

Arbeitsbericht 2016/2017

„Spurwechsel“ – Übergänge gelingend gestalten



Inhalt

Einleitung

- 5 Vorwort des zap
- 6 Vorwort des Departments of People and Technology der Universität Roskilde
- 7 30 Jahre „Zwei-Jahres Kurs“

Schwerpunktthema

Übergänge gelingend gestalten

- 11 Praxisprojekt Spurwechsel
- 16 Dieser Wechsel ist ein Lernprozess

Forschung

- 18 Laufende Projekte

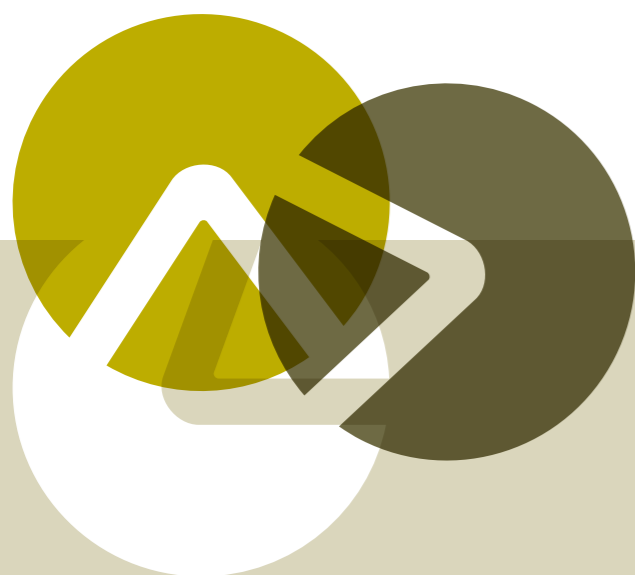
Praxis

- 28 Neues aus dem Parlament der Betriebsräte
- 30 Ein-Jahres-Kurs
- 31 Lebensweltorientierte Berufsorientierung durch forschendes Lernen und Studieren?!

- 34 Veranstaltungen

- 36 Publikationen

- 38 Kontakt



Vorwort des zap**„Wissenschaft mit gesellschaftlicher Verantwortung“**

Die aktuellen politischen Entwicklungen in Deutschland, Europa und der Welt verlangen nach gesellschaftlichen Kräften, die sich offen zu den Grundwerten der Demokratie bekennen. Freiheit, Gerechtigkeit, Solidarität und das Eintreten für eine offene Gesellschaft geht alle an, auch die Wissenschaft.

Das Zentrum für Arbeit und Politik (zap) geht diesbezüglich mit gutem Beispiel voran. Das zap steht für Wissenschaft mit gesellschaftlicher Verantwortung. Durch praxisnahe Forschung, lebensweltbezogenen Wissenstransfer und demokratie-stärkende (Weiter) Bildungs-, Beratungs- und Coachingangebote, ist die enge Bezugnahme von Wissenschaft und Gesellschaft seit seiner Gründung gelebte Praxis am zap.

„Spurwechsel – Übergänge gelingend gestalten“ – das Schwerpunktthema dieses Arbeitsberichtes, zeigt beispielhaft wie es gelingen kann Bedarfe der Praxis aufzunehmen, sie wissenschaftlich zu bearbeiten und aus den gewonnenen Erkenntnissen ein emanzipatorisches Bildungsangebot zu entwickeln, das unmittelbar in die gesellschaftliche Wirklichkeit zurückwirkt. Dieser Transfergedanke und Gestaltungsanspruch ist es, der auch die anderen illustrierend dargestellten Projekte dieses Berichtes durchzieht. Besonders erfreulich ist, dass es gelungen ist dieses Wissenschaftsverständnis durch die Forschungsverbände ELEF und Effect VPL auch auf internationale Kooperationen zu übertragen.

In enger Kooperation mit der Arbeitnehmerkammer Bremen wird das zap auch in den nächsten Jahren Herausforderungen des Zusammenlebens wie Demokratisierung, Mitbestimmung, Wandel der Arbeitswelt und Migration aufgreifen und alles daran setzen, das Projekt Demokratie konstruktiv weiterzuentwickeln. Es ist notwendig, mehr denn je!

Lernen sie das zap auf den folgenden Seiten besser kennen. Ich freue mich sehr über ihr Interesse an unserer Arbeit.

*Prof. Dr. Andreas Klee
Direktor des Zentrums für Arbeit und Politik*

Vorwort des Departments of People and Technology der Universität Roskilde

“More than ever, science needs to be linked to knowledge transfer, informing key actors of society and guiding social change.”



Since more than 20 years, the University of Roskilde (RUC) and the University of Bremen have had a stable and close cooperation built on collaborative activities and the on-going exchange between the Department of People and Technology, previously Psychology and Educational Studies of RUC and the Zentrum für Arbeit und Politik (zap). Personal connections, joint research interests and a common understanding of social development underpin this cooperation and mutual commitment. Currently, this is framed by two European projects focusing on democratic learning environments ('ELEF') and the impact of validation of prior non-formal and informal learning on individual learning pathways and labour market mobility ('Effect VPL'). In the European landscape, zap is a unique institution systematically connecting research, training and the provision of guidance in the areas of policy and labour with the aim to foster democracy building. A priority thereby is to facilitate the knowledge transfer between different actors of society. I hope that the Zentrum für Arbeit und Politik will continue its important and fruitful work and activities supported by the University of Bremen to further develop this utterly important area of research and development.

Best wishes and see you soon,

Prof. Henning Salling Olesen
Department of People and Technology
Roskilde University, Denmark



Zwei-Jahres-Kurs

30 Jahre „Zwei-Jahres-Kurs“

Ein Angebot, das politische Erwachsenenbildung und eine offene Hochschule verbindet.

Im Herbst 2017 startet der nunmehr 30ste Kurs „Sozialwissenschaftliche Grundbildung“ – auch als „Zwei-Jahres-Kurs“ bekannt –, der sich an Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie gleichgestellte Personen richtet und neben der Berufstätigkeit besucht werden kann. Etwa 1000 Personen haben den Kurs bislang besucht. Der Zwei-Jahres-Kurs ist damit ein etabliertes Angebot, dass zudem bundesweit in dieser Form einmalig ist.

Zusammenhänge besser verstehen, entwickeln und vertreten eigener politischer Standpunkte.

Eine offene lebendige Demokratie ist ohne emanzipierte Bürgerinnen und Bürger kaum denkbar. Gleichzeitig erscheinen gesellschaftliche Zusammenhänge immer komplexer und undurchsichtiger. Hier setzt der „Zwei-Jahres-Kurs“ an, indem Menschen unterschiedlichen Alters, mit verschiedenen Lernvoraussetzungen und Berufserfahrungen, sozialen Lebenslagen und Milieuzugehörigkeiten, kulturellen Selbstverständnis und Einstellungen gemeinsam gesellschaftliche und ihnen persönlich wichtige Fragestellungen bearbeiten sowie in einen sozialwissenschaftlichen, theoretischen Kontext einordnen. Der Kurs soll soziales und politisches Engagement flankieren bzw. dazu ermuntern sich stärker in öffentliche Diskurse einzumischen.

Zugang zur Hochschule öffnen

Der Erwerb von Techniken wissenschaftlichen Arbeitens und deren Anwendungen sind zentrale Bestandteile des „Zwei-Jahres-Kurses“. Darauf aufbauend ist nach erfolgreichem Abschluss des Kurses auch die Aufnahme eines Regelstudiums in verschiedenen Fächern an der Bremer Universität und Hochschule ohne Abitur möglich. Etwa ein Drittel der Kursbesucher nutzen diese Möglichkeit. Sie werden gleichsam im politischen Bildungsprozess auf ein Hochschulstudium vorbereitet.



„Der Zwei-Jahres-Kurs des zap war ein Riesengeschenk für mich. Eine Eintrittskarte für's Studium und ein persönlicher Gewinn!“

Lernprozesse an den Teilnehmenden orientieren

Die methodischen und inhaltlichen Besonderheiten des Kurses lassen sich unter den Schlagwörtern biographisches, exemplarisches und forschendes Lernen zusammenfassen.

Die Biographie der Teilnehmenden dient als Ausgangspunkt im ersten Modul des „Zwei-Jahres-Kurses“. Unterschiedliche Erfahrungen und Lebensbedingungen werden vor dem Hintergrund historischer, politischer, kultureller und ökonomischer Rahmenbedingungen reflektiert und die Verortung des Individuums in der Gesellschaft diskutiert.

Im zweiten Modul werden jeweils sechswöchig in den Bereichen „Arbeit, Wirtschaft, Technik“, „Gesellschaft und Politik“ sowie „Alltag und Kultur“ exemplarisch Themen bearbeitet, die von den Teilnehmenden ausgewählt werden.

Das dritte und abschließende Modul erstreckt sich über insgesamt ein Jahr und beinhaltet ein Forschungsprojekt, über das sich die Studiengruppe angeleitet verständigt hat. Im Rahmen dieses Forschungsvorhabens entfalten die Teilnehmenden ihre Fähigkeiten zur Team- und Projektarbeit sowie in der Anwendung empirischer Forschungsmethoden. Als Arbeitsergebnis wird ein gemeinsamer Forschungsbericht erstellt, der gedruckt und einer interessierten Öffentlichkeit vorgestellt wird.

Die alle fünf Jahre durchgeführten Evaluationen zeigen, dass der Lernprozess von den Teilnehmenden als eine positive Erfahrung wahrgenommen wurde, die ein besseres Verständnis gesellschaftlicher Zusammenhänge, der Stärkung des Selbstbewusstseins hinsichtlich der Vertretung aber auch der Infragestellung eigener Position sowie der Eröffnung weiterführender Bildungsprozesse beinhaltete. Eine aktuelle Evaluation ist derzeit in Arbeit und wird im Sommer 2017 veröffentlicht.

Schwerpunktthema

„Spurwechsel“ – Übergänge gelingend gestalten

Bisher waren die Themen Berufsweggestaltung und Ausstieg aus der freigestellten Tätigkeit in der Interessenvertretung eher ein Tabuthema, sowohl in den Betriebs- und Personalratsgremien selbst als auch in den Gewerkschaften. Seit Februar 2015 initiiert und begleitet das von der Hans-Böckler-Stiftung geförderte Projekt „Spurwechsel“ am Zentrum für Arbeit und Politik (zap) Möglichkeiten der Übergangsgestaltung für betriebliche Interessenvertretungen.

Einmal Betriebsrat, immer Betriebsrat?

Das Schwinden des Normalarbeitsverhältnisses und die Entstandardisierung des Lebenslaufs bringen auch eine Flexibilisierung und Biografisierung der Erwerbsbiografie betrieblicher Interessenvertreter*innen mit sich. Die so genannte ‚Ochsentour‘ – über die Gewerkschaftsmitgliedschaft, den Vertrauenskörper und/oder die Jugend- und Auszubildenden-Vertretung in den Betriebsrat, dann über Sprecherfunktionen in Ausschüssen und Freistellung in den (stellvertretenden) Vorsitz und den GBR, und dies dann (verbunden mit gewerkschaftlichen Ehrenämtern) bis zur Rente – wird brüchiger und unsicherer. Durch veränderte betriebliche Bedingungen, Betriebsschließungen, Personalabbau, wechselnde Mehrheiten in Belegschaft und Gremien nehmen nicht-intendierte Ausstiege zu. Gleichzeitig werden selbstgewählte Ausstiege gefördert durch Veränderungen subjektiver Wertigkeiten von Arbeit, den Wunsch nach neuen beruflichen Herausforderungen und Entwicklungsmöglichkeiten sowie den Anspruch, die eigene Gesundheit zu erhalten und eine Work-Life-Balance zu gestalten. Der betriebsrätlige ‚Karriereweg‘ entwickelt sich stärker zu einem biografischen Projekt mit vielfältigen Brüchen, Verzweigungen, Ausstiegen, Umstiegen und Wiedereinstiegen. Welche Berufswege Betriebsratsmitglieder nach ihrer Freistellung einschlagen, zeigt das Projekt

„Karrierewege von (ehemaligen) Betriebsratsmitgliedern“ des zap (siehe Abbildung „Karrierewege“ auf Seite 9).

Vielfalt der Beschäftigtengruppen

Das traditionelle Gewerkschafts- und Betriebsratsmitglied – männlicher Facharbeiter, unbefristet, vollzeitbeschäftigt – wird abgelöst von mehr Vielfalt: Frauen, Angestellte, Teilzeit-Beschäftigte, Angelernte, Akademiker*innen und, zumindest zum Zeitpunkt des Eintritts in den Betriebsrat, gewerkschaftlich Nichtorganisierte (Greifenstein/Kißler/Lange 2011, Greef 2014). Durch den Strukturwandel werden diese Beschäftigtengruppen zukünftig weiter anwachsen und sollten auch in den Betriebsräten – und unter den Freigestellten – entsprechend repräsentiert sein. Eine Hürde sind berufliche Risiken, die speziell für jüngere und (hoch-)qualifizierte Beschäftigte entstehen, weil sie durch den Gang in die Freistellung häufig von aktuellen fachlichen/technischen Entwicklungen abgekoppelt werden.



Demografischer Wandel

Analysen der Gewerkschaften zeigen, dass zur Betriebsratswahl 2018 bis zu einem Drittel der heutigen Mandatsträger*innen altersbedingt ausscheiden. Dadurch wird die Nachwuchsfrage von den Gewerkschaften stärker fokussiert.

Ehrenamt und Berufsbiografische Phase

Ausgehend von diesen Veränderungsprozessen werden berufliche Übergänge auch für betriebliche Interessenvertreter*innen tendenziell zum Normalfall. Freigestellte Betriebsratsarbeit wird damit zunehmend zur begrenzten Phase in der beruflichen Laufbahn. Die Ergebnisse des „Karrierewege-Projekts“ zeigen, dass die Interessenvertreter*innen mit der Bewältigung der entstehenden Übergänge

Übergänge gestalten – Stimmen zum Thema

„Gerade für junge Menschen ist wichtig, dass Betriebs- und Personalratsarbeit keine Einbahnstraße ist, Baustein der Weiterentwicklung sein kann und sogar Karrierewege erlaubt. Dafür müssen wir unterschiedliche Möglichkeiten aufzeigen für Einzelne, für Gremien und für unsere Gewerkschaften.“



Jochen Kopelke
Landesvorsitzender
Gewerkschaft der Polizei Bremen

„Fast 75% aller Betriebsratsmitglieder wollen sich nicht nur im Amt, sondern auch persönlich beruflich weiterentwickeln, wie die bundesweite Betriebsrätebefragung der Ruhr-Universität Bochum und der Hans-Böckler-Stiftung in 2016 belegt. Qualifizierungs- und Beratungsangebote für berufliche Übergänge werden daher zunehmend wichtiger.“



Eva Ahlene
Leiterin des Referats Qualifikation in der Abteilung
Mitbestimmungsförderung
Hans-Böckler-Stiftung

„Die Nachwuchssuche für die BR-Arbeit fällt immer schwerer. Die Erwartungen an diese Arbeit sind nicht immer klar. BR-Arbeit ist eine gute Möglichkeit, sich weiterzuentwickeln. Gewerkschaftliche Weiterbildungen und ein gutes Netzwerk sind dafür jedoch wichtig.“



Jan Grüneberg
Abteilung Mitbestimmung
IG Bergbau, Chemie, Energie

überwiegend allein stehen, da es kaum Angebote zur Unterstützung und Begleitung gibt. Fehlende berufliche Perspektiven haben dann zur Folge, dass manche*r Freigestellte*r länger an der Funktion festhält als ihnen selbst und dem Gremium gut tut. Insofern gilt es, ein Engagement in der Interessenvertretung sowohl als betriebspolitisches Ehrenamt als auch als eine berufsbiografische Phase für die Einzelnen in den Blick zu nehmen.

Übergänge in der Bildungs- und Erwerbsbiografie betrieblicher Interessenvertreter*innen

Daher geht es, auch im Sinne der Sicherung von Mitbestimmung, zukünftig darum, die hier entstehenden Übergänge in die Interessenvertretung, in eine Freistellung und in verantwortliche Funktionen sowie aus der Interessenvertretung in eine andere berufliche Tätigkeit individuell wie institutionell gelingend zu gestalten. Die Motivation, sich in der betrieblichen Interessenvertretung auch freigestellt zu engagieren, kann gestärkt werden, wenn dies weniger als Karrierehindernis wahrgenommen wird, sondern vielmehr als Kompetenzzuwachs und Entwicklungsmöglichkeit.

Projekt „Spurwechsel“

Das Praxisprojekt „Spurwechsel“ stärkt die Perspektive, dass betriebliche Interessenvertretung auch eine berufsbiografische Phase ist, die aktiv gestaltet werden muss. Bearbeitet wird die Frage, wie Übergänge sowohl individuell als auch institutionell gelingend gestaltet werden können. Im Projekt werden dazu zwei Stränge verfolgt: 1) Personenbezogene Beratung: Durchführung und Evaluation von Beratungs- und Bildungsprozessen für Betriebs- und Personalratsmitglieder zu Kompetenzbilanzierung, Übergangsgestaltung und Berufswegplanung. 2) Organisationsbezogene Beratung: Gemeinsam mit Gewerkschaften, Bildungsträgern und Arbeitnehmerkammer werden Ideen und Angebote entwickelt. Zudem werden Möglichkeiten und Barrieren eines Übergangsmagements (Gestaltung von Übergängen auf einer institutionellen, infrastrukturellen und individuellen Ebene) reflektiert. Hierbei liegt ein aktionsforschungsorientierter Ansatz zugrunde.

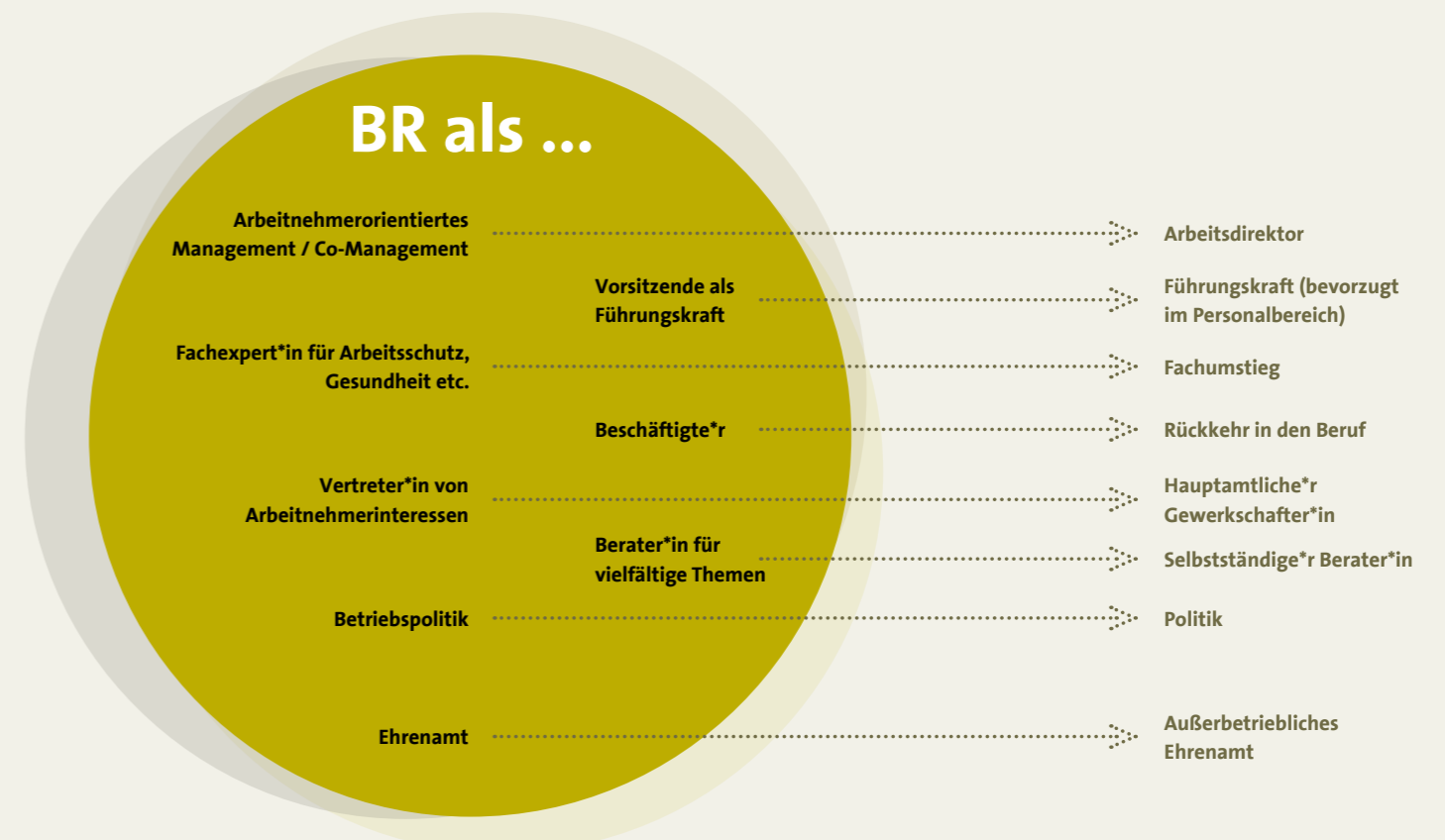
Beteiligung-Selbstorganisation-Nachhaltigkeit

Mit Vertreter*innen von Gewerkschaften und Bildungsanbietern wurden im Projekt regionale und überregionale Werkstatt-Tage durchgeführt. Am ersten Werkstatt-Tag wurden in einer Zukunftswerkstatt Ideen entwickelt, wie Gewerkschaften, Bildungsanbieter und Gremien Übergänge gestalten und unterstützen können. Ziel war die Beteiligung der Akteure an der Entwicklung eines Konzeptes zum Übergangsmangement. Der zweite Werkstatt-Tag wurde mit dem Ziel der Selbstorganisation überwiegend von den beteiligten Akteuren durch Praxisbeispiele gestaltet. Diskutiert wurden neben der nachhaltigen Sicherung eines Beratungsangebots, der Entwicklung von Bildungsangeboten sowie Möglichkeiten zur Erhebung, Dokumentation und Anerkennung von Kompetenzen vor allem die Frage, wie vom potentiellen Nachwuchs ein Engagement in der Interessenvertretung attraktiv und nicht als berufliche Sackgasse wahrgenommen werden kann. Am letzten Werkstatt-Tag im November 2016 trafen sich alle Akteure (regionale und überregionale Vertreter*innen von Gewerkschaften und Bildungsanbietern sowie Betriebs- und Personalräte). Hier wurden erste Projektergebnisse zur Diskussion gestellt sowie mögliche Barrieren und Chancen für eine Nachhaltigkeit reflektiert. Die Dokumentation der Werkstatt-Tage sind unter <https://blogs.uni-bremen.de/spurwechsel/werkstatt-tage/> einsehbar.

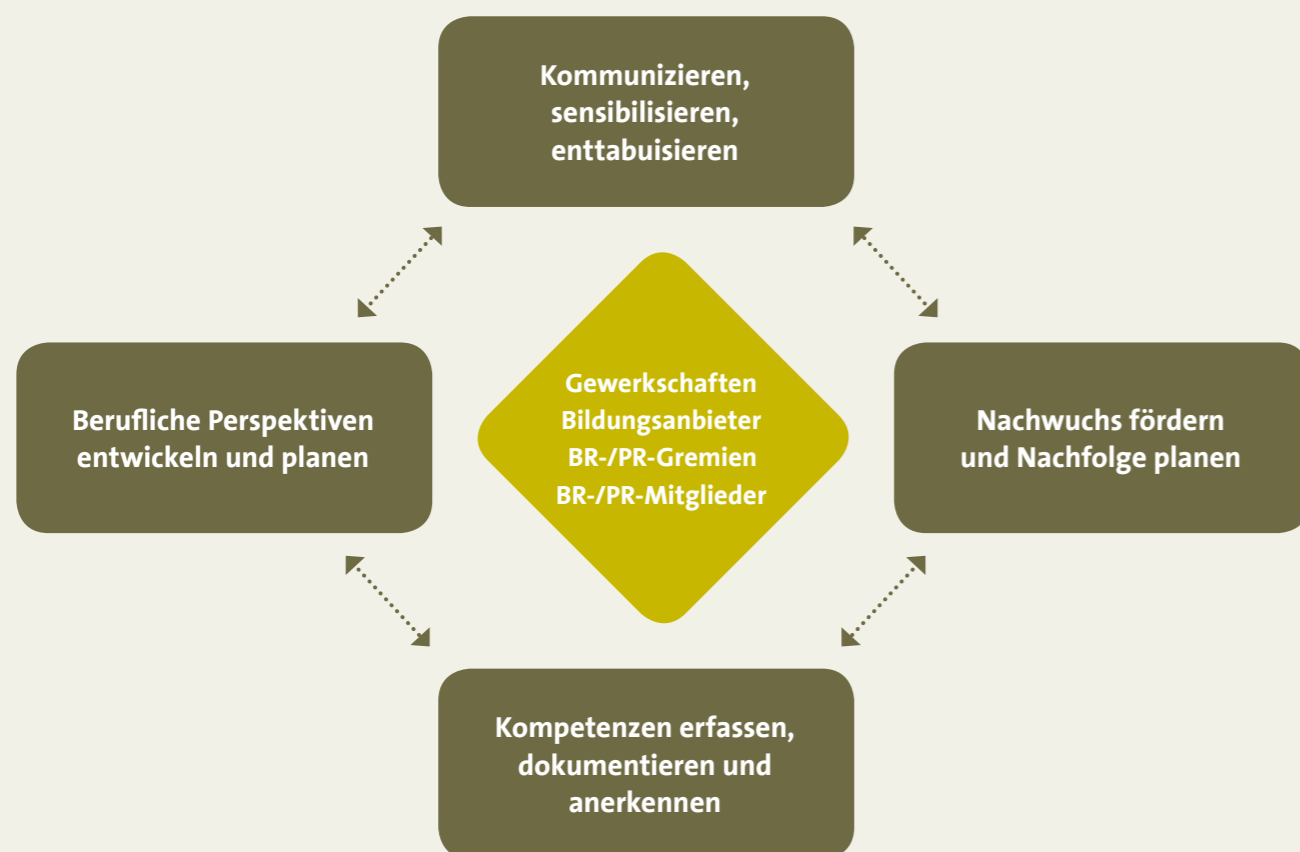


Karrierewege ehemalig freigestellter Betriebsratsmitglieder“ (Tietel/Hocke 2015, S. 31)

„Karrierewege ehemalig freigestellter Betriebsratsmitglieder“



Handlungsfelder im Übergangsmanagement



Vier Handlungsfelder für Gewerkschaften, betriebliche Interessenvertretungen und Bildungsanbieter

Handlungsfelder im Übergangsmanagement

Ergebnisse des Projekts sind vier wesentliche Handlungsfelder im Übergangsmanagement für betriebliche Interessenvertreter*innen (siehe Abbildung „Handlungsfelder“ Seite 10): 1) Kommunizieren, Sensibilisieren, Enttabuisieren, 2) Nachwuchs fördern und Nachfolge planen, 3) Kompetenzen erfassen, dokumentieren und anerkennen und 4) Berufliche Perspektiven entwickeln und planen. Zu diesen Handlungsfeldern werden für die unterschiedlichen Akteure (Gewerkschaften, Bildungsanbieter, BR-/PR-Gremien und BR-/PR-Mitglieder) Handlungsempfehlungen formuliert, um gelingende Übergänge zu gestalten und zu unterstützen. Ein Baustein, der sich in die Handlungsfelder und -empfehlungen einfügt, ist die personenbezogene Beratung.

Berufsweg- und Übergang coaching

Im Projekt werden Bildungs- und Beratungsformate für Einzelne, Gruppen und Gremien durchgeführt und evaluiert. Ziel ist es, eine gelingende Gestaltung von Übergängen und Berufswegen zu unterstützen. Dabei werden Methoden aus der Berufsweg- und Karriereberatung sowie der Kompetenzbilanzierung für die Zielgruppe betriebliche Interessenvertreter*innen angepasst, durchgeführt und deren Wirkung evaluiert. Das Produkt ist ein Modulares Methodenset (MMS), in dem die Bildungs- und Beratungsformate beschrieben sowie modulare Zusammenstellungen und die Anwendung der Methoden dargestellt werden. Dieses kann in der Bildungs- und Beratungsarbeit für die

Begleitung von Übergängen genutzt werden.

Berufsweg- bzw. Übergangsberatung ist ein Baustein, mit dem Nachwuchs gefördert, Kompetenzen erfasst und dokumentiert sowie berufliche Perspektiven entwickelt und geplant werden können. Im Übergangsmanagement geht es darum, dass Gewerkschaften strukturelle Rahmenbedingungen dafür schaffen und bestehende Möglichkeiten in die Betriebe kommunizieren, dass Bildungsträger entsprechende Angebote und qualifizierte Berater*innen zur Verfügung stellen und letztendlich, dass BR-/PR-Gremien und Mitglieder diese Angebote kennen und nutzen.

Kontakt

Projektleitung
Dr. Simone Hocke
Tel. (0421) 218-56707
s.hocke@uni-bremen.de

Mitarbeiterin
Julia Neuhof
Tel. (0421) 218-56719
juneuhof@uni-bremen.de



Kurzporträt aus einem Beratungsprozess

„Dieser Wechsel ist ein Lernprozess“

Christiane ist 54 Jahre alt und seit 18 Jahren Betriebsratsmitglied (BR). Sie hat Fachabitur und einen Berufsabschluss als Hauswirtschafterin. Eigentlich wollte sie studieren und schrieb sich auch an einer Hochschule ein, schloss das Studium aber nie ab. Politisches Engagement zog sich durch ihr Leben, beginnend als Schülersprecherin bis heute als aktives Gewerkschaftsmitglied auf Landes- und Bundesebene

Nach mehreren Jobs und einem längeren Auslandsaufenthalt bewarb sie sich im Telefoncenter einer NGO. Nach 2 Jahren Berufstätigkeit kandidierte sie für den Betriebsrat. Als die damalige Vorsitzende auschied, wurde sie stellvertretende Vorsitzende und übernahm mehr Verantwortung im Gremium. Nach der ersten Amtszeit wurde sie in den Vorsitz gewählt. Diese Funktion übte sie 12 Jahre mit Leidenschaft und Sachverstand aus, anfangs noch teilfreigestellt, später vollfreigestellt. Betriebsratsarbeit wurde Teil ihrer Identität und bestimmte ihre Rolle in der Organisation. Unter anderem führte dies aber auch dazu, dass sie eine ihr in Aussicht gestellte Teamleitungsfunktion nicht bekam. Sie konnte sich dennoch die entsprechende Eingruppierung erstreiten.

2010 möchte sie wieder anteilig auf einer betrieblichen Stelle arbeiten. Die Geschäftsführung suchte einen neuen Arbeitsplatz in der Organisation für sie. Es fand sich (nur) ein Teamleiter, der sich eine Zusammenarbeit mit der amtierenden Betriebsratsvorsitzenden vorstellen konnte. Sie setzten sich zusammen, um Aufgaben zu klären. Christiane wollte ihrer Eingruppierung entsprechende Aufgaben und keine Assistenz Tätigkeit. Dies gestaltete sich schwierig. Ab da arbeitete sie drei Tage im Betriebsrat und zwei Tage in der neuen Abteilung. Diese Arbeit füllte sie jedoch nicht aus und sie füllte die Zeit mit Betriebsratsarbeit. Nach einem längeren Urlaub stellte Christiane fest, dass sie noch etwas anderes von ihrem Leben erwartete: mehr Ausgleich und weniger Verantwortung. Sie entschloss sich bei der Wahl 2014 nicht wieder für den Vorsitz zu kandidieren und übernahm die Stellvertretung.

Dieser Schritt, zwar selbst geplant, traf sie doch anders als erwartet. Ein Stück Identität, Handlungsfähigkeit und Rolle in der Organisation hatte sie mit dem Vorsitz zumindest äußerlich abgegeben, das innerliche Loslassen hinkte dem hinterher. Was die ent-

stehende Lücke füllen kann, war noch völlig unklar. Dies stellte ihre Haltung in der Organisation in Frage: „Wie soll ich denn jetzt arbeiten?“

Nach einer längeren Auszeit und Versuchen in der Organisation einen neuen „Platz“ zu finden, hörte sie von dem Beratungsangebot im Projekt „Spurwechsel“ und nahm Kontakt auf. Als Anliegen formulierte sie: „Ich möchte gerne irgendwo ankommen, wo ich mich in Bezug auf Team, Personalverantwortung und Arbeit wohl fühle. Auf diesem Weg gibt es noch Entscheidungen zu fällen, es gibt Gespräche zu führen, rechtliche Dinge zu klären. Vor allem geht es um eine positive Unterstützung in Bezug auf die Fragen: Ist es jetzt a) mein Recht, b) schlau, strategisch richtig oder verrenne ich mich gerade in irgendwelchen persönlichen Befindlichkeiten, also nochmal einen Blick von außen zu bekommen.“

Die vereinbarte Übergangsberatung umfasste 8 Treffen von 1,5 bis 2 Stunden über einen Zeitraum von 9 Monaten. In der Beratung wurden unterschiedliche Situationen durch Visualisierungen bearbeitet, ein Idealbild entworfen, Ziele formuliert, Entscheidungen reflektiert und Kompetenzen wurden erarbeitet.

In einem evaluierenden Interview resümierte Christiane den Beratungsprozess: „Es war eine Zeit, wo ich viele Fragen hatte und wo Dinge mir nahe gegangen sind, wie Loslassen, Neuankommen, wie reagiert mein neuer Chef? Und wir hatten diese klassischen Auseinandersetzungen von ‚Ich komme aus dem Betriebsrat, ich sehe mich einem Chef gegenüber und der sieht mich als Betriebsrat‘. In die Beratung konnte ich meine Sorgen und Fragen mitnehmen und habe eine konstruktive, klärende Unterstützung bekommen.“

Christiane schilderte, wie es ihr in der Übergangszeit ergangen ist und wofür das Coaching hilfreich war: „Das Ganze ist ein neuer Weg für mich: nicht mehr Betriebsrats-Vorsitzende, sondern wieder in der Organisation zu sein – eine von 250 Mitarbeiterinnen. Das hat mich auch verunsichert, ob ich das kann oder nicht. Als BR-Vorsitzende hatte ich mein Standing. Jetzt muss ich mir das Standing in einem neuen Arbeitsbereich wieder aufbauen und dafür war diese Stärkenerhebung total gut: zu sehen, was ich kann.“

Die neue Beruflichkeit brachte für Christiane auch einen Perspektivwechsel mit sich: „Ich habe eine ganz

gute Vorstellung davon bekommen, dass ich die Betriebsratsarbeit loslassen kann und dass ich woanders in der Organisation meine Heimat finden kann. Die Heimat jetzt in der Organisation, die besteht aus meinen direkten Kolleginnen und Kollegen. Mit denen ist in der Beziehungsarbeit etwas anderes gefragt als in der streitbaren BR-Vorsitzenden-Begegnung.“

„Der Wechsel ist ein Lernprozess. Dies war mir vorher nicht so klar. Das ist eine neue Erkenntnis.“

Christiane zog in dem Interview Schlussfolgerungen zu Nutzen und Weiterführung des Coaching-Angebots: „Ich würde mir wünschen, dass aus dem Projekt ein Dauerangebot wird. Es wäre klasse, wenn Stadt, Arbeitgeber, Gewerkschaften ein Coaching-Angebot stellen. Das hätte einen Nutzen für die Person, die das Coaching bekommt, weil sie sich klären kann.

Diese ganze Veränderung ist ein bisschen wie eine Begleitung in einem Change-Prozess. Natürlich ist so ein Veränderungsprozess immer schwierig und man muss da durch, aber mit Unterstützung ist es leichter und konstruktiver: Ich lerne viel mehr, ich nehme Sachen mit und kann das dann weiter ausbauen und anwenden. Die Gewerkschaft sollte daran ein Interesse haben; auch wenn ich nicht mehr im Betriebsrat bin, habe ich nach wie vor mein ehrenamtliches Engagement. Ich kann aktiv in einem Vertrauenskörper arbeiten und vor allem bleibe ich Gewerkschaftsmitglied, weil ich mich von meiner Gewerkschaft unterstützt fühle. Das ist doch wichtige Bindungsarbeit.“

Christiane hätte gerne schon zu einem früheren Zeitpunkt an einem Coaching teilgenommen, wenn die Möglichkeit dazu bestanden hätte, und empfiehlt Betriebs- und Personalräten schon im Vorfeld solcher Übergangssituationen Angebote zur gezielten Begleitung und Unterstützung zu nutzen.



Laufende Projekte

Politisches Lernen in der dualen Ausbildung



Ansprüche – Wirklichkeit – Herausforderungen (PoLdA)
 Laufzeit: 2016 bis 2019

Ziel des Projekts ist es, erstmals die betrieblichen und beruflichen Lebenswelten für das politische Lernen von Auszubildenden in der dualen Berufsausbildung zu berücksichtigen und damit einer immer weiter voranschreitenden Entkoppelung politischen und betrieblichen Lernens zu entgegnen. Politische Bildung verfolgt das Ziel politischer Mündigkeit ihrer Adressat*innen. Im Fokusprojekt wird diese Zielformulierung auf Auszubildende in der dualen Ausbildung und damit auf eine in der politikdidaktischen Forschung sträflich vernachlässigte Gruppe bezogen. Lernen in der dualen Ausbildung stellt insofern eine Besonderheit dar, daneben dem schulischen Lernort ein betrieblicher hinzukommt. Forschungen zeigen, dass auch diese Orte belastbare Auswirkungen auf das Verständnis von Gesellschaft haben (Heinz 2000). Inwiefern sich das Lernen an den o.g. Orten auf politisches Lernen auswirkt, ist jedoch weitgehend unerforscht. Aufgrund dieses Forschungsdesiderats wird untersucht, inwiefern beide Lernorte (Berufliche Schule und Betrieb) Auswirkungen auf das Verständnis von Teilhabe und damit auf das Konzept der Bürgerschaft haben. Hierzu werden Auszubildende in unterschiedlichen Ausbildungsberufen sowie Ausbilder*innen und Lehrende in einer qualitativen Studie befragt.

Projektleitung: Dr. Eva Anslinger

Mitarbeit: Christine Barp

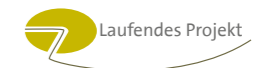


Bremer Leben. Aus Biographien lernen – Arbeitsleben erforschen.

Praxisprojekt in Kooperation mit Schulen und Unternehmen im Land Bremen.

Ausgehend von einer sich stetig wandelnden Arbeitswelt und dem damit verbundenen Postulat durch lebenslanges Lernen diesem Wandel Rechnung zu tragen, wurde ein Konzept zur beruflichen Orientierung für die gymnasiale Oberstufe entwickelt, das die beiden Komponenten miteinander verbindet. In Kooperation mit Universität, Schulen und Unternehmen erforschen Schüler*innen und Studierende mit der Methode der (Auto)Biographieforschung gemeinsam die Arbeitswelt. Durch die Verbindung von berufssoziologischer und politikwissenschaftlicher*didaktischer Perspektive analysierten, reflektierten und bilanzierten die Forscher*innenteams im Rahmen des Projekts nicht nur die von ihnen selbst erhobenen Erwerbsbiographien, sondern setzten diese auch zu gesellschaftlichen, wirtschaftlichen und politischen Entwicklungen in Arbeit und Beruf in Beziehung. Dadurch erhalten die Projektbeteiligten nicht nur einen interpretativen und verständnisintensiven Einblick in die mehrdimensionale soziale/politische Realität, sondern lernen zugleich auch, diese Realität kompetent zu beurteilen. Überdies werden sie dazu in die Lage versetzt, ihre eigenen Ressourcen zu reflektieren und diese im Sinne einer politischen und berufsbiographischen Urteilskompetenz in ihr politisches und berufliches Selbstbild zu integrieren. Oberstes Ziel des Projektes ist es also, einen Beitrag zur persönlichen Standortbestimmung der teilnehmenden Schüler*innen zu leisten und einen ersten beruflichen Orientierungsprozess anzustoßen.

Projektleitung: Dr. Eva Anslinger
Mitarbeit: Dr. Marc Partetzke und Christine Barp



Validierung informellen Lernens

Ein Ansatz zur Förderung der individuellen Arbeitsmarkt- und Bildungsmobilität?

Mit dem im September 2016 gestarteten ERASMUS+ Projekt „Effectiveness of VPL Policies and Programmes for Labour Market Inclusion and Mobility – Individual and Employer Perspectives (Effect VPL)“ leitet und koordiniert das Zentrum für Arbeit und Politik erstmals ein europäisches Forschungs- und Transfervorhaben. Hierbei geht es darum herauszufinden, ob Verfahren zur Validierung des informellen und non-formalen Lernens Personen helfen, ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt zu verbessern bzw. ihnen einen besseren Zugang zu (Weiter-)Bildungsangeboten ermöglichen. Gleichzeitig soll untersucht werden, inwieweit Betriebe und Arbeitgeber mit solchen Validierungsverfahren vertraut sind und diese im Rahmen der Personalgewinnung und Personalentwicklung berücksichtigen. In Kooperation mit sieben europäischen Partnern aus Wissenschaft und Praxis bietet das Projekt vielfältige Anknüpfungsmöglichkeiten, um auf dem Arbeitsmarkt benachteiligte Personen besser zu unterstützen. Gleichzeitig kann das zap seine Expertise im Bereich des informellen Lernens maßgeblich erweitern. Hierbei verortet sich das Projekt an der Schnittstelle von beruflicher Bildung und der Erwachsenenbildung.

Projektleitung: Dr. Simone Haasler
Mitarbeit: Dr. Eva Anslinger; Franziska Laudenschach



„Mein Leben – meine Zeit“

Das Spannungsfeld zwischen Flexibilisierungsanforderungen und Arbeitszeitsouveränität

Arbeitszeit ist ein konstituierendes Element der sozialstaatlichen Verfasstheit und bildet eine machtpolitische Arena von Arbeitgebern und Beschäftigten. So bestimmt diese die Verfügungsgewalt der Arbeitskraft und ist Grundlage für viele Verteilungsfragen. Entlang der gewerkschaftlichen Arbeitszeitinitiative „Mein Leben – meine Zeit“ sollen im Rahmen einer organisationspsychologischen Analyse Erkenntnisse über Akteurserfahrungen bei derartigen arbeitspolitischen Projekten gewonnen werden. Es ist dabei zu berücksichtigen, ob dem anhaltenden Trend des Aufhebens und Aufweichens der Trennung von Arbeitszeit und Freizeit entgegenwirken kann, indem die optionale Zeitgestaltung der Beschäftigten (Arbeitszeitsouveränität) die gleiche Legitimität erhält wie unternehmensseitige Arbeitszeitflexibilität.

Im Forschungsvorhaben wird der folgenden Gesamtfrage nachgegangen: Welche subjektiven Erfahrungen und organisationalen Aushandlungsprozesse ergeben sich im Kontext einer gewerkschaftlichen Initiative zum Thema Arbeitszeit? Näher in Augenschein sind dabei die beteiligten Betriebsrät*innen, Vertrauensleute und hauptamtlichen Gewerkschaftsfunktionäre zu nehmen, wobei Widersprüche und Blockierungen aber auch funktionierende Mechanismen der Zusammenarbeit der betrieblichen und gewerkschaftlichen Akteure zu erforschen sind. Eine Vorannahme ist, dass die Beschäftigten selbst die wichtigsten Akteure sind, wenn es darum geht, Arbeitszeitregelungen an die jeweiligen berufsspezifischen Bedürfnisse sowie individuellen Wünsche und Ansprüche anzupassen. Um den spezifischen Prozesserfahrungen als Gegenstand gerecht zu werden, liegt dem Vorhaben ein qualitatives Forschungsdesign mit einem Methodenmix aus Action Research und empirischer Erhebung mit mehreren Erhebungsrunden zugrunde.

Ansprechpartner: Niccolo von Blanckenburg



Neue Entwicklungen in der Debatte um Kulturelle und Regionale Autonomie:

Staatsverträge mit Glaubensgemeinschaften in Deutschland am Beispiel der Alevitischen-Gemeinde

Ein Statusabkommen, das den Aleviten in Deutschland auf Landesebene einen speziellen Status stiftet, ist in den letzten Jahren, einmal 2012 in Hamburg und einmal 2013 in Bremen geschlossen worden. Das Abkommen, das als Staatsvertrag bezeichnet wird, wurde zwischen den Landesregierungen und dem Dachverband (AABF- Föderation der Union der Aleviten in Deutschland) und lokalen Vereinen der Aleviten in Deutschland unterzeichnet. Der Gegenstand dieser Forschung ist zwei unterzeichnete Staatsverträge mit den Alevitischen Verbänden im Rahmen der Debatte um die kulturelle Autonomie zu analysieren. Die Forschung geht auf folgende Fragen ein: Welche politische Motivationen (Integrations-, Identitätspolitik etc.) haben zur Schließung der Staatsverträge geführt? Welche kollektiven Rechte der Aleviten wurden durch die Staatsverträge anerkannt? Sind die Staatsverträge in der Lage, zum kulturellen Schutz, Fortbestand und zur Weiterentwicklung der Aleviten in Deutschland beizutragen?

*Ansprechpartner: Çetin Gürer
Phillip-Schwartz-Fellow der Humboldt Stiftung, arbeitet als Gastwissenschaftler am zap.*



Politische Bildung während der dualen Ausbildung

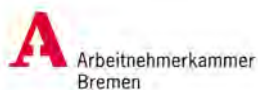
Bildungs- und Politikferne gehen in unserer Gesellschaft Hand in Hand. So ist es wenig verwunderlich, dass seit etwa 15 Jahren die Frage, ob und falls ja- wie es politischen Bildnern gelingen kann, politikferne Jugendliche (besser) zu erreichen. Dies gilt als eine der großen Fragen der Politikdidaktik. Gleichzeitig ist allerdings festzuhalten, dass schulbezogene politikdidaktische Forschungen fast ausnahmslos auf eine gymnasiale und damit bildungsnahe Zielgruppe abstellen. In dem Projekt soll deswegen das politische Lernen während der dualen Ausbildung betrachtet und damit eine bisher sträflich vernachlässigte Zielgruppe in den Fokus gerückt werden. Ausgehend von der Frage, wie diese Zielgruppe erreicht werden kann, sollen mit Hilfe eines qualitativen Forschungsdesigns die Bedingungen und Vorstellungen der Lernenden bezogen auf Teilhabe erforscht werden.

Ansprechpartnerin: Christine Barp

Ausbildung – Bleib dran

Ein Konzept zur Stabilisierung bedrohter Ausbildungsverhältnisse

Seit mehr als 15 Jahren fühlt sich das Projekt des Zentrums für Arbeit und Politik (zap) seinem Namen verpflichtet. Unreflektierte Ausbildungsabbrüche in der dualen Ausbildung zu vermeiden, ist das Ziel. Dieses soll durch ein systematisches Konzept von Maßnahmen der Prävention und Intervention erreicht werden. Finanziert aus den Mitteln des Europäischen Sozialfonds und der Arbeitnehmerkammer Bremen bietet „Ausbildung – Bleib dran“ an insgesamt 13 Berufsschulen in Bremen und Bremerhaven eine niedrigschwellige Beratung an, in der Auszubildende für einen konstruktiven Umgang mit Konflikten in ihrem Ausbildungsverhältnis sensibilisiert werden und Unterstützung erfahren. Neben der Arbeit in und mit den Schulen richtet sich das Angebot gleichermaßen an Ausbildungsbetriebe, unterstützt diese durch Beratung und Konfliktmediation bei der Stabilisierung bedrohter Ausbildungsverhältnisse – und das alles vertraulich, neutral und kostenfrei.



Als Schnittstelle im Hilfesystem der beruflichen Bildung verfügt „Ausbildung – Bleib dran“ über ein etabliertes und ständig wachsendes Netzwerk von Unterstützungseinrichtungen. Diese Ressourcen werden genutzt, um bei Bedarf lösungsorientiert weiter vermitteln zu können. Die eigene konzeptionelle Weiterentwicklung gewährleistet der Arbeitsausschuss Ausbildungsabbrecher*innen in Bremen. Seit 2009 wurden über 1.000 Beratungsprozesse durchgeführt. 90% aller Ratsuchenden mit oft gravierenden Problemen/Konflikten setzen ihre Ausbildung im Anschluss an unsere Begleitung in ihrem angestammten oder in einem Ersatzbetrieb fort.

Projektleitung: Dr. Frank Meng

Mitarbeit: Birgit Allen, Hella Grapenthin, Ulf Kuhleemann, Maren Stephan

Die funktional äquivalente Bezugnahme extrem rechter Parteien auf europäischer Ebene

Ausgehend vom politikwissenschaftlichen Konzept der „Parteifamilie“ analysiert das Vorhaben sog. rechte Parteien. Grundannahme ist dabei, dass gerade für das Spektrum der extremen / radikalen Rechten das Konzept „Parteifamilie“ zweifelhaft ist. Das Forschungsprojekt spricht daher von einer funktional äquivalenten Bezugnahme extrem rechter Parteien. Diese soll in einem dreifachen Sinne verstanden und untersucht werden, nämlich als Bezugnahme 1) auf gemeinsame ideologische Grundlagen (Ideologie und Policy), 2) aufeinander (transnationale Verbindungen) und 3) auf ein gemeinsames Projekt (Formierung eines institutionalisierten Akteurs).

Im Zentrum stehen diesbezüglich drei Fragestellungen: 1) Kann überhaupt von einer extrem / radikal rechten Parteifamilie gesprochen werden? 2) Mit welchen inhaltlichen Vorstellungen (policies) agieren die Parteien in welcher Form (politics)? 3) Durch welche Faktoren wird die Konjunktur der transeuropäischen Kooperation zwischen extrem / radikal rechten Parteien bestimmt?

Der methodische Zugang zu diesen Fragestellungen erfolgt durch die Analyse von Wahl-Programmen extrem / radikal rechter Parteien aus allen europäischen Ländern (osteuropäische EU-Beitrittsländer entsprechend später) entlang bestimmter Policy-Felder.

Ansprechpartner: Jan Rettig





Petra Kronen (BR-Vorsitzende Covestro) und Erhard Tietel bei der Verleihung des Sonderpreises an den KBR-Vorsitzenden von Evonik, Ralf Hermann



Jury und Laudatoren 2016

Neues aus dem Parlament der Betriebsräte

– Wo Betriebsräte sich engagieren und Mitbestimmung leben, sind die Arbeitsbedingungen deutlich besser und die Zufriedenheit der Mitarbeiter spürbar höher. Kaum zu glauben, aber die deutsche Mitbestimmung ist, wie Unternehmens- und Gewerkschaftsvertreter übereinstimmend berichten, zu einem „Exportschlager“ geworden und weckt Neugierde gerade auch in jenen Ländern, in denen sich die Tarifvertragsparteien mit der Suche nach Kompromissen und friedfertigen Konfliktlösungen schwer tun.

– Was die Lola für die deutsche Filmbranche ist die jährliche Vergabe des Deutschen Betriebsrätepreises für betriebliche Interessenvertretungen. Seit 2009 wird der Betriebsrätepreis für besondere und beispielhafte Leistungen von Betriebsräten verliehen. Der Preis geht auf eine Initiative der Zeitschrift „Arbeitsrecht im Betrieb“ (AiB) des Bund-Verlags zurück und wird vom DGB und seinen Einzelgewerkschaften sowie der Hans-Böckler-Stiftung getragen, die jeweils ein Mitglied der Jury stellen. Schirmherrin ist die Bundesarbeitsministerin, die Wissenschaft wird in der Jury durch Prof. Dr. Erhard Tietel vom zap repräsentiert. Der im Plenarsaal des ehemaligen Bundestages in Bonn stattfindende Betriebsrätetag (deshalb auch „Parlament der Betriebsräte“), dessen Höhepunkt die Preisverleihung ist, erfreut sich eines jährlichen Zuwachses. 2016 nahmen ca. 800 Betriebsrätinnen und Betriebsräte sowie Vertreter von Gewerkschaften, Politik und Wissenschaft am Betriebsrätetag teil.

Die Preisträger 2016: Den Deutschen Betriebsrätepreis in Gold erhielt der Betriebsrat der BSAF für den Abschluss eines weitreichenden Standortsicherungsvertrags, mit dem die Betriebsräte des Chemieunternehmens nicht nur Kündigungen verhinderten und die Arbeitsplätze bis zum Jahr 2020 sicherten, sondern darüber hinaus dem Konzern umfangreiche Investitionen in Nachwuchsförderung und eine umfassende Gesundheitsvorsorge abrangen. Die Silber-Trophäe ging an den Konzernbetriebsrat der thyssenkrupp AG, dem es gelang, mittels eines Rahmenabkommens Mindeststandards für den weltweiten Arbeitnehmerschutz zu vereinbaren – auch in den Ländern, in denen Arbeitnehmerrechte nach wie vor mit Füßen getreten werden. Unter dem Titel „Zukunft.Zeit.Zusammenarbeit.“ initiierte der Betriebsrat der N-ERGIE AG, Nürnberg, ein Projekt zum nachhaltigen Aufbau von Nachwuchskräften und traf Vereinbarungen zur Arbeitszeit-Flexibilisierung. Dafür erhielt das Gremium den Deutschen Betriebsräte-Preis in Bronze.

Vier Sonderauszeichnungen gingen an die Betriebsräte des Klinikums Esslingen (Kategorie „Beschäftigungssicherung“); der Deutschen Bahn (Kategorie „Europa mitbestimmen“); der Bosch GmbH, Gerlingen (Kategorie „Gute Arbeit“) und Evonik Industries, Essen (Kategorie „Innovative Betriebsratsarbeit“).

Ansprechpartner: Prof. Dr. Erhard Tietel

Ein-Jahres-Kurs

für betriebliche Interessenvertretungen



17 Jahre, 98 Arbeitgeber, 240 Teilnehmende - der 1-Jahres-Kurs, ein prägendes Element der Arbeitswelt

Lebensweltorientierte Berufsorientierung durch forschendes Lernen und Studieren?!

Die Lehrveranstaltungen „Bremer Leben: Aus Biografien lernen- Arbeitsleben erforschen“ und Berufliche Orientierung im „globalen Dorf“ - interkulturelle Kompetenz am Übergang Schule-Beruf

Gesellschaft, Politik und Wirtschaft unterliegen einem permanenten Wandel, der einen direkten Einfluss auf die Arbeits- und Berufswelt hat. Diese gesellschaftlichen Einflüsse werden auch bei einer wissenschaftlichen Beschäftigung mit dem Themenkomplex „schulische Berufsorientierung“ immer bedeutsamer, sodass sich hier ein Paradigmenwechsel von einer reinen (an dem Arbeitsmarkt orientierten) Allokationsfunktion hin zu einer subjektorientierten kritisch sozialwissenschaftlichen Lehr-Lernkonzeption abzeichnet (Hedtke 2013; Famulla 2013). Die klassische Berufsorientierung, die eine Berufsberatung und eine Qualifikationsausbildung verbinde (Zurstrassen 2016), müsse konzeptionell um eine sozialwissenschaftliche Komponente ergänzt werden, in der das Subjekt im Kontext gesellschaftlicher Bedingungen der Arbeits- und Berufswelt, im Fokus steht (Hedtke 2013, Famulla 2013). Für die schulische Berufsorientierung lässt sich also schlussfolgern, dass eine klassische Berufsorientierung, verstanden als eine einmalige Orientierung am Übergang Schule-Beruf, zu kurz greift, da Suchbewegungen und Orientierung die ganze Berufsbiografie begleiten. Legt man dieses Verständnis zugrunde, kann Berufsorientierung insgesamt als ein hochgradig konstruktivistischer Prozess (Meyer 2014) verstanden werden, der in Verbindung mit lebenslangen Lernprozessen einer permanenten Wiederherstellungsleistung unterliegt, die das Individuum an verschiedensten Übergängen selbst gestalten muss (Anslinger et. al 2015).

Ein Blick in die Praxis zeigt, dass weder schulische Curricula noch die Kompetenzen von Lehrkräften

dieser komplexen Aufgabe gerecht werden (vgl. Famulla 2013, 25). Das Zentrum für Arbeit und Politik der Universität Bremen (zap) hat in Zusammenarbeit mit dem Zentrum der Didaktik der Sozialwissenschaften (ZeDis) ein Konzept entwickelt und durchgeführt, indem mit Methoden des forschenden Lernens eine sozialwissenschaftlich orientierte Berufsorientierung erprobt wird. Berufsorientierung wird im diesem Rahmen als eine berufsbezogene Allgemeinbildung (Hedtke 2013) verstanden, die durch eine Auseinandersetzung mit der sozialen Wirklichkeit, dazu beitragen soll, eigene Ressourcen zu reflektieren und diese im Sinne einer politischen und berufsbiographischen Urteilskompetenz in das politische und berufliche Selbstbild zu integrieren (Anslinger/Partetzke 2016). Das hier beschriebene Berufsorientierungsverständnis kann u.E. nur sinnvoll mit einer Lebensweltorientierung im Sinne Klees et.al. (2016) gedacht werden. Klee et al. betonen, angelehnt an Habermas, vor allem die strukturellen Komponenten (Kultur, Gesellschaft und Person) der Lebenswelt und begründen, dass diese vor allem im Projektlernen und in forschenden Lernprozessen Rechnung getragen werde (ebd.). Die als Lebensweltorientiert konzipierte Berufsorientierung schließt an Negts (1990) Zusammenhangskompetenz an, da davon ausgegangen wird, dass gesellschaftliche Faktoren (Makroebene), sich auf Betriebe (Mesoebene) auswirken, die wiederum indirekt oder direkt auf die Beschäftigten (Mikroebene) wirken. Dabei werden im Sinne Negts (1993, 662) „Wesenszusammenhänge“ der Arbeitswelt erkannt und sozialwissenschaftlich angeleitet reflektiert.

Ausgehend von den beschriebenen Überlegungen wurden zwei Seminare entwickelt. Die erste Lehrveranstaltung „Bremer Leben: Aus Biografien lernen- Arbeitsleben erforschen“ ist wie folgt aufgebaut: In Kooperation mit Universität, Schulen und Unternehmen erforschen Schüler*innen und Studierende mit der Methode der (Auto-) Biographieforschung gemeinsam die Arbeitswelt. Die Schüler*innen stehen hierbei im Mittelpunkt des Forschungs- und Lernprozesses, da sie selbständig die Zielpersonen bzw. Personengruppe des Interviews bestimmen, es durchführen, auswerten und vor dem Hintergrund wirtschaftlicher, politischer und gesellschaftlicher Wandlungsprozesse interpretieren. Die Studierenden unterstützen als Mentor*innen den Forschungs- und Lernprozess, wofür sie in der begleitenden Lehrveranstaltung methodisch und didaktisch ausgebildet werden. Betriebsbesichtigungen bei kooperierenden Unternehmen runden das Konzept ab. Ziel der Lehrveranstaltung ist es, dass die Lernenden über die berufsbiografischen Interviews (Mikroebene) unterschiedliche gesellschaftliche, wirtschaftliche und politische Wirkungen auf Berufsbiografien (Meso- und Makroebene) erfahren, reflektieren und die hieraus gewonnen Erkenntnisse in ihr berufsbezogenes Selbstbild integrieren. Vom Einzelfall ausgehend sollen so im Sinne der „Zusammenhangskompetenz“ komplexe Wechselwirkungen erkannt und analysiert werden.

Die zweite Lehrveranstaltung „Berufliche Orientierung im „globalen Dorf“ - interkulturelle Kompetenz am Übergang Schule-Beruf“ stellt ein ergänzendes Angebot zu der zuvor beschriebenen Veranstaltung „Bremer Leben“ dar. Das Seminar richtet sich (ausschließlich) an Studierende und hat eine Curriculum- bzw. Unterrichtseinheitsentwicklung für eine sozialwissenschaftlich orientierte Berufsorientierung zum Ziel. Während im Seminar „Bremer Leben“ bereits ein für die Schule entwickeltes Konzept im Seminar erprobt wird, sollen die Studierenden in diesem Seminar durch forschendes Studieren selbst ein Konzept zur beruflichen Orientierung in Schule entwickeln.

Als Ausgangspunkt der Seminarüberlegung dient der übergeordnete Einflussfaktor der „kulturellen Prägungen“, der beim Übergang von der Schule in die Arbeitswelt eine zentrale Rolle spielt. Kultur wird hierbei als mehrdimensionale Kategorie verstanden, wonach sie zum einen eine institutionell geprägte (Meso- und Makroebene) und zum anderen eine subjektbezogene Kulturwelt (Mikroebene) besitzt. Mit Bezug zu McLuhans Metapher des „globalen Dorfs“ wird davon ausgegangen, dass auch der Arbeitsmarkt durch Globalisierung und Internationalisierung – trotz institutioneller und individueller Heterogenität – von einem immer stärkeren Zusammenrücken der Kulturen geprägt ist. Nur durch eine Vergegenwärtigung der kulturbezogenen Unterschiede – hier vor allem der subjektbezogenen Ebene und damit der Frage nach einem eigenen Wirken und Handeln in kulturell unterschiedlichen Umgebungen – ist das „globale Dorf“ langfristig handlungsfähig. Die Studierenden erleben und erforschen in dem Seminar durch Betriebsbesichtigungen und durch ein interkulturelles Training sowohl Ausschnitte institutioneller wie auch subjektbezogener Kulturwelten. Im eigenen Tun werden verschiedene kulturelle Sphären erlebt und im Seminar angeleitet reflektiert. Durch das Erfahren und Identifizieren möglicher Reibungen beim Aufeinandertreffen der verschiedenen Kulturwelten, können neue Curriculum- bzw. Konzeptentwicklung für die berufliche Orientierung entstehen.

Die im Bereich des forschenden Lernens angesiedelten Projektkonzeptionen ermöglicht es Schüler*innen und Studierenden lebenswelt- und situationsorientiert die Arbeitswelt kennen zu lernen und dabei über Identifikation und Gegenidentifikation eine erste berufliche Standortbestimmung einzuleiten.

Anslinger, Eva; Partetzke, Marc
(2016): Das Containerschiff als Sinnbild für Lebenslanges Lernen. Förderung von Berufsorientierung durch forschendes Lernen in der gymnasialen Oberstufe In: berufsbildung Berufsorientierung. Heft 160. S. 32-34.

Anslinger, Eva/Heibült, Jessica/Müller, Moritz
(2015): Berufsorientierung, Lebenslanges Lernen und dritter Bildungsweg. Zur Entwicklung beruflicher Orientierung im Lebenslauf anhand zweier Fallstudien. In: Berufs- und Wirtschaftspädagogik – online. Ausgabe Nr. 27, S. 1-19. Abrufbar unter <http://www.bwpat.de/ausgabe27/anslingeretal_bwpat27.pdf> (Stand: 05.01.2016).

Famulla, Gerd-E.
(2013): Erfahrungen aus dem Programm „Schule – Wirtschaft/Arbeitsleben“. In: Gewerkschaft für Erziehung und Wissenschaft (Hrsg.): Arbeitsweltorientierung und Schule. Eine Querschnittaufgabe für alle Klassenstufen und Schulformen. wbv. S. 11-41.

Hedtke, Reinhold
(2013): Arbeitswelt und Schule – Perspektiven sozialwissenschaftlicher Bildung. In: Gewerkschaft für Erziehung und Wissenschaft (Hrsg.): Arbeitsweltorientierung und Schule. Eine Querschnittaufgabe für alle Klassenstufen und Schulformen. wbv.S. 43-66.

Klee, Andreas / Partetzke, Marc / Schröder, Hendrik
(2016): „Bremer Stadtforscher“-Projekt –ein Versuch zur lebensweltorientierten Bildung. In: Oefftering, Tonio/Oppermann, Julia/Fischer, Andreas (Hrsg.): Der „fachdidaktische Code“ der Lebenswelt- und / oder (?) Situationsorientierung. Fachdidaktische Zugänge zu sozialwissenschaftlichen

Unterrichtsfächern sowie zum Lernfeldkonzept. Hohengehren. S. 153-164. Im Erscheinen.

Meyer, Rita
(2015): Berufsorientierung im Kontext des Lebenslangen Lernens – berufspädagogische Annäherungen an eine Leerstelle der Disziplin. In: Berufs- und Wirtschaftspädagogik – online. Ausgabe Nr. 27, S. 1-21. Abrufbar unter: <http://www.bwpat.de/ausgabe27/meyer_bwpat27.pdf>.

Negt, Oskar
(1990): Überlegungen zur Kategorie „Zusammenhang“ als eine gesellschaftliche Schlüsselqualifikation. In: Nussel, E.; Siebert, H.; Tietgens, H. (Hrsg.): Literatur und Forschungsreport Weiterbildung Nr. 26. S. 11-19.

Negt, Oskar
(1993): Wir brauchen eine zweite gesamtdeutsche Bildungsreform. In: Gewerkschaftliche Monatshefte 1993, 11. S. 657-668.

Zurstrassen, Bettina
(2016): Berufsorientierung: Die Schüler sind doof, die Lehrer können es nicht, es bedarf noch mehr ... Text abrufbar unter: http://www.sowi-online.de/blog/berufs-orientierung_schueler_sind_doof_lehrer_koennen_es_nicht_es_bedarf_noch_mehr.html

Kontakt

Dr. Eva Anslinger
Christine Barp

Universität Bremen
Zentrum für Arbeit und Politik (zap) und Zentrum
der Didaktik der Sozialwissenschaften (ZeDiS)
Celsiusstr. 2 | 28359 Bremen

Tel.: 0421/ 218-56712 und -56709
eva.anslinger@uni-bremen.de
barp@uni-bremen.de



Veranstaltungen

2015

Workshop politische Teilhabe in der Arbeitswelt
mit Prof. Christian Lahusen und Prof. Oliver Nachtwey
Zentrum für Arbeit und Politik
16.03.2015

**street university zur Bürgerschaftswahl
„Bachelor of Election“**
in Kooperation mit dem Zentrum für die Didaktiken
der Sozialwissenschaften (ZeDiS)
Marktplatz Bremen
11.05.2015

EU-Parlamentarier zu Gast am zap
mit Dr. Joachim Schuster
Zentrum für Arbeit und Politik
11.07.2015

„dranbleiben“
Arbeitnehmerkammer Bremen
15.09.2015

„Streitkultur“
Landesinstitut für Schule (LiS)
22.09.2015

1. Werkstatt-Tag im Projekt Spurwechsel
„Übergangsmanagement für betriebliche
Interessenvertreter*innen – regional im Dialog!“
Zentrum für Arbeit und Politik
05.10.2015

Eröffnung des akademischen Jahres XXVIII
Zentrum für Arbeit und Politik
06.11.2015

**Forum politische Bildung –
Gespräche mit Regierungsparteien**
Landeszentrale für Politische Bildung
07.12.2015

2016

**Forum politische Bildung – Treffen mit Bündnis 90/
Die Grünen**
Landeszentrale für Politische Bildung
13.01.2016

Treffen der Veranstaltungsreihe „Offen für Neues“
in Kooperation mit der Senatorischen Behörde
25.01.2016

**Abschlussveranstaltung „Bremer Leben“ –
Biografieforschung als didaktisches Mittel um
beruflich orientiert die Arbeitswelt zu erforschen**
Universität Bremen
19.02.2016

**Abschlussveranstaltung Projekt „Berufsbegleitendes
Studieren“**
in Kooperation mit der Arbeitnehmerkammer Bremen
02.03.2016

**Vortrag „Teilhabe und Mitbestimmung“ im Rahmen
des Projektes „Politische Teilhabe in der Arbeitswelt“**
mit Michael Bolte, DGB
Zentrum für Arbeit und Politik
25.04.2016

**Vortrag „Politische Teilhabe im Betrieb“ im Rahmen
des Projektes „Politische Teilhabe in der Arbeitswelt“**
mit Dr. Jan-Hendrik Kamlage
Zentrum für Arbeit und Politik
12.05.2016

street university
Marktplatz Bremen
20.05.2016

2017

**Vortrag „Politische Bildung und schwierige
Zielgruppen“ im Rahmen des Projektes
„Politische Teilhabe in der Arbeitswelt“**
mit Brigitte Fuhrmann
Zentrum für Arbeit und Politik
30.05.2016

**Vorstellung der Projektergebnisse des
Zwei-Jahres-Kurses**
Kulturwerkstatt Westend
06.06.2016

**Tagung „Organisationale Achtsamkeit und
Organisationssupervision – Arbeitswissenschaft
trifft Supervision“**
eine Veranstaltung von zap, iaw, artec
Gästehaus der Universität Bremen
30. – 31.08.2016

Eröffnung des akademischen Jahres XXIX
Arbeitnehmerkammer Bremen
2.11.2016

Abschluss-Werkstatt-Tag im Projekt Spurwechsel
„Übergangsmanagement für betriebliche
Interessenvertreter*innen – regional und
überregional im Dialog!“
Haus der Wissenschaft, Bremen
22.11.2016

**Workshop zur Berufsweggestaltung und
Kompetenzbilanzierung für betriebliche
Interessenvertreter*innen**
Zentrum für Arbeit und Politik
07.12.2016

**Ausbildung – „Bleib dran“! in der
Arbeitnehmerkammer Bremen**
Arbeitnehmerkammer Bremen
06.04.2017

Street Education
Gröpelinger Markt
15.05.2017

**Demokratietag – Workshop zum Kontext
Demokratische Schule**
IDA (Investigative Democracy in Action)
Landesinstitut für Schule (LiS)
24.05.2017

**Ferienprogramm demokratie camp: Dinge
ändern statt nur meckern**
Universität Bremen
26.-30.06.2017

EffectVPL Partner Meeting
Zentrum für Arbeit und Politik
18.-19.08.2017

Street Education
Sommerfest in Hastedt
26.08.2017

**Lehrerfortbildung zu „Arbeitnehmerkammer Bremen
– Aufgaben und Leistungen“, Einblicke in das Projekt
„Bleib dran“**
Arbeitnehmerkammer Bremen
28.09.2017

Publikationen

Anslinger, Eva/Partetzke, Marc

(2016): Das Containerschiff als Sinnbild für Lebenslanges Lernen. Förderung von Berufsorientierung durch forschendes Lernen in der gymnasialen Oberstufe In: Berufsbildung Berufsorientierung. Heft 160. S. 32 – 34.

Anslinger, Eva/Hasler, Simone

(2016): Work experience, learning and self-efficacy – why it matters for individual careers. In: James, Nalita (ed.): Adult Education in Austere Times. Conference Proceedings 2016, Vaughan Centre for Lifelong Learning University of Leicester. S. 26 – 33.

Anslinger, Eva/Heibült, Jessica

(2016): Lernbiographien Beruflich Qualifizierter am Übergang zwischen beruflicher und hochschulischer Bildung. In: Wilbers, Karl; Hemkes, Barbara (Hrsg.): Durchlässigkeit in der beruflichen Bildung. Bielefeld: wbv. (Im Erscheinen).

Gürer, Çetin

(2017): A stateless People against the State: The Kurdish Autonomy as a Limitation of Nation State Power. In Gržini, Marina (Hrsg.): Border thinking. Academy of Fine Arts and Stenberg Press (Im Erscheinen).

Gürer, Çetin

(2016): Post-Putsch Türkei: Qua Vadis? In: Saiten-Ostschweizer Kulturmagazin, September 2016, Nr. 259, S. 29 – 30.

Gantenberg, Julia

(2017): Wissenschaftskommunikation in Forschungsverbänden: Zwischen Ansprüchen und Wirklichkeit, Wiesbaden: Springer VS

Hasler, Simone/Laudenbach, Franziska

(2017): New Perspectives on VPL - Visibility, Impact and the Role of Institutions, in: Kaiser, Franz/Krugmann, Susann (Eds.): Social Dimension and Participation in Vocational Education and Training. Proceedings of the 2nd conference „Crossing Boundaries in VET“, S. 130 – 136.

Hasler, Simone/Anslinger, Eva/Laudenbach, Franziska

(2017): Validation of Prior Learning: An Effective Means to Foster Social and Labour Market Inclusion, in: Kong, Grace/Boeren, Ellen (Eds.): Adult Education for Inclusion and Diversity. Conference Proceedings 2017, Centre for Research in Education Inclusion and Diversity, University of Edinburgh, S. 162 – 169.

Hasler, Simone R.

(2016): Verhinderte Karrieren und Berufswechsel – Berufliche Orientierungen von Frauen der mittleren Erwerbsgeneration. Berufs- und Wirtschaftspädagogik online (bwp@), Spezial 12 (April 2016), S. 1 – 15

Heibült, Jessica (unter Mitarbeit von Eva Anslinger und Moritz Müller)

(2016): Lernerfahrungen auf dem dritten Bildungsweg. Eine Charakterisierung beruflich qualifizierter Studierender (Reihe: Study 312), Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung (Abrufbar unter: https://www.boeckler.de/pdf/p_study_hbs_312.pdf).

Hocke, Simone

(2017): Manual zur Berufsweg- und Übergangsberatung mit betrieblichen Interessenvertreter*innen. Ergebnisse aus dem Projekt Spurwechsel. Band der Reihe Study der Hans-Böckler-Stiftung (Im Erscheinen).

Klee, Andreas/Partetzke, Marc/Schröder, Hendrik

(2017): „Bremer Stadtforscher“-Projekt – ein Versuch zur lebensweltorientierten Bildung, in: Oeftering, Tonio/Oppermann, Julia/Fischer, Andreas (Hrsg.): Der „fachdidaktische Code“ der Lebenswelt- und/oder (?) Situationsorientierung. Fachdidaktische Zugänge zu sozialwissenschaftlichen Unterrichtsfächern sowie zum Lernfeldkonzept, Baltmannsweiler: Schneider Verlag Hohengehren, S. 153 – 164.

Klee, Andreas/Partetzke, Marc

(2016): Partizipieren können, wollen und dürfen! Politikwissenschaftliche Aspekte der politischen Partizipation von Kindern und Jugendlichen, in: Gürlevik, Aydin/Hurrelmann, Klaus/Palantien, Christian (Hrsg.): Jugend und Politik. Politischen Bildung und Beteiligung von Jugendlichen, Wiesbaden: Springer VS, S. 27 – 43.

Mehlis, Peter (mit Fehre, R.; Huter, K.)

(2016): Entgrenzung von Arbeit und ihre Auswirkungen auf Familie und Gesundheit an Beispielen aus dem Lebensmittel Einzelhandel und dem Engineering aus Bremen, Arbeitnehmerkammer Bremen.

Mehlis, Peter

(2015): Nachhaltige Beschäftigungsperspektiven für (Langzeit-)Arbeitslose und geringer Qualifizierte durch betriebsnahe und zielgruppenspezifische Qualifizierung, in: Kröll, Martin: Europäische Arbeitsmarktstrategien auf dem Prüfstand.

Meng, Frank/Jäger, Anjuscha

(2015): Lebenswelten Bremer „Mhallamiye“. Auftragsarbeit für den Bremer Senat. Bremen.

Meng, Frank/Jäger, Anjuscha

(2015): Abschlussbericht: Prozessevaluation des Projekts „Pro Düne“. Auftragsarbeit für den Bremer Senat. Bremen.

Neuhof, Julia

(2017): Die Krise vermitteln!? Ein Praxisbericht zu Reflexionsvorgängen in der Auseinandersetzung mit dem schulischen und außerschulischen Lehr-Lernbereich Ökonomie, in: Görtler, Michael/Lotz, Mathias/Partetzke, M./Poma Poma, Sara/Winckler, Marie (Hrsg.) (2017): Kritische politische Bildung. Standpunkte und Perspektiven (= Wochenschau Wissenschaft), Schwalbach/Ts.: Wochenschau, S. 151/161.

Partetzke, Marc

(2017): Kritisch, affirmativ, unnötig?! Zu einem Schattengefecht innerhalb der Politikdidaktik. – Oder: Der Beitrag der Politischen Kultur(-forschung) zur Zieldiskussion in der politischen Bildung, in: Görtler, Michael/Lotz, Mathias/Partetzke, M./Poma Poma, Sara/Winckler, Marie (Hrsg.): Kritische politische Bildung. Standpunkte und Perspektiven (= Wochenschau Wissenschaft), Schwalbach/Ts.: Wochenschau, S. 17 – 29.

Partetzke, Marc

(2016): Von realen Leben und politischer Wirklichkeit. Grundlegung einer biographiebasierten Politischen Bildung am Beispiel der DDR (= Politische Bildung), Wiesbaden: Springer VS.

Schröder, Hendrik/Andreas Klee

(2017): Politische Urteilsbildung, in: Lange, Dirk/Reinhardt, Volker (Hrsg.): Konzeptionen, Strategien und Inhaltsfelder Politischer Bildung. Handbuch für den sozialwissenschaftlichen Unterricht, Baltmannsweiler: Schneider Verlag Hohengehren, S. 361 – 370.

Schröder, Hendrik

(2017): Die Sudbury Valley Schule. Von der Kritischen Theorie zur kritischen politischen Bildung, in: Görtler, Michael/Lotz, Mathias/Partetzke, Marc/Poma Poma, Sara/Winkler, Marie (Hrsg.): Kritische politische Bildung: Standpunkte und Perspektiven, Schwalbach/Ts.: Wochenschau, S. 162 – 173.

Tietel, Erhard

(2017): Nach dem Betriebsrat – Berufliche Perspektiven einer „paradoxen Führungskraft“. In: Organisationsberatung – Supervision – Coaching (OSC), Bd. 24, Heft 2, S. 145 – 158

Tietel, Erhard

(2017): Autonomie als Verbundenheit. Eine Gruppendiskussion mit Mitgliedern autonomer Gruppen bei GRAS, in: Gruppenpsychotherapie und Gruppendynamik, 53. Jg., S. 50 – 68

Tietel, Erhard/Hocke, Simone

(2015): Nach der Freistellung. Beruflich-biografische Perspektiven von Betriebsratsmitgliedern, Berlin: Edition Sigma

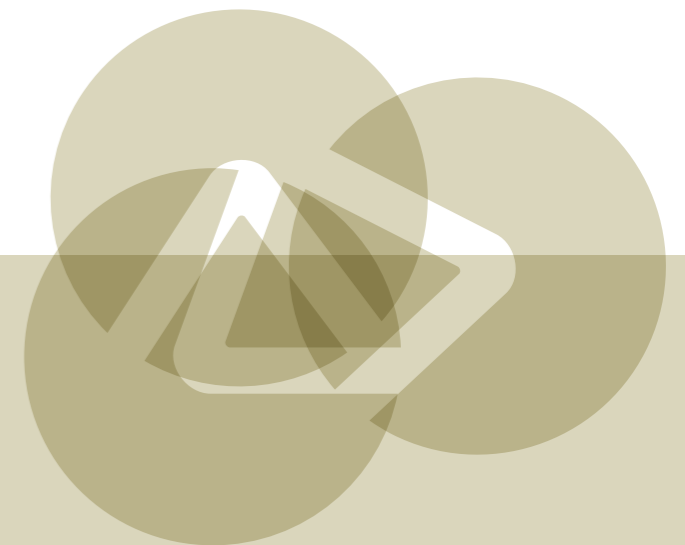
zap⁷
Zentrum für Arbeit und Politik
Celsiusstr. 2
28359 Bremen
Telefon: 0421 – 218 56701
oder: 0421 – 218 56702
info@zap.uni-bremen.de
www.zap.uni-bremen.de

In Kooperation mit

 **Akademie**
für Weiterbildung der Universität Bremen

Impressum

Redaktion: Andreas Klee und Christina Volkmer
Bildnachweis: Seite 1, 10, 13, 15, 16, 40: Juliane Kühn;
Seite 20: Daniel Ehlert; Seite 24, 25: Wellnhofer
Designs, jat306 – Fotolia.com
Gestaltung: Uni-Druckerei Bremen



Neugierig bleiben!

