

Theaterpädagogisches Begleitmaterial

DIE GRÖNHOLM-METHODE



Schauspiel von Jordi Galceran

Deutsch von Stefanie Gerhold

Aufführungsrechte: Felix Bloch Erben / Berlin

Premiere im Theater Naumburg am 08. März 2019 um 19.30 Uhr

„Wir suchen nicht einen guten Menschen, der nach außen ein Arschloch ist.

Was wir suchen, ist ein Arschloch, der nach außen ein guter Mensch ist.“

DIE GRÖNHOLM-METHODE

Liebe Lehrer*innen, liebe Pädagog*innen, liebes Publikum,

In unserem Leben nach der Schulzeit verbringen wir die meiste aktive Zeit des Tages bei der Arbeit. Viele Schulen haben auf dem Lehrplan daher berufsorientierende Praktika und Bewerbungstraining verankert, um die Schüler*innen auf die vielfältige Arbeitswelt vorzubereiten und ihnen den Einstieg in die Berufswelt zu erleichtern.

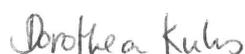
Dabei werden die Auswahlmethoden für Ausbildungsplätze und Positionen immer absurder. In Assessment-Centern treten Bewerber*innen gegeneinander an, bewältigen Einzel- und Gruppenaufgaben und werden dabei von den sogenannten Assessoren beobachtet und bewertet. In Jordi Galcerans DIE GRÖNHOLM-METHODE treffen vier Bewerber*innen in genau so einem Assessment-Center – natürlich theatral überspitzt – aufeinander und müssen sich den teilweise perfiden Aufgaben der Personalabteilung stellen.

Diese Materialmappe ist für Sie als Einstimmung auf Ihren Theaterbesuch mit ihrer Klasse zusammengestellt. Sie bietet Ihnen Einblicke in die Inszenierung am THEATER NAUMBURG und beschäftigt sich mit der Arbeitswelt und vor allen Dingen dem Wert von Arbeit im 21. Jahrhundert. Im hinteren Teil finden Sie theaterpädagogische Ideen, die an das Stück anknüpfen.

Bei Fragen, Anregungen oder Rückmeldungen zur Inszenierung und zur Materialmappe, freue ich mich jederzeit über eine E-Mail von Ihnen. Gerne besuche ich Sie auch für eine Nachbereitung des Theaterstücks in Ihrer Schule.

Herzliche Grüße,

Ihre



Theaterpädagogin THEATER NAUMBURG

E-Mail: theaterpaedagogik@theater-naumburg.de

Tel.: 03445-273489 / Mobil: 0170-5530742

Inhaltsverzeichnis

Kapitel 1 - Zur Inszenierung	5
Inhalt.....	5
Zum Autor Jordi Galceran	5
Besetzung.....	6
Der Regisseur	7
Gedanken des Regisseurs während der Probenzeit	8
Bühnenbildmodell	9
Kapitel 2 – Der Wert von Arbeit.....	10
Definition Arbeit.....	10
Synonyme für Arbeit.....	10
Der kluge Anstreicher	11
Adam Smith: Arbeitsteilung und Spezialisierung – das Stecknadel-Beispiel	13
Karl Marx: Die Entfremdung des Menschen von der Arbeit.....	13
Anekdote zur Senkung der Arbeitsmoral.....	14
Warum heute keine Revolution möglich ist	16
Das bedingungslose Grundeinkommen.....	18
Kapitel 3 – Bewerben im 21. Jahrhundert	20
Wozu gibt es eigentlich Assessment-Center?	20
Schwätzer bevorzugt	21
Wie schafft man es in den Vorstand von BMW?.....	23
Kapitel 4 – Anregungen für die Vor- und Nachbereitung Ihres Theaterbesuchs	26
Termine & Preise.....	30
Impressum	30

Kapitel 1 - Zur Inszenierung

Inhalt

Vier Bewerber haben sich zur Endrunde eines Auswahlverfahrens für eine äußerst attraktive Managerposition eingefunden. Sie werden mit einer höchst ungewöhnlichen Bewerbungssituation konfrontiert: es gilt, unterschiedliche Aufgaben zu lösen, wobei die vier ganz auf sich gestellt sind. Jeder einzelne muss sich bewähren, ohne wirklich zu wissen, mit welchem Ziel die Aufgaben gestellt wurden oder was von den Bewerbern erwartet wird. Schon die erste Aufgabe sät Misstrauen: unter den Bewerbern scheint sich ein Vertreter

der Personalabteilung zu befinden. Beim Kampf um den begehrten Posten, der immer ungewöhnlichere Mittel fordert, wird auch das Privatleben der Bewerber nicht ausgespart.

So erzählt Jordi Galcerans Stück von der unerbittlichen Konkurrenz zwischen Arbeitssuchenden und hinterfragt gleichzeitig sehr unterhaltsam den Wahn um die „Ressource Mensch“.

<https://theater-naumburg.de/premieren.php?cid=1&pid=&p=62>

Zum Autor Jordi Galceran

Jordi Galceran, geboren 1964 in Barcelona, studierte Katalanische Philologie an der Universität seiner Heimatstadt. 1988 debütierte er als Dramatiker und bedient sich seitdem ebenso der spanischen wie der katalanischen Sprache. Einige seiner Stücke hat er selbst inszeniert oder als Schauspieler in ihnen mitgewirkt. 1995 gewann er für *Worte in Ketten* den XX. Premi Born de Teatre sowie 1997 den Kritikerpreis Serra d'Or für das beste katalanische Stück des Jahres. *Da kota* wurde 1995 mit dem Ignasi-Iglésias-Preis ausgezeichnet.

Mit dem 2003 uraufgeführten Stück *Die Grönholm-Methode*, in dem er schonungslos die Mechanismen moderner Bewerbungsverfahren aufdeckt, erfolgte sein internationaler Durchbruch: Das Vierpersonenstück wurde seither in über 30 Ländern gespielt und unter dem Titel *Die Methode* verfilmt. Weitere seiner Theaterstücke sind *Surfen*, *Flucht*, *Paradies*, *Karneval*, *Cancun* und *Reden mit Mama*. Außerdem schrieb er in Zusammenarbeit mit dem Komponisten Albert Guinovart ein Musical über den wohl berühmtesten Sohn

seiner Heimatstadt: *Gaudí, ein Musical über Barcelona*. Sein Stück *Burundanga* war im Juni 2012 in der spanischen Uraufführungsproduktion bei der Theaterbiennale am Hessischen Staatstheater Wiesbaden als Gastspiel zu sehen.

Neben seiner Tätigkeit als Theaterautor arbeitet Galceran als Übersetzer und Drehbuchautor und verfasst häufig Beiträge für *La Vanguardia*, eine führende Tageszeitung in Barcelona. Als Mitglied des

katalanischen Künstlerkollektivs *Germans Miranda* veröffentlichte er mehrere Essay-sammlungen. Regelmäßig schreibt er auch für das Fernsehen und versorgt dabei u. a. die populäre katalanische Soap Opera *Das Herz der Stadt* mit neuen Episoden, von denen mittlerweile über 1.500 ausgestrahlt wurden.

<http://www.felix-bloch-erben.de/index.php5/pid/2671/Action/showPlay/fbe/462311c5c092c07b35fcf250499a35dd/>

Besetzung



FERNANDO PORTA
Adrien Papritz



ENRIQUE FONT
Markus Sulzbacher



MERCEDES DEGÁS
Maribel Dente



CARLOS BUENO
Michael Naroditzki

REGIE

Jörg Steinberg

BÜHNE & AUSSTATTUNG

Nicolaus-Johannes Heyse

REGIEASSISTENZ

Pia Merkel

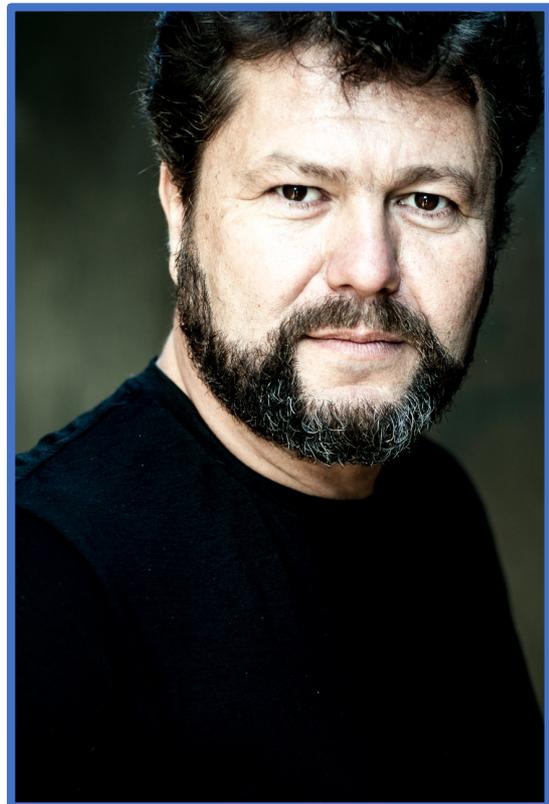
Der Regisseur

Jörg Steinberg ist Regisseur, Schauspieler, Autor und wurde 1963 in Berlin geboren. Nach dem Besuch der Russischschule absolvierte er von 1979-82 eine Lehrausbildung zum Facharbeiter für Nachrichtentechnik, Spezialisierungsrichtung Vermittlungs- und Signalanlagen. Es folgten Grundwehrdienst, das Studium von 1983-87 an der Hochschule für Schauspielkunst „Ernst Busch“ Berlin und das dreijährige Erstengagement am Landestheater Dessau. 1990 entschied er sich für die Zusammenarbeit mit Jo Fabian, die beide heute noch verbindet. Von da an war er als Schauspieler an verschiedensten Theatern freiberuflich tätig, arbeitete parallel für Film und Fernsehen. Er begann Stücke zu schreiben. Seit 1996 führt er Regie, u.a. bei der Bremer Shakespeare Company, am Volkstheater Rostock, Staatstheater Cottbus, Theater Altenburg/Gera. Von 2011 – 2016 arbeitete er als Hausregisseur und Studioleiter am neuen Theater in Halle/Saale. Seitdem ist er freiberuflich

unterwegs. Seine Liebe zum Theater und Fußball dokumentiert sein Erfolgsstück „Und niemals vergessen: Eisern Union!“, das seit 2006 in Berlin-Köpenick gespielt wird.

2018 hat Jörg Steinberg für seine Inszenierung #BerlinBerlin am Theater Strahl in Berlin den Friedrich Luft Preis erhalten.

https://buehnen-halle.de/joerg_steinberg



Gedanken des Regisseurs während der Probenzeit

Es ist Februar und viel zu warm für diese Jahreszeit.

Ich habe Stefan Neugebauer in den Neunzigerjahren kennengelernt, als er das Stadtbad Steglitz geleitet hat. Ich fand es sehr interessant, was er da für ein Theater macht und wie er die unterschiedlichsten Räume nutzt. Als ich dann am NEUEN THEATER HALLE arbeitete, haben wir uns wiedergesehen und er hat mich gefragt, ob ich mir eine Produktion in Naumburg vorstellen könne. Ich finde Stefans Konzept für das Theater Naumburg sehr spannend: Dass das Theater in die Stadt geht, dass er den Zerbrochenen Krug im Gericht, den Schwejk im Tor, den Faust in der Kirche, die Theaterspaziergänge in der Stadt spielt. Und natürlich auch, dass er das Haus als Zentrum des Theaters belebt. Und da sind wir nun mit DIE GRÖNHOLM METHODE, die Nachfolger von NORA.

Ich achte beim Stück darauf, was für die Stadt passt. Theater braucht einen Adressaten. Ich will das schließlich nicht für mich, sondern für die Menschen machen. Ich will nicht mehr für *nachtkritik* arbeiten, sondern für die Menschen in der Region, trotzdem freue ich mich, wenn die Fachpresse meine Arbeit bemerkt, wahrnimmt und bespricht.

Wir haben mehrere Stücke für Jugendliche und Erwachsene gelesen, die zum Spielzeitmotto GELD GELD GELD passten und sind dann auf das Thema Arbeitswelt und dieses Stück gekommen. Die GRÖNHOLM METHODE ist ein gutes modernes Stück für vier Leute mit viel Futter, tollen Rollen und tollen Situationen. Ich vertraue dem Stück, ich finde das richtig gut und hab die Herausforderung gesehen. „Ich will dem Autor zu seinem Recht verhelfen.“ - Das ist heute ein oft belächelter Satz, aber der Autor hat es doch für das Theater geschrieben! Es ist eine Herausforderung, dem Stück Leben einzuhauchen, es auf der Bühne mit den Schauspielenden zum Leben zu erwecken. Ich mag das realistische Spiel, lass mich gern verführen, bin ein Freund der Illusion. Ich verstehe aber auch, wenn jemand sich von jeglicher Vorlage konsequent entfernt. Das ist gut, denn wir gehen inzwischen auch wegen der Regisseure ins Theater, nicht nur wegen der Stücke und Schauspielenden. Wir wollen wissen, was der Regiekünstler uns zu sagen hat.

Inhaltlich geht es in DIE GRÖNHOLM METHODE um Arbeit, um die Arbeitswelt und um die Fragen: Ist die Arbeit wirklich noch Arbeit? Wird sich das ändern? Glauben wir nicht vielleicht doch an das bedingungslose Grundeinkommen? Dass wir irgendwann nicht mehr acht Stunden arbeiten

müssen? Dass Arbeit anders verteilt werden muss? Was für Arbeit brauchen wir überhaupt? Wozu sind wir bereit als Arbeitnehmer? Wie weit gehen wir? Was bist du bereit für Deine Karriere zu tun? Zwingt uns das System nicht, in Karriere zu denken und müssen wir nicht genau *das* verweigern und nicht ins Hamsterrad springen? Das sind die Themen. Jeder betrachtet sich als eigene Firma und wenn er scheitert, sucht er die Fehler bei sich und nicht im System. Ich finde, wir müssen die Systemfrage stellen! Was ich als Ossi gelernt habe, ist, dass Dinge, die unverrückbar sind, verrückbar sind. Die Mauer, das wussten wir, steht ewig. Die wird niemals weg

sein. Und ich habe erlebt, dass die Mauer fällt! Dass Dinge, die für Ewigkeiten stehen, eben nicht für Ewigkeiten stehen! Das ist eine ganz große Erkenntnis: Alle Dinge sind veränderbar. Dass Kapitalismus vielleicht veränderbar ist, dass das Rentensystem veränderbar ist, dass Europa veränderbar ist, dass die Arbeitswelt veränderbar ist...

Deswegen bin ich hier. Da ist das Stück Erreger, das alles können die Zuschauer diskutieren. Ich glaube, dass Theater über den Raum hinausgeht, dass es uns bewegt. Wenn es etwas mit uns macht, wenn wir ein bißchen reicher aus dem Theater gehen, dann ist es gut.

Bühnenbildmodell



Kapitel 2 – Der Wert von Arbeit

Definition Arbeit

1. A. ist eine (...) menschliche (...) Tätigkeit, die dazu dient, die zur Existenzsicherung notwendigen Mittel zu beschaffen. Sie stellt aber auch immer eine technisch- kulturell geprägte Form der Auseinandersetzung mit der jeweiligen Umwelt dar. Arbeit ist insofern ein gestaltender, schöpferisch produzierender und sozialer, zwischen Individuen vermittelnder Akt. A. ist von zentraler Bedeutung für die Verteilung individueller Lebenschancen, das Selbstwertgefühl und die Stellung des Einzelnen in der Gesellschaft.

2. Eine engere, ökonomische Definition bindet den Begriff Arbeit ausschließlich an die zur Herstellung von Gütern und Dienstleistungen – über Angebot und Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt – vermittelte und entlohnte Erwerbsarbeit. Im politisch-ökonomischen Sinne ist Arbeit der wichtigste Produktionsfaktor, der als Grundlage zur Entwicklung der Faktoren Boden, Kapital und technischer Fortschritt dient.

3. Aus dieser Sicht wird auch zwischen Produktions- 20 und Reproduktions-Arbeit unterschieden und letztere traditionell insbesondere Frauen zugewiesen. Die Reproduktionsarbeit wird ausschließlich oder parallel zur Erwerbsarbeit als Haus-, Familien-, Erziehungs- und Pflegearbeit unentgeltlich ausgeübt.

4. Die Unterscheidung nach selbstständiger und unselbstständiger A. zielt auf das Über- und Unterordnungsverhältnis (Weisungsbefugnis) im Arbeitsprozess und auf die Verantwortung für das Ergebnis der Arbeit. Die Arbeitsleistung selbst kann allerdings nicht von der jeweiligen Person des Arbeitsleistenden getrennt werden und ist erheblich von den gegebenen, durch Planung, Organisation und soziale Überlegungen beeinflussbaren Arbeitsbedingungen abhängig. (...)

Klaus Schubert / Martina Klein, Das Politiklexikon, 5., aktual. Aufl., Dietz, Bonn 2011
https://www.boeckler.de/pdf/schule_th_arbeitswelt_2015.pdf

Synonyme für Arbeit

- Beschäftigung, Betätigung, Handtierung, Tätigkeit, Tun, Verrichtung
- Anstrengung, Beanspruchung, Belastung, Beschwerde, Beschwerlichkeit, Mühe, Mühseligkeit, Plage, Qual, Strapaze; (gehoben) Mühsal; (umgangssprachlich) Plackerei, Schlauch; (abwertend) Schinderei; (süddeutsch, österreichisch umgangssprachlich) Gefrett, Gfrett; (schweizerisch mundartlich) Büz; (veraltend) Beschwer
- Anstellung, Arbeitsplatz, Arbeitsstelle, Arbeitsverhältnis, Beruf, Berufsausübung, Berufstätigkeit,

Beschäftigung, Broterwerb, Erwerbstätigkeit, Posten, Stelle, Stellung; (umgangssprachlich) Job; (österreichisch umgangssprachlich) Hacken; (österreichisch, sonst veraltend) Profession

- Erzeugnis, Opus, Produkt, Werk; (gehoben) Schöpfung; (bildungssprachlich) Œuvre, Artefakt
- Klassenarbeit, Klausur[arbeit]; (österreichisch) Schularbeit; (landschaftlich) Schulaufgabe; (veraltend) Extemporale
- Ausarbeitung, Ausführung, Bau, Durchführung, Gestaltung

<https://www.duden.de/rechtschreibung/Anstrengung>

Der kluge Anstreicher

Auf dem Bürgersteig erschien Tom mit einem Eimer Weißkalk und einem langstieligen Pinsel. Er besah sich den Zaun, und (...) tiefe Schwermut senkte sich auf sein Gemüt. Ein dreißig Yard langer, drei Yard hoher Zaun! (...) Seufzend tauchte er den Pinsel ein und ließ ihn über die oberste Planke gleiten. (...) Bald mussten die Jungen, die frei waren, (...) hier vorbeigesprungen kommen, und sie würden ihn furchtbar auslachen, weil er arbeiten musste (...). In diesem düsteren, hoffnungslosen Augenblick durchfuhr ihn eine (...) grandiose, fabelhafte Eingebung.

Er nahm seinen Pinsel zur Hand und begab sich ruhig an die Arbeit. Kurze Zeit darauf kam Ben Rogers in Sicht, genau der Junge,

vor dessen Spott er sich am meisten gefürchtet hatte. (...) Ben starrte ihn einen Augenblick an und sagte dann: „Heda! Du steckst in der Patsche, was?“ Keine Antwort. Mit dem Auge eines Künstlers begutachtete Tom seinen letzten Strich; dann fuhr sein Pinsel noch einmal mit leichtem Schwung darüber hinweg, und er begutachtete das Ergebnis von neuem. (...)

Da sagte Ben: „Hallo, alter Junge; musst arbeiten, was?“

„Ach, du bist's Ben. Hab's gar nicht gemerkt.“

„Ich geh schwimmen, hörst du? Würdest du nicht auch lieber mitkommen? Aber natürlich, du möchtest lieber schuffen, nicht wahr?“

Tom betrachtete den Jungen ein Weilchen und fragte dann: „Was nennst du denn Arbeit?“ „Na, ist das vielleicht keine Arbeit?“

Tom machte sich wieder ans Tünchen und meinte gleichgültig: „Na, vielleicht, vielleicht auch nicht. Ich weiß nur eins: Tom Sawyer gefällt's.“

„Ach, geh doch, du willst mir doch nicht etwa einreden, dass es dir Spaß macht?“

Der Pinsel fuhr weiter. „Ob's mit Spaß macht? Na, ich wüsste nicht, weshalb es mir keinen Spaß machen sollte. Bekommt ein Junge vielleicht jeden Tag einen Zaun zu streichen?“

Das ließ die Sache in neuem Licht erscheinen. Ben hörte auf an seinem Apfel zu knabbern. Tom schwang seinen Pinsel mit behutsamer Eleganz hin und her – trat dann einen Schritt zurück, um die Wirkung

festzustellen – setzte hier und da noch einen Tupfer hinzu – (...), während Ben jede seiner Bewegungen beobachtete und ihn die Sache immer mehr interessierte (...). Nach einer Weile sagte er: „Du, Tom, lass mich auch mal ein bisschen streichen.“

Tom dachte nach, war schon drauf und dran zuzustimmen, überlegte sich's dann aber wieder anders: „Nein, nein, geht nicht, Ben. Schau, Tante Polly nimmt's arg genau mit dem Zaun hier, er steht ja direkt an der Straße - wenn's der hinten wär, mir würde es nicht drauf ankommen und ihr auch nicht. Ja, arg genau nimmt sie's mit dem Zaun hier, ganz sorgfältig muss der gestrichen werden; ich glaube, kaum einer von tausend Jungen ist imstande es so zu machen, wie es sich gehört – vielleicht nicht mal einer von zweitausend.“

„Tatsächlich? Ach, komm schon! Lass mich bloß mal versuchen, bloß ein kleines bisschen. (...)“ „Ben, ich würd's ja gerne tun, aber Tante Polly – (...) Wenn du dich dranmachst und es passiert was damit ...“

„Ach Quatsch; ich mach's genauso vorsichtig. Komm, lass mich mal versuchen. Ich geb dir ein Stück von meinem Apfel, ja?“ „Nun – ach, Ben, lieber nicht, ich hab Angst ...“ „Ich lass dir den ganzen [Apfel]!“

Tom gab den Pinsel her, Widerstreben im Antlitz, aber frohe Bereitwilligkeit im Herzen. Und während (...) [Ben] in der Sonne arbeitete und schwitzte, ließ sich (...) [Tom] im Schatten (...) nieder, (...) verdrückte den Apfel und schmiedete Pläne,

wie er noch weitere Unschuldige zur Strecke bringen könnte. An Material mangelte es nicht, immer wieder schlenderten Jungen vorbei; sie kamen, um zu spotten, und blieben, um zu [streichen]. Als Ben abgekämpft war, hatte Tom bereits die nächste Gelegenheit, sich zu beteiligen, für einen gut erhaltenen Drachen an Billy Fisher verhandelt (...); so ging es weiter und immer weiter, Stunde um Stunde. (...) Und als der Nachmittag zur Hälfte vorüber war, da war aus dem am Morgen noch armen Tom ein Junge geworden, der sich buchstäblich in Reichtum wälzte. (...) [Tom] hatte, ohne es zu wissen, ein wichtiges Gesetz entdeckt, welches das menschliche Handeln bestimmt: dass nämlich, um das Begehren eines [Menschen] nach etwas zu wecken, weiter nichts nötig ist, als die Sache schwer erreichbar zu machen. Wäre er ein großer und weiser Philosoph gewesen (...), dann hätte er jetzt verstanden, dass Arbeit in dem besteht, was man zu tun verpflichtet ist, und dass Spiel in dem besteht, was man nicht zu tun verpflichtet ist. Das hätte ihm begreifbar gemacht, weshalb es Arbeit ist, künstliche Blumen herzustellen oder in einer Tretmühle tätig zu sein, während es ein Vergnügen ist, Kegel zu schieben oder auf den Montblanc zu klettern. (...)

Mark Twain, Tom Sawyers Abenteuer, Diogenes, 2002, S. 20 – 28 © Aufbau Verlag GmbH & Co. KG, Berlin 1962 (für die Übersetzung von Lore Krüger), https://www.boeckler.de/pdf/schule_th_arbeitswelt_2015.pdf

Adam Smith: Arbeitsteilung und Spezialisierung – das Stecknadel-Beispiel

(...) Ein Arbeiter, der noch niemals Stecknadeln gemacht hat und auch nicht dazu angelernt ist (...), könnte, selbst wenn er sehr fleißig ist, täglich höchstens eine, sicherlich aber keine zwanzig Nadeln herstellen. Aber so, wie die Herstellung von Stecknadeln heute betrieben wird, ist sie nicht nur als Ganzes ein selbständiges Gewerbe. Sie zerfällt vielmehr in eine Reihe getrennter Arbeitsgänge, die zumeist zur fachlichen Spezialisierung geführt haben. Der eine Arbeiter zieht den Draht, der andere streckt ihn, ein dritter schneidet ihn, ein vierter spitzt ihn zu, ein fünfter schleift das obere Ende, damit der Kopf aufgesetzt werden kann. Auch die Herstellung des Kopfes erfordert zwei oder drei getrennte Arbeitsgänge.

(...) Ich selbst habe eine kleine Manufaktur dieser Art gesehen, in der nur 10 Leute beschäftigt waren, so dass einige von ihnen zwei oder drei solcher Arbeiten übernehmen mussten. Obwohl sie nun sehr arm und nur recht und schlecht mit dem nötigen Werkzeug ausgerüstet waren, konnten sie zusammen am Tage doch etwa 12 Pfund Stecknadeln anfertigen, wenn sie sich einigermaßen anstrebten. Rechnet man für ein Pfund über 4000 Stecknadeln mittlerer Größe, so waren die 10 Arbeiter imstande, täglich etwa 48 000 Nadeln herzustellen, jeder also ungefähr 4800 Stück.

Hätten sie indes alle einzeln und unabhängig voneinander gearbeitet, noch dazu ohne besondere Ausbildung, so hätte der einzelne gewiss nicht einmal 20, vielleicht sogar keine einzige Nadel am Tag zustande gebracht. (...)

Die Arbeitsteilung, die so viele Vorteile mit sich bringt, ist in ihrem Ursprung nicht etwa das Ergebnis menschlicher Erkenntnis, welche den allgemeinen Wohlstand, zu dem erstere führt, voraussieht und anstrebt. Sie entsteht vielmehr zwangsläufig, wenn auch langsam und schrittweise, aus einer natürlichen Neigung des Menschen, zu handeln und Dinge gegeneinander auszutauschen. (...) Ohne die Neigung oder Anlage zum Tauschen und Handeln müsste also jeder selbst für alle Dinge sorgen, die er zum Leben und zu seiner Annehmlichkeit haben möchte. Alle würden die gleichen Pflichten zu erfüllen und die gleiche Arbeit zu leisten haben, und es gäbe keine unterschiedlichen Berufe und Tätigkeiten, die allein Gelegenheit bieten können, dass sich Talente so verschieden entfalten.

Adam Smith, Wohlstand der Nationen, Deutscher Taschenbuch Verlag, München 2005, S. 9 -16,
https://www.boeckler.de/pdf/schule_th_arbeitswelt_2015.pdf

Karl Marx: Die Entfremdung des Menschen von der Arbeit

(...) „Ehe er Kommunist wurde, hatte der junge Marx sich dafür interessiert, was eigentlich mit den Menschen geschieht,

wenn sie arbeiten (...). Wenn der Mensch arbeitet, greift er in die Natur ein und prägt sie; aber in diesem Arbeitsprozess greift auch die Natur in den Menschen ein und prägt sein Bewusstsein.“

„Sag mir, welche Arbeit du hast, und ich sage dir, wer du bist.“

„Genau. Marx meinte: Wie wir arbeiten, prägt unser Bewusstsein, aber unser Bewusstsein prägt auch die Art und Weise, wie wir arbeiten. Du kannst sagen, dass eine Wechselbeziehung zwischen „Hand“ und „Kopf“ besteht. Auf diese Weise hängt die Erkenntnis des Menschen eng mit seiner Arbeit zusammen.“

„Dann muß es ganz schön schlimm sein, arbeitslos zu sein.“

„Ja, wer keine Arbeit hat, hängt irgendwie in der Luft. Das hat schon Hegel betont. Für Hegel und Marx ist die Arbeit etwas Positives, etwas, das zum Menschsein dazugehört.“

„Dann muß es doch auch positiv sein, Arbeiter zu sein?“ „Im Grunde ja. Aber gerade da setzt Marx‘ vernichtende Kritik der kapitalistischen Produktionsweise an.“

„Erzähl!“

„Im kapitalistischen System arbeitet der Arbeiter für einen anderen. Und so wird die Arbeit etwas außerhalb seiner selbst – oder etwas, das nicht ihm gehört. Der Arbeiter wird seiner eigenen Arbeit fremd – und damit auch sich selber. Er verliert seine Menschenwürde. Marx spricht mit einem hegelschen Ausdruck von Entfremdung.“

„Ich habe eine Tante, die seit über zwanzig Jahren in einer Fabrik Pralinen verpackt, und deshalb verstehe ich sofort, was du meinst. Sie sagt, daß sie fast jeden Morgen den Gang zur Arbeit haßt.“ (...)

Jostein Gaarder, Sophies Welt. Roman über die Geschichte der Philosophie. Aus dem Norwegischen von Gabriele Haefs © 1993 Carl Hanser Verlag, München, S. 468 – 469, https://www.boeckler.de/pdf/schule_th_arbeitswelt_2015.pdf

Anekdote zur Senkung der Arbeitsmoral

In einem Hafen an einer westlichen Küste Europas liegt ein ärmlich gekleideter Mann in seinem Fischerboot und döst. Ein schick angezogener Tourist legt eben einen neuen Farbfilm in seinen Fotoapparat, um das idyllische Bild zu fotografieren: blauer Himmel, grüne See mit friedlichen schnee-weißen Wellenkämmen, schwarzes Boot, rote Fischermütze. Klick. Noch einmal: klick, und da aller guten Dinge drei sind, und sicher sicher ist, ein drittes Mal: klick. Das spröde, fast feindselige Geräusch weckt den dösenden Fischer, der sich schläfrig aufrichtet, schläfrig nach seiner Zigarettenschachtel angelt, aber bevor er das Gesuchte gefunden, hat ihm der eifrige Tourist schon eine Schachtel vor die Nase gehalten, ihm die Zigarette nicht gerade in den Mund gesteckt, aber in die Hand gelegt, und ein viertes Klick, das des Feuerzeuges, schließt die eilfertige Höflichkeit

ab. Durch jenes kaum messbare, nie nachweisbare Zuviel an flinker Höflichkeit ist eine gereizte Verlegenheit entstanden, die der Tourist – der Landessprache mächtig – durch ein Gespräch zu überbrücken versucht.

„Sie werden heute einen guten Fang machen.“ Kopfschütteln des Fischers.

„Aber man hat mir gesagt, dass das Wetter günstig ist.“ Kopfnicken des Fischers.

„Sie werden also nicht ausfahren?“ Kopfschütteln des Fischers, steigende Nervosität des Touristen. Gewiss liegt ihm das Wohl des ärmlich gekleideten Menschen am Herzen, nagt an ihm die Trauer über die verpasste Gelegenheit.

„Oh, Sie fühlen sich nicht wohl?“ Endlich geht der Fischer von der Zeichensprache zum wahrhaft gesprochenen Wort über. „Ich fühle mich großartig“, sagt er. „Ich habe mich nie besser gefühlt.“ Er steht auf, reckt sich, als wollte er demonstrieren, wie athletisch er gebaut ist. „Ich fühle mich phantastisch.“

Der Gesichtsausdruck des Touristen wird immer unglücklicher, er kann die Frage nicht mehr unterdrücken, die ihm sozusagen das Herz zu sprengen droht: „Aber warum fahren Sie dann nicht aus?“ Die Antwort kommt prompt und knapp. „Weil ich heute morgen schon ausgefahren bin.“ „War der Fang gut?“

„Er war so gut, dass ich nicht noch einmal auszufahren brauche, ich habe vier Hummer in meinen Körben gehabt, fast zwei Dutzend Makrelen gefangen ...“

Der Fischer, endlich erwacht, taut jetzt auf und klofft dem Touristen beruhigend auf die Schultern. Dessen besorgter Gesichtsausdruck erscheint ihm als ein Ausdruck zwar unangebrachter, doch rührender Kümmernis. „Ich habe sogar für morgen und übermorgen genug“, sagt er, um des Fremden Seele zu erleichtern. „Rauchen Sie eine von meinen?“ „Ja, danke.“ Zigaretten werden in Mäuler gesteckt, ein fünftes Klick, der Fremde setzt sich kopfschüttelnd auf den Bootsrand, legt die Kamera aus der Hand, denn er braucht jetzt beide Hände, um seiner Rede Nachdruck zu verleihen. „Ich will mich ja nicht in Ihre persönlichen Angelegenheiten mischen“, sagt er, „aber stellen Sie sich mal vor, Sie führen heute ein zweites, ein drittes, vielleicht sogar ein viertes Mal aus, und Sie würden drei, vier, fünf, vielleicht gar zehn Dutzend Makrelen fangen ... stellen Sie sich das mal vor.“ Der Fischer nickt.

„Sie würden“, fährt der Tourist fort, „nicht nur heute, sondern morgen, übermorgen, ja, an jedem günstigen Tag zwei-, dreimal, vielleicht viermal ausfahren – wissen Sie, was geschehen würde?“ Der Fischer schüttelt den Kopf.

„Sie würden sich spätestens in einem Jahr einen Motor kaufen können, in zwei Jahren ein zweites Boot, in drei oder vier Jahren könnten Sie vielleicht einen kleinen Kutter haben, mit zwei Booten oder dem Kutter würden Sie natürlich viel mehr fangen – eines Tages würden Sie zwei Kutter haben, Sie würden ...“, die Begeisterung verschlägt ihm für ein paar Augenblicke die Stimme, „Sie würden ein kleines Kühlhaus bauen, vielleicht eine Räucherei, später eine Marinadenfabrik, mit einem eigenen Hubschrauber rundfliegen, die Fischschwärme ausmachen und Ihren Kuttern per Funk Anweisungen geben, Sie könnten die Lachsrechte erwerben, ein Fischrestaurant eröffnen, den Hummer ohne Zwischenhändler direkt nach Paris exportieren – und dann ...“, wieder verschlägt die Begeisterung dem Fremden die Sprache. Kopfschüttelnd, im tiefsten Herzen betrübt, seiner Urlaubsfreude schon fast verlustig, blickt er auf die friedlich hereinrollende Flut, in der die ungefangenen Fische munter springen.

„Und dann“, sagt er, aber wieder verschlägt ihm die Erregung die Sprache. Der Fischer klopft ihm auf den Rücken, wie einem Kind, das sich verschluckt hat. „Was dann?“, fragt er leise.

„Dann“, sagt der Fremde mit stiller Begeisterung, „dann könnten Sie beruhigt hier im

Hafen sitzen, in der Sonne dösen – und auf das herrliche Meer blicken.“

„Aber das tue ich ja schon jetzt“, sagt der Fischer, „ich sitze beruhigt am Hafen und döse, nur Ihr Klicken hat mich dabei gestört.“

Tatsächlich zog der solcherlei belehrte Tourist nachdenklich von dannen, denn früher hatte er auch einmal geglaubt, er arbeite, um eines Tages einmal nicht mehr arbeiten zu müssen, und es blieb keine Spur von Mitleid mit dem ärmlich gekleideten Fischer in ihm zurück, nur ein wenig Neid.

Heinrich Böll: Anekdote zur Senkung der Arbeitsmoral. In: Robert C. Conrad (Hg.): Heinrich Böll. Kölner Ausgabe. Bd. 12. 1959-1963. ©2008 by Verlag Kiepenheuer & Witsch GmbH & Co. KG, Köln

http://www.veritas.at/vproduct/download/download/sku/OM_36652_8

Warum heute keine Revolution möglich ist

Warum ist das neoliberale Herrschaftssystem so stabil? Warum gibt es so wenig Widerstände dagegen? Warum werden sie alle so schnell ins Leere geführt? Warum ist heute keine Revolution mehr möglich trotz immer größer werdender Schere zwischen Reichen und Armen? (...)

Wer ein neues Herrschaftssystem installieren will, muss Widerstand beseitigen. (...) Die systemerhaltende Macht der Dis-

ziplinar- und Industriegesellschaft war repressiv. Fabrikarbeiter wurden durch Fabrikeigentümer brutal ausgebeutet. So führte die gewaltsame Fremd-Ausbeutung der Fabrikarbeiter zu Protesten und Widerständen. (...)

Das neoliberale Herrschaftssystem ist ganz anders strukturiert. Hier ist die systemerhaltende Macht nicht mehr repressiv, sondern seduktiv, das heißt, verführend. Sie ist nicht mehr so sichtbar wie in dem disziplinarischen Regime. Es gibt kein konkretes Gegenüber mehr, keinen Feind, der die Freiheit unterdrückt und gegen den ein Widerstand möglich wäre.

Der Neoliberalismus formt aus dem unterdrückten Arbeiter einen freien Unternehmer, einen Unternehmer seiner selbst. Jeder ist heute ein selbstausbeutender Arbeiter seines eigenen Unternehmers. Jeder ist Herr und Knecht in einer Person. Auch der Klassenkampf verwandelt sich in einen inneren Kampf mit sich selbst. Wer heute scheitert, beschuldigt sich selbst und schämt sich. Man problematisiert sich selbst statt der Gesellschaft.

(...) Früher standen Unternehmen miteinander in Konkurrenz. Innerhalb des Unternehmens war dagegen eine Solidarität möglich. Heute konkurriert jeder mit jedem, auch innerhalb eines Unternehmens. Diese absolute Konkurrenz erhöht zwar die Produktivität enorm, aber sie zerstört

Solidarität und Gemeinsinn. Aus erschöpften, depressiven, vereinzelt Individuen lässt sich keine Revolutionsmasse formen. Man kann den Neoliberalismus nicht marxistisch erklären. In ihm findet nicht einmal die berühmte "Entfremdung" von der Arbeit statt. Heute stürzen wir uns mit Euphorie in die Arbeit bis zum Burn-out. Die erste Stufe des Burn-out-Syndroms ist eben die Euphorie. Burn-out und Revolution schließen sich aus. So ist es ein Irrtum zu glauben, dass die Multitude das parasitäre Empire abwirft und eine kommunistische Gesellschaft installiert.

Wie steht es heute mit dem Kommunismus? Überall wird Sharing und Community beschworen. Die Sharing-Ökonomie soll die Ökonomie des Eigentums und des Besitzes ablösen. (...) Es ist aber ein Irrtum zu glauben, dass die Sharing-Ökonomie (...) ein Ende des Kapitalismus, eine globale, gemeinschaftlich orientierte Gesellschaft einläutet, in der Teilen mehr Wert hätte als Besitzen. Im Gegenteil: Die Sharing-Ökonomie führt letzten Endes zu einer Totalkommerzialisierung des Lebens.

Der von Jeremy Rifkin gefeierte Wechsel vom Besitz zum "Zugang" befreit uns nicht vom Kapitalismus. Wer kein Geld besitzt, hat eben auch keinen Zugang zum Sharing. (...) "Airbnb", der Community Marktplatz, der jedes Zuhause in ein Hotel ver-

wandelt, ökonomisiert sogar die Gastfreundschaft. (...) Es ist keine zweckfreie Freundlichkeit mehr möglich. In einer Gesellschaft wechselseitiger Bewertung wird auch die Freundlichkeit kommerzialisiert. Man wird freundlich, um bessere Bewertungen zu erhalten. (...) Der Kapitalismus vollendet sich in dem Moment, in dem er den Kommunismus als Ware verkauft. Der Kommunismus als Ware, das ist das Ende der Revolution.

<https://www.sueddeutsche.de/politik/neoliberales-herrschaftssystem-warum-heute-keine-revolution-moeglich-ist-1.2110256>

Das bedingungslose Grundeinkommen

Michael Bohmeyer gründete einen Verein, der über 250 Grundeinkommen verlost hat. Ein Vorabdruck aus dem Buch "Was würdest du tun?":

(...) Zuallererst vermittelt das bedingungslose Grundeinkommen das Gefühl: "Du bist okay, du darfst sein, wie du bist!" Dafür braucht es die Regelmäßigkeit der Auszahlung. Denn fast alle Menschen besitzen den starken Glauben, dass sie sich ihren Wert als Mensch erst verdienen müssten. Anfangs reagieren die Gewinner auf die Bedingungslosigkeit ungläubig. Erst im zweiten oder dritten Monat stellt sich die Sicherheit ein: "Die wollen wirklich

nichts von mir." Aufgrund dieser ungewöhnlichen Erfahrung, kombiniert mit den gewachsenen finanziellen Möglichkeiten entsteht bei den Menschen eine neue Frage: "Die anonyme Gesellschaft traut mir etwas zu: Auch ich kann etwas. Aber was?" Die erste Facette ist also das Zutrauen.

Zugleich spüren viele Menschen die bisherige finanzielle (und emotionale) Abhängigkeit von anderen Menschen, auch von solchen, die ihnen nicht guttun. Das bedingungslose Grundeinkommen ermöglichte einigen Gewinnerinnen und Gewinnern eine Befreiung von diesen unangenehmen Fesseln. (...) Sie erleben die zweite Facette als "Freiheit von".

Im selben Atemzug stellen die Menschen fest: Freiheit bedeutet nicht, höhere Zäune zu bauen, auf einer einsamen Insel zu leben oder dem bisherigen Leben davonzulaufen. Freiheit bedeutet, nicht mehr Opfer seiner Lebensumstände zu sein, sondern sie aktiv gestalten zu können. Aus der Freiheit von Einschränkungen und Abhängigkeiten, wird die Freiheit, etwas zu tun, Ideen zu entwickeln und Aufgaben zu übernehmen. "Freiheit zu" ist der dritte Aspekt.

(...) In unserem Land ist jeder Dritte Burnout-gefährdet. Die innere Getriebenheit macht uns krank und unproduktiv. Der

dauerhafte Alarmzustand unserer Gesellschaft ist offenbar aus unbewusster Existenzangst gespeist. Denn schon ein Jahr Grundeinkommen hilft, sich selbst besser wahrzunehmen. Die Gewinnerinnen und Gewinner gönnen sich Materielles, aber sie stopfen sich und ihr Dasein nicht mit Produkten voll. Der in unserer überdimensionierten Warenwelt gefeierte Konsumrausch betäubt und benebelt. Selbstfürsorge belebt. Entspannt zu sein, heißt nicht, auf der faulen Haut zu liegen. (...) Wenn man nicht mehr muss, dann kann sich die intrinsische Motivation entfalten und die vierte Facette, die Selbstfürsorge, entsteht.

Wenn Menschen wissen, was sie wollen und was sie können, wenn sie sich willkommen fühlen und unbeschränkt, dann entsteht Lust, das Leben in die Hand zu nehmen. Menschen mit Grundeinkommen bilden sich fort, ziehen um, machen Reisen, gründen Firmen und erfüllen sich Träume. Sie kommen nicht mehr irgendwie zurecht, sondern spüren Unternehmenslust und Wirkungsdrang. Die besondere Wirkmacht des Grundeinkommens in diesem Kontext liegt darin, dass es keine einmalige Zahlung ist, sondern eine langfristige Perspektive ermöglicht. Sie entsteht, weil es statt einmal 12.000 Euro zwölfmal 1.000 Euro gibt. (...) Wer diesen Monat scheitert,

kriegt im nächsten Monat eine neue Chance. Fehler zu machen, stellt somit keine Existenzen aufs Spiel. Tatendrang als fünfte Komponente entsteht.

Wer in dieser Weise empowert ist, schaut offen auf seine Umwelt – und zwar interessanterweise nicht auf die konkreten Geldgeber, sondern auf die ganze Gesellschaft. Die Dankbarkeit gegenüber den anonymen regelmäßigen Spendern von Mein Grundeinkommen führt nicht zu einem Deal, bei dem man irgendwann zurückzahlt, was man bekommen hat. Nein, interessanterweise verwandelt sich das blinde Vertrauen der Allgemeinheit zu einem Engagement für die unmittelbare Umgebung. (...) Wem gegönnt wird, der kann auch gönnen. Ein Gemeinschaftsgefühl entsteht als sechste Facette.

Den Menschen das zu geben, was sie brauchen, ist so radikal simpel, dass wir uns fragen, wie es so weit kommen konnte, dass diese Idee als radikal gilt. Wir behaupten: Ohne ein bedingungsloses Grundeinkommen, das den Menschen die Angst vor dem Abstieg nimmt, sind wir als Gesellschaft gar nicht in der Lage, die existenziellen Fragen unserer Zeit zu diskutieren. (...)

<https://www.zeit.de/arbeit/2019-01/bedingungsloses-grundeinkommen-michael-bohmeyer-buchauszug/komplettansicht>

Kapitel 3 – Bewerben im 21. Jahrhundert

Wozu gibt es eigentlich Assessment-Center?

29. Januar 2018 *Von Gabriele Meister*

Vielen Unternehmen reicht das Vorstellungsgespräch nicht. Am liebsten würden sie ihre Bewerber durchleuchten, sie röntgen, um ganz sicherzugehen, was sie von ihnen erwarten können. Wie steht es um die Persönlichkeit des Kandidaten? Seine Leistungsfähigkeit, sein Denkvermögen? Ist er belastbar? Kommt er wirklich so gut mit anderen klar, wie er behauptet? Denn selbst erfahrene Personalmanager machen Fehler. Von 3000 befragten Personalverantwortlichen gab ein knappes Drittel an, im vergangenen Jahr mindestens eine Stelle falsch besetzt zu haben, ergab eine Studie der Münchner Personalberatung Pape. Bei Berufseinsteigern kostete eine solche Fehlentscheidung das Unternehmen 30.000 bis 40.000 Euro pro Fall, schätzt der Personalberatungs-Vorstand Christian Pape.

Mithilfe von Assessment-Centern (ACs) wollen Unternehmen auf Nummer sicher gehen. Laut einer Untersuchung von Christof Obermann, Professor für Eignungsdiagnostik und Persönlichkeitspsy-

chologie an der Fachhochschule Köln, nutzen 27 von 30 Dax-Konzernen dieses Auswahlinstrument. "Aber auch mittelgroße Unternehmen greifen zunehmend darauf zurück", sagt Obermann. (...)

Ein Assessment-Center für Berufsanfänger dauert in der Regel einen Tag. "Teils werden für eine Stelle acht bis zwölf Leute eingeladen", sagt die Karriereberaterin Angela Schütte, die an zahlreichen Unis und Fachhochschulen Studenten aufs AC vorbereitet. Neben einem Vorstellungsgespräch inklusive Selbstpräsentation können in ACs verschiedene Elemente wie Tests, Gruppendiskussionen, Fallstudien oder Rollenspiele eingesetzt werden, aber auch Kurzvorträge zu einem Thema, das den Bewerbern erst dort gestellt wird. Manchmal müssen Bewerber auch kreative Gruppenaufgaben lösen. "Sie sollen auf diese Weise vergessen, dass es sich um einen Test handelt, und ihre wahre Persönlichkeit zeigen", sagt Angela Schütte. In ihren Kursen trainiert sie die Teilnehmer unter anderem mit Bastelaufgaben: Gemeinsam sollen sie eine Brücke aus Papier bauen, die später eine volle Wasserflasche tragen kann. Die Hilfsmittel sind dabei knapp. Für sechs Leute gibt es nur eine Schere, ein Lineal und einen Klebestift.

Zurzeit gehe die Entwicklung in den ACs weg von reinen Gedankenspielen hin zu realitätsnahen Fragestellungen, sagt Obermann. "Die einst so beliebte Nasa-Aufgabe, bei der man angeben soll, auf welchen Gegenstand oder welche Person man bei einer Reise zum Mond verzichten würde, ist ziemlich out." Stattdessen kann zum Beispiel gefragt werden: Wie würden Sie einen neuen Kunden von unserem Produkt überzeugen? Oder: Stellen Sie sich einmal vor, Ihre Abteilung macht Verluste. Welche Maßnahmen ergreifen Sie, um sie wieder profitabel zu machen? (...)

Christof Obermann hat untersucht, ob sich AC- Ergebnisse mit späteren Beurteilungen von Personalern decken. Es zeigt sich, dass Unternehmen dabei vieles falsch machen können. Schlecht sei es zum Beispiel, wenn Firmen Kosten sparen wollen und Bewerber ihr Können nur noch bei drei oder vier Übungen präsentieren sollen, so Obermann. Schlecht ist es auch, wenn nur flüchtig angelerntes Personal die Bewerber bewertet. Auch bei Gruppendiskussionen könne leicht etwas schiefgehen, sagt Obermann. Idealerweise diskutiere ein Bewerber mit Firmenmitarbeitern, die wissen, wen sie in ihrem Team brauchen, oder mit Schauspielern, die bestimmte Typen verkörpern, etwa den Besserwisser oder den Uneinsichtigen. Häufig würden aber Diskussionen unter mehreren Bewerbern

veranstaltet. Das Ergebnis sei wenig wert, denn: "Sie können auf zwei sehr extrovertierte Leute treffen und am Ende gar keine Lust mehr haben, selbst etwas zu sagen. Oder aber auf jemanden, der kein Wort herausbringt. Sie werden sich jeweils völlig unterschiedlich verhalten und also auch bewertet werden." (...)

<https://www.zeit.de/campus/2018/s1/bewerbungsge-spraech-assessment-center-tipps?print>

Schwätzer bevorzugt

28. November 2011

Von Nicola Holzapfel

Es war die Idee mit der Schusswaffe, die dem Kandidaten das Jobangebot brachte. Das Szenario war so: Zu sechst in einer Höhle eingeschlossen, das Wasser steigt, nur einer kann gerettet werden. "Sie haben 30 Minuten Zeit, um zu entscheiden, wer von Ihnen der Glückliche sein soll", erklärte der Testleiter. Als die Gruppe sich schließlich auf den Jüngsten geeinigt hatte, zog der letztlich erfolgreiche Teilnehmer eine imaginäre Pistole und erzwang sich so den Weg in den Rettungskorb. Solche Tatkraft überzeugte den Arbeitgeber.

Drei von vier Unternehmen setzen Studien zufolge auf Assessment-Center. Mit diesen aufwendigen Verfahren sollen die besten Bewerber für einen neuen Job oder eine Beförderung zuverlässig erkannt werden. Doch mit der steigenden Popula-

rität des Verfahrens sinkt auch die Qualität der Ergebnisse. Und wenn Jobbewerber von ihren Erfahrungen mit Assessment-Centern berichten, sind oft seltsame Geschichten zu hören - von kruden Rollenspielen, versteckten Kameras oder Fragen nach Duschgewohnheiten.

"Assessment Center werden mehr und mehr von Nicht-Fachleuten durchgeführt, die zu wenig von Diagnostik verstehen", sagt der Psychologe Heinz Schuler von der Universität Hohenheim. Deren Fehler sei es, der eigenen Beobachtung zu vertrauen statt wissenschaftlicher Arbeit. Als Schuler kürzlich gebeten wurde, das Assessment-Center eines großen Unternehmens zu evaluieren, befand er, dass jede zweite Entscheidung falsch war: "Es waren nur oberflächliche Eindrücke von Personen entstanden. Die Validität war gleich null."

Für geradezu lachhaft halten Wissenschaftler viele Persönlichkeitstests, die auf dem Markt angeboten werden. Viele von ihnen basierten noch auf der bald 100 Jahre alten Typentheorie von C.G. Jung, sagt Martin Kersting, Mitglied des Testkuratoriums der Föderation Deutscher Psychologenvereinigungen. In seriösen Tests werden hingegen die fünf Persönlichkeitsmerkmale gemessen, die sich in der wissenschaftlichen Psychologie als die "Big Five" etabliert haben: emotionale Stabilität, Offenheit, Gewissenhaftigkeit, soziale Verträglichkeit und Extraversion. (...)

Wenig hilfreich sei es auch, wenn Führungskräfte des Unternehmens selbst im Assessment-Center mit dabei sind. Der Personalpsychologe Rüdiger Hossiep von der Universität Bochum und Experte für Eignungsdiagnostik hat häufig erlebt, wie Manager alle Einwände professioneller Assessoren ignorierten und die Teilnehmer durchsetzten, von denen sie überzeugt waren. Besonders in Erinnerung ist ihm die Aussage: "Sie können hier veranstalten, was Sie wollen, aber eingestellt wird der, den ich Ihnen sage."

Dabei gibt es seit 2002 sogar eine DIN-Norm für die Eignungsdiagnostik, denn eigentlich ist gut erforscht, wie ein ideales Assessment-Center aussehen sollte. Zum Verfahren gehören Gruppendiskussionen, Übungen, in denen Arbeitssituationen simuliert werden, Rollenspiele, Präsentationen und Fallstudien sowie verschiedene Tests. Dazu kommen Einzelinterviews mit den Bewerbern und die Analyse biographischer Daten. "Keines dieser Instrumente reicht allein aus - die Gesamtschau ist entscheidend", betont Hossiep. (...)

<https://www.sueddeutsche.de/karriere/assessment-center-schwaetzer-bevorzugt-1.70196>

Wie schafft man es in den Vorstand von BMW?

12. Dezember 2018

Ein Interview mit BMW-Personalvorständin Milagros Caiña Carreiro-Andree

(...) Wie viele Leute bewerben sich bei BMW?

Insgesamt bekommen wir in Deutschland jährlich um die 200.000 Bewerbungen. Im vergangenen Jahr haben wir rund 5.000 Stellen besetzt.

Wie kann ich als Bewerber aus dieser riesigen Masse herausstechen?

Was neben den notwendigen Qualifikationen wichtig ist: Es braucht keine stromlinienförmigen Lebensläufe. Ich finde es viel spannender, wenn Menschen die Zeit während ihres Studiums oder der Schulzeit genutzt haben, um sich in verschiedenen Themenfeldern zu betätigen. (...)

Also kommt es bei BMW besonders gut an, wenn ich auch neben dem Studium im technischen Bereich aktiv bin?

Es kann auch etwas ganz Anderes sein. Etwa die Organisation von Festen für behinderte Kinder oder ein Praktikum an einem interessanten Ort oder in einem interessanten Unternehmen. Es gibt kein Muster dafür. Wichtig ist, dass Menschen nicht nur gut durch ihr Studium kommen, sondern dabei immer noch den Blick dafür haben, sich für andere Dinge zu engagieren.

Mit solchem Engagement könnte man es also auch mit einem Abiturdurchschnitt von 3,5 in den Vorstand von BMW schaffen?

Noten, und das sage ich ganz offen, sagen auch etwas aus. Man kann mal Pech haben, aber so etwas wie 3,5 ist kein Zufall. Leistung muss man schon bringen. Es kommt natürlich auch immer drauf an, wie Ihre letzten Leistungen waren. Wenn nach einem Abi von 3,5 die Noten im Studium stimmen, dann ist mir das Abi auch egal. Aber machen wir uns nichts vor: Noten spielen eine Rolle. Und eine Rolle spielt auch, ob sie zehn Jahre brauchen, um ein Studium abzuschließen, wenn sie keine vernünftige Begründung dafür haben. Das hat etwas mit Zielstrebigkeit zu tun.

Brauche ich Abitur, um bei BMW Karriere zu machen?

Nicht unbedingt. Aber gerade in einem technischen Unternehmen ist es schwierig, ohne einen technischen Hintergrund weit zu kommen. Und den bekommt man, sofern man sich dafür interessiert, nun einmal besonders gut in den naturwissenschaftlichen Fächern in der Oberstufe und im Anschluss in einem entsprechenden Studium. Oder man geht einen anderen Weg, macht bei uns eine technische Berufsausbildung und bildet sich dann weiter zum Techniker, Meister oder sogar bis zum Ingenieur.

Reicht ein Bachelor als Studienabschluss, um es bei BMW weit zu schaffen? Oder brauche ich einen Master?

Beides ist möglich und bei uns willkommen. Wir haben viele Berufsfelder, in denen wir Bachelor-Absolventen einstellen. (...)

Wie wichtig sind Anschreiben für Sie bei der Bewerbung?

Ich persönlich ziehe überhaupt nichts aus persönlichen Anschreiben. Denn diese sind immer häufiger standardisiert. Ratschläge, um da möglichst individuell zu sein, gibt es zuhauf. Aber ein Anschreiben kann ich nicht kontrollieren, das kann ja auch wer ganz anderes geschrieben haben. Vielmehr will ich aus einer Bewerbung im Gesamten erkennen, was jemand für ein Typ ist. Was hat jemand in seinem Leben tatsächlich schon geleistet, worauf legt er oder sie wert.

Wie läuft eine Bewerbung bei BMW üblicherweise ab?

Wer zum Beispiel einen Platz in einem unserer Nachwuchsprogramme oder einen Ausbildungsplatz haben möchte, muss sich nach der Bewerbung einem Auswahlverfahren stellen. Die haben wir für jede Zielgruppe exakt definiert, sodass alle Bewerber die gleichen fairen Chancen haben. Das fängt mit Online-Tests an und reicht über klassische Vorstellungsgespräche bis hin zu Assessment-Centern.

Was prüft BMW in Assessment-Centern?

Je nach Berufsbild machen wir verschiedene Übungen, zum Beispiel Präsentationen, Tests zu Wissen und Fertigkeiten, Rollenspiele und Gruppenübungen. Teile

davon sind auf Englisch. Um die Bewerber möglichst objektiv beurteilen zu können, werden die Beobachter vorher gründlich geschult.

Also ist es wichtig, möglichst viele Punkte in den Tests im Assessment-Center zu holen?

Nicht ganz. Am Ende des Tages, und das gilt übrigens für alle Jobs, sind nicht allein die Tests entscheidend: Wir schauen uns die Menschen als Gesamtes an. Da reichen allein gute Ergebnisse im Assessment Center nicht. Wir wollen auch, dass die Menschen zu uns passen. Sie müssen die gleiche Leidenschaft haben wie wir, müssen kreativ sein, nach vorn gerichtet.

Gibt es typische Fehler, die Sie in Bewerbungsgesprächen immer wieder sehen?

Viele junge Menschen sind bei solchen Gesprächen oft ängstlich und nervös. Und ich sage immer: Spielt ein solches Bewerbungsgespräch schon im Voraus durch, übt es! So kann man sich darauf vorbereiten und hat keine Beklemmungen. Man kann sich nicht für jede Frage wappnen. Aber schon darauf, mit einem guten Gefühl in das Gespräch zu gehen. Denn wenn man nichts sagt, kann der Andere auch nichts über einen erfahren. (...)

Sie sind die einzige Frau im Vorstand bei BMW. Warum arbeiten Frauen immer noch seltener in Führungspositionen als Männer, vor allem in technischen Unternehmen?

Ich glaube, dass insbesondere in der deutschen Gesellschaft an vielen Stellen die Vorbilder fehlen und wir immer noch stark in alten Rollenbildern verhaftet sind. Es reicht schon, wenn man sich in Innenstädten Geschäfte ansieht: Schon dort wird fast durchgehend nach Geschlechtern differenziert. Beispielsweise Spielzeuge wer-

den nach wie vor strikt getrennt für Jungen und für Mädchen vermarktet. Wie sollen sich da traditionelle Rollenmuster verändern oder ein Mädchen für Technik begeistert werden? (...)

<https://orange.handelsblatt.com/artikel/51591>

Kapitel 4 – Anregungen für die Vor- und Nachbereitung Ihres Theaterbesuchs

Spiegel

Zwei Schüler*innen stehen sich gegenüber. Eine*r beginnt mit langsamen Bewegungen, welche der*die Andere gleichzeitig imitieren muss. Von außen soll nicht erkennbar sein, von wem der Impuls ausgeht. Hierfür ist Genauigkeit und Langsamkeit wichtig. Im nächsten Schritt wird nun niemand als Impulsgeber*in oder -nehmer*in bestimmt – die Bewegungen entstehen ohne Absprache im Moment.

Ziel: Zusammenarbeit fördern, Verständnis füreinander schaffen, Ruhe und Konzentration herstellen

Tun Sie jetzt nichts!

Die TN stehen im Kreis. Alle haben die Aufgabe nichts zu tun und dabei die Person zwei Personen links von sich stehend zu beobachten. Wenn die beobachtete Person eine Bewegung macht, macht man diese so exakt wie möglich nach.

Ziel: Eigen- und Fremdwahrnehmung, der Körper erzählt immer etwas!

Boal'sches Führen

Person A hält Person B die Hand vors Gesicht, B muss die Hand anschauend A durch den Raum folgen, vorwärts, rückwärts etc. ... Variationen: A führt B und C an zwei Händen, diese könnten auch jeweils D und E und F und G an ihren Händen führen....

Ziel: Macht und Führung erleben als führende bzw. geführte Person. Wie fühlt es sich an zu führen oder geführt zu werden?

Der heiße Stuhl

Die Schüler*innen arbeiten in Vierergruppen. Eine Person (D) sitzt auf einem Stuhl, die drei anderen Personen stehen links (A), rechts (B) und gegenüber (C). Person A macht Bewegungen. Person A stellt einfache Rechenaufgaben, Person B stellt offene Fragen. Person D muss die Fragen beantworten und gleichzeitig die Bewegungen von A nachmachen. Nach einiger Zeit kann gewechselt werden.

Ziel: Überforderung erleben, Strategien finden

Assoziationskreis mit Muster

Der*Die Spielleiter*in beginnt mit einem Thema, das sie*er jemandem im Kreis zusendet (z.B. Arbeitswelt, Bewerbung, Berufswunsch). Der*die Adressierte nimmt nun seine erste Assoziation zu diesem Wort und sendet diese an eine weitere Person (z.B. Lebenslauf, Ärztin, ...). So werden freie thematische Assoziationen gebildet. Wichtig ist, dass sich alle merken, von wem sie ein Wort bekommen haben, welches ihr Wort war und an wen sie es gesendet haben. Nun wird die gesamte Kette genauso wiederholt.

Anschließend erfolgt eine neue Kette mit neuem Thema und neuen Personen nach dem gleichen Prinzip. Auch hier werden sich Wort und Personen gemerkt.

Nun schickt der*die Spielleiter*in beide Muster gleichzeitig los, so dass sie parallel stattfinden. Im dritten Schritt geht dabei noch ein Schultertipp im Kreis herum, das unabhängig von den Assoziationsketten weitergegeben wird.

Ziel: Konzentration fördern, thematische Assoziationen sammeln, Multitasking üben

Ja-/Nein-Kreis

Im Kreis stehend gibt der*die Spielleiter*in ein „Ja/Nein“ an die Person neben ihm*ihr. Diese Person spricht gibt das Ja/Nein an seine*r Nachbar*in weiter, wobei die Art und Weise des Aussprechens variiert. Das Ja wandert immer nach rechts, das Nein wandert immer nach links.

Ziel: Mit der Körper-/ Aussprache spielen, Vielseitigkeit der Bedeutungsmöglichkeiten eines Wortes wahrnehmen, spontan reagieren, schnell entscheiden und aufmerksam sein.

Status

Fünf Personen teilen sich in die Zahlen 1 bis 5 ein. 1 bedeutet einen sehr niedrigen Status, 5 einen sehr hohen. Die TN treten nacheinander durch die Tür in den Raum, versuchen durch ihr Auftreten ihre Statuszuordnung zu demonstrieren und sprechen den Satz: „Wir verbringen hier die nächste Stunde miteinander“. Das Publikum muss im Nachhinein schätzen, wer welchen Status repräsentieren wollte.

Ziel: klassische Statusübung, eigene Körperhaltung finden, Beobachten

Ausgehend von dieser Übung können die Schüler*innen überlegen, welche Personen typischerweise einen Hochstatus und welche Personen einen Tiefstatus erleben.

Begegnungen im Status

Die Gruppe wird geteilt und stellt sich in zwei gegensätzliche Ecken des Raumes. Nun finden kleine Begegnungen von jeweils zwei Personen in der Mitte des Raumes statt.

Vorgabe: Vorher definiert ist eine Person im Hochstatus, die andere im Tiefstatus. Der Text ist klar vorgeben: A – Guten Morgen. B – Guten Morgen. A – Es regnet draußen, denken Sie an einen Regenschirm. B – Danke. Auf Wiedersehen. A – Auf Wiedersehen.

Vorgabe 2: Es wird vorher nicht definiert, wer im Hoch- bzw. Tiefstatus ist.

Statuswechsel

Ein klassischer Statuswechsel wird von zwei Personen gespielt. Das Publikum gibt zum Beispiel einen Beruf vor. Die erste Person hat einen sehr hohen Status, die zweite einen sehr niedrigen Status. Diesen gilt es nun in der Szene langsam zu kippen. Es ist eher Aufgabe der Person im Tiefstatus, das Statuskippen auszulösen. Allerdings kann die Person im Hochstatus durch ihr Spielen und Reden einen Auslöser anbieten. Wichtig ist es Geduld zu haben und abzuwarten, bis sich in der Szene einen Anlass/Grund für das Statuskippen ergibt.

Ziel: Hoch- und Tiefstatus erleben

Elevator pitch - typische Übung aus dem Assessment Center

Alle Teilnehmenden bekommen fünf Minuten Zeit, um sich vorzubereiten. Dann werden zwei TN bestimmt. Eine Person A befindet sich mit einer anderen Person B im Aufzug. Die restlichen TN sind Publikum. Person A hat nun genau 60 Sekunden Zeit, Person B von sich zu überzeugen. Hilfreich ist es, wenn vorher die Situation geklärt ist, z.B. Du bewirbst Dich als Schulsprecher*in, beim Cineplex als Verkäufer*in, für den Ausbildungsplatz bei der Sparkasse, ... Das Publikum beobachtet und schreibt mit. Im Anschluss kann eine Auswertung stattfinden.

(Weitere Übungen aus den ACs finden Sie unter: <https://www.trainee-gefluester.de/tipps/vorstellungsgespraech/assessment-center>)

Werwolf (Grundspiel)

Der*die Spielleiter*in (SL) mischt die Charakterzettel und teilt an jeden Spielenden verdeckt eine davon aus. Im Grundspiel gibt es zwei *Werwölfe* und eine *Seherin*. Auf den restlichen Zetteln steht *Dorfbewohner*in*. Die Spielenden schauen sich ihren Zettel an und erkennen

nun, welche Rolle sie verkörpern. Danach ruft der*die SL zur ersten Nacht aus und das eigentliche Spiel kann beginnen. Der*die SL führt durch das gesamte Spiel und kann dadurch die Atmosphäre des Spiels aktiv gestalten.

In der Nachtphase schließen alle Spielenden die Augen. Der*die SL ruft die handelnden Charaktere einzeln auf. Sie öffnen ihre Augen und führen ihre Aktion aus. Im einfachen Spiel sind das nur die *Seherin* und die *Werwölfe*. Im erweiterten Spiel mit mehr Sonderrollen dauert die Nacht entsprechend länger. Werden die *Werwölfe* vom SL aufgerufen, wachen sie auf und erkennen sich gegenseitig. Je nach Spielerzahl gibt es zwei bis drei Wölfe. Die Wölfe einigen sich durch Gesten auf ein Opfer und schlafen dann wieder ein. Der*die SL merkt sich das Opfer der Werwölfe. Die alte *Seherin* erwacht in der Nacht alleine und zeigt auf eine Person. Der*die SL zeigt der Seherin nun die entsprechende Charakter-Karte der Person. Die Seherin weiß dadurch mehr als die übrigen Dorfbewohner, muss aber mit ihrem Wissen sorgfältig umgehen, um nicht von den Werwölfen enttarnt zu werden.

Am Tag erwachen alle Spielenden außer dem Opfer der Werwölfe auf. Es dreht den Zettel um, gilt als tot und scheidet aus der Runde aus, d. h. darf keinen Kommentar zum Spiel mehr abgeben. Nun diskutieren die Dorfbewohner*innen, wer von ihnen ein Werwolf sein könnte. Diese Diskussionsphase ist das eigentliche Herzstück des Spiels.

Am Ende des Tages gibt es eine sogenannte Abstimmung durch das *Dorfgericht*, wobei auf Kommando vom SL jeder, außer den ausgeschiedenen Personen, mit dem Finger auf eine für ihn verdächtige Person deutet. Wer die meisten *Stimmen* erhält, scheidet aus. Nach dem Tag wird es wieder Nacht und der Zyklus beginnt von vorn.

Das Spiel endet, sobald entweder alle Werwölfe oder alle Bürger*innen tot sind. Das Ziel der Werwölfe ist es, alle auszulöschen, während die Dorfbewohnenden den Wölfen den Garaus machen wollen.

Im Internet finden sie unzählige Erweiterungen und die unterschiedlichsten Rollen. Je mehr Mitspielende in Ihrer Klasse sind, desto mehr Rollen können hinzugefügt werden. Das Spiel Werwolf beruht in großen Teilen auf der Fähigkeit der Spielenden andere zu beeinflussen, glaubhaft zu belügen und solches Verhalten aufdecken zu können. Wir haben es in der Produktion DIE GRÖNHOLM-METHODE selbst gespielt, um den Aspekt des Lügens in der ersten Szene zu durchspielen

Termine & Preise

Premiere am 08. März 2019 um 19.30 Uhr im Theater Naumburg

Weitere Vorstellungen:

09./15./16./22./23./28./29./30. März und

04./05./06. April jeweils 19.30 Uhr, am 21. März um 18.00 Uhr, am 24. März um 17.00 Uhr.

Kartenverkauf und Besucherservice:

Tourist-Information - Am Markt 6, 06618 Naumburg.

Kartenservice-Telefon: 03445 – 273480

Reservierte Karten müssen bis 30 Minuten vor Vorstellungsbeginn am Einlass abgeholt werden.

Preise:

Erwachsene im Freiverkauf / ermäßigt 15 / 10 €

Schüler*innen / Student*innen 8 €

Premierenzuschlag 3 €

Gruppen ab 10 Personen erhalten eine Freikarte für eine Begleitperson.

Impressum

THEATER NAUMBURG

Am Salztor 1

06618 Naumburg

Tel: 03445 – 273 479

Email: service@theater-naumburg.de

www.theater-naumburg.de

Herausgeber:

Theater Naumburg, Rechtsträger Stadt Naumburg,

Intendant Stefan Neugebauer

Zusammengestellt von Dorothea Kuhs

Erscheinungsdatum: 05. März 2019