


Gleichbehandlung in der Erwachsenenbildung. Methoden. Übungen.



herausgegeben von
LEFÖ, Wien

Impressum:

Gleichbehandlung in der Erwachsenenbildung. Methoden - Übungen
Entstanden im Rahmen des Projekts [Mit-]Sprechen - [Mit-]Gestalten.
Mehrsprachigkeit braucht neue Methoden
hg. von LEFÖ

Wien, 2017

LEFÖ-Beratung, Bildung und Begleitung von Migrantinnen
1050 Wien, Kettenbrückengasse 15/4; <http://www.lefoe.at/>

Gefördert von:



Inhaltsverzeichnis

- 4 Einleitung
- 5 Vorbereitung eines Workshops zu Gleichbehandlung/ Gerechtigkeit
- 9 Workshop- und Diskussionsmaterial

Einleitung

Diese Materialiensammlung ist für die Anwendung in der Erwachsenenbildung gedacht bzw. für all jene, die sich in den unterschiedlichen Bereichen der Erwachsenenbildung mit Gerechtigkeit, Gleichbehandlung, Respekt, Anerkennung u.ä. Inhalten auseinandersetzen.

Der Fokus in diesem Handbuch liegt auf Methoden und Übungen, die modulhaft aufgebaut sind.

Gleichbehandlung bzw. Gleichstellung sind in Österreich eng an das Gleichbehandlungsgesetz geknüpft. Genauso verhält es sich auch mit den Gleichbehandlungsmaßnahmen. Zu diesen Begriffen kreisen nur vage Konkretisierungen herum. Im sprachlichen Alltag ist eher die Rede von Gerechtigkeit oder auch Chancengleichheit.

Über Gleichbehandlung zu sprechen, bedeutet immer auch über konkrete Lebensrealitäten zu sprechen. Es bedeutet immer auch über Gerechtigkeit, Solidarität, Respekt, Anerkennung u.v.m. zu reden. Das konkretisierte sich in den zahlreichen Workshops und Diskussionsrunden, die im Laufe der Jahre im Rahmen von Projekten von LEFÖ umgesetzt wurden.

Was wird als gerecht oder als ungerecht wahrgenommen? Richtet sich die Wahrnehmung auf Individuen, auf soziale Gruppen oder auf strukturelle Ebenen? Wie wird das „Gleich-„ in Gleichbehandlung verstanden? Was bedeuten Äußerungen wie „Alle sollen gleich behandelt werden.“ Oder „Gerechtigkeit gilt für Alle.“ Abhängig von unterschiedlichen Positionen in der Gesellschaft, unterschiedlichen Wahrnehmungen und Vorstellungen wird auf diese Fragen sehr unterschiedlich eingegangen.

Vorbereitung eines Workshops zu Gleichbehandlung/ Gerechtigkeit

Richard Chambers hat 21 Fragen bzw. ein Grundgerüst für das Planen von partizipatorischen Workshops zusammengestellt.¹ Dieses Grundgerüst wurde modifiziert, um es für die Workshops zu Gleichbehandlung/ Gerechtigkeit anzupassen. Hier folgt die Liste mit einigen der 21 Fragen.

1. Chambers beginnt mit der Frage nach dem Warum. Was ist das Ziel des Workshops? Wovon oder von wem wird das Ziel bestimmt. Welche Erfahrungen, Analysen und welches Lernen wird als Ziel des Workshops festgelegt.

Das Warum eines Workshops bzw. einer Fortbildungsmaßnahme ist immer auch stark von den (finanziellen) Rahmenbedingungen abhängig. Thema und Inhalten von Workshops werden in geförderten Projekten in Projekt- und anderen Anträgen im Vorfeld des eigentlichen Projektes festgelegt. Eine Änderung ist so gut wie unmöglich. Daher ist es sinnvoll, nicht die Themen, sondern die Prozesse in den Vordergrund zu stellen, wie Lernen, Weitergabe von Wissen u.a.

2. Im zweiten Punkt fragt er nach der Einbettung des Workshops bzw. danach, ob der Workshop in einen längerfristigen Lernprozess oder in einen Prozess der Veränderung eingebettet ist.

Die Auseinandersetzung mit alten Themen über neue Fragestellungen kann einen Prozess der Veränderung einleiten.

3. Im dritten Punkt fragt er nach dem Wer und Wieviele? Wer sind die Teilnehmenden? Wie - nach welchen Kriterien - sollen sie ausgewählt werden. Wieviele sollten teilnehmen?

Die Teilnehmenden wurden für die Workshops zu Gleichbehandlung/ Gerechtigkeit

¹Chambers, Robert (2002). Participatory Workshops. A Sourcebook of 21 Sets of Ideas and Activities. London/Sterling: earthscan.

aufgrund ihrer Tätigkeit in der Erwachsenenbildung bzw. ihrer Arbeit mit Migrantinnen akquiriert. Die Anzahl der Teilnehmenden hängt von der Anzahl der Trainer_innen, der Größe des Raumes, der Workshopdauer u.a. ab und sollte jedesmal auf das Neue beurteilt werden.

4. Im vierten Punkt fragt Chambers nach den Erwartungen. Was erwarten die Teilnehmenden und wie kann das herausgefunden werden?

I.d.R. macht es keinen Sinn, die Erwartungen der Teilnehmenden zu Beginn des Workshops zu sammeln, da sich die Workshopleitung nicht immer „auf die Schnelle“ auf diese Wünsche einstellen kann. Falls Erwartungen der Teilnehmenden gewünscht sind, können sie per Email m Vorfeld des Workshops eingeholt werden.

5. Im fünften Punkt des Grundgerüsts wird nach dem Wie der Partizipation gefragt.

In der Vorbereitung eines partizipatorisch angelegten Workshops sollte dieser einerseits methodisch und inhaltlich an die Bedürfnisse der Teilnehmenden bzw. an ihre Arbeitsrealitäten angelegt sein und andererseits so offen gestaltet sein, dass Teilnehmerinnen auch richtungsgebend wirken können.

6. Im sechsten Punkt fragt er nach der Rolle der/des Trainer_in. Worin liegt die Rolle und Teilnahme: Trainer_in, Moderation, Ko-Lernende Person...?

Hier geht es um Fragen, ob und wieweit Trainer_innen, Moderation u.a. Lernprozesse ermöglichen und diesen Zeit lassen, ob sie sich auch als Lernende verstehen, als inhaltlich objektive Moderation oder als etwas anderes. Diese Rolle sollte im Vorfeld diskutiert werden.

7. Wer sonst sollte teilnehmen, unterstützen oder die Ko-Moderation übernehmen?

Die Teilnehmenden sind in einem geförderten Projekt i.d.R. im Antrag als klar beschriebene „Zielgruppe“ vordefiniert

8. Wo soll der Workshop stattfinden. Nach welchen Kriterien wird der Workshop-Ort ausgewählt?

Meistens hängt die Wahl des Workshop-Ortes von den finanziellen Möglichkeiten ab. Es macht jedoch Sinn, den Ort mit den Themen und Inhalten des Workshops in Verbindung zu bringen.

9. Mit wem, wo, wann und wie sollte das Workshop-Programm vorbereitet und geplant werden? Wer sollte als Beratungsperson herangezogen werden?

Idealerweise erfolgt die Planung des Workshop-Programms von mehr als einer Person. Das Workshopkonzept kann Kolleginnen vorgelegt werden, welche dieses kommentieren können.

10. Welcher/welchen Sprache(n) werden gesprochen? Gibt es teilnehmende, die durch die Verwendung einer bestimmten Sprache bzw. einer Sprachform marginalisiert werden? Wie kann Marginalisierung vermieden werden? Werden Dolmetscher_innen gebraucht?

Workshops werden in Österreich fast ausschließlich auf Deutsch angeboten. Sollte ein Dolmetschen notwendig sein, so erfordert das eine konzeptionelle Planung, da das Dolmetschen nicht „nebenbei“ läuft (wie so häufig), sondern Teil der Workshopstruktur und der im Workshop stattfindenden Prozesse ist. Aber auch die Sprachwahl im Sinne von verständlich/nicht verständlich, akademische vs. Alltagssprache u.a. ist Teil des Workshopkonzepts.

11. Welches Material, (technische) Ausstattung, Raumausstattung, Stuhlanordnung u.ä. wird gebraucht? Wer kümmert sich darum?

Auch wenn dieser Punkt nüchtern wirken mag, so ist die Vorbereitung in Bezug auf das Material u.a. wichtig und auch methodenabhängig.

12. Vorbereitung der Teilnehmenden. Sollte neben der Einladung und Kurzbeschreibung noch anderes an die Teilnehmenden geschickt werden? Sollen sich die Teilnehmenden im Vorfeld des Workshops auf etwas bestimmtes vorbereiten?

Im Vorfeld können die Teilnehmenden nach ihren Wünschen, Vorstellungen oder Erwartungen gefragt werden. Ev. kann vorab auch ein Vorbereitungstext an die Teilnehmenden geschickt werden.

13. Welches Output bzw. welches Ergebnis sollte nach dem Workshop vorliegen? Ein schriftliches Protokoll? Ein Bericht? Eine Fotodokumentation? Ein Video? Falls ein materialisiertes Ergebnis erwünscht ist, stellt sich die Frage nach der dafür verantwortlichen Person?

Wer kümmert sich darum?

14. Soll es nach dem Workshop ein Follow-up geben?

Wer soll an einem Follow-up teilnehmen? Die Teilnehmenden? Personen aus ihren Organisationen, Interessensgruppen u.a.?

15. Die eigene Vorbereitung: Was wird alles für die eigene Vorbereitung benötigt?

Welche Unterstützung von anderen? Wann und wie kann die eigene Vorbereitung erfolgen?

16. Was fehlt in dieser Liste? Was sollte noch in der Planung und Vorbereitung von Workshops zu Gleichbehandlung und Gerechtigkeit mitberücksichtigt werden?

Workshop- und Diskussionsmaterial

Erste Konkretisierung

Die Teilnehmenden beschreiben in einem Satz, was sie mit dem Thema Gerechtigkeit verbinden auf ein Kärtchen und stellen sich mit diesem Satz vor.

In dieser Übung geht es um ein themengeleitetes Kennenlernen.

Wie die Zeit vergeht

Die Teilnehmenden überlegen sich, was für sie Gerechtigkeit vor 10 Jahren bedeutet hat, schreiben es auf Kärtchen und befestigen diese an eine (Pin-) Wand.

Danach schreiben sie auf ein Kärtchen, was Gerechtigkeit heute für sie bedeutet und befestigen es ebenfalls an die (Pin-) Wand.

Was hat sich geändert?

Welche Umstände, Erfahrungen u.a. haben diese Veränderungen bewirkt?

Womit lerne ich wie?

Legen Sie folgende Gegenstände auf den Tisch: Bleistift/Kugelschreiber, Buch, iPad, Laptop, CD

1. Fordern Sie die Teilnehmenden auf den Gegenstand zu nehmen, der sie am meisten anspricht.
2. Die Teilnehmenden tauschen sich in 2er-Gruppen auf und erzählen sich gegenseitig, warum sie ihren Gegenstand gewählt haben.
3. Was haben die Teilnehmenden über ihre Gesprächspartner_innen in den 2er-Gruppen erfahren?

Diskussion in der Großgruppe:

Ermöglichen die unterschiedlichen Gegenstände unterschiedliche Formen des Lernens, des Wissenstausches? Oder das Einnehmen unterschiedlicher Perspektiven?

Im Schlepptau von Gleichbehandlung

Die Beschäftigung mit Gleichbehandlung ist zugleich auch eine Auseinandersetzung mit Respekt, Solidarität, Verantwortung für sich selbst und andere und vielem mehr.

Fordern Sie die Teilnehmenden auf Begriffe zu sammeln, die sie mit Gleichbehandlung in Verbindung bringen. Schreiben Sie diese Begriffe auf und befestigen Sie sie an einer Wand. Die Teilnehmenden stellen sich zu dem Begriff, der sie am meisten anspricht.

Diskutieren sie die Begriffe nacheinander.

Konkretisierung von Gerechtigkeit

Die Teilnehmenden sammeln Begriffe, die ihrer Ansicht nach, in einer Konkretisierung (Definition) von Diversity enthalten sein müssen.

Fordern Sie die Teilnehmenden auf, die Begriffe auf einem Flipchart so anzuordnen, dass die (im Alltag) sichtbaren Teile der Definition eine Eisbergspitze bilden. Die unsichtbaren Teile ihrer Definition bilden den Teil des Eisbergs, der unter Wasser ist.

Gerechtigkeit und die Umgebung

Welchen Einfluss hatte die Umgebung (Familie, Ort, Schule, Freunde) auf Ihr Verständnis von Gerechtigkeit?

Erinnern Sie sich an das erste Mal, als sie etwas in Bezug auf sich selbst als ungerecht empfunden haben?

Erinnern Sie sich an das erste Mal, als sie glaubten, jemand anderer würde ungerecht behandelt werden?

Wie haben Sie in der einen und wie in der anderen Situation reagiert?

Weitergabe von Wissen

Welches Wissen ist weiter-geb-bar? Was bedeutet weiter-geben?

Stehen sich auch Wissen und Nicht-Wissen gegenüber? Wo? Wie?

Gebe ich Wissen weiter oder auch Unsicherheiten des eigenen Wissens?

Unter welchen Bedingungen funktioniert Wissensweitergabe?

Was bedeutet funktionieren?

Bei Gerechtigkeit geht es immer auch um Wissen, um den Umgang mit bestimmtem Wissen und die Wissensvermittlung. Es geht um die Verfügbarkeit von Wissen. Um die Möglichkeit, zwischen normiertem und nicht-normiertem Wissen wählen zu können sowie um die Möglichkeit (das Privileg) unterschiedliches Wissen auch frei einsetzen zu können.

Wissen was? oder Diagnose des Wissens

Welches Wissen kann ich wie (wem) weitergeben?

Was bedeutet weiter-geben?

Gibt es Wissen, das ich nicht weiter-geben kann?

Was ist mein Wissen?

Unter welchen Bedingung funktioniert die Wissensweitergabe?

Übersetzen von Wissen

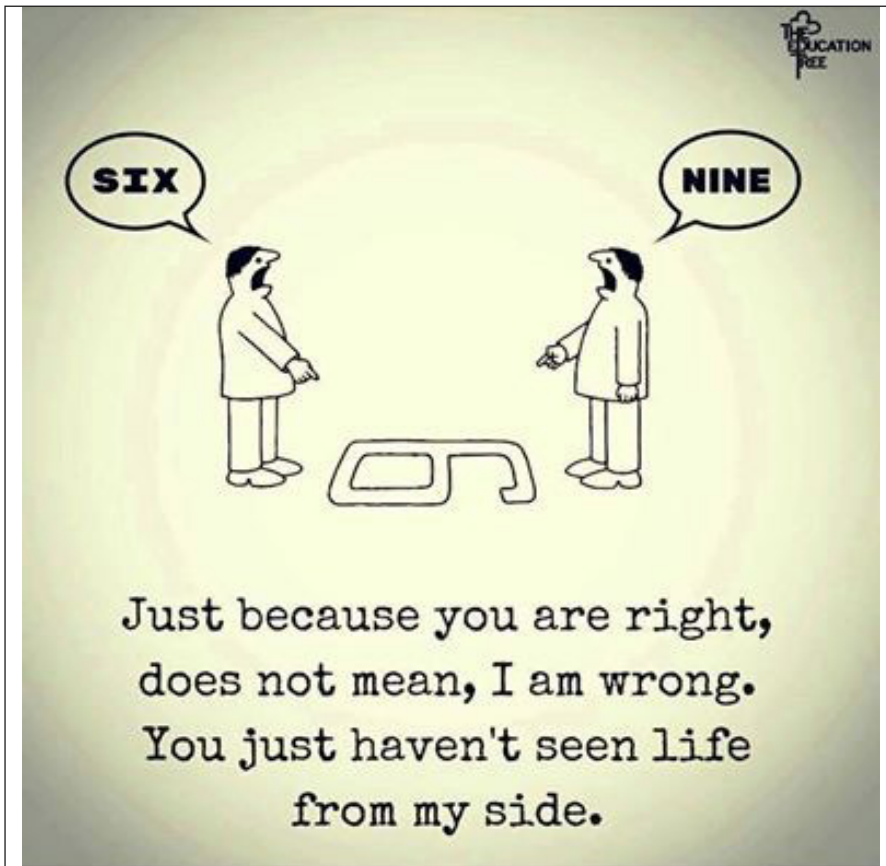
Wie kann Wissen aus einer Lebensrealität in eine andere Lebensrealität vermittelt werden?

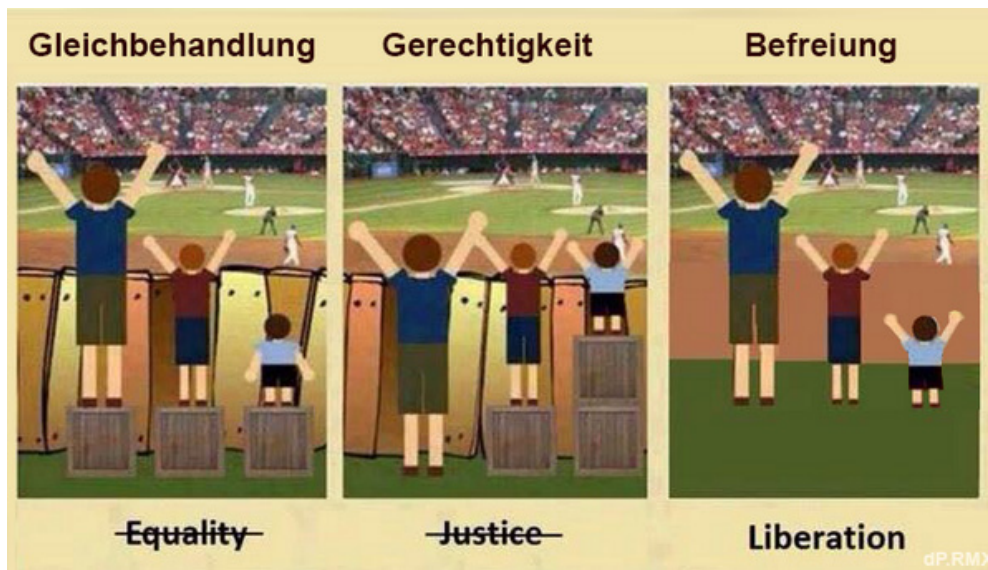
Braucht es Übersetzungstools für die Wissensvermittlung? Welche?

Bilder erzählen Geschichten

Wählen Sie eines der folgenden Bilder aus und diskutieren sie das Bild in Bezug auf Gleichbehandlung/ Gerechtigkeit. Suchen Sie für Ihren Workshop weitere Bilder.







Es ist wichtig, ausreichend Bilder zur Verfügung zu haben. Die Bilder sollten das Thema sehr breit und aus verschiedenen Perspektiven ansprechen. Die Bilder selbst müssen keine Darstellung einer bestimmten Situation sein. Sie können schon eine Reflexion von Inhalten sein.

Begriffe diskutieren: Respekt, Anerkennung, Partizipation

Respekt, Anerkennung, Partizipation sind Begriffe, die in der Arbeit rund um Gleichbehandlung/ Gerechtigkeit häufig verwendet werden. Oft verstehen Menschen mit unterschiedlichen Lebensrealitäten unter diesem Begriff sehr unterschiedliches.

Versuchen sie in einer Kleingruppe einen der Begriffe zu konkretisieren. Beziehen Sie sich dabei auf ihren Arbeitsalltag in der Beratungs- bzw. Bildungsarbeit.

Meinen alle dasselbe? Wo gibt es Überschneidungen? Und wo Differenzen?

Zitate zu Gerechtigkeit

Gleichbehandlung wird häufig mit Gerechtigkeit bzw. Ungerechtigkeit verknüpft.

Mit unterschiedlichen Zitaten zu Gerechtigkeit können unterschiedliche Aspekte und Perspektiven diskutiert werden (Quelle: <http://diversity.bildungsteam.de/soziale-gerechtigkeit>).

Die Karten mit den Zitaten (ohne Angaben der Autor_innen) an eine Wand (Pinwand) befestigen, so dass die Teilnehmenden diese gut lesen können. Die Teilnehmenden suchen sich jeweils eine Zitatenskarte aus und überlegen sich, aus welcher Zeit das Zitat stammen könnte, stellen Vermutungen an, in welchem Kontext (Literatur, Politik ...) es von wem geäußert wurde und diskutieren es mit den anderen.

Am Ende der Übung folgt die Auflösung von wem die Zitate stammen, wann und in welchem Kontext sie geäußert wurden.

Recherchieren Sie weitere Zitate!

ZITATE

„Es ist schrecklich schwer, gerecht zu sein zu seiner eigenen Vergangenheit.“ - Marlen Haushofer, Die Wand (Quelle: <http://www.quotez.net/german/gerechtigkeit.htm>)

„Ich brauche keine Gnade, ich will Gerechtigkeit.“ - Gotthold Ephraim Lessing, Minna von Barnhelm (Quelle: <https://de.wikiquote.org/wiki/Gerechtigkeit>)

„Was ist Gerechtigkeit? Keine andere Frage ist so leidenschaftlich erörtert, für keine andere Frage so viel kostbares Blut, so viel bittere Tränen vergossen worden, über keine andere Frage haben die erlauchtesten Geister – von Platon bis Kant – so tief gegrübelt. Und doch ist diese Frage heute so unbeantwortet wie je. Vielleicht, weil es eine jener Fragen ist, für die die resignierte Weisheit gilt, daß der Mensch nie eine endgültige Antwort findet, sondern nur suchen kann, besser zu fragen.“ - Hans Kelsen, Was ist Gerechtigkeit?, Reclam, Stuttgart 2000, S. 9. (Quelle: <https://de.wikiquote.org/wiki/Gerechtigkeit>)

„Der Gottlosen Arbeit bringt trügerischen Gewinn; aber wer Gerechtigkeit sät, hat sicheren Lohn.“ Bibel, Sprüche 11,18 (Quelle: <http://diversity.bildungsteam.de/soziale-gerechtigkeit>)

„Mein leidenschaftlicher Sinn für soziale Gerechtigkeit und soziale Verpflichtung stand stets in einem eigentümlichen Gegensatz zu einem ausgesprochenen Mangel an unmittelbarem Anschlußbedürfnis an Menschen und an menschliche Gemeinschaften.“ Albert Einstein, Mein Weltbild (Quelle: <http://diversity.bildungsteam.de/soziale-gerechtigkeit>)

„Seid standhaft in Allahs Sache, bezeugend in Gerechtigkeit! Und die Feindseligkeit eines Volkes soll euch nicht verleiten, anders denn gerecht zu handeln. Seid gerecht, das ist näher der Gottesfurcht.“ Koran, Sure 5, 8 (Quelle: <http://diversity.bildungsteam.de/soziale-gerechtigkeit>)

„Ungerechtigkeit an irgendeinem Ort bedroht die Gerechtigkeit an jedem anderen.“ Martin Luther King, Warum wir nicht warten können. (Quelle: <http://diversity.bildungsteam.de/soziale-gerechtigkeit>)

„Es muss übrigens darauf hingewiesen werden, dass die Gesellschaft, die so heftig bestrebt ist, die Rechte des Embryos zu verteidigen, sich um die Kinder nicht kümmert, sowie sie auf der Welt sind.“ (Simone de Beauvoir: Das andere Geschlecht“

„Es gibt keine Befreiung der Menschheit ohne die soziale Unabhängigkeit und Gleichstellung der Geschlechter.“ (August Bebel, Die Frau und der Sozialismus. Online: http://www.mlwerke.de/beb/beaa/beaa_000.htm)

„Kein Mensch hat das Recht zu gehorchen.“ (Hannah Arendt im Gespräch mit Joachim Fest. Hörfunksendung des Südwestfunks am 9. November 1964, Minute 17:01–17:04 der Originaltonaufzeichnung, youtu.be/jF_UvHhbZIA?t=16m11s Online: https://de.wikiquote.org/wiki/Hannah_Arendt)

Fragenbogen zu Arbeit und Gerechtigkeit

Die Teilnehmer_innen füllen den Fragenbogen alleine aus, setzen sich danach paarweise zusammen und vergleichen ihre Antworten. Wo gab es gleiche Antworten? Wo lagen die Unterschiede? Wie gingen die Teilnehmenden mit den Unterschieden um?

FRAGEBOGEN

(Quelle: <http://diversity.bildungsteam.de/soziale-gerechtigkeit> -
modifiziert von V. Frketic)

Ist es richtig, dass es Mindestlohn gibt?	JA	NEIN
Wer mehr leistet, soll auch mehr bekommen.	JA	NEIN
Alle Erwerbsfähigen müssen arbeiten.	JA	NEIN
Arbeitsverträge sind wichtig für Gerechtigkeit.	JA	NEIN
In meinem Betrieb werde ich gerecht behandelt.	JA	NEIN
Es ist wichtig, dass die Arbeitszeit geregelt ist.	JA	NEIN
Gleicher Lohn für gleiche Arbeit (unabhängig von Bildung, Geschlecht u.a.)	JA	NEIN
Meine Vorgesetzten bestimmen, was zu tun ist.	JA	NEIN
Ich möchte entscheiden, was und wieviel ich arbeite.	JA	NEIN
Ich möchte meine Urlaubszeit selbst bestimmen.	JA	NEIN
Ich möchte selbst bestimmen, wieviel ich in die Pensionskassa einzahle.	JA	NEIN

Zustimmen - nicht zustimmen

Diskutieren Sie folgende Fragen und die Fragen aus der Übung „Ist es gerecht, dasss...“ in Zweiergruppen.

Waren sie sich immer einig? Falls nicht, wo lagen die Differenzen?

1. Wer aus ärmeren Verhältnissen kommt, hat weniger Chancen, später einmal viel Geld zu verdienen.
2. Wer wirklich will, kommt auch nach oben.
3. Der Staat kann nicht dafür sorgen, dass alle die gleichen Chancen auf demArbeitsmarkt haben. (Variante: Der Staat muss dafür sorgen, dass ...)
4. Wer zweisprachig mit Deutsch und Englisch aufwächst, bekommt mehrAnerkennung als jemand, der_die zweisprachig mit Deutsch und Türkisch aufwächst.
5. Eltern sind dafür verantwortlich, wenn ihre Kinder einen schlechtenSchulabschluss machen.
6. Die Schule muss alle Schüler_innen so fördern, dass sie einen guten Abschluss schaffen können.
7. Mein Schulabschluss hängt im Wesentlichen von mir selbst und meiner Einsatzbereitschaft ab. (These nicht vorlesen, wenn Eigenverantwortung noch nicht thematisiert wurde.)
8. Es ist gerecht, dass Leute mit viel Geld eine bessere Gesundheitsversorgung-bekommen.
9. Es muss Gesetze geben, die regeln, dass auf die Rücksicht genommen wird, denen es sozial oder finanziell schlechter geht.
10. Jeder Mensch sollte Rücksicht nehmen auf Schwächere.

(Quelle: <http://diversity.bildungsteam.de/soziale-gerechtigkeit>)

Ist es gerecht, dass ...

1. ... der Bundespräsident viel mehr verdient als ein Busfahrer? (Einkommen)
2. ... dass der Bundespräsident weniger verdient als ein Wirtschaftsmanager oder viele Fußball-Bundesligaspieler? (Einkommen)
3. ... Jugendliche mit Migrationshintergrund vom Türsteher nicht in die Disco gelassen werden? (Herkunft)
4. ... nicht alle Jugendlichen einen Ausbildungsplatz bekommen?
5. ... dass die Löhne in Ostdeutschland niedriger sind als in Westdeutschland?
6. ... dass die Löhne in Österreich höher als in Tschechien/Polen/China ... sind?
7. ... Menschen mit einem höheren Einkommen eine bessere Gesundheitsversorgung haben?
8. ... Menschen nicht dort wohnen können, wo sie es selber wählen?
9. ... Kindergeld nicht nach den einbezahlten Beträgen ausgezahlt werden soll, sondern abhängig von den Lebenskosten der Länder, in den die Kinder eventuell leben?

Wissen zu Gerechtigkeit

(Quelle: <http://diversity.bildungsteam.de/soziale-gerechtigkeit>)

Die Teilnehmerinnen werden in Gruppen - Teams aufgeteilt. Ein Team stellt die erste Quiz-Frage. Die Antwortmöglichkeiten (Multiple Choice) können vorgegeben sein oder auch nicht. Die Kleingruppen sollen die Frage als Gruppe beantworten und ihre Antwort groß auf einer Karte notieren. Sie haben 30 Sekunden Zeit, sich innerhalb der Kleingruppe auf eine Antwort zu einigen. Dann hält jedes Team seine Antwort hoch.

Hier folgen 2 Beispielfragen. Recherchieren Sie für Ihren Workshop weitere Fragen, die Ihrem thematischen Schwerpunkt nahe liegen. Es können theoretische Fragen sein, Fragen zu Minderheiten im Allgemeinen oder im Speziellen, Fragen zu Arbeits- und Produktionsbedingungen in Österreich oder weltweit.

FRAGEN

1. Wie viel % vom Preis eines Turnschuhs sind die Lohnkosten der Produzierenden?

- a) **0,4%** b) 3% c) 10% d) 13%

Antwort:

0,4% betragen die durchschnittlichen Lohnkosten für die Produktion eines Turnschuhs (und 13,5% Profit)

Quelle: Aktionshandbuch: INKOTA-netzwerk e.V., 2007, S.11 und S. 46

https://www.inkota.de/fileadmin/user_upload/Material/INKOTA-Brief_112.pdf

2. Wer hat in Wien Anspruch auf Mindestsicherung?

a) **alle, die in Wien ihren Wohnsitz haben und unter dem Mindeststandard leben**

b) alle, die weniger als 1.000.- Euro verdienen und alleine leben

c) alle, die länger als 12 Monate arbeitslos sind

Antwort:

Österreichische Staatsbürgerinnen und Staatsbürger oder gleichgestellte Personen mit rechtmäßigem Aufenthalt, wenn sie

dauerhaft in Wien leben (Hauptwohnsitz oder ständiger Aufenthalt) und ihr Einkommen unter dem jeweiligen Mindeststandard liegt und ein unterschriebener Antrag auf Mindestsicherung vorliegt.

Quelle: <https://www.wien.gv.at/gesundheit/leistungen/mindestsicherung/>

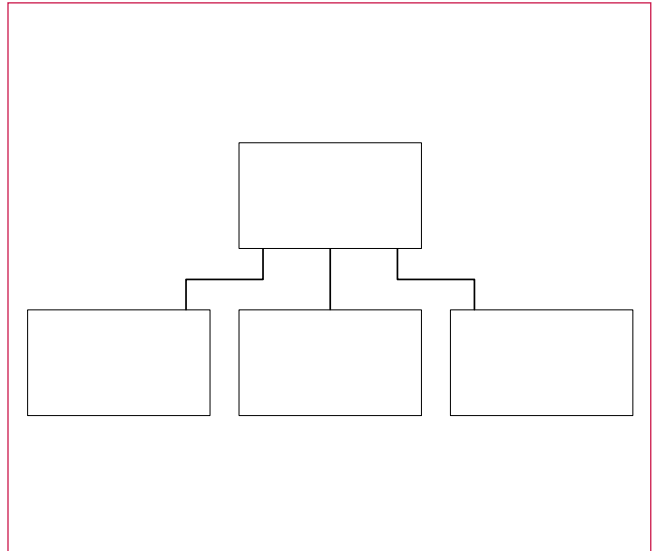
Darstellung von Informationen

Politisch-gesellschaftliche Themen werden oft in Schaubildern (Diagramme oder Bildstatistiken) dargestellt, um komplexe Zusammenhänge zu verdeutlichen. (Quelle: bpb.de)

Wählen Sie im Vorfeld des Workshops einen aktuellen Artikel (Zeitung, Zeitschrift, Blog u.a.). Stellen Sie unterschiedliche Darstellungsmöglichkeiten dar. Die Workshopteilnehmer_innen lesen den Artikel, suchen sich 2 Darstellungsmöglichkeiten für diesen aus und bearbeiten den Artikel in Kleingruppen (2-4 TN). In der großen Gruppen werden die Möglichkeiten und Einschränkungen der jeweiligen Darstellungsformate diskutiert.

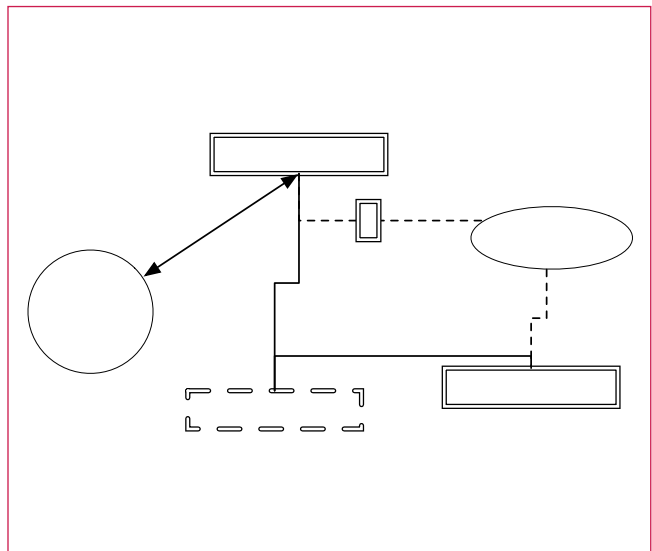
Baumdiagramm

zeigt Elemente einer hierarchischen Ordnung.



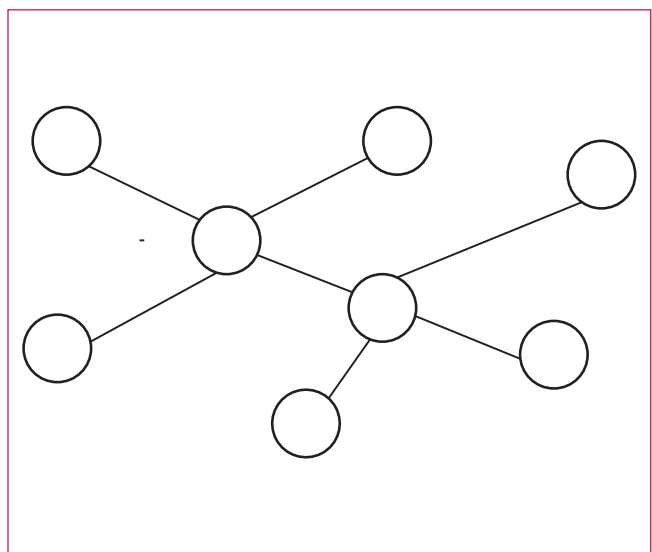
Flussdiagramm

stellt Abläufe, Prozesse und Entwicklungen mit unterschiedlichen Formen (Pfeile, Formen u.a.) dar.



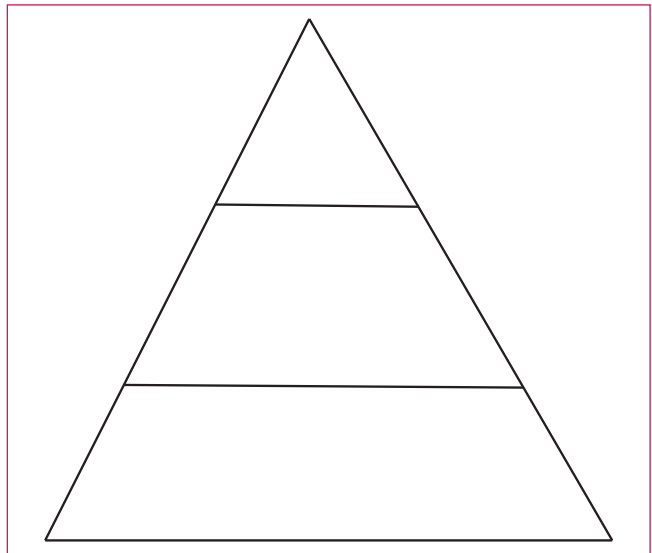
Netzdiagramm

stellt Beziehungen, Abhängigkeiten und Verbindungen dar



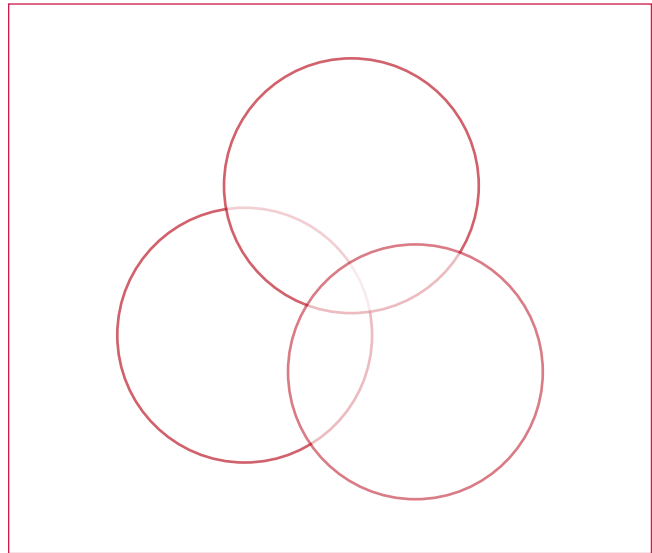
Pyramidendiagramm

stellt Über- und Unterordnungen dar bzw. hierarchische Strukturen in einem System.



Venn-Diagramm

stellt Überschneidungen verschiedener Bereiche dar.



Wir wünschen Ihnen mit diesem Material viel Freude, viele interessante und weiterführende Diskussionen und Auseinandersetzungen.

LEFÖ