



Interessengegensatz

Stilles Brainstorming zum Thema „Interessen von Arbeitnehmer_innen“ und Sammeln der Gedanken auf zwei Tafeln, anschließendes Gruppengespräch über deutlich werdende Unterschiede und deren Folgen.

Ziele

- (allgemeine) Interessen von Arbeitnehmer_innen und Arbeitgeber_innen klären
- verstehen, dass es auf beiden Seiten Interessen gibt, die zum Teil in die gleiche/eine ähnliche Richtung laufen, zum Teil aber auch im Gegensatz zueinander stehen
- sich als zukünftige Arbeitnehmer_innen gemeinsamer Interessen und Handlungsmöglichkeiten bewusst werden

Rahmenbedingungen

Zeit	45 Minuten (inkl. Auswertung)
Gruppengröße	5–25 TN
Material	2 Pinnwände, Karten, Filzstifte
Raum	ein Raum, der groß genug ist für einen Stuhlkreis, Pinnwände und Bewegung der TN im Raum

Ablauf der Übung

Die Teilnehmer_innen werden aufgefordert, sich vorzustellen, sie würden mit ihren künftigen Chef_innen verhandeln, bevor sie auf einer neuen Arbeitsstelle anfangen:



„Stellen Sie sich vor, Sie bewerben sich bei einer Firma, die ganz dringend Leute benötigt. Der Chef oder die Chefin braucht so dringend Leute, dass er oder sie auf fast alle Bedingungen eingehen wird. Was hätten Sie für Vorstellungen hinsichtlich Ihrer Arbeit? Denken Sie daran, Sie können fast alles fordern!“ Die Teilnehmer_innen sollen dann ihre Ideen auf den ausgeteilten Karten notieren. Diese werden gesammelt und zunächst verdeckt an einer Pinnwand unter der Überschrift „Interessen von Arbeitenden“ befestigt. – 10 Minuten

In der zweiten Runde sollen sich die Teilnehmer_innen in die Rolle der Chef_innen hineinversetzen: „Nun stellen Sie sich mal vor, Sie sind Manager_in von einem großen Betrieb, wie zum Beispiel einem Opel-Werk oder einem großen Hotel an der Ostsee. Der Betrieb soll möglichst gut laufen. Was wären Ihre Interessen gegenüber den Arbeitenden?“ Wieder sollen die Teilnehmer_innen ihre Gedanken notieren. Die Karten werden wiederum verdeckt auf der anderen Pinnwand unter der Überschrift „Interessen von Chef_innen“ festgehalten. – 10 Minuten

Nach dem Sammeln von 5–10 Punkten pro Position werden die Pinnwände umgedreht und die Stichpunkte durch lautes Vorlesen zusammengefasst. Die Moderation fragt, was den Teilnehmer_innen auffällt. Die Methode legt nahe, dass vor allem Gegensätze in den Interessen von Manager_innen und Arbeitskräften ins Auge fallen. Abschließend soll die Gruppe je einen Begriff finden, um die beiden Seiten des Gegensatzes zu bezeichnen. Diese Frage zielt auf den Gegensatz zwischen Gewinnmaximierung (bzw. Profitmaximierung) und einem guten Leben. – 15 Minuten

Auswertung

- Was fällt Ihnen auf, wenn Sie die beiden Tafeln vergleichen? Stimmen die Interessen überein oder gibt es wichtige Unterschiede?



- Unter welche Überschriften könnten wir die beiden Seiten des Gegensatzes stellen?
- Wenn Sie in der Zukunft Arbeitnehmer_innen sind – wie gehen Sie mit diesem Interessen-Gegensatz um?

Variante

Bei theoretisch interessierten Gruppen ist am Ende der Auswertung ein Input zur Geschichte von Arbeitskämpfen möglich.

Hinweise für die Durchführung

In bestimmten Fällen kann es so aussehen, als wäre der Widerspruch zwischen Kapital und Arbeit kaum noch oder überhaupt nicht mehr vorhanden – zum Beispiel wenn Arbeitnehmer_innen in ihrer Arbeit viele Erfolgserlebnisse haben, hohe Anerkennung erfahren und überdurchschnittlich bezahlt werden, oder wenn ein Unternehmen von Konkurs bedroht ist und die Unternehmensleitung mit den Arbeitskräften einen Pakt schließt, um das Unternehmen (und damit auch Arbeitsplätze) gemeinsam zu retten. Für die Teilnehmer_innen ist es wahrscheinlich interessant, auch solche Fälle zu diskutieren. Dabei sollte das Team betonen, dass der Widerspruch zwischen Kapital und Arbeit sehr unterschiedliche Erscheinungsformen haben kann, dass er aber bei einer gründlichen Analyse in der Regel immer auffindbar ist. Hilfreich sind Fragen wie: Wem gehören die hergestellten Produkte? Wer verliert was bei einer Betriebsschließung? (Aktionär_innen: einen Teil ihres Vermögens; Arbeitskräfte: ihren Arbeitsplatz/ihren Lebensunterhalt.) Was geschieht, nachdem der Konkurs abgewendet ist? (Die Aktionär_innen haben ihr Vermögen gerettet. Bekommen die Arbeitskräfte den entgangenen Lohn nachgezahlt? Werden die Entlassenen wieder eingestellt?) Je nach Möglichkeit empfiehlt sich die Übung Gummibärchen-Spiel zur Vertiefung.



Vorschläge zur Weiterarbeit

Mögliche Übungen sind „Ohne Fleiß kein Preis“, „Mein Ausbildungsvertrag“ oder das „Gummibärchen-Spiel“

Quellen

Soziale Bildung e.V., Projekttag „Soziale Ungleichheit“,

auch veröffentlicht in „Bildung zu Kapitalismus und Kapitalismuskritik. Methoden, Fallstricke, Rezensionen, Texte“, hrsg. v. d. AG PolÖk des JugendbildungsNetzwerks bei der Rosa-Luxemburg-Stiftung in Kooperation mit der Rosa-Luxemburg-Stiftung, Berlin 2011, bearbeitet vom Bildungsteam Berlin-Brandenburg e.V.