anleitung mit Entspannungs- und Ausgleichsübungen bei typischen beruflichen Zwangshaltungen.

4. Ziele

Die TN sollen

- körperliche und seelische Belastungen wahrnehmen und ausdrücken
- das eigene Handeln im Zusammenhang mit Arbeit und Gesundheit beschreiben
- die Beziehung zu ihren Kollegen/-innen als eine Voraussetzung für ihr Wohlbefinden und ihr gemeinsames Handeln erkennen
- Krankheiten auch als mögliche Rebellion gegen kränkende, unmenschliche Lebensbedingungen begreifen
- Ein persönliches Resümee ziehen und eine gemeinsame Gesundheitsforderung aufstellen

5. Inhalte

Das Konzept „Arbeit und Gesundheit“ hat vier Bausteine:

1) *Interviews in Kleingruppen*

Die Leitfrage lautet: „Was ist das Schöne, was das Schwere in der Arbeit?“ Der Beginn des Interviews mit der Frage nach dem Schönen will die Ressourcen – die kraftgebenden, motivierenden Anteile in der Ausbildung herausstellen. Hier liegen die Potentiale, die Belastungen in der Ausbildung anders zu gewichten. Die Frage nach dem Schweren wird häufig von den TN zuerst auf die sozialen Beziehungen und erst dann auf die körperlichen Anforderungen und die Arbeitsbedingungen bezogen. Die Fragen nach dem Umgang mit und dem Einsatz von Arbeitsschutz wie auch nach dem Umgang mit Krankheiten/Krankmeldungen werden in der Regel von den Teamer/-innen eingebracht und stellen die betrieblichen und auch arbeitskulturellen Unterschiede zur Diskussion. Sofern im Seminar ein Expertengespräch vorgesehen ist, können hier schon Fragen gesammelt werden. Den Abschluss des Interviewteils bildet die Erstellung eines Körperbildes: Ein/e Teilnehmer/in legt sich für einen Körperumriss auf Packpapier, in den alle TN ihre körperlichen Belastungen und Befindlichkeitsstörungen eintragen. Es geht um die körperlichen „Antworten“ auf die Belastungserfahrungen. Häufig kommen hier noch nicht genannte Belastungen zutage, und es ergeben sich neue Diskussionen über die Arbeits- und Ausbildungssituation. Eingetragene körperliche Beschwerden sollten daraufhin befragt werden, ob sie mit der neuen Arbeitssituation zusammenhängen oder schon vor der Ausbildung aufgetreten sind. Diese in den Körperbildern dargestellten kollektiven Belastungserfahrungen bieten inhaltliche Anknüpfungspunkte für die eingeladenen Gäste und vereinfachen die Gesprächssituation. Sie werden von den Teamer/-innen vorgestellt.

2) *Expertengespräch*

Krankheiten als Signal zu begreifen, als Aufforderung, das eigene Verhalten und die Verhältnisse, unter denen man lebt und arbeitet, auf den Prüfstand zu stellen, ist ein Ziel dieses Seminars. Es wendet sich auch gegen die fatalistische Haltung, den Verschleiß des Körpers als unvermeidbaren Preis der Arbeit zu sehen. Diese Diskussion bedarf einer Fundierung. Hier haben Experten wie Betriebsärzte, Sicherheitsingenieure, Mitarbeiter aus den Arbeitsschutzbehörden eine wichtige Rolle, indem sie Wissen und Erkenntnisse über zu klärende Zusammenhänge und wichtige Informationen über rechtliche Grundlagen zur Verfügung stellen.

Die Auswahl eines Experten ist abhängig von der Berufsgruppe. Bisher hatten wir

- Arbeitsmediziner/Betriebsärzte (Diskussion über die Bedeutung von Arbeitsschutz und über besondere Gefährdungen bestimmter Berufsgruppen)
- Physiotherapeuten/Yogalehrer (besonders in Berufen mit hohem Stressanteil und beruflichen Zwangshaltungen)

- Kolleg/-innen vom Landesamt für Arbeitsschutz und aus der Gewerkschaft (für Diskussionen über Arbeitsbedingungen und gesetzliche Schutzbestimmungen)

3) *Straßeninterviews*

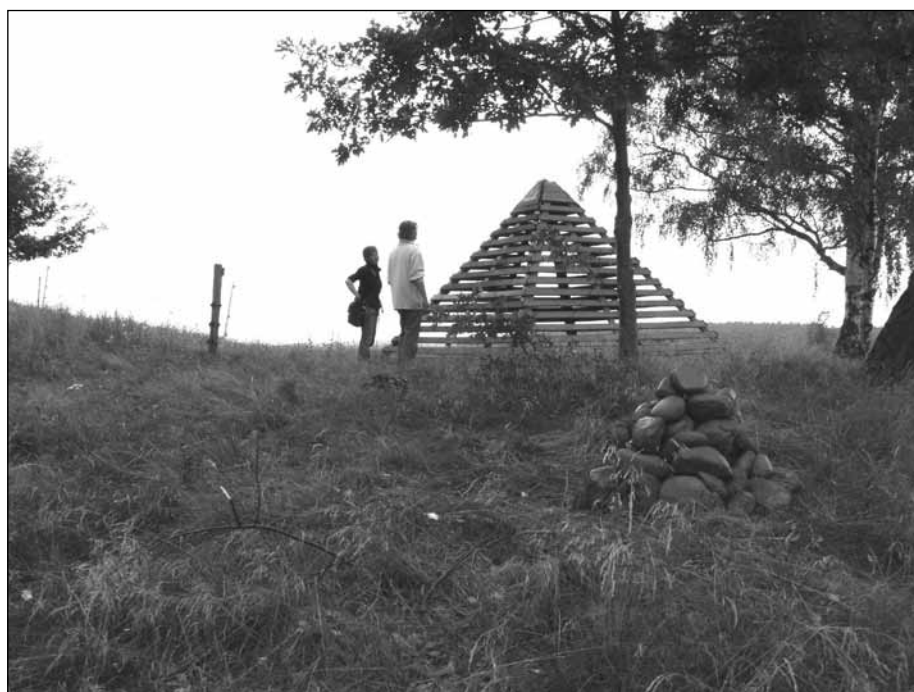
Am zweiten Tag gehen die TN in Kleingruppen mit Tonbandgeräten in den Ort und interviewen Passanten oder Geschäftsleute zum Thema des Seminars. Die Fragen werden gemeinsam erarbeitet, schriftlich festgehalten und den TN ausgehändigt. Das Interview wird vorbereitet: Wie spreche ich fremde Menschen an? Wie stelle ich mich vor? Welchen Abstand muss ich einhalten? U.ä.m.

Danach erhalten die TN die Aufgabe, erstens die Interviews so auszuwerten, dass sie die wichtigsten Erfahrungen und Beobachtungen der Gruppe präsentieren können, und zweitens einen für sie wichtigen Ausschnitt (circa zwei Minuten lang) auszuwählen und den anderen TN vorzuspielen.

Mit fremden Menschen in Kontakt zu treten, sich verständlich zu machen, zu einem Thema fremde Erfahrungen und Meinungen einzuholen, ist eine Herausforderung, die nicht von allen TN mit Begeisterung aufgenommen wird. Zumeist kommen sie aber begeistert zurück und schaffen ohne Weiteres eine gute Präsentation ihrer Erfahrungen.

4) *Videobrief*

Der Videobrief ist eine individuelle und kooperative Leistung der TN. Analog dem Seminar „Konflikte im Betrieb“ formulieren die TN je für sich ein persönliches Statement zum Seminarthema, das dann in die Kamera gesprochen wird. Auch hier geht es nicht um „Filmisches“, sondern um ein gemeinsam zu erstellendes Produkt. Die Verteilung der Aufgaben für die Realisierung des kleinen Films und der Auftritt vor der Kamera haben dabei einen eigenen gruppenspezifischen Wert – so schaffen z.B. häufig die etwas abseits stehenden TN ihr Statement vor der Kamera mühe- und fehlerloser als die „wortgewaltigen“ Meinungsmacher in der Klasse. Eine Anerkennung und ein Achtungserfolg, der ihnen bisher nicht zuteil wurde.



„Heimat“

1. Thema

Unter dem Thema „Heimat“ kommen die biografischen Erfahrungen und Lebensentwürfe der Teilnehmer/-innen (TN) zur Sprache: Was ist mir an meinem Leben wichtig? Welche Werte sind für mein Leben von Bedeutung? Was erwarte ich von der Zukunft? Es sind Fragen nach den Vorstellungen und Bedingungen gelingenden Lebens und Zusammenlebens. Ein thematischer Schwerpunkt des Seminars ist die für Jugendliche aus strukturschwachen ländlichen Räumen existenzielle und aktuelle Frage: Soll oder will ich aus meiner Heimatregion weggehen – oder in ihr bleiben? Eine Frage, die Konzepte von Zugehörigkeit und Mobilität anspricht. Aus dieser Perspektive werden heimatgeschichtliche Aspekte beleuchtet: Erfahrungen von Fremdheit und Vertrautheit, individuelle und kollektive Wanderungserfahrungen.

2. Einbindung ins Konzept

Das Seminarthema bildet den Kontrapunkt zu den Seminarthemen des ersten Ausbildungsjahres. Deren Ziel war es, im Gespräch über die individuellen Erfahrungen im Prozess des Hineinwachsens in die Arbeit Gemeinsamkeiten – der Erfahrungen und Interessen – herauszuarbeiten. Anders im „Heimat“-Seminar: Mit der Frage nach persönlich bedeutsamen Erlebnissen im vergangenen Jahr erfährt die Einzigartigkeit dieser Erfahrungen eine explizite Unterscheidung zu den Erlebnissen der anderen TN. Das Festhalten von Unterschieden – nicht die Suche nach Gemeinsamkeiten – ist hier der Kern und verlangt von den TN in besonderer Weise Achtung und Akzeptanz des Erzählenden. Das soziale Verstehen wird hier im biografischen Kontext gefördert. Übergreifendes Ziel des Seminars ist die Anerkennung von Differenz und Pluralität. Es geht daher auch um die Fähigkeit, „Fremdes“ aushalten zu können.

Das Konzept dieses Seminars ist in verschiedenen sozialräumlichen Kontexten erprobt worden: sowohl im großstädtisch-multiethnischen wie auch im ländlich-strukturschwachen Raum. Die genaue Ausgestaltung ist sowohl auf die sozialräumliche Herkunft der TN als auch auf den Durchführungsort des Seminars abzustimmen.

3. Zielgruppen

Dieses Seminar ist für Auszubildende aller Berufsgruppen geeignet. Das Konzept wurde unter Berücksichtigung des Seminarortes und auch der Gruppenzusammensetzung auch mit anderen Schwerpunkten durchgeführt. So z.B. für Berliner multiethnische Gruppen mit einem Seminarbaustein „Besuch des Kreuzberg-Museums“, ein Museum, in dem die stadtteilprägende Einwanderungsgeschichte mit ihren vielfältigen „Heimaten“ dargestellt wird.

Am Seminarort Wünsdorf – ein Ort in Brandenburg, in dem nach dem Zweiten Weltkrieg das Oberkommando der sowjetische Streitkräfte in Deutschland seinen Sitz hatte und dessen Bewohner über viele Jahrzehnte mit den sowjetischen Streitkräften und ihren Familie zusammenleben lernten – wurde das Thema Heimat unter dem Aspekt des Zusammenlebens mit „Fremden“ mittels Straßeninterviews und der Befragung von Zeitzeugen bearbeitet. Erfahrungen mit diesen Konzeptbausteinen finden sich in dem Band *Maßnahmen und Programme gegen Rechtsextremismus wissenschaftlich begleitet*, Heinz Lynen von Berg, Roland Roth (Hrsg.), Opladen 2003

4. Ziele

- Reflexion von biografisch bedeutsamen Erfahrungen und Lebensentwürfen
- Reflexion von Zugehörigkeitskonzepten
- Auseinandersetzung mit der biografischen Entscheidung „Weggehen oder Hierbleiben“
- Erwerb von Kenntnissen der Migrationsgeschichte im lokalen Raum
- Entwicklung sozialen Verstehens
- Anerkennung von Differenz und Pluralität

5. Inhalt

Das Konzept ist auf zwei Prämissen gebaut:

- 1) Das Thema bringt Erfahrungen einer Lebensgeschichte, die einzigartig ist, zur Sprache. Die pädagogische Kommunikation folgt dem Grundsatz, dass diese biografischen Erfahrungen in ihrem Recht anzuerkennen sind. Sie ist daher nicht gelenkt. Die verschiedenen Heimat-Konzepte werden auch zwischen den TN grundsätzlich nicht zur Diskussion gestellt. Auch für sie gilt, dass sie die Konzepte der anderen zu akzeptieren haben.
- 2) Die Fremdheitsproblematik wird nicht thematisch ins Zentrum gestellt. Das Seminarthema wird daher so eingeführt, dass sich die TN zu einem positiv und nicht ausgrenzend formulierten Konzept aufgefordert fühlen. In der Gesprächsführung ist, soweit möglich, der Grundsatz durchzusetzen: „Wir reden nicht über Meinungen, sondern über Erfahrungen.“ In diesem Sinne müssen die Teamer/-innen auch ihre Nachfragen anlegen. Wider- und Einsprüche sind zu vermeiden (es sei denn, das zivilisatorische Minimum wird verletzt).

Das Seminarkonzept verbindet mehrere thematische Einheiten: Zuerst werden die individuellen Konzepte der TN thematisiert; im Weiteren dann die Erfahrungen anderer (erhoben in Straßeninterviews) rekonstruiert und /oder eine Auseinandersetzung mit fremden Erfahrungswelten organisiert – über Museumsbesuche, Zeitzeugen, Begegnungen mit einem Imam.

Das Seminar beginnt mit der **Reflexion des Heimat-Begriffs**. Die TN benennen in einem kurzen Brainstorming die assoziativen Bedeutungselemente des Begriffs.

Diese erste Sammlung führt bereits zu einer kontroversen Diskussion einzelner Vorschläge. Während die einen z.B. den Vorschlag anzweifeln, Europa als Heimat zu verstehen, stellen andere die Verbindung von Heimat und Nation infrage. Die Diskussion dieser kontroversen Fragen wird jedoch nach kurzer Zeit abgebrochen: Die unterschiedlichen Gesichtspunkte bleiben im Raum stehen. Denn es geht nicht darum, Konsens herzustellen, sondern die Unterschiedlichkeit der Sichtweisen als solche bewusst zu machen, also zu zeigen, dass die Definition dessen, was Heimat ist, Resultat einer individuellen Wahl, nicht ein durch Herkunft bedingter und festgelegter Raum ethnisch-nationaler Kollektive ist.

Danach werden **Interviews** durchgeführt. Die Gespräche gehen zunächst von **Bildern** aus, die die TN malen. Thematisch vorgegeben ist die Frage, was die Einzelnen als wichtigste Ereignisse des letzten Jahres empfunden haben. Zu Beginn jedes Einzelinterviews beschreiben die Teamer/-innen (nicht die TN!), was sie sehen und wie sie den Bildgehalt deuten. Von dieser Deutung ausgehend, entwickelt sich ein Gespräch über Lebensentwürfe, Wünsche und Ängste, das sich auch an den Leitfragen orientiert: Was bedeutet für mich Heimat? Was ist mir daran persönlich wichtig? Welche Befürchtungen und Ängste verbinde ich damit? ¹

Diese Seminarphase stellt die Teamer/-innen vor eine schwierige Aufgabe. Die Durchführung der Interviews sowie die Organisation der vorbereitenden Arbeiten, des Malens, trifft oft auf Widerstände der TN. Das beginnt mit der Weigerung Einzelner, Bilder zu malen. Oft wird sie kaschiert mit der Behauptung, man könne nicht malen oder es fiele einem nichts ein etc. Des Öfteren präsentieren TN auch Bilder mit dem Satz „Ich weiß nichts“ oder Ähnliches. Solche Verweigerung kann für das weitere Seming geschehen aber durchaus produktiv gewendet werden. Da die TN unsere Seminare zunächst als schulähnliche Veranstaltungen sehen (in denen Leistungsverweigerung geahndet wird), sind sie oft davon überrascht, dass wir nicht mit Sanktionen reagieren, sondern diese Entscheidung akzeptieren, allerdings durchaus versuchen, auch mit den Verweigerern ins Gespräch zu kommen; oft gelingen gerade diese Gespräche dann in überraschender Weise.

Auch die Gesprächsführung ist schwieriger als in anderen, gerade den arbeitsbezogenen Seminaren. Im Gespräch über Arbeitserfahrungen wird eher über Gemeinsamkeiten gesprochen. Auch wenn die Situation in den Ausbildungsbetrieben unterschiedlich ist, weiß doch jeder, dass man sie ähnlich erleben würde. Die Interviews bringen aber gerade das zur Sprache, was die Jugendlichen als Individuen voneinander unterscheidet. Das gelingt nicht spontan. Bei den Teamer/-innen setzt dies eine sensible Gesprächsführung voraus, die Fähigkeit, Vertrauen zu schaffen, und die Bereitschaft, Distanzen zu akzeptieren.

¹ Es ist schwer zu ermessen, wie riskant diese Kommunikationsform für die beteiligten Jugendlichen ist. Sie gehen damit das Wagnis einer Selbstdarstellung in der Gruppe ein, die private, zum Teil auch intime Aspekte des eigenen Selbst offenlegt. Sie verlassen die Sicherheit eines Kommunikationsstils der Konformität und Homogenität, der auch gegen persönliche Verletzung schützt. Dieses Risiko wiederholt und potenziert sich noch, wenn im letzten Teil des Seminars die verschriftlichten Gesprächsprotokolle in der ganzen Gruppe verlesen werden.

Die Interviews werden im weiteren Verlauf des Seminars so verschriftlicht, dass das Wesentliche jedes Gesprächs zum Ausdruck kommt, und gewöhnlich am letzten Seminartag verlesen.

Am zweiten Tag des Seminars ist der Schwerpunkt auf „fremde Erfahrungswelten“ gelegt: am Seminarstandort DGB-Jugendbildungsstätte Flecken Zechlin bietet sich die Möglichkeit an, eine Exkursion in das Museum des Dreißigjährigen Krieges in Wittstock zu unternehmen. Hier gibt es museumspädagogische Führungen zur damaligen Siedlungsgeschichte Brandenburgs und zur neueren Geschichte über die Industrialisierung der Region. Die Auseinandersetzung mit der Brandenburger Migrationsgeschichte ist ein Schritt, der zeigt, dass auch große Teile der Brandenburger Bevölkerung als Arbeitsmigranten, als politisch Verfolgte oder als vom Krieg Entwurzelte hier ihre Heimat gefunden haben. Es ist auch ein Schritt, der das berufsbiografisch wichtige Thema „Weggehen – Hierbleiben“ vorbereitet, das durch nachfolgende Straßeninterviews, die die TN in Wittstock durchführen, vertieft wird. Diese Straßeninterviews werden am Abend des ersten Seminartages vorbereitet. Die TN überlegen sich gemeinsam sie interessierende Fragen zu dem Themenkomplex Heimat. Auch die Kommunikationssituation „Ansprechen mir fremder Menschen“ wird besprochen.

Am dritten Tag erfolgt eine Auswertung der Straßeninterviews im Sinne einer Rekonstruktion der erzählten Erfahrungen. Die TN erhalten die Aufgabe, aus dem Material eine dreiminütige Auswahl der Aussagen zu treffen, die sie besonders beeindruckt, bewegt oder auch geärgert haben. Danach werden die verschriftlichten Interviews des ersten Seminartages verlesen.

Das Verlesen fordert den TN eine ungewohnte Konzentrationsleistung ab – es kann bis zu einer Stunde andauern. In den meisten Fällen ist es sehr still, manchmal ist auch verlegenes Kichern zu hören. In Auswertungen wird oft hervorgehoben, dass man die Kollegen/-innen doch jetzt „von einer anderen Seite“ kennengelernt habe.

Am Ende des Seminars wählen die Jugendlichen aus einem großen Angebot von Fotografien und Bildern „ihr“ persönliches Heimat-Bild aus und beschreiben in einem kurzen Begleittext, was für sie Heimat bedeutet. Die ausgewählten Bilder werden eingesammelt und als persönliches Seminarergebnis in die Mappen der TN aufgenommen.



Filmheld/-innen

Maria (Köchin):

„Schauspieler sind für mich keine Stars oder Idole, sondern ganz normale Menschen. Ich brauche niemanden, den ich verehere, mich verehrt ja auch keiner. Außerdem kennt man ja die Schauspieler nicht persönlich und sieht sie nur einmal im Kino.“

Mike (Koch):

„Meine Lieblingsserie ist ‚Die Simpsons‘. ‚Die Simpsons‘ gucke ich jeden Tag, wenn ich zu Hause bin. Meine Lieblingsfigur ist Bart. Der hängt sogar in meinem Auto. Bart erinnert mich an mich selbst. Er ist frech, macht das, was er will und verarscht jeden.“

Daniel (Industrieelektroniker):

„Im ‚Last Samurai‘ würde ich den Krieger spielen wollen. Wer wäre das nicht gerne, so ein Actionheld. Ich schon. Das ist eine Person, vor der man Achtung hat, Respekt, zu der kann man aufschauen, die hat was geschafft. Ich denke, das möchte jeder, dass er ein bisschen Anerkennung hat.“

1. Thema

Das Seminar besteht aus einem theoretischen und einem praktischen Teil. Im theoretischen Teil werden anhand der Lieblingsfilme und -serien der Teilnehmer/-innen (TN) ihre persönlichen Einstellungen, Wahrnehmungen, Gedanken und Gefühle zu diesen thematisiert. In den Interviews wird die künstliche Welt des Kinos und Fernsehens mit seinen Bildern und Stereotypen mit der Lebens- und Arbeitswelt der TN verknüpft. Die TN können Individuell vorhandene Lebensziele, Ein- und Vorstellungen zu Fragen von Sex und Gender, Moral, Würde, Gewalt, Freundschaft, vom Sinn des Lebens etc. mit gesellschaftlichen Bildern und Anforderungen vergleichen. Im praktischen Teil erstellen die TN ihren eigenen Kurzfilm (z.B. einen berufsbezogenen Werbeclip oder ein Musikvideo). Das Erstellen eines berufsbezogenen Kurzfilms ermöglicht den TN für sie relevante Facetten ihrer Ausbildung auf künstlerische und unterhaltsame Art darzustellen. Das gemeinsame Arbeiten fördert Teambildung, kreative Gruppenprozesse und das gegenseitige Kennenlernen aus einer für viele neuen Perspektive. Das Leitthema „Wie sehe ich mich selbst, und wie würde ich gerne sein?“ wird auf drei Ebenen behandelt: In der Selbstreflexion, innerhalb der beruflichen Bezugsgruppe/Peergruppe und auf gesellschaftlicher Ebene.

2. Einbindung in das Konzept

Filme und insbesondere Fernsehserien nehmen neben der Beschäftigung mit dem Computer einen bedeutenden Teil der Freizeit der meisten TN ein. Oft strukturieren Fernsehserien sogar einen großen Teil ihrer Freizeit. Serien und Filme bieten den Auszubildenden Identifikationsfiguren jenseits ihrer unmittelbaren Lebens- und Arbeitswelt. Im Sprechen über diese Identifikationsfiguren werden die persönlichen Einstellungen der TN zu verschiedenen Themen sichtbar. Wie bei anderen Forum-Arbeit-Seminaren steht auch beim Filmseminar der biografische Ansatz im Mittelpunkt. Die TN lernen die persönlichen Vorstellungen und Ideale über sich zu verbalisieren und sie mit gesellschaftlichen Vorstellungen und Anforderungen in Verbindungen zu bringen. Wie sehen sich die TN selber, und wie setzen sie sich mit Fragen von Moral, Geschlechterrollen, Kolleg/-innenschaft etc. auseinander. Dabei wird das Gesagte immer wieder auf die Ausbildung der TN bezogen. Vor allem der kreative Prozess der Filmerstellung fördert einen Perspektivenwechsel auf die eigene Ausbildung und den Ausbildungsberuf. Hier können Kritik ebenso wie positive Aspekte des Berufs/der Ausbildung zum Ausdruck kommen.

3. Zielgruppen

Filmseminare können mit interessierten Gruppen von Auszubildenden aller Berufe durchgeführt werden, egal ob in betrieblicher oder überbetrieblicher Ausbildung. Besonders geeignet sind sie für Jugendliche in außerbetrieblichen Einrichtungen, weil die Erfahrung zeigt, dass sie während des Seminars selbstständiges Kooperieren in der Gruppe lernen.

Die Gruppengröße sollte 20 TN nicht überschreiten, da es schwierig ist, eine größere Personenzahl während der Filmerstellung gleichzeitig zu beschäftigen. Je nach Seminargruppe muss das Team beim Dreh darauf achten, einen Ausgleich zwischen kreativer Freiheit und strukturierenden Vorgaben zu schaffen. Das Filmseminar kann angeboten werden, wenn es Konflikte in einer Gruppe gibt (Teambildung durch den Prozess der Filmerstellung) oder wenn eine Gruppe bald ihre Ausbildung beendet (gemeinsam erstelltes Produkt als Erinnerung an die gemeinsame Ausbildungszeit).

4. Ziele

- 1) Die TN sprechen über ihre Identifikationsfiguren aus Filmen und Serien: Wer ist für sie ein Held/eine Heldin und warum? Was mögen sie an dem dargestellten Charakter, was nicht? Dies ermöglicht ihnen ein Nachdenken über ihre eigene Identität: Wie sehen sie sich? Wie wären sie gerne? Können sie so werden, bzw. was hindert sie daran?
- 2) Im Sprechen über die Identifikationsfiguren werden Themen wie Geschlechterrollen, Moral, Gewalt, Konfliktlösungsstrategien, Freund/-innen- und Kolleg/-innenschaft etc. berührt. Vor allem die Interviews dienen dazu, die jeweils subjektive Ebene mit der

Ebene der Peergruppe bzw. der gesellschaftliche Ebene in Verbindungen zu bringen bzw. Verbindungen zwischen diesen Ebenen aufzuzeigen.

- 3) Das Sprechen über die individuellen Sehgewohnheiten ermöglicht ebenfalls ein Nachdenken über die eigene Identität.
- 4) Die Filmerstellung fördert kreative, selbstbestimmte, nicht hierarchische Kooperation in der Gruppe
- 5) Erlernen von Techniken zur Filmerstellung
- 6) Aushandeln von (theatralischen) Rollen in der Gruppe in Anknüpfung an die Reflexion über die eigene Identität

5. Inhalte

Im Zentrum des theoretischen Teils des Seminars stehen die narrativ-biografischen Interviews zu den Lieblingsfilmen bzw. -serien der Auszubildenden. Die TN werden angeregt, über Handlung und Protagonisten ihrer Lieblingsfilme oder -serien zu sprechen: Was fasziniert mich an diesem Film besonders? Gibt es einen Held/eine Heldin? Was gefällt mir an seinem/ ihrem Charakter besonders? Bin ich auch so? Wäre ich gerne so? Was hält mich davon ab, so zu sein?

Je nach Filminhalt werden unterschiedliche weitere Themen und ihre Bedeutung für die TN berührt: Was für ein Mann ist der Held? Was für eine Frau ist die Heldin? Was bedeutet es für mich ein Mann/eine Frau zu sein? Wie steht der Held/die Heldin zu Gewalt? Welche Rolle spielen Moral, Würde, Freundschaft, Solidarität im Film? Sind diese Themen für mein eigenes Leben von Bedeutung? Was ist für mich ein „gutes“ Leben? Welche Bedeutung haben Filme und Serien in meinem Leben? Sehe ich Filme oder Serien, um abzuschalten oder möchte ich etwas lernen? Ziel ist, dass die TN über ihre Meinungen, Vorstellungen, Wünsche und Träume ins Reden kommen und die Sichtweisen ihrer Kolleg/-innen kennenlernen.

In Kleingruppen wird je ein aus den Lieblingsfilmen der TN ausgewählter Film angeschaut. Anhand zuvor gemeinsam erarbeiteter Kriterien (z.B. gute Schauspieler/-innen, gute Story, glaubwürdige Handlung) wird über diesen Film gesprochen. Ziel ist es, bei der Interpretation des Films z.B. Fragen zu Moral, Geschlechterrollen, Gewalt und Gewaltlosigkeit usw. zu diskutieren.

Im Zentrum des praktischen Teils des Seminars steht die Erstellung eines berufsbezogenen Kurzfilms/eines Werbeclips. Die TN lernen Techniken und Arbeitsabläufe der Filmerstellung kennen. Sie müssen gemeinsam in der großen Gruppe über den Inhalt des Films/Clips sprechen. In den einzelnen Arbeitsgruppen werden Texte, Musik, Drehorte, Darsteller/-innen, Filmperspektive etc. besprochen. Hier steht die Organisation des kreativen, nicht hierarchischen Arbeitsprozesses durch die TN im Mittelpunkt: Dabei sind folgende Aspekte von Interesse: Wie bringe ich mich in die Filmerstellung ein und warum? Welche Rolle übernehme ich innerhalb der Gruppe und warum? Haben alle TN die Möglichkeit, sich gemäß ihrer Interessen und Fähigkeiten einzubringen? Ziel ist die Selbsterfahrung der eigenen Persönlichkeit und die Wahrnehmung der Kolleg/-innen im Rahmen des kreativen Gruppenprozesses der Filmerstellung.



Recht und Gerechtigkeit

1. Thema

Das Seminar „Recht und Gerechtigkeit“ stellt die Kriterien von Gerechtigkeitsurteilen zur Debatte. Wonach lässt sich beurteilen, was gerecht ist? In welchem Verhältnis stehen Gerechtigkeit und Rechtsstaat? Wie gerecht ist die Verteilungsordnung dieser Gesellschaft? Es werden Fallbeispiele und Gerichtsurteile diskutiert, an denen sich Gerechtigkeitsfragen thematisieren lassen. Der Besuch einer Gerichtsverhandlung führt die Verfahrensprozeduren und Entscheidungsgrundlagen eines Gerichtsprozesses vor Augen und wirft Fragen auf, die im Gespräch mit Richter/-innen, Staatsanwälte/-innen und Schöffe/-innen vertieft werden. In einem Planspiel werden die Perspektiven und Positionen der Beteiligten eines Strafverfahrens eingenommen, und der Entscheidungsfindungsprozess wird durchgespielt. Das Seminar trägt zur Entwicklung der moralisch-kognitiven Reflexionskompetenz und zur Überwindung des Gegensatzes zwischen der Verfahrenslegitimität des Rechtsstaates und lebensweltlichen Gerechtigkeitsprinzipien bei.

2. Einbindung in das Konzept

Erfahrungen von Ungerechtigkeit gehören zum Alltag von Jugendlichen, gerade auch denen, die in den hierarchischen Verhältnissen von Betrieb und Ausbildung stehen oder vielleicht noch Benachteiligtenkarrieren durchlaufen haben. Solche Erfahrungen tragen oft auch dazu bei, dass die Wertgrundlagen und Verfahrensregeln des demokratischen Rechtsstaates in Zweifel gezogen werden. Viele Jugendliche wissen wenig über die Steuerungsinstrumente des Staates, assoziieren Staat vorrangig mit strafender Instanz, und die Verfahrensregeln des Rechtsstaates sind ihnen immer wieder ein Rätsel. Auch sehen sie sich häufig als Benachteiligte, die erleben, dass ihre Gerechtigkeitsprinzipien im Widerspruch zu den Entwicklungen in Wirtschaft und Politik stehen. Das Gefühl, unbegreifbaren politischen und rechtlichen Entscheidungen ohnmächtig gegenüberzustehen, bestärkt problematische Einstellungen zu Rechtsstaat und demokratischer Gesellschaft.

Mit dem Seminar wird zur Entwicklung des Rechtsbewusstseins beigetragen. Die moralische Urteilsfähigkeit wird geschärft.

Das Seminarthema nimmt im ausbildungsbegleitenden Seminarprogramm insofern eine Sonderstellung ein, als es Fragen thematisiert, die außerhalb des Erfahrungsraums der Jugendlichen aus unserer Zielgruppe liegen. Bei der Durchführung der Interviews sind daher einige Regeln zu beachten, die in der Darstellung der Interviewmethodik ausgeführt sind.

3. Zielgruppe

Das Konzept ist für Auszubildende aller Qualifizierungsstufen geeignet, auch für Jugendliche mit Benachteiligungserfahrungen.

4. Ziele

- Reflexion der eigenen Gerechtigkeitsvorstellungen und der ihnen zugrunde liegenden Urteilkriterien
- Sensibilisierung für das Verhältnis von Gerechtigkeitsempfinden und öffentlich vermittelten Rechtsentscheidungen
- Entwicklung moralisch-kognitiver Urteilsfähigkeit
- Begreifen von Verfahrensabläufen und Entscheidungsfindungsprozessen in Gerichten
- Perspektivenübernahme mit den verschiedenen Akteuren eines Strafverfahrens

5. Inhalte

Der Einstieg in das Thema zum Verhältnis von Recht und Gerechtigkeit beginnt mit der Übung „Drei Fälle und drei Standpunkte“, in der die Teilnehmer/-innen spontan Positionen zu Fallbeispielen aus der aktuellen Rechtsprechung einnehmen. Anschließend werden sie nach den Beweggründen für ihre Entscheidung befragt. Überzeugen die vorgebrachten Argumente andere Teilnehmer/-innen, steht diesen offen, sich der betreffenden Position anzuschließen. In dieser Übung denken sich die Teilnehmer/-innen spielerisch in verschiedene Urteilmöglichkeiten zu Gerechtigkeitsfragen hinein, überdenken ihre spontan getroffenen Entscheidungen, verteidigen ihre Positionen und Standpunkte – lernen aber auch, als falsch Erkanntes aufzugeben.

Das Seminar wird mit Interviews zu zehn Urteilen aus der aktuellen Rechtsprechung fortgesetzt. Bei diesen Interviews kommt es darauf an, die Positionierungen und Begründungen der Teilnehmer/-innen nicht als das letzte Wort stehen zu lassen, sondern in Bewegung zu bringen. Dies kann geschehen durch andere Teilnehmer/-innen, die alternative Wertorientierungen formulieren. Soweit dies wenig oder gar nicht geschieht, sind die Interviewer/-innen gefragt. In aller Regel wird es darum gehen, den grundsätzlichen Gedanken einzuführen, dass auch ein Täter personale Würde und unverlierbare Rechte hat – die Rechtsgrundsätze also, die im Strafgesetzbuch und der Strafprozessordnung ihren Niederschlag gefunden haben. Weiterhin sollte die Frage nach den Bewertungsmaßstäben thematisiert werden, an denen sich die Stellungnahmen und Positionen zu rechtlichen Entscheidungen orientieren. Danach stellen die Teilnehmer/-innen die in diesen Interviews ausdrücklich und unausdrücklich zugrunde gelegten Kriterien zusammen. Die entsprechenden Gesichtspunkte werden in eine

systematische Ordnung gebracht und den Teilnehmer/-innen zu Beginn des nächsten Seminartages vorgestellt.

Am zweiten Tag werden Gerichtsverhandlungen beobachtet und Fragen an die Verfahrensprozeduren und Entscheidungsgrundlagen von Gerichtsprozessen in einem Gespräch mit Richter/-innen, Staatsanwält/-innen und Schöff/-innen vertieft.

Die durch den Gerichtsbesuch gewonnenen Eindrücke und Einsichten fließen dann am dritten Tag in das themenbezogene Planspiel „Jugend vor Gericht“ ein, das einen typischen Fall aus dem Bereich des Jugendstrafrechts behandelt. Die Teilnehmer/-innen geben Rahmenbedingungen des Planspiels sowie das Szenario und grob umrissene Rollenprofile vor. Die konkrete Ausgestaltung des Planspiels liegt in den Händen der Teilnehmer/-innen, die in den ihnen zugeordneten Rollen interagieren. Sie versetzen sich in die Rollen von Richtern, Anwälten, Polizisten, Zeugen, Vertretern des Jugendamts, beobachten die Verfahrensabläufe aus den Perspektiven der beteiligten Verfahrensakteure und reflektieren deren Rollenhandeln.

Gewissermaßen als Nebenwirkung des Spiels ergibt sich daraus auch die Chance zu erleben, welche Kapazitäten in den Teilnehmer/-innen stecken, die im beruflichen Alltag oft nicht zur Entfaltung kommen.



Lebensperspektiven

1. Thema

Das Ende der Ausbildung wird von den meisten Auszubildenden mit zwiespältigen Gefühlen erwartet: Die Freude über das nahe Ende der Berufsschulzeit, die Hoffnung auf die bestandene Prüfung und den Facharbeiterbrief, die Aussicht auf einen Lohn, mit dem sich Wünsche erfüllen lassen, wird von Befürchtungen und Ängsten begleitet: Habe ich genug gelernt, kann ich mich erfolgreich bewerben? Was erwartet mich am neuen Arbeitsplatz? Verliere ich den Kontakt zur Familie und zu den Freund/-innen? Wo werde ich meinen Platz finden?

Das Seminar widmet sich dem Rückblick auf die Ausbildung und setzt konzeptionell beim ersten Ausbildungsjahr und dem ersten Interview an. Es sollen einerseits Erfahrungen und persönliche Entwicklungen am Ende einer fast abgeschlossenen Lebensphase und andererseits der Blick in die persönliche Zukunft besprochen und reflektiert werden. Das Resümee der fachlichen und persönlichen Entwicklung der TN wird im Anschluss in einem anderen Medium zur Anschauung gebracht: unter Anleitung eines Fotografen steht die Aufgabe, der eigenen Persönlichkeit ein Bild zu geben. Dieses Foto und die gesammelten transkribierten Interviews aus allen Seminaren werden den TN am Ende des Seminars überreicht: es ist ein Spiegel ihrer biografischen Entwicklung.

2. Einbindung in das Konzept

Mit der langzeitpädagogischen Herangehensweise soll der Gesamtzeitraum der Ausbildung als individueller und kollektiver Entwicklungsprozess reflektiert werden. Im Verständnis eines subjektorientierten Ansatzes werden die TN in ihren Entwicklungs- und Auseinandersetzungsphasen im Umgang mit der Ausbildung und dem Bereich Erwerbsleben begleitet und in ihrer Reflexion unterstützt. Ein Bewusstsein für die eigene Handlungsfähigkeit vermittelt sich auch darüber, dass Verlauf und Veränderungen über einen längeren Zeitraum hinweg betrachtet werden. Darin ist eingeschlossen, auch andere als die gewählten Handlungsmöglichkeiten zu thematisieren.

In diesem Seminar wird nicht nur rückblickend über erworbene Qualifikationen und persönliche Entwicklungen gesprochen, sondern es wird auch der Prozess sich verändernder Wünsche, Ideen und Hoffnungen an die Zukunft offengelegt.

Die Rückschau auf die Ausbildung, deren Bewertung, aber auch die kritische Auseinandersetzung mit dem betrieblichen Sozialisationsprozess insgesamt ermöglicht den TN eine Präzisierung ihrer beruflichen Zukunftserwartungen und ihrer Sicht auf das Berufsfeld mit seinen Möglichkeiten.

Neben dieser individuellen rück- und vorausschauenden Betrachtung geht es in diesem Seminar auch um die Lerngruppe: um die Betrachtung der Beziehungen untereinander, ihre gewonnenen persönlichen Bedeutungen und auch um die möglichen Verluste nach dem Ende der Ausbildung. Es geht um ein Abschiednehmen von der Gruppe.

3. Zielgruppen

Das Seminar kann mit allen Zielgruppen durchgeführt werden, erhält aber eine besondere Bedeutung als Abschluss einer langzeitpädagogischen Begleitung. Für jede Art der Ausbildung ist das Ende mit seinen Anforderungen an Prüfungen, aber auch der Eintritt in einen neuen Lebensabschnitt von großer Bedeutung. Die Ausbildung, unabhängig davon, in welcher Einrichtung oder in welchem Betrieb sie stattgefunden hat, steht am Ende eines wichtigen Sozialisationsprozesses, der in das Erwachsenenleben mündet.

4. Ziele

- Rückblick und Reflexion der Ausbildung in Betrieb und Schule
- Auseinandersetzung mit der eigenen Entwicklung, den Problemen und Erfahrungen
- die Ausbildungszeit im Kontext der gesellschaftlichen Bedingungen begreifen
- Zukunftspläne diskutieren
- Abschied nehmen von den Kolleginnen und Kollegen der Gruppe

5. Inhalt

Das Abschlussseminar baut auf einem biografischen Interview auf, in dem es um eine Bilanz der Ausbildung geht: einerseits im Blick auf das fachliche Lernen, andererseits im Blick auf die persönlichen Entwicklungen. Die Teilnehmer/-innen (TN) lassen die Ausbildung Revue passieren: mit ihren Höhen und Tiefen, dem „Schönen und Schweren“, den Siegen und Niederlagen. Das Gespräch nimmt seinen Ausgang vom Interview des ersten Lehrjahres und den darin geäußerten Erfahrungen und Erwartungen. Gleichzeitig wird auch der Blick nach vorne gewagt: Was steht als Nächstes an, welche Pläne gibt es für die Zukunft?

Im Anschluss an diese beiden Bereiche der Rück- und Vorschau werden noch einmal durch die Teamer/-innen die wesentlichen Aussagen und Themen der Kleingruppen an die Gesamtgruppe zurückgespiegelt. So entsteht ein quasi kollektiver Rückblick auf die gemeinsam durchstandene Ausbildungszeit.

Im zweiten inhaltlichen Block wird der Abschied von der Ausbildung und der Klassengemeinschaft thematisiert. Dazu werden zum einen Briefe an die Kolleg/-innen geschrieben, in denen jede/r seine persönliche Bilanz der gemeinsam verbrachten Ausbildungsjahre formuliert, die auch in die guten Wünsche für die Zukunft einfließen. Zum anderen werden Portraitfotos der TN inszeniert, die ihrer Persönlichkeit Ausdruck geben sollen, thematisch auch in Bezug zum Beruf stehen können. Die Herstellung dieser Bilder zielt bewusst auf Selbstdarstellung: Sie zeigen die TN in selbst gewählten Positionen, sie zeigen ihren Stolz auf Erreichtes, zeigen ihre Hoffnungen auf Zukünftiges. Im Vergleich mit den Fotos vom Beginn der Ausbildung, auf denen meist verunsicherte junge Menschen in alltäglicher Kleidung zu sehen sind, zeigen diese Abschlussbilder die nun offensichtlichen Entwicklungen und Veränderungen der TN.

Das Seminar endet feierlich mit einem Mittagessen in einem Restaurant: das letzte, die Ausbildung resümierende Interview wird vor der Gruppe verlesen (hierfür wird vor der Interviewaufnahme das Einverständnis eingeholt). So erhalten alle TN Einblick in die Rückschau und in die Zukunftspläne ihrer Kollegen und Kolleginnen. Das Verlesen lässt eine angespannte Konzentration entstehen und schafft gleichzeitig eine Atmosphäre der Gemeinsamkeit.

Den Ausklang des Seminars bildet die feierliche Überreichung der Mappen mit allen transkribierten Interviews und den Fotos.



Arbeit und Begegnung

1. Thema

Auszubildende aus dem Maler- und Maurerhandwerk, aber auch aus benachbarten Gewerken aus Berlin und Brandenburg restaurieren gemeinsam eine Woche lang historische Gebäude im ländlichen Raum, insbesondere Dorfkirchen. Das gemeinsame Arbeitsvorhaben bietet ein interkulturelles Lernfeld, in dem Jugendliche aus denselben Berufen oder benachbarten Berufsfeldern gemeinsam ein fachlich anspruchsvolles Renovierungsprojekt umsetzen, das als Medium der Begegnung über die Grenzen von Stadt und Land, über ethnische und religiöse Unterschiede hinweg genutzt wird. Sie entdecken Gemeinsamkeiten als Kolleginnen und Kollegen, thematisieren Arbeits- und Lebensperspektiven, Zukunftsängste und berufliche Krisen, Sinnfragen und religiöse Themen in kollegialer Atmosphäre.

2. Einbindung in das Konzept

Das Projekt verbindet die Leitidee der Arbeitsorientierung mit dem Ziel der interkulturellen Begegnung. Es soll auch zur Entwicklung zivilgesellschaftlichen Engagements bei den beteiligten Jugendlichen beitragen. Es setzt dabei an einem typischen Problem ländlich-strukturschwacher Räume an: Viele Dorfbewohner/-innen fühlen sich für marode Dorfkirchen und Gemeinschaftsgebäude nicht mehr verantwortlich. Die Aufwertung von Räumen im Mittelpunkt der Gemeinde regt zur neuerlichen Auseinandersetzung über Nutzungsmöglichkeiten, Gemeinsamkeit und Aktivitäten an. In Dorfkirchen werden nach der Fertigstellung neben den Gottesdiensten kulturelle Programme wie Musikkonzerte oder Ausstellungen veranstaltet. Dies wiederum vertieft die Anerkennung, die die Handwerker/-innen für ihre Arbeit und ihren Beitrag erfahren.

3. Zielgruppe

Das Projekt wendet sich an Auszubildende aus dem Maler- und Maurerhandwerk sowie aus benachbarten Gewerken. Die Gruppe setzt sich – idealerweise zu gleichen Anteilen – zusammen aus Jugendlichen großstädtisch-multikultureller und ländlich-peripherer Räume. Die Teilnehmerzahl sollte sich zwischen 15 und 25 bewegen. Aufgrund der geschlechtsspezifischen Differenzierung der beruflichen Ausbildungsgänge wird die Mehrzahl aus jungen Männern bestehen, die in diesen Berufszweigen traditionell stark vertreten sind. Es erwies sich für die Gruppendynamik aber auch als vorteilhaft, dass in den letzten Jahren verstärkt junge Frauen aus dem Malerhandwerk an den Arbeitsvorhaben teilgenommen haben.

4. Ziele

- 1) Junge Handwerker/-innen lernen sich auf einer berufspraktischen Ebene kennen. Sie nehmen kulturelle Verschiedenheiten wahr, stellen Gemeinsamkeiten fest und erfahren sich als fachlich versierte Kolleginnen und Kollegen. Übergreifendes Ziel des Projekts ist es, kategoriale Gemeinsamkeiten über soziokulturelle, ethnische und religiöse Differenzierungen hinweg erfahrbar zu machen.
- 2) Abbau von Vorurteilen: Die Auszubildendengruppen aus Berlin setzen sich in aller Regel aus Jugendlichen mit verschiedenen kulturellen Hintergründen zusammen, sodass immer wieder auch gegenseitige Vorurteile thematisiert werden. Kulturelle Unterschiede sind auch zwischen Berliner und Brandenburger Jugendlichen erkennbar. Oft wächst die Gruppe während der Arbeit zusammen und nicht selten kommt es vor, dass sich die Jugendlichen nach der Arbeitswoche wiederholt treffen.
- 3) Auseinandersetzung mit historisch tradierten Fertigkeiten und beruflichen Traditionen: Die Jugendlichen verwenden Materialien und Techniken, die die Handwerker in der damaligen Zeit benutzt haben. Malerauszubildende lernen z.B. Untergrundbehandlungen in historischen Gebäuden und alte Mischungsverhältnisse von Farbaufträgen kennen. Die Arbeit weist somit einen berufsqualifizierenden Anteil auf, der neben der regulären Ausbildung geleistet wird.
- 4) Stärkung von Berufsstolz und fachlichem Selbstbewusstsein: Durch die Arbeit im historischen Handwerk wird der Berufsstolz gestärkt.

5. Inhalte

In einem Einstiegsgespräch erfahren die Jugendlichen etwas

- • über die Historie des Gebäudes und seine geschichtliche Einordnung,
- • über den Baustil und die Materialien, die in der Bauzeit verwendet worden sind. • Dazu zählen alte Mauerwerke, Putztechniken und Farbaufträge;
- • über Sicherheitsanforderungen,
- • über die anderen Teilnehmer.

Dann organisieren sie ihre Einsatzgruppe und die Zusammenarbeit untereinander. In den darauffolgenden Tagen arbeiten sie zusammen auf der Baustelle und lernen dabei ihre Kolleg/-innen intensiv kennen. Angeleitet werden sie von lebens- und berufserfahrenen Ausbilder/-innen und einem Meister, unterstützt von einer pädagogischen Fachkraft, die auch gegebenenfalls Konflikte mit den Jugendlichen bearbeitet. Die Anlage und Organisation der Arbeiten werden nicht pädagogisch gesteuert, sondern bleiben dem handwerklich versierten Meister, der von den Jugendlichen als Autorität anerkannt ist, überlassen.

Zum Abschluss des Projekts findet ein Essen im feierlichen Rahmen statt, wo die Arbeitsergebnisse vorgestellt werden und die Teilnehmer/-innen eine Urkunde über ihre Tätigkeit erhalten.

Rahmenbedingungen

- 1) Das Arbeitsvorhaben ist klar umrissen und in aller Regel in einer Woche zu schaffen. Das erfordert eine intensive Vorbereitung mit dem Denkmalschutz und den Verantwortlichen in der Gemeinde.
- 2) Die Übernachtung erfolgt in einer Bildungsstätte, wo auch die Freizeit verbracht wird. Hier werden die Kontakte untereinander ausgebaut. Viele Möglichkeiten zur gemeinsamen Freizeitgestaltung stehen dabei zur Verfügung.
- 3) Sollte dieses Projekt wiederholt stattfinden, erfordert dies ein tragfähiges Netzwerk, das dauerhafte Kooperation ermöglicht. Es ist wichtig, folgende Gruppen zusammenzuführen: Berufsschullehrer/-innen an Oberstufenzentren in Berlin und Brandenburg, das Amt für Denkmalschutz, Ausbilder/-innen und Sozialpädagogen/-innen bei Ausbildungsträgern, Handwerksbetriebe, Gemeindepfarrer/-innen und Gemeindemitglieder/-innen sowie engagierte Bürger/-innen in den Kommunen. Und es muss noch einmal wiederholt werden: Das gelingt nur, wenn die Leitung und die konkrete Ausgestaltung des Projekts in die Hände von fachlich hoch qualifizierten Handwerker/-innen gelegt werden kann.

Seminarbaustein „Gesellenwandern“

1. Thema

Ziel des Seminarbausteins ist die Förderung der berufsbiografischen Selbstreflexion der Teilnehmer/-innen (TN). Sie sollen zunächst eine neue berufsbiografische Option kennenlernen und angeregt werden, sich mit dieser Option zu befassen. Sie sollen angeregt werden, sich im Prozess der Beantwortung der Frage, ob dies auch eine Option für sie selbst sein könnte, mehr Aufschluss über ihre individuellen berufsbiografischen Wünsche und Kapazitäten zu erarbeiten.

Das Thema Gesellenwandern eignet sich dazu in besonderer Weise, da heute im Grundsatz den meisten Handwerkern aus Bauberufen die Möglichkeit offensteht, auf die Walz zu gehen. Gleichwohl ist die Kultur des Gesellenwanderns mit seiner Geschichte, seinen Traditionen und Regeln heute den meisten Azubis unbekannt.

Das Thema Gesellenwandern kombiniert also Bekanntes und Unbekanntes, Fremdes und Vertrautes. Das Thema ist mithin auf ideale Weise ein Thema der interkulturellen Bildungsarbeit.

2. Einbindung in das Konzept

Der Seminarbaustein macht die Jugendlichen mit handwerklichen Mobilitätstraditionen bekannt, die eine kollektiv erarbeitete und organisatorisch gestützte Antwort auf die berufsbiografische Frage nach dem „Weggehen oder Hierbleiben“ gibt. Es knüpft insofern an die Fragestellungen der Seminarthemen „Heimat“ und „Lebensperspektiven“ an und kann in diese – als vertiefte Weiterführung der Interviewphase – integriert werden.

Das Seminar lebt von der Begegnung mit einem Wandergesellen oder einer Wandergesellin, die Freude daran haben, aus ihrer Wanderzeit zu erzählen, und bereit sind, Fragen der TN zu beantworten. Ohne einen solchen Repräsentanten des Gesellenwanderns wird man das Seminar schwerlich durchführen können. Infrage kommt grundsätzlich ein aktiver oder ehemaliger Wandergeselle oder eine Wandergesellin.

Der Seminarbaustein bietet die Chance, im persönlichen Kontakt eine lebensgeschichtliche Entscheidung zu besprechen, die Verlockungen birgt, aber auch Ängste hervorruft. Man erhält viele Informationen und versteht, wie es dem/der Gesprächspartner/in persönlich auf der Walz erging. Es wird von Erlebnissen, Ängsten und glücklichen Erfahrungen erzählt. In den Gesprächen hat sich aber auch gezeigt, dass das Thema Gesellenwandern mit Fragen persönlicher Moral und einem kollektiven Ethos verbunden ist. Gesellenwanderschaft hängt auch zusammen mit einem Nachdenken über sich selbst und daraus hervorgehenden

verbindlichen Entscheidungen, einem Verhaltenskodex der Ehrbarkeit und der Kultur und Tradition einer Gruppe. Ohne auf moraltheoretischen Fachjargon zurückgreifen zu müssen, werden im persönlichen Gespräch Fragen thematisiert wie: Was sind intrinsische Motiviertheit, individuelle Selbstbestimmung und Aufrichtigkeit? Wie geht man mit Fehlern oder gar strafrechtlichen Verfehlungen um? Was bedeutet Verantwortungsübernahme für das eigene Handeln? Neben der berufsbiografischen hat das Thema insofern auch eine moralisch-ethische Dimension.

3. Zielgruppe

Auszubildende aus den Holz- und Bauberufen

4. Ziele

- Reflexion berufsbiografischer Entscheidungen
- das Kennenlernen von berufsgeschichtlich tradierten Mobilitätstraditionen
- Abbau von Ängsten vor dem Weggehen aus der Heimatregion
- Auseinandersetzung mit berufs- und allgemeinen ethischen Fragen

5. Inhalte

Der erste Seminartag wird nach den Vorgaben des jeweiligen Leitthemas („Heimat“ oder „Lebensperspektiven“) gestaltet. In die Interviewgespräche in den Kleingruppen werden auf den Seminarbaustein bezogene Fragen integriert. Zum Beispiel: „Wo haben Sie schon einmal etwas von der Wanderschaft der Handwerksgesellen gehört?“, „Wie gefällt Ihnen das Gesellenwandern?“, „Was interessiert Sie daran?“, „Können Sie sich vorstellen, selbst auf Wanderschaft zu gehen?“

Nach den Interviews kann ein kurzer Einführungsfilm zu dem Thema gezeigt werden (etwa der Film „Drei Jahre und ein Tag“).

Der zweite Seminartag steht im Zeichen der Exkursion, des Gesprächs mit dem/der Wandergesellen/in und ihrer Nachbesprechung.

Das Thema wird anschließend mit einem Spielfilm vertieft, der die Welt des Wandergesellentums eindrucksvoll und erzählerisch überzeugend vorführt. Bewährt hat sich der Film „Für den unbekanntesten Hund“ von Dominik und Benjamin Reding (107 Min.; 2007).

Die Geschichte spielt im Milieu der Wandergesellen. Der Protagonist ist in einen Mord verwickelt und setzt sich daraufhin ab. Er findet probeweise eine neue Identität als Wandergeselle, d.h. er geht mit einem Gleichaltrigen auf die Walz. Dieser Kollege wird jedoch bei einem Unfall schwer verletzt, für den der Protagonist mitverantwortlich ist. Er trifft im weiteren Verlauf seiner Wanderschaft auf einen älteren, verkrachten Wandergesellen, der ihm u.a. von einem früheren Kameraden erzählt. Er vermisst ihn und trauert der gemeinsamen Zeit nach. Allmählich wird deutlich, dass es sich bei dem Mordopfer um diesen vermissten altgedienten und legendenumwobenen Gesellen handelt. Der Film endet damit, dass die Hauptfigur nicht in den Schacht, die Gesellenvereinigung, aufgenommen wird und alleine weiterwandert. Auch dieser Unterhaltungsfilm behandelt die Regeln der Gesellen nicht ausdrücklich, sie werden im Verlauf der Handlung teilweise angesprochen und vorausgesetzt. Der Film kann aber Anlass von Diskussionen zu vielen Themen sein: Werdegang des Protagonisten; Zuneigung, Erotik und Sex zwischen Männern; Anstand, „Ehrbarkeit“, Regelkonformität; Nachdenken über den Sinn des offenen Endes u.a.

Zu beachten ist: Der Film sollte erst nach dem Austausch mit einem Repräsentanten oder einer Repräsentantin des Wandergesellentums gezeigt werden, da durch ein solches Gespräch die Chancen eines persönlich beglaubigten Zugangs zu den fremden Erfahrungen erhöht werden. Für die TN öffnet sich dadurch die Tür zu dieser Welt.

Der Vormittagsblock am dritten Tag dient der Verarbeitung der Eindrücke vom Vortag. Die eingangs als Ziel formulierte berufsbiografische Selbstreflexion kann dadurch gefördert werden, dass nach einer offenen Runde („Was hat Ihnen gestern besonders Eindruck gemacht?“, „Ist die Filmgeschichte glaubwürdig? Könnte sie auch ‚unserem‘ Wandergesellen passiert sein?“) die TN in zwei Gruppen geteilt werden und eine Pro-und-Contra-Diskussion führen. Abschließend resümiert jeder, warum er sich für bzw. gegen eine Wanderschaft entscheiden würde, wenn er morgen seine Ausbildung erfolgreich beendet hätte.

Zur Vorbereitung:

Es ist sinnvoll, die TN bereits vor der Begegnung mit einem Wandergesellen oder einer Wandergesellin mit dem Thema bekannt zu machen. Dafür eignet sich der Dokumentarfilm „Drei Jahre und ein Tag. Die Welt ist rund, drum Gesellen lasst uns reisen“ (15 Min.) von Karl Hagen Stötzer (2006; erhältlich z.B. bei der Hochschule für Film und Fernsehen „Konrad Wolf“).

Der Film spielt in Treuenbrietzen (Land Brandenburg) und erzählt, wie sich der 20-jährige Dachdecker Andreas auf seine Zeit als Wandergeselle vorbereitet. Drei Jahre und ein Tag – so wollen es die Regeln der Wandergesellen – darf er nicht nach Hause zurückkehren.

Für die Nachbesprechung des Films, wie für das Seminar insgesamt, sollten sich die Teamer/-innen mit der Sprache der Wandergesellen (z.B. „Charlie“ [Gepäck], „Schacht“ [Gesellenvereinigung]) und ihrer Traditionen befassen. Der Film erklärt diese Begriffe kaum, sodass die TN dazu Fragen stellen werden.

Prinzipiell käme auch ein Film zu Frauen auf der Wanderschaft in Frage, der bisher aber noch nicht von uns eingesehen werden konnte: „Tippelschicksen – Frauen auf der Walz“ von Ines Eschmann (1992).

Zur Vorbereitung der TN können die folgenden Publikationen verwendet werden:

Grit Lemke: Wir waren hier. Zur Kulturgeschichte des modernen Gesellenwanderns, Köln: PapyRossa 2002

Sigrid Wadauer: Die Tour der Gesellen. Mobilität und Biographie im Handwerk vom 18. bis zum 20. Jahrhundert, FfM, New York: Campus 2005

Weitere Recherchen zum Thema Gesellenwandern sind auf folgenden Websites möglich:

www.tippelei.de

http://www.zunft24.de/links_3.php (Berufskleidung, Infos)

<http://de.wikipedia.org/wiki/Wanderjahre>

<http://www.gbv.de/dms/bs/toc/350132437.pdf>

<http://www.h-net.org/reviews/showrev.cgi?path=278091038791104>

Film „Für den unbekanntten Hund“

<http://www.eye-warning.de/fduh/wanderschaft.html>

<http://www.screenshot-online.com/index.php?id=376>

<http://www.fuerdenunbekanntenhund.com/>

<http://www.liebefremde.de/>

zu: Wir waren hier, wir waren dort. Zur Kulturgeschichte des modernen Gesellenwanderns

Einige Titel über

http://www.bildungserver.de/fis_schlagwoerter.html

Eingabe „Gesellenwandern“

Phänomen „Schwabenkinder“

http://www.schader-stiftung.de/wohn_wandel/863.php

<http://www.fegvz.de/Wanderjahre.html>

