

# "Aufn Kaffee: Miteinander und Ausgrenzung im Betrieb"

## Modul zum innerbetrieblichen Austausch zu Miteinander und Ausgrenzung

<b>Dauer</b>	240 Minuten inklusive Pausen (z.B. 4x 10 min)
<b>Gruppe</b>	8 – 15 Beschäftigte (TN)
<b>Betriebe folgender Branchen</b>	Industrie (Verarbeitendes Gewerbe, Herstellung von Waren), Energieversorgung, Handwerk, Kfz-Instandhaltung und -Reparatur, IT und Engineering, Bergbau, Sanierung und Entsorgung, Gastgewerbe, Hauswirtschaft
<b>Ziele:</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- TN setzen sich mit Miteinander und Ausgrenzung im Kontext Betriebskultur auseinander</li><li>- TN wissen, was Diskriminierung/Abwertung ist und können eigene und die anderer einordnen und nachvollziehen</li><li>- TN sind sensibilisiert für die Abwertungserfahrungen anderer und etablieren demokratischen Streit in der Gruppe</li><li>- TN sind sich der Verinnerlichung rassistischer Zustände bewusst und leiten Vereinbarungen für das betriebliche Miteinander davon ab</li></ul>

### Inhalte

- ❖ Modul beginnt mit einem offenen einladenden Einstieg, es werden wesentliche demokratische Grundsätze eingebracht und die TN kennen gelernt
- ❖ Erster inhaltliche Austausch: TN bearbeiten gutes betriebliches Miteinander und Ausgrenzung - erst in der Gruppe und dann als Ausgrenzungserfahrungen für sich selbst
- ❖ Auf individuellen Erfahrungen aufbauend wird Diskriminierung als gesellschaftliche Ausgrenzung erläutert und eine mitnehmbare Definition interaktiv vorgestellt
- ❖ Vertiefend werden Parallelen der Abwertung von Ostdeutschen und Muslim:innen bearbeitet
- ❖ Überleitend schauen sich die TN ein 10-minütiges Video an, welches Rassismus-Erfahrungen Mitteldeutscher thematisiert, um Einstieg in ausführliche Diskussion im Themenbereich "Betrieb und Ausgrenzung" zu führen
- ❖ Neben der Erfahrung ein schwieriges politisches Thema im demokratischen Streit zu bearbeiten, geht es darum gesamtgesellschaftliche Themenfelder auf den betrieblichen

Kontext zurückzuführen und sich mit den Ausgrenzungserfahrungen von Rassismus betroffener Menschen auseinanderzusetzen

- ❖ Mittels simpler Methoden wird die Verinnerlichung diskriminierender Vorstellungen verdeutlicht
- ❖ Durch gemeinsame Vereinbarungen werden Erkenntnisse aus dem Workshop durch die TN in Handlungsschritte und Handlungsnormen gegossen und für den betrieblichen Alltag übernommen
- ❖ Entstandene Flipcharts verbleiben im Betrieb, womit auch der Abschluss eingeleitet wird
- ❖ Ein:e Fachreferent:in fasst die acht Stunden zusammen, leitet eine Feedbackmethode an um die Qualität der Veranstaltung zu evaluieren → Mappen mit Materialien bieten die Möglichkeit Wissen zu vertiefen, zu erweitern oder zu erneuern