

Planspiel für mehr Geschlechtergerechtigkeit



Anzahl der Teilnehmenden:

- Mittlere Gruppengröße: 16–32 Teilnehmende



Zeit: ca. 2 Tage

MODERATIONS- KOMPETENZ:



VORKENNTNISSE TEILNEHMENDE:



Ziele:

- Die Teilnehmenden setzen sich mit ausgewählten gewerkschafts- und gleichstellungspolitischen Themen auseinander: Gleichstellung im Betrieb, Sorgearbeit, Frauen in der Kommunalpolitik und sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz.
- Die Teilnehmenden kennen Fakten, Akteur_innen und Kampagnen zu den Themen und erarbeiten gemeinsam konkrete und solidarische Handlungsstrategien, um in diesen Themenfeldern zu mehr Geschlechtergerechtigkeit zu kommen.
- Die Teilnehmenden reflektieren die Lebensumstände von (anderen) Frauen sowie, dass Frauen in unterschiedlichen Lebensumständen verschiedene Interessen und Prioritäten haben können.
- Die Teilnehmenden trainieren das Argumentieren für einen Standpunkt.

Kurzbeschreibung:

Ein Planspiel ist eine handlungsorientierte Methode zur Vermittlung komplexer Zusammenhänge. In Planspielen werden Entscheidungsprozesse innerhalb eines Spielrahmens simuliert. Die Methode eignet sich, um systematisches Denken zu trainieren.

Kurz zusammengefasst sieht der Rahmen dieses Planspiels vor, dass alle Teilnehmende als Frauen agieren, die in demselben Betrieb beschäftigt sind. Sie unterscheiden sich allerdings hinsichtlich ihrer Beschäftigungsbedingungen und ihrer Lebensumstände. Die Frauen mit den gleichen Beschäftigungsbedingungen arbeiten jeweils in einer Gruppe zusammen. Insgesamt gibt es die folgenden 4 Gruppen:

1. Frauen in befristeter Teilzeit
2. Frauen in befristeter Vollzeit
3. Frauen in unbefristeter Beschäftigung (Teil- oder Vollzeit)
4. Frauen in Führungsfunktion

Innerhalb dieser Gruppen ziehen die Teilnehmenden zusätzlich Rollenkarten. Die Rollen unterscheiden sich in Bezug auf die Fragen, ob die Frauen Kinder haben, in einer Partnerschaft leben oder verheiratet sind.

Vor dem Hintergrund dieser Rahmenbedingungen beschäftigen sich die Teilnehmenden in ihren Gruppen und in ihren jeweiligen Rollen mit den folgenden gewerkschafts- und gleichstellungspolitischen Themen:

- Gleichstellung im Betrieb
- Sorgearbeit
- Frauen in der Kommunalpolitik
- Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz

Gemeinsam erarbeiten die Teilnehmenden Handlungsstrategien, um in diesen Themenfeldern zu mehr Geschlechtergerechtigkeit zu kommen. Bei unserem Planspiel stehen die Auseinandersetzung mit dem Thema Geschlechtergerechtigkeit sowie das Entwickeln von konkreten und solidarischen Handlungsstrategien im Vordergrund. So ist das Ziel dieses Planspiels erreicht, wenn alle Teilnehmenden der Meinung sind, dass im Spiel mehr Geschlechtergerechtigkeit erreicht werden konnte. Anpassungen des Planspiels sind möglich. So kann beispielsweise ein Themenfeld weggelassen werden, wenn die Zeit nicht ausreicht oder ein Thema nicht passend erscheint.

Das Planspiel für mehr Geschlechtergerechtigkeit kann nicht alle Aspekte von sozialer, geschlechterbezogener Ungleichheit darstellen, sondern zeigt beispielhaft auf, wo diese Ungleichheiten auftreten und welche Themen berührt sein können.

Hinweis: Diese Methode ist sehr anspruchsvoll und sollte ausschließlich von sehr erfahrenen Moderator_innen durchgeführt werden, die entscheiden können, ob sich die Methode für ihre jeweilige Zielgruppe eignet, und die im Umgang mit Diskriminierung und sexualisierter Gewalt geschult sind. Zusätzlich bietet es sich an, mit mehreren Moderator_innen zu arbeiten, die die einzelnen Gruppen während ihrer Arbeitsphasen unterstützen können.

Material:

- Plenumsraum und vier Arbeitsgruppenräume
- PowerPoint-Präsentation zum Download auf www.dgb-bildungsschwerpunkt.de
- Zeitlicher Ablauf des Planspiels zum Download auf www.dgb-bildungsschwerpunkt.de
- Rollenkarten
- Texte „Ausgangssituation des Planspiels“ und Arbeitsaufgaben (siehe weiter unten)
- Mind. 2 Laptops, ein Beamer
- Flipcharts, Metaplanpapier, Moderationskoffer
- Material für Arbeitsgruppen unter „Raumaufteilung und Vorbereitung im Raum“

Gruppen und Rollen innerhalb des Spiels

Aufteilung in 4 Gruppen mit mind. 4 und max. 8 Personen

- Frauen in befristeter Teilzeit
- Frauen in befristeter Vollzeit
- Frauen in unbefristeter Beschäftigung (Teil- oder Vollzeit)
- Frauen in Führungsfunktion

Innerhalb jeder Gruppe werden Rollenkarten gezogen (ab 7 Personen innerhalb einer Gruppe, kann eine Rolle mehrfach vergeben werden).

| | | |
|-------------------------|---|--------------------------------------|
| Verheiratet mit Kindern | Mit Kindern in einer festen Lebenspartnerschaft | Ohne feste Partnerschaft mit Kindern |
| Verheiratet ohne Kinder | Ohne Kinder in einer festen Lebenspartnerschaft | Ohne feste Partnerschaft ohne Kinder |

Raumaufteilung und Vorbereitung im Raum

4 Arbeitsgruppenräume:

Betrieb (Raum 1)

Material im Raum:

- PowerPoint-Präsentation des DGB-Projekts „Was verdient die Frau? Wirtschaftliche Unabhängigkeit!“ zu rechtlichen Rahmenbedingungen für Betriebsräte (ausgedruckt oder auf einem PC/Laptop zur Verfügung gestellt)
[https://313.de/uploads/dgb-toolbox-online/data/toolbox-dokumente/04 Rechtlicher Handlungsrahmen/04_01 WVDF Rechtlicher Handlungsrahmen fuer BR/04_01_01 WVDF RHR BR praesentation.pdf](https://313.de/uploads/dgb-toolbox-online/data/toolbox-dokumente/04_Rechtlicher_Handlungsrahmen/04_01_WVDF_Rechtlicher_Handlungsrahmen_fuer_BR/04_01_01_WVDF_RHR_BR_praesentation.pdf)
- Flipchart und Moderationskoffer bzw. Stifte
- Arbeitsaufgabe „Betrieb“ (siehe weiter unten)

Pflege- und Sorgearbeit (Raum 2)

Material im Raum:

- Transparent oder Metaplanwandpapier sowie Stifte oder Farben
- Ver.di-Aktionsmaterialien „Soziale Berufe aufwerten!“ <https://soziale-berufe-aufwerten.verdi.de/aktionsmaterial>
- Mobilisierungsmaterial des CARE REVOLUTION NETZWERKS (Handzettel mit Aufruf zum Frauenstreik) <https://care-revolution.org/mobilisierungsmaterial/>
- Arbeitsaufgabe „Pflege- und Sorgearbeit“ (siehe weiter unten)

Politik (Raum 3)

Material im Raum:

- PC/Laptop mit Kurzfilm des Helene Weber Kollegs: FRAUEN MACHT POLITIK:
https://www.youtube.com/watch?v=6t9ry_J5GG0&feature=youtu.be
- Flipchart und Moderationskoffer bzw. Stifte
- Arbeitsaufgabe „Politik“ (siehe weiter unten)

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz (Raum 4)

Material im Raum:

- Gedruckter Auszug aus dem Leitfaden der Antidiskriminierungsstelle des Bundes:
4. Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz: Rechte, Pflichten und Handlungsstrategien
- https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Leitfaeden/Leitfaden_Was_tun_bei_sexueller_Belaestigung.pdf?__blob=publicationFile&v=9
- Gedruckter DGB-Handlungsleitfaden für betriebliche Interessensvertretungen
<https://frauen.dgb.de/positionen/gewalt-und-belaestigung-am-arbeitsplatz>
- Flipchart und Moderationskoffer bzw. Stifte
- Arbeitsaufgabe „Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz“ (siehe weiter unten)

Ausgangssituation des Planspiels

Die Ausgangssituation unseres Planspiels ist schnell erklärt. Wie im wahren Leben haben Männer und Frauen nicht die gleichen Chancen auf dem Arbeitsmarkt:

- „Klassische Frauenberufe“ werden schlechter entlohnt als solche, die verstärkt von Männern ausgeführt werden.
- Die unbezahlte Haus-, Pflege und Betreuungsarbeit ist im Durchschnitt noch immer sehr ungleich verteilt. Frauen übernehmen häufiger als Männer die Betreuung der Kinder, die Pflege der Angehörigen sowie die täglich anfallende häusliche Arbeit, wie Waschen, Putzen und Kochen. Als Folge ist auch die bezahlte Erwerbsarbeit ungleich verteilt. Frauen arbeiten deutlich häufiger in Teilzeit als Männer, was sich später auch in ihren Renten niederschlägt.
- Im Job sind Frauen mit der „gläsernen Decke“ konfrontiert, die verhindert, dass sie in Führungspositionen gelangen. Auch erleben viele Frauen im Beruf sexistische Äußerungen und werden Opfer sexueller Belästigung.
- In der Politik sind Frauen immer noch unterrepräsentiert. Politische Entscheidungen werden verstärkt durch Männer herbeigeführt.

Ihr seid Frauengruppen in diesem Rollenspiel, die sich zusammengefunden haben, um an diesen Verhältnissen etwas zu ändern. Euch verbindet, dass ihr im selben Betrieb in denselben Anstellungsverhältnissen beschäftigt seid. Gemeinsam nehmt ihr euch Aufgaben vor, um die Gleichstellung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt, aber auch zu Hause und in der Gesellschaft voranzubringen.

Betrieb

Ausgangssituation:

Ihr seid alle Beschäftigt bei der WIR MACHEN ALLES GmbH (Lebensmittelindustrie). Hier ist der Name Programm. Denn unter dem Dach dieser GmbH werden Produkte entwickelt, produziert, versandt und in eigenen Filialen verkauft. Hierbei ist auffällig, dass in den Tätigkeitsfeldern, in denen vorwiegend Frauen arbeiten, die Löhne deutlich geringer sind als in den Bereichen, in denen mehr Männer tätig sind.

Obwohl knapp die Hälfte der Beschäftigten der WIR MACHEN ALLES GmbH weiblich ist, sind Frauen in Führungspositionen deutlich unterrepräsentiert. Entsprechend des bundesdeutschen Durchschnitts ist auch hier nur ein gutes Viertel der Beschäftigten mit Aufsichts- und Führungsfunktionen weiblich.

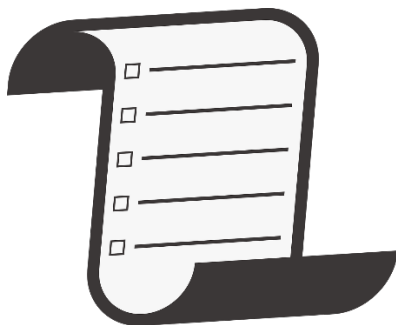
Beim Thema Arbeitszeit kam es bei der letzten Betriebsversammlung zu hitzigen Diskussionen, da sich viele berufstätige Eltern eine bessere Vereinbarkeit zwischen dem Beruf und der Familie wünschen.

Euer Betriebsrat hat nun das Thema Gleichstellung von Frauen und Männern zum Thema gemacht. Auf einer Betriebsversammlung erfragen die Betriebsratsmitglieder, welche Maßnahmen als Erstes angegangen werden sollen. Hierzu stellt der Betriebsrat eine PowerPoint-Präsentation mit möglichen Maßnahmen vor. Die Kapazitäten des Betriebsrats sind begrenzt. Es gibt natürlich auch andere Themen, um die er sich kümmern muss. Daher braucht es eine klare Priorisierung von Arbeitsaufgaben.

Aufgabe:

Schaut euch die PowerPoint-Präsentation an. Diskutiert anschließend die möglichen Maßnahmen und erstellt gemeinsam einen Arbeitsplan mit 3 Maßnahmen für den Betriebsrat, die ihr nach ihrer Dringlichkeit sortiert.

Am Ende wird euer Arbeitsplan mit denen der anderen Gruppen verglichen. Daher bedenkt bitte auch die Positionen der anderen mit, damit der Betriebsrat gleich anfangen kann zu arbeiten.



Pflege- und Sorgearbeit

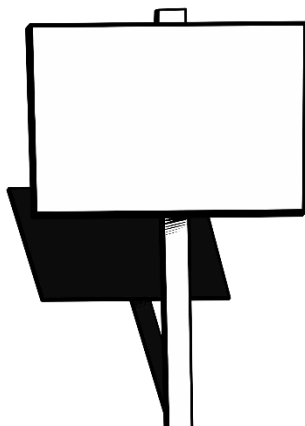
Ausgangssituation:

Unter dem Begriff „Care-Arbeit“ oder Pflegearbeit verstehen wir sowohl bezahlte als auch unbezahlte Arbeit. Darunter fällt nicht nur die Altenpflege, sondern auch Kinderbetreuung oder sonstige familiäre Unterstützung. Diese Arbeit wird sowohl im privaten als auch im beruflichen Bereich vorwiegend von Frauen geleistet. So arbeiten in den Gesundheitsberufen laut Bundesagentur für Arbeit (2011) über 80 Prozent Frauen. Dabei ist die Entlohnung in diesem Feld verhältnismäßig niedrig.

Auch in den Familien übernehmen Frauen bis heute einen deutlich höheren Anteil an der Pflege- und Sorgearbeit. Laut „Gender Care Gap“, der Lücke in der Zeitverwendung von Männern und Frauen für unbezahlte Hausarbeit und Kinderbetreuung, verrichten Frauen täglich 87 Minuten mehr „Care-Arbeit“ als Männer. Das heißt prozentual betrachtet, dass Frauen 52 % mehr familiäre Sorgearbeit als Männer verrichten. Aus diesem Grund wurde 2016 der „Equal Care Day“ ins Leben gerufen, der auf diese Ungleichverteilung aufmerksam machen soll. Bald findet der nächste Equal Care Day statt, an dem ihr euch an einer Demo beteiligen wollt.

Aufgabe:

Diskutiert die aus eurer Sicht wichtigsten Forderungen im Themenkomplex „Pflege und Sorgearbeit“ und malt gemeinsam ein Transparent mit eurer/euren Forderung/en. Hierbei könnt ihr euch von anderen Kampagnen inspirieren lassen, wie den Aktionsmaterialien von ver.di unter dem Motto „Soziale Berufe aufwerten!“ oder dem Mobilisierungsmaterial des „Care Revolution Netzwerks“.



Politik

Ausgangssituation:

Nach wie vor sind Frauen in der Politik unterrepräsentiert, vor allem auf der kommunalen Ebene. Derzeit wird nur jedes zehnte Rathaus von einer Frau geführt. Und auch in den kommunalen Vertretungen sind derzeit nur rund 27 Prozent aller Mandate mit Frauen besetzt. Das wollt ihr ändern!

Auf dem „1. Deutschen Frauenkongress kommunal“ in Mainz wurde 2019 die „Mainzer Resolution“ für mehr Frauen in Führungsverantwortung in Kommunen vorgestellt. Darin fordert der Deutsche Städte- und Gemeindebund unter anderem ein Leitbild zur Frauenförderung in der Kommunalpolitik. Die Sitzungen in den Kommunalparlamenten sollen familienfreundlicher ausgestaltet werden, sowohl was Tagungszeiten als auch Teilnahmeverpflichtungen betrifft. Und auch das Themen Nachwuchsgewinnung wurde hier aufgegriffen.

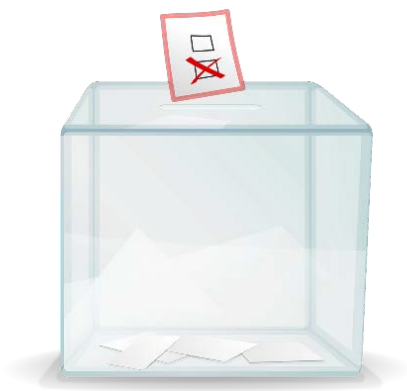
Die Mainzer Resolution ruft die Kommunalpolitikerinnen dazu auf, weibliche Netzwerke zu bilden und einander zu unterstützen.

Aufgabe:

Mehr Frauen in die Kommunalpolitik – das ist auch das Ziel des Helene Weber Kollegs. Schaut euch den Kurzfilm an, der eine Reise durch Deutschlands Kommunen zeigt: Im Mittelpunkt stehen engagierte Kommunalpolitikerinnen. Lasst euch von ihnen inspirieren.

Entscheidet euch für eine Kandidatin aus eurer Gruppe für die nächste Wahl zur Bürgermeisterin in eurer Kommune.

Formuliert gemeinsam die 3 wichtigsten Programmpunkten bzw. Forderungen eurer Kandidatin. Wofür setzt sich eure Kandidatin ein?



Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz

Ausgangssituation:

Die große Debatte um #MeToo zeigt unter anderem, dass sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz in vielen Facetten auftritt und sich quer durch alle Berufsgruppen zieht. Nach Angaben der Antidiskriminierungsstelle des Bundes hat sogar jede/r zweite Beschäftigte bereits sexistische Witze, anzügliche Bemerkungen, unerwünschte Berührungen oder andere Formen sexueller Belästigungen erlebt. Betroffen sind dabei mehrheitlich Frauen.

Dabei verpflichtet das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) Unternehmen, gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz vorzugehen (§ 12ff. AGG). Sie müssen Prävention betreiben, ihre Beschäftigten schulen und, wenn nötig, angemessene Maßnahmen gegen belästigende Beschäftigte ergreifen. Dazu gehören Abmahnungen, Versetzungen oder sogar die Kündigung.

Zudem ist jeder Arbeitgeber und jeder Arbeitgeberin gesetzlich verpflichtet, eine Beschwerdestelle gegen Diskriminierung einzurichten und zu benennen. Das kann eine Person sein, oder eine zuständige Stelle. Bei sexueller Belästigung sollte es möglich sein, die Beschwerde einer Person des eigenen Geschlechts gegenüber vorbringen zu können.

In eurem Betrieb gibt es auch so einen Fall. Ein Vorgesetzter aus dem mittleren Management erzählt ständig anzügliche Witze, er nennt Mitarbeiterinnen „Süße“ oder „Püppchen“ und eine Kollegin berichtet, dass er sie ständig beim Vorbeigehen streife, obwohl ausreichend Platz wäre, um eine Berührung zu vermeiden. Dies ist der Kollegin sehr unangenehm. Alle im Betrieb kennen das Problem, aber keiner unternimmt etwas dagegen. Das wollt ihr nun ändern! Die Kollegin, bei der der Vorgesetzte körperlich wurde, möchte jedoch keine Beschwerde einlegen, da sie noch in der Probezeit ist und keine Kündigung riskieren möchte.

Aufgabe:

Diskutiert in der Gruppe, wie ihr bei dem beschriebenen Fall vorgehen könnt und erarbeitetet 5 konkrete Maßnahmen, die ihr sofort umsetzen wollt. Den Betriebsrat könnt ihr dabei natürlich mitdenken.

Zur Unterstützung könnt ihr den Auszug aus dem Leitfaden der Antidiskriminierungsstelle „4. Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz: Rechte, Pflichten und Handlungsstrategien“ sowie den DGB-Handlungsleitfaden für betriebliche Interessensvertretungen „Sexualisierte Belästigung am Arbeitsplatz verhindern!“ nutzen.

