

Umgang von Auszubildenden mit gesetzlichen Übertretungen. Ansätze zum Konfliktlernen am Beispiel des Jugendarbeitsschutzgesetzes im Hotel- und Gaststättengewerbe

Abstract

Im folgenden Beitrag wird der Umgang Auszubildender mit gesetzlichen Übertretungen im Bereich des Hotel- und Gaststättengewerbe am Beispiel des Jugendarbeitsschutzgesetzes beleuchtet. Nach einer kritischen Analyse der branchenbedingten Ausbildungsbedingungen wird anhand konkreter Fallbeispiele der Versuch unternommen, die konflikthaltige Ausbildungssituation zum Gegenstand des politischen Unterrichts zu machen. Im Vordergrund steht dabei die Suche nach angemessenen Handlungsmöglichkeiten, die jenseits gängiger, aber wenig befriedigender Ansätze stehen. Hinsichtlich der methodischen Umsetzung im Unterricht, die zur Ausbildung „operationaler Fähigkeiten“ bei Schülerinnen und Schülern im Umgang mit derartigen Konflikten führen soll, wird ein Modell vorgestellt, das in fünf Phasen gegliedert ist.

1 Ausgangslage und Folgen der Arbeitsbedingungen in der Gastronomie

1.1 Ausgangslage

Häufig liegen im Berufsfeld der Hotellerie und Gastronomie belastende Arbeitssituationen vor, die ein bestimmtes Konfliktpotential beinhalten. Dazu zählen Überstunden, Zeitdruck und andere physische und psychische Belastungen. Indikator hierfür ist z. B. die hohe Abbruchquote in gastronomischen Ausbildungsberufen mit bis zu 47,6 Prozent (BUNDESMINISTERIUM FÜR BILDUNG UND FORSCHUNG 2012, 36). Um jugendliche Auszubildende vor solchen Belastungen zu schützen, gilt in Deutschland seit 1969 das Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG). Es enthält u. a. Regelungen über Arbeitszeiten, Ruhepausen und Urlaub. Das Jugendarbeitsschutzgesetz ist Bestandteil des politischen Unterrichts in beruflichen Schulen, so im Rahmen des politischen Unterrichts. Curriculare Berücksichtigung findet das Gesetz dabei in den Rahmenlehrplänen und den jeweiligen Stoffverteilungsplänen der Berufsschulen. Es ist jedoch ein offenes Geheimnis, dass Bestimmungen des Arbeitsschutzes im Allgemeinen und Regelungen des JArbSchG gerade im Bereich der Gastronomie oft durch Betriebe missachtet werden.

Wie solche Missachtungen aussehen können, beschreibt WALLRAFF am Beispiel eines Betriebes in seinem Artikel „Unfeine Küche“ (WALLRAFF 2009). Hierbei geht es um einen jugendlichen Auszubildenden, der in einem „Sternrestaurant“ arbeitet und auf die Einhaltung der gesetzlichen Regelungen besteht. Dieser Problematik widmet sich auch die SWR-Dokumentation „Traumberuf Koch“ (TRAPP/ KÄHLER 2012). Hier äußern sich

Gastronomen äußerst offen und kritisch gegenüber Regelungen des Jugendarbeitsschutzgesetzes.

Dass solche Fälle nicht selten sind, zeigen eigene Befragungen von Schülerinnen und Schülern einer gastronomischen Berufsschule. So gaben von 120 Befragten 59% an, häufig Überstunden zu leisten. Eine weitere Befragung unter 81 Schülern und Schülerinnen zu Konflikten in der Ausbildung ergab, dass Überstunden ein häufiger Streitpunkt sind.

1.2 Folgen der Arbeitsbedingungen

Durch die belastenden und häufig gesetzeswidrigen Arbeitsbedingungen in der Gastronomie ergeben sich verschiedene Folgen: Hinsichtlich des demografischen Wandels und des damit verbundenen Mangels an Fachkräften befindet sich die Hotellerie und Gastronomie in zunehmender Konkurrenz mit anderen Ausbildungsberufen. Aufgrund der wirtschaftlichen Lage in Deutschland stehen Jugendlichen zur Zeit häufig mehrere Wahlmöglichkeiten für eine Ausbildungsstelle zur Auswahl.

Dies führt zu einer hohen Anzahl unbesetzter Ausbildungsplätze in der Hotellerie und Gastronomie. So sind unter den zehn Berufen mit hohem Anteil an unbesetzten Ausbildungsstellen fünf Berufe aus dem Bereich Gastronomie und Hotellerie zu finden (BUNDESMINISTERIUM FÜR BILDUNG UND FORSCHUNG 2012, 34).

Gleichfalls kommt es häufig zum Abbruch von Ausbildungen, beispielsweise in den Ausbildungsberufen Koch/Köchin und Restaurantfachmann/-fachfrau (BUNDESMINISTERIUM FÜR BILDUNG UND FORSCHUNG 2012, 36). Diese Situation erfordert einen Wandel der Arbeitsbedingungen sowie einem angemessenen Umgang mit Konflikten im politischen Berufsschulunterricht.

2 Konfliktübertragung in den Unterricht

2.1 Fallbeispiele zum Jugendarbeitsschutzgesetz

Konflikte, welche aus den Arbeitsbedingungen resultieren, werden durch Schülerinnen und Schüler in den Unterricht getragen. Im Folgenden wird eine Unterrichtssituation geschildert, die als exemplarisch für das Thema Jugendarbeitsschutz im Berufsschulunterricht gesehen werden kann:

Der Lehrer stellt den Schülern und Schülerinnen das Jugendarbeitsschutzgesetz vor. Es werden exemplarische Fälle „durchgespielt“. Einige der Schülerinnen und Schüler stellen fest, dass die Regelungen im eigenen Betrieb nicht eingehalten werden. Da dies in der Gastronomie nicht gerade selten vorkommt, entsteht nun eher Frustration anstelle eines positiven Wissensgewinns. Die Schülerinnen und Schüler beginnen mit Ironie zu reagieren und äußern Sätze, wie: „Ja, ja, da hält sich eh keiner dran.“ Früher oder später wird der Lehrer mit der Frage konfrontiert, was man denn machen könne, wenn regelmäßig gegen Gesetze verstoßen werde.

Die Reaktionen von Lehrenden auf diesen Konflikt sind m.E. in einem System von Antwortkategorien darstellbar (siehe Abb. 1):

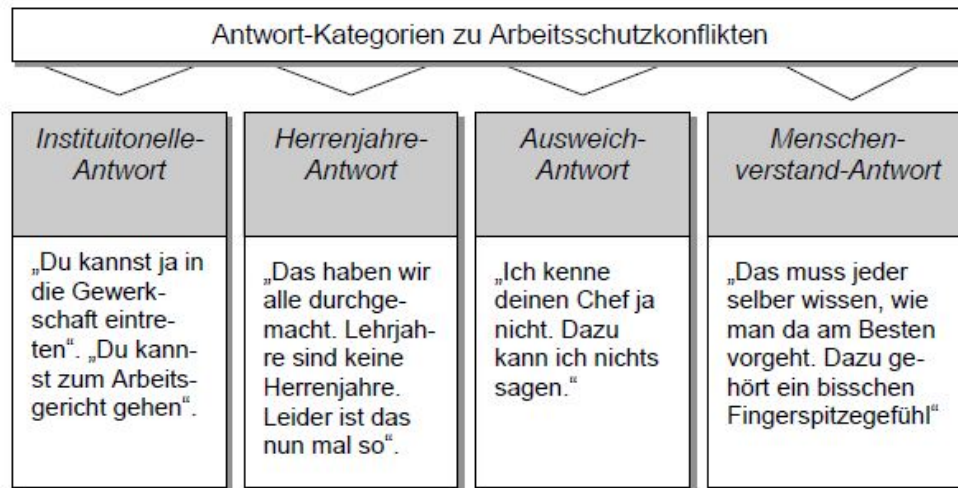


Abb. 1: Antwortkategorien von Lehrenden (eigene Darstellung)

Leider ist keine dieser Antworten für die Schülerinnen und Schüler befriedigend. Die „institutionelle Antwort“ ist vom Verfahrensweg sicherlich korrekt, jedoch für Schülerinnen und Schüler eher unwahrscheinlich, da diese vorwiegend nach konkreten Lösungen im Arbeitsalltag suchen. Bei der „Herrenjahre-Antwort“ handelt es sich um keine hilfreiche Feststellung, da der Lehrende die Zustände schlichtweg akzeptiert. Die „Ausweich-Antwort“ ist der Versuch des Lehrers sich „unpolitisch“ oder „neutral“ zu verhalten. Auch dieser Versuch ist nicht lösungsorientiert. Die „Menschenverstands-Antwort“ suggeriert die Möglichkeit einer Lösung, die aber im Unklaren bleibt. Solch eine Unterrichtssituation führt zu einem unbefriedigenden Zustand. Inwieweit die auch den Strukturen der dualen Ausbildung geschuldet ist, wird im Folgenden dargestellt.

2.2 Spannungsfeld der Beruflichen Bildung

Hinsichtlich der beschriebenen Problematik muss darauf hingewiesen werden, dass in der beruflichen Bildung ein besonderes Spannungsfeld herrscht (siehe Abb. 2). Dieses ergibt sich aus den verschiedenen Lernorten bzw. den beteiligten Institutionen innerhalb der dualen Ausbildung. Dazu zählen zunächst der Ausbildungsbetrieb und die Berufsschule. Außerdem findet eine Orientierung an den Prüfungsaufgaben der Kammern zur Vorbereitung der SuS im Unterricht statt. Dadurch ist dieser Einfluss ebenfalls dem Spannungsfeld zuzurechnen. Die Balance zwischen den Ansprüchen dieser drei Institutionen (Schule, Betrieb und Kammer) zu wahren, führt mitunter auch zu unsicherem Verhalten Lehrender bei Konflikten im Jugendarbeitsschutz. Da Betriebe (Arbeitgeberverbände / DEHOGA) und Kammern mit Berufsschulen kooperieren, sind Lehrende mit kritischen Anmerkungen diesen Institutionen

gegenüber häufig zurückhaltend. Die folgende Grafik verdeutlicht das beschriebene Spannungsfeld:

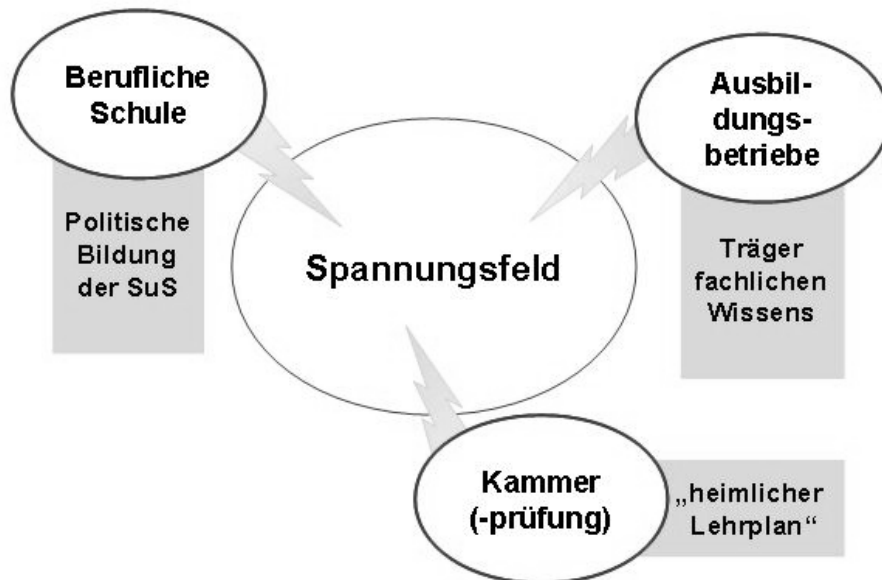


Abb. 2: Spannungsfeld beruflicher Bildung (eigene Darstellung)

Die eigene Positionierung fällt Lehrenden in diesem System teilweise schwer und dies besonders, wenn es um Konflikte innerhalb der Ausbildungsbetriebe geht. So gibt es eine Bandbreite an individuellen Positionen zum Verhältnis der Berufsschule zu den Ausbildungsbetrieben. Dies wurde in Gesprächen mit verschiedenen Lehrenden deutlich. Es wird m. E. häufig als schwer empfunden, offene Kritik an Ausbildungsbetrieben zu üben, da diese eben auch Kooperationspartner in der dualen Ausbildung sind.

Dieses Spannungsfeld in der beruflichen Arbeit zeigt, wie komplex die Ebenen sind, die Handeln beeinflussen. Es ist also festzuhalten, dass Konflikte nicht nur in der betrieblichen Lebensumwelt der SuS stattfinden (so z. B. beim Thema Jugendarbeitsschutz), sondern dass auch Lehrende den durch die verschiedenen Lernorte entstehenden Konflikten ausgesetzt sind.

Der Lehrende befindet sich in der Beispielsituation sozusagen in zwei verschiedenen Konfliktgebieten. Dazu zählen der Schüler-Betrieb-Konflikt (Verstoß gegen Gesetze) und der Lehrer-Institutionen-Konflikt. Der Einfluss dieses Spannungsfeldes auf eine angemessene Lehrer-Antwort ist deutlich zu bemerken, wie die eigene Unterrichtsbeobachtung zeigt.

3 Ausbildung operationaler Fähigkeiten zur Konfliktbewältigung

3.1 Relevanz von Wissen über Recht

Es sollte das Ziel sein, im politischen Berufsschulunterricht den Schülerinnen und Schülern „operationalen Fähigkeiten“ zu vermitteln. Solche Fähigkeiten sind m. E. dann zu erreichen,

wenn Schülerinnen und Schüler ihre Rechte kennen und auf der Basis dieser Rechte auch handeln können. Zunächst sei an dieser Stelle deshalb kurz auf die Bedeutung von Rechtsfragen im politischen Unterricht hingewiesen. So stellt OBERREUTHER fest, dass politische Bildung allein deshalb Rechtsfragen nicht ausklammern kann, „weil das Recht den Menschen im Alltag wie eine zweite Haut umgibt“ (OBERREUTHER 2007, 330). Recht ist ein zentrales Mittel zur Konfliktvermeidung. Es entlastet zunächst durch Rechtssicherheit. Es unterstützt „Schwächere“ und vermeidet Willkür, die entsteht, wenn sich jeder „sein“ Recht nimmt (vgl. ebd. 331). So „sollte Rechtserziehung auf verantwortliches Handeln im Rahmen der Rechtsordnung vorbereiten und befähigen – immer in Kenntnis ihrer Spielräume, Entfaltungsmöglichkeiten und Begrenzungen“. Außerdem soll Recht als kultureller Wert erkannt werden (vgl. ebd. 333).

Diese Rechtskenntnis führt jedoch nicht zwangsläufig zur Handlungsfähigkeit. Bleibt der politische Berufsschulunterricht reine Gesetzeslehre, so besteht die Gefahr Schülerinnen und Schüler nicht genügend zu erreichen. Eckpfeiler der Rechtsordnung sind zweifelsohne die notwendigen Institutionen, wie beispielsweise Gerichte oder auch Gewerkschaften. In Hinblick auf eine direkt umsetzbare Konfliktlösungsstrategie sind diese institutionellen Wege für Schülerinnen und Schüler jedoch häufig nicht angemessen.

So ergab eine eigene Schülerbefragung unter 81 Auszubildenden, dass 29,6 % der Befragten Konflikte durch ein „Chefgespräch“ lösen konnten. Weitere 21 % konnten Konflikte am Arbeitsplatz durch ein „Kollegengespräch“ lösen. Diese Ergebnisse weisen darauf hin, dass „operationale Fähigkeiten“ zur unmittelbaren Konfliktlösung am Arbeitsplatz nützlich sind. Hier geht es vor allen Dingen um Argumentations- und Kommunikationsfähigkeiten. An dieser Stelle sei angemerkt, dass Literatur zur Konfliktlösung entweder Konflikte unter Gleichgestellten oder „TOP-DOWN“-Lösungen, beispielsweise durch eine Führungsperson, anbietet. Somit gibt es zumindest kein ausgeprägtes Angebot von Konfliktlösungen aus der „BOTTOM-UP“-Perspektive, d. h. als Untergebener in hierarchischen Systemen.

3.2 Förderung „operationaler Fähigkeiten“ im Unterricht

Um Missständen gegen das Jugendarbeitsschutzgesetz im Unterricht wirkungsvoll zu begegnen, sollten m.E. folgende Inhalte im Unterricht Berücksichtigung finden:

- Basiswissen schaffen (Rechtskenntnisse)
- Konflikte analysieren
- Kommunikations- und Argumentationsfähigkeit stärken
- Transfer und Anwendung im Beruf fördern

Schülerinnen und Schüler sollten zunächst Rechtskenntnisse über das Jugendarbeitsschutzgesetz erlangen. Zudem ist die Analyse von Konflikte ein weiterer essenzieller Bestandteil des politischen Unterrichts. Ist es für den Schüler bzw. die Schülerin möglich Rechtsverstöße zu erkennen und den vorliegenden Konflikt zu analysieren, muss die

Argumentations- und Kommunikationskompetenz gestärkt werden, um aktiv zu handeln. Im Folgenden wird ein für die Unterrichtsplanung vereinfachtes Phasenschema genutzt, welches in fünf Stufen Orientierung zur Berücksichtigung der genannten Punkte bietet:

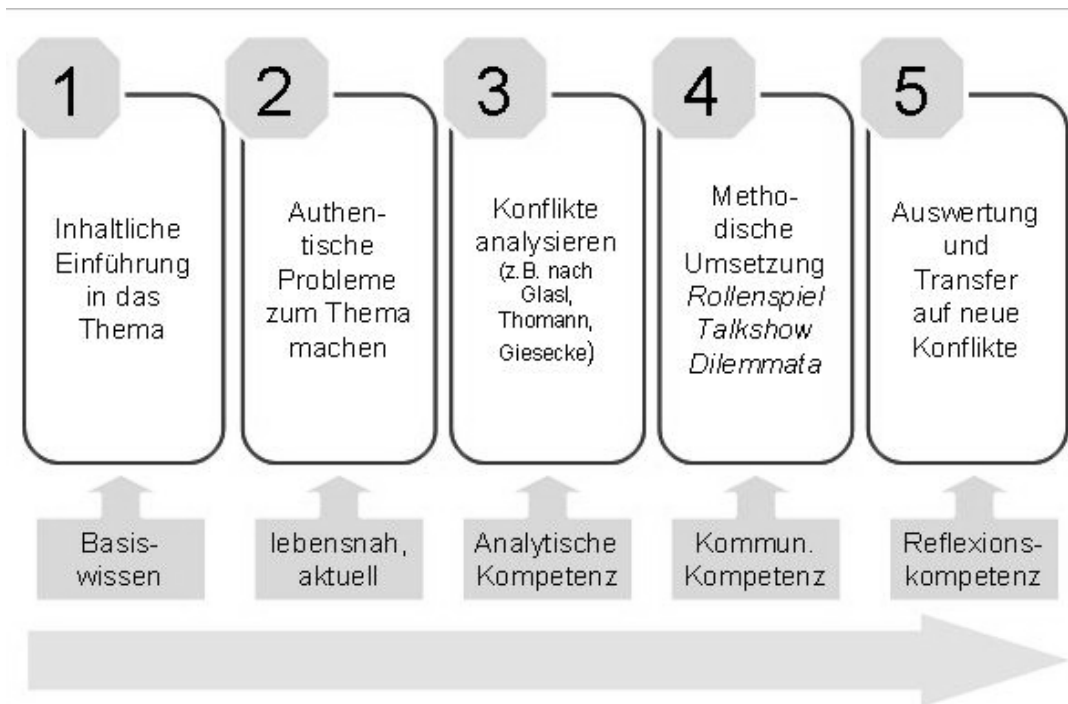


Abb. 3: Strukturierung des Unterrichts in 5 Phasen (eigene Darstellung)

3.2.1 Basiswissen schaffen

Die Schülerinnen und Schüler müssen die Bestimmungen des Jugendarbeitsschutzgesetzes und die Gründe für dieses Gesetz kennenlernen. Zudem ist es sinnvoll, die institutionellen Wege einer möglichen Klage zu erläutern. Das Wissen über die Stellung und Aufgaben der Gewerkschaften ist ebenfalls unmittelbar mit Störungen des Jugendarbeitsschutzgesetzes verbunden. Kritisch anzumerken ist jedoch, dass die Gewerkschaft im Bereich der Gastronomie (NGG) im Vergleich zu anderen Branchen relativ schwach erscheint. Dies zeigt sich z. B. an geringen Tariflohnabschlüssen und fehlenden Streiks.

Es ist schließlich wichtig, dass Schülerinnen und Schüler ihre Rechte kennen und die institutionellen Zusammenhänge verstehen. Zudem muss deutlich werden, welchen Stellenwert solch ein Gesetz hat. Als relativ junge Regelung von 1969 ist das Jugendarbeitsschutzgesetz von besonderer Bedeutung bezüglich des gesundheitlichen Schutzes von jugendlichen Auszubildenden.

3.2.2 Authentische Probleme nutzen

Wie im Fallbeispiel beschrieben (vgl. 2), sollten authentische Fälle nicht verdrängt werden. Um mit den Worten RUTH COHNs zu sprechen, sollten „Störungen Vorrang haben“, d. h., dass durchaus Fälle, die Diskussionsbedarf auslösen, nutzbar gemacht werden können. Es

können beispielsweise Fälle anonym gesammelt und bearbeitet werden. Alternativ ist es möglich mit der erwähnten Dokumentation „Traumberuf Koch“ zu arbeiten. Authentische Probleme können die Schülerinnen und Schüler motivieren am Thema zu arbeiten. Somit wird vermieden „träges Wissen“ zu vermitteln. Dies geschieht im Unterricht immer noch häufig: „Es herrscht Vermittlung von Faktenwissen vor, welches aus den Fachwissenschaften gewonnen, aber nur unzureichend in die Praxis übertragen wird. Die Lehre fördert v. a. ein auf Wissenswiedergabe gerichtetes kognitives Lernen.“ (MAYER/ TREICHEL 2004, 3). Es besteht die Chance, Wissen im eigenen Interesse anzuwenden, wenn eigene Fälle thematisiert werden. Zudem kann eine Bearbeitung eigener Fälle zur Individualisierung des Unterrichts beitragen. Werden solche Impulse für den Unterricht genutzt kann, unter Umständen, eine ablehnende Haltung wie im Fallbeispiel (vgl. 2) vermieden werden.

3.2.3 Konfliktanalyse

Abgesehen von rechtlichen Verstößen können Konflikte an sich analysiert werden. Dies ist nach meiner Ansicht in Kombination mit Gesetzeslehre im politischen Berufsschulunterricht noch nicht ausreichend berücksichtigt. Hier liegen Chancen aktiv zu handeln, um als Auszubildende und Auszubildender Konflikte zu lösen. Schülerinnen und Schüler sollten in der Lage sein Konflikte zu analysieren, um später Handlungsperspektiven zu erkennen. „Im Kontext von Demokratiepädagogik spielt der konstruktive Umgang mit Konflikten eine wichtige Rolle. Die Art, wie wir Konflikte lösen, ist auch immer ein Gradmesser des demokratischen Miteinanders. (...) Die Regelung der Konflikte sollte so ausgestattet sein, dass sie dem demokratischen Impetus entspricht“ (RADEMACHER 2009, 91). Solch eine Analysekompetenz ist wünschenswert. Hierzu gibt es verschieden methodische Möglichkeiten, die kurz skizziert werden.

- GLASL (vgl. PINK 2007, 23) bietet eine Stufentheorie zur Analyse von Konflikten. Dieses Modell beinhaltet neun Konfliktstufen, denen konkrete Kurzbeschreibungen zugeordnet sind. Anhand dieser Beschreibungen sowie Bezeichnungen jeder Stufe können Konflikte eingeordnet und mögliche Handlungsmöglichkeiten angestrebt werden. Dieses Modell ist in didaktisch reduzierter Form (z. B. in Tabellenform) durchaus nutzbar.
- Auch GIESECKE (vgl. DETJEN 2013, 164) bietet ein System zur Analyse von Konflikten. Hier kann ein Konflikt anhand von folgenden Kategorien eingeordnet werden: Konkretheit, Geschichtlichkeit, Interessen, Ideologien, Macht, Mitbestimmung, Zusammenhang, Lösungsmöglichkeiten, Solidarität, Grundrechte. Diese Kategorien können jeweils anhand von Leitfragen, z. B. „Worum geht es in dem Konflikt?“, „Wie ist der Konflikt entstanden?“ usw. erörtert werden. Um GIESECKES Analysesystem didaktisch zu reduzieren, können die Betrachtungsperspektiven vereinfacht werden, indem nicht alle Dimensionen Berücksichtigung finden. Somit kann eine Analyse eines Konfliktes im Jugendarbeitsschutz nach diesem Modell sinnvoll sein.

- Eine weitere Möglichkeit der Konfliktanalyse bietet THOMANN (LIPPMANN 2009, 108). Hierbei kann anhand eines Wertequadrates ein Konflikt beleuchtet werden. Auch dies geschieht mittels Leitfragen. Im Gegensatz zu GIESECKE liegt bei dieser Konfliktanalyse der Schwerpunkt auf der individuellen Betroffenheit anstatt auf dem gesamtgesellschaftlichen Kontext. Es werden die Ebenen Anlass, eigene Emotion, Hintergrund des Konfliktes und Lösungsmöglichkeiten berücksichtigt. Idealerweise können Schülerinnen und Schüler also ihre eigenen Fälle in den Unterricht einbringen, Verstöße einordnen und Konflikte analysieren.



Abb. 4: Wertequadrat nach THOMANN (zitiert nach LIPPMANN 2009, 108)

3.3 Methodische Umsetzung

Zusätzlich zum Erkennen von Rechtsverstößen und der Analyse von Konflikten sollten Methoden zu Einsatz kommen, die die Argumentations- und Kommunikationsfähigkeit der Schülerinnen und Schüler fördern. Ziel soll es sein, aktiv in einem Konflikt, z. B. einem Verstoß gegen das Jugendarbeitsschutzgesetz, zu handeln bzw., um mit den Worte RUTH COHNS zu sprechen, „partielle Mächtigkeit“ zu erlangen. Hier werden nun drei verschiedene Methoden vorgestellt, die diesem Ziel nützlich sein können.

3.3.1 Talkshow

Die Unterrichtsmethode Talkshow ist hinsichtlich des Themas Jugendarbeitsschutz sicherlich eine interessante Option. Es besteht eine Vielzahl an verschiedenen Interessen und Akteuren, die berücksichtigt werden können. Dadurch kann die emotionale Betroffenheit der Schülerinnen und Schüler zu politischen Themen geweckt werden. Außerdem ist das Format der Talkshow den Schülerinnen und Schüler aus ihrer medialen Lebensumwelt hinlänglich bekannt. Innerhalb einer Talkshow können politische Themen personalisiert und kontrovers in unterhaltsamer Form präsentiert werden (vgl. KUHN 2010, S.117).

Vorstellbar wäre ein kontroverser Titel wie: „*Ackern ohne Ende? Geht Gastronomie nur so?*“ Im Zentrum einer solchen Talkshow steht der Umgang mit dem Jugendarbeitsschutz.

Bezüglich der Typologie wäre solch eine Talkshow als Themen-Talk anzusehen (vgl. ebd., 120).

Die Methode Talkshow bietet Möglichkeiten die Kommunikationsfähigkeit zu schulen und gleichzeitig unterschiedliche Interessen und deren Vertreter darzustellen. Hier liegt die Chance auch die institutionelle Seite der Interessensvertretung bezüglich des Jugendarbeitsschutzes darzustellen. Dazu zählen Gewerkschaften, Betroffene, Arbeitgeber, Rechtsexperten und andere. Denkbar für eine Talkshow zum Thema Jugendarbeitsschutz wären fiktive Rollen oder auch eine Übernahme von echten Personen aus der Dokumentation „Traumberuf Koch“. Typische Vertreter können z. B. sein: Restaurant-/Hotelbesitzer, Küchenchef, betroffene(r) Auszubildende(r), betroffene Eltern, Gewerkschafter, betroffene Kollegen, Rechtsexperten, Politiker.

Es muss an dieser Stelle jedoch festgehalten werden, dass Talkshows nicht immer zur Konsensfindung oder Konfliktlösung beitragen, wie auch reale Beispiele aus den Medien zeigen. Die Methode kann eher der Aktivierung der Schülerinnen und Schüler sowie der Erweiterung ihrer kommunikativen Kompetenzen dienen. Dies sollte bei der Anwendung dieser Methode berücksichtigt werden. Hinsichtlich Handlungsorientierung und Verständnis von Konfliktparteien bezüglich des Jugendarbeitsschutzes ist diese Unterrichtsmethode jedoch positiv zu beurteilen.

3.3.2 Dilemmamethode

Die Dilemmamethode wurde ursprünglich entwickelt, um ethisch-moralische Konflikte im politischen Unterricht zu bearbeiten. Dabei ist es das Ziel, die Schülerinnen und Schüler für moralische Werte zu sensibilisieren.

Häufig wird von Konflikten zwischen wirtschaftlichen Interessen und ökologischen Folgen ausgegangen. Im Beispiel des Verstoßes gegen das Jugendarbeitsschutzgesetz liegt das Dilemma in den eigenen Handlungsoptionen als Betroffener und den möglichen Folgen des Handelns. Die Behandlung von ethisch-moralischen Konflikten kann jedoch nicht mit der Zielsetzung erfolgen, ein bestimmtes vorgegebenes Wertgefüge zu etablieren. Vielmehr steht die Auseinandersetzung mit verschiedenen gegensätzlichen Perspektiven und somit letztlich die Schulung der Ambiguitätstoleranz im Vordergrund (vgl. KAISER/ KAMINSKI 2012, 215 ff.). Bezogen auf Verstöße gegen das Jugendarbeitsschutzgesetz können beispielsweise Aktionen und mögliche Folgen einer Situation gegenübergestellt werden. Dies kann mittels einer Tabelle geschehen. Aktionen können sein: Betriebswechsel, Aushalten von Misständen, Anzeigen von Misständen. Folgen des Handels können beispielsweise sozialer Druck oder auch Anerkennung usw. sein.

Aus dieser Sammlung können da Pro- und Contra-Argumente abgeleitet werden, die der Diskussion dienen. Die Auseinandersetzung mit einer authentischen, lebensnahen Konfliktsituation durch Konfliktanalyse, Sammlung von Argumenten und Diskussion kann bei der Entwicklung von moralischen Urteilen helfen. Über die Auseinandersetzung mit dem Thema Jugendarbeitsschutz hinaus lassen sich mit dieser Methode langfristig folgende Ziele

verfolgen: höhere Reversibilität (Perspektivenübernahme, Rollenübernahme), höhere Universalität, mehr Prinzipienorientierung, besseres Gleichgewicht in der sozialen Interaktion.

3.3.3 Rollenspiel

Hinsichtlich kommunikativer Kompetenzen kann das Rollenspiel für Schülerinnen und Schüler dienlich sein. Bei dieser Methode besteht die Möglichkeit, sich selbst in Konfliktsituationen zu erproben, ohne Konsequenzen befürchten zu müssen. Außerdem ist es auf diese Weise möglich, verschiedene Perspektiven zu übernehmen und sich somit in andere Denkweisen hineinzusetzen.

Vier Grundkompetenzen können durch die Methode Rollenspiel erweitert/trainiert werden: *Kommunikative Kompetenz, Rollendistanz, Empathie, Ambiguitätstoleranz* (vgl. KAISER/KAMINSKI 2011, 133). Gerade die kommunikative Kompetenz ist bei dem „Sich-zur-Wehr-Setzen“ bezüglich Missachtungen gegen das Jugendarbeitsschutzgesetz wichtig, da eine große Chance auf Lösung des Problems z. B. durch ein Chefgespräch besteht, wie die Umfrage unter den SuS zeigt. Als „Setting“ für ein Rollenspiel kommt z. B. das Chefgespräch in Frage. Schülerinnen und Schüler können eine authentische Situation ansprechen und den Chef auf die Missstände aufmerksam machen.

Diese Methode ist besonders interessant, da Schülerinnen und Schüler große Chancen in der Konfliktlösung durch Gespräche sehen (siehe 3.1). Hierbei können die nicht aktiv beteiligten Schülerinnen und Schüler als Beobachter dienen, um den Gesprächsverlauf zu reflektieren. Aufgrund von fehlenden Konfliktlösungsstrategien aus der „BOTTOM-UP“-Perspektive (vgl. 3) sollten Regeln für ein „Chefgespräch“ entwickelt werden, deren Wirkung im erneuten Rollenspiel überprüft wird. Ziel soll es sein, Hemmungen bezüglich eines „Chefgespräches“ abzubauen.

3.4 Transfer

Es ist wünschenswert, dass Schülerinnen und Schüler die erlernten „operationalen Fähigkeiten“ auf andere Fälle übertragen können. Dazu können neue Fälle genutzt werden. Besonders vorteilhaft wäre es, wenn dieser Transfer auch nachhaltig im Berufsalltag stattfindet.

4 Fazit

Missachtungen des Jugendarbeitsschutzes in der Gastronomie sind nicht unüblich, wie Schülerinnen und Schüler in der Berufsschule berichten. Aufgrund des demografischen Wandels gerät die Branche zunehmend unter Druck, Auszubildende zu finden. Zudem wird diese Situation durch eine hohe Quote an Ausbildungsabbrüchen verstärkt.

Aufgrund dieser Ausgangslage kann es sich als besonders wirksam erweisen, Schülerinnen und Schüler im Umgang mit gesetzlichen Übertretungen zu fördern. Dies schließt zum einem

das Wissen um rechtliche Bestimmungen sowie die Analyse von Konflikten ein. Um „operationale Fähigkeiten“ zu erwerben, ist es zudem notwendig die Argumentations- und Kommunikationsfähigkeit von Schülerinnen und Schülern zu fördern. Dabei sollten Lehrende Konflikte, die in den Unterricht getragen werden, nutzen. Hierin liegt die Chance Interesse an der Wahrung der eigenen Rechte zu wecken. Zudem wird über reine Wissensvermittlung hinaus an authentischen Situationen gearbeitet.

Der Berufsbereich der Hotellerie und Gastronomie bietet schnelle Aufstiegsmöglichkeiten für Auszubildende, d. h., dass Auszubildende innerhalb weniger Berufsjahre nach Abschluss in führenden Positionen zu finden sind. Diese Tatsache bietet die Chance durch Ausbildung „operationaler Fähigkeiten“ bei Schülerinnen und Schülern Veränderungen in der Akzeptanz von Gesetzesverstößen herbeizuführen. Es besteht also die Möglichkeit berufliches Handeln bezüglich des Umgangs mit Gesetzesübertretungen in dem Sinne nachhaltig zu verändern, dass Verstöße in Zukunft nach Möglichkeit nicht mehr toleriert werden.

Ein handlungsorientierter, multiperspektivischer Politikunterricht, der zu „operationalen Fähigkeiten“ führt, könnte diese Entwicklung zu mehr Schutz gegen Rechtsverstöße fördern. Ein solch gestalteter Unterricht lässt Berufspädagogik nicht zum Dienstleister der Betriebe werden. Die Gastronomie profitiert vielmehr von Auszubildenden, die Verantwortung übernehmen, Perspektiven erkennen und Konflikte lösen können.

Literatur

BUNDESMINISTERIUM FÜR BILDUNG UND FORSCHUNG (BMBF) (Hrsg.) (2012): Berufsbildungsbericht 2012. Bonn

DETJEN, J. (2013): Politische Bildung: Geschichte und Gegenwart in Deutschland. München.

PINK, R. (2007): Kompetenz im Konflikt. Schwierige Situationen im Training meistern. Weinheim/ Basel.

KAISER, F.-J./ KAMINSKI, H. (2012) Methodik des Ökonomieunterrichts. Bad Heilbrunn.

KUHN, H-W (2010): Die Talkshow. In: FRECH, S./ MASSING, P. (Hrsg.): Methodentraining für den Politikunterricht I. Schwalbach/Ts., 117-144.

LIPPMANN, E. (2009): Intervision. Kollegiales Coaching professionell gestalten. Heidelberg.

MAYER,H./ TREICHEL, D. (2010): Handlungsorientiertes Lernen und eLearning. München.

OBERREUTHER, H. (2007): Rechtserziehung. In: SANDER, W. (Hrsg.): Handbuch politische Bildung. Bonn, 326-334.

TRAPP, E./ KÄHLER, S. (2012): Traumberuf Koch. SWR-Dokumentation. Online: http://www.wdr.de/wissen/wdr_wissen/programmtipps/fernsehen/09/09/14_2200_w.php5?st art=1253189700 (05-04-2012).

RADEMACHER, H. (2009): Mediation und konstruktive Konfliktbearbeitung. In: EDELSTEIN, W./ FRANK, S./ SLIWKA, A. (Hrsg.): Praxisbuch Demokratiepädagogik. Bonn, 91-113.

WALLRAFF, G. (2009): Unfeine Küche. In: DIE ZEIT, Nr. 28.

Zitieren dieses Beitrags

OBERLÄNDER, R. (2013): Umgang von Auszubildenden mit gesetzlichen Übertretungen. Ansätze zum Konfliktlernen am Beispiel des Jugendarbeitsschutzgesetzes im Hotel- und Gaststättengewerbe. In: bwp@ Spezial 6 – Hochschultage Berufliche Bildung 2013, Fachtagung 15, hrsg. v. KENNER, M./ JUNG, E./ LAMBERTZ, H.-G., 1-12.

Online: http://www.bwpat.de/ht2013/ft15/oberlaender_ft15-ht2013.pdf

Der Autor



RALF OBERLÄNDER

Universität Hamburg

Washingtonallee 56 , 22111 Hamburg

E-mail: ralfoberlaender@web.de