

CD 2, 01

Lektion 13, Aufgabe 3a

- Moderator Jens, das Fahrrad gilt ja allgemein als das Verkehrsmittel der Zukunft. Ich kann mir vorstellen, dass du dort Start-up-Gründerinnen und -Gründer getroffen hast, die voller Ideen sind. Was sind denn die Trends in diesem Jahr?
- Reporter Bei einem Gang über die Messe merkt man schnell, dass für viele Start-ups das Aussehen und Design der Räder immer wichtiger wird.
- Moderator Das heißt, das Fahrrad wird zunehmend zu einem Designobjekt?
- Reporter Genau. Die Räder sehen immer besser aus und werden manchmal aus ungewöhnlichen Materialien hergestellt. Ich bin ganz erstaunt über die verschiedenen Möglichkeiten, die es da gibt. Zum Beispiel die Fahrräder von Sophia Ofuso, die neben mir steht. Sie macht Räder aus Bambus. Sophia, als erstes frage ich mich ja: Geht so ein Fahrrad aus Bambus nicht schnell kaputt?
- Sophia Nein, natürlich nicht. Bambus ist zwar mit einfachem Gras verwandt, aber genauso stabil wie Stahl und unempfindlich gegen Rost. Wer sich auf unser Fahrrad setzt, braucht keine Angst zu haben. Es geht echt nicht kaputt.
- Reporter Da bin ich ja beruhigt ...  
Wie bist du auf diese Idee gekommen?
- Sophia Ach, das war ganz zufällig. Ich habe vor acht Jahren meinen Master in Ingenieurwissenschaften gemacht und war danach ein paar Wochen bei meinen Verwandten in Ghana. Meine Großeltern haben mir von einem Projekt auf dem Land erzählt, wo Frauen Lastenräder aus Bambus herstellen. Als Ingenieurin war ich sofort an diesen Fahrrädern interessiert. Ghana ist ja bekannt für seinen ausgezeichneten Bambus. Ich bin dann zu den Frauen gefahren, habe mir alles angesehen und lange mit ihnen geredet. Sie waren auch gleich offen für eine Zusammenarbeit. Ich habe mich dann hingesetzt und eine konkrete Geschäftsidee entwickelt.
- Reporter Wie wurde dann aus dem Interesse eine Idee für ein Start-up?
- Sophia Das ging dann ziemlich schnell. Ich hatte ja schon lange darüber nachgedacht, vielleicht eine eigene Firma zu gründen. Ich fahre selbst total gern Fahrrad und als ich die Bambusräder gesehen habe, dachte ich mir: Diese Räder würden perfekt zu dem Trend von individuellen Designrädern in Europa passen. Als ich dann eine Konkurrenzanalyse gemacht hatte, habe ich gemerkt, dass es hier in Europa solche Räder noch nicht gibt.
- Reporter Um ein Start-up zu gründen, reicht eine Idee natürlich nicht aus. Was ist denn außerdem noch wichtig?
- Sophia Oh, ich denke, es ist ganz wichtig, Leute zu kennen, die sich in unterschiedlichen Bereichen wie Finanzen und Verkauf auskennen. Allein wäre das sehr schwer gewesen. Ich hatte zum Glück ein gutes Netzwerk. Meine Geschäftspartnerin war zum Beispiel früher Verkaufsleiterin in einem großen Unternehmen. Wir haben zusammen das Geschäftsmodell für die Bambusräder entwickelt. Dabei hab ich auch viel Neues gelernt.
- Reporter Zuerst braucht man ja auch Geld für das Material und andere Unkosten, ohne dass man schon etwas verdient. Wie habt ihr die Frage der Finanzierung gelöst?
- Sophia Mit dem Kredit einer Bank. Dafür mussten meine Geschäftspartnerin und ich einen genauen Finanzplan erstellen. Unsere Bank fand ihn überzeugend und hat uns einen Kredit gegeben. Damit haben wir einige Mitarbeiter eingestellt und mit der Produktion des ersten Rades begonnen.
- Reporter Die Distanz zwischen Deutschland und Ghana ist sehr groß. Ich könnte mir vorstellen, dass man anfangs sehr viel abstimmen musste.

- Sophia Ja, wir haben alle einen Lernprozess durchgemacht. Zum Beispiel werden Fahrräder in Ghana ganz anders benutzt als in Europa. Dort sind sie vor allem ein Transportmittel, beispielsweise für Früchte oder andere Produkte. Wer in Ghana ein Rad hat, der schiebt es daher meistens. Die Rahmen sind ziemlich dick und das Aussehen der Räder ist nicht so wichtig. Hier in Deutschland müssen sie aber schick aussehen. Unsere Partnerinnen in Ghana mussten sich erst daran gewöhnen, schönere Rahmen herzustellen. Das hat aber super geklappt. Wir bekommen sehr elegante Rahmen von ihnen. Bei uns bauen wir dann alle Teile des Fahrrads zusammen und übernehmen die Qualitätskontrolle.
- Reporter Und was muss man nach der Gründung noch bedenken? Was ist noch wichtig?
- Sophia Wichtig ist vor allem, dass man sich von der Konkurrenz abhebt. Das passiert bei uns schon allein durch das Material. Jeder Bambus wächst anders und so sieht jeder Rahmen auch anders aus. Jedes Rad ist also einmalig. Außerdem ist Bambus ein Naturprodukt und wächst auch schnell nach. Wem die Umwelt wichtig ist, den werden wir für unsere Räder sicher begeistern können.
- Reporter Und wo kann man eure Räder kaufen?
- Sophia Also, wir vermarkten unsere Produkte hauptsächlich über das Internet. Wir haben eine Webseite und sind auch in den sozialen Medien unheimlich aktiv. Es hat uns auch sehr geholfen, dass ein paar Internetstars unsere Bikes auf ihren Kanälen vorgestellt haben. Seitdem läuft der Verkauf richtig gut! Und wen das Thema Produktionsbedingungen interessiert, dem schicken wir gern unsere ausführliche Broschüre. Auf die erfolgreiche Zusammenarbeit mit meinen Geschäftspartnerinnen in Ghana bin ich persönlich ganz stolz!
- Reporter Sophia, vielen Dank für das interessante Gespräch. Ich werde jetzt mal eine Runde fahren und das Rad ausprobieren.
- Moderator Bis zu den Nachrichten um elf, hier noch Musik von einer Band aus Ghana. ...

## CD 2, 02

### Lektion 13, Aufgabe 5a

- Sophia
1. Bambus ist mit einfachem Gras verwandt.
  2. Bambus ist unempfindlich gegen Rost.
  3. Als Ingenieurin war ich sofort an diesen Fahrrädern interessiert.
  4. Ghana ist bekannt für seinen ausgezeichneten Bambus.
  5. Die Frauen waren gleich offen für eine Zusammenarbeit.

## CD 2, 03

### Lektion 14, Aufgabe 3a und b

- Langer Hallo, hallo, hallo. Eins, eins, eins, eins. Ah ja, gut. Guten Abend, meine Damen und Herren und liebe Freunde. Es freut mich sehr, dass Sie so zahlreich zu unserer heutigen Diskussionsrunde gekommen sind. Bevor wir über neue Ideen und Pläne für unsere Stadt reden, wird uns Frau Tanja Schütte mit einem kurzen Vortrag in unser Thema einführen. Schön, dass du da bist! Also: Ich geb dir grünes Licht – wir freuen uns auf deinen Vortrag!
- Tanja Herzlichen Dank für die nette Begrüßung! Der Titel meines Kurzvortrags lautet „Warum Grün guttut“. Ich werde dabei mehrere Aspekte ansprechen. Wir haben sicher alle persönlich die Erfahrung gemacht, dass es guttut, in der Natur zu sein. Tatsächlich bestätigen wissenschaftliche Studien diese Erfahrung. Ich stelle Ihnen heute einige dieser, wie ich finde, spannenden Forschungsergebnisse vor, bevor wir gemeinsam ganz praktische Ideen für eine grünere Stadt diskutieren.

Grünflächen beeinflussen verschiedene Aspekte unseres Lebens. Ich beginne mit dem Einfluss von Grünflächen – also von Pflanzen und Bäumen, Wiesen und Gärten, Parks und Wäldern – auf unsere Umwelt. Die Pflanzen liefern Sauerstoff und reinigen die Luft. Sie geben Schatten, senken die Temperaturen und verbessern so das Klima und damit unsere Lebensqualität.

Der nächste Punkt ist, dass der menschliche Körper positiv auf Grün reagiert. Grün trägt sogar zur Heilung von Krankheiten bei. Der schwedische Arzt Roger Ulrich konnte zum Beispiel durch ein Experiment im Jahr 1980 beweisen, dass Patienten schneller gesund werden, wenn sie von ihrem Krankenhausfenster aus auf einen Baum schauen statt auf eine Wand.

Bei einem Spaziergang im Wald wird unser Immunsystem aktiviert. Forscher konnten zum Beispiel zeigen, dass Menschen, die in der Nähe eines Waldes leben, deutlich seltener an Krebs erkranken. Und: Nicht nur der Wald wirkt, sondern jeder Baum und jede Grünfläche. Studien haben gezeigt: Wer in einer Stadt in einer grünen Umgebung lebt, geht seltener zum Arzt. Grün ist also gut für die Gesundheit.

Doch nicht nur der Körper profitiert von Pflanzen. Für die Seele gilt dasselbe in Grün. Und damit komme ich auch schon zum letzten Punkt meines Vortrags. In Japan hat man herausgefunden, dass Spaziergänge unter Bäumen positiv bei Depressionen und Ängsten wirken. Man könnte sagen: Wer wenig Kontakt zur Natur hat, sieht für die Zukunft häufiger schwarz. Menschen, die viel Grün um sich herum haben, sind weniger gestresst. Und – das finde ich besonders erstaunlich – sie sind auch offener für soziale Kontakte. Grünflächen laden offenbar zum Austausch mit anderen Menschen ein.

Grün unterstützt positive Emotionen und senkt Aggressionen. Es gibt Hinweise darauf, dass es in grünen Stadtteilen weniger Kriminalität und Vandalismus gibt. Die Menschen sehen dort also seltener rot. Sie leben ruhiger und friedlicher zusammen – es gibt weniger Konflikte.

Ich komme zum Schluss: Brauchen wir noch mehr Argumente? Ich denke nicht. Zusammenfassend lässt sich sagen, dass die positive Wirkung von Grünflächen auf Umwelt, Körper und Seele in zahlreichen wissenschaftlichen Untersuchungen unterstrichen wird. Das ist der Stand der Dinge. Nun sind wir an der Reihe. Denn wir haben die Wahl! Wir können unsere Städte grüner machen – für mehr Lebensqualität und Gesundheit, für ein besseres Wohlbefinden und ein friedliches Zusammenleben. Ich bin gespannt auf Ihre Ideen und danke Ihnen sehr für Ihre Aufmerksamkeit.

## CD 2, 06

### Lektion 16, Aufgabe 2b

Klaus                    Hallo, Ihr Lieben! ... Ähmm ... Also, ich wollte euch nur sagen: ... Heute ist ein Artikel über mich erschienen. ... Also, online ... Boah ... ich bin total aufgeregt ... Einigen von euch habe ich ja schon erzählt, dass ich vor ein paar Wochen ... ähm ... mit einer Journalistin gesprochen habe ... Mein erstes Interview! ... Darüber, dass ich Analphabet bin ... Sie hat unser Gespräch aufgenommen und dann aufgeschrieben, was ich gesagt habe ... Zum Glück kann man sich das Ganze über den Browser vorlesen lassen. Sonst wüsste ich ja auch nicht so richtig, was da steht ... Sie hat das super gemacht ... Also ... wenn ihr Lust habt, guckt es euch an ... ich schicke euch gleich den Link ...

## CD 2, 07

### Lektion 17, Aufgabe 2b und c

Journalist              Guten Abend, liebe Zuhörerinnen und Zuhörer! Ich begrüße Sie zu einer neuen Sendung der Reihe „Nachgefragt“ bei Radio Y. Nachfragen wollen wir heute bei der Exosoziologin Sandra Wirth. Ihr Buch „Begegnungen mit Außerirdischen“ hat gerade den Publikumspreis in der Kategorie Wissensbuch gewonnen: herzlichen Glückwunsch und herzlich willkommen, Frau Dr. Wirth. Ich freue mich, dass Sie da sind!

Sandra                    Vielen Dank! Ich freue mich auch!

Journalist              Frau Dr. Wirth, könnten Sie uns sagen, was genau Exosozioologie bedeutet?

- Sandra Exosozio­logie ist eine Wissenschaftsdisziplin, die sich mit der Erforschung außerirdischen Lebens befasst.
- Journalist Gibt es außerirdisches Leben im Weltall?
- Sandra Tja, diese Frage lässt sich leider noch nicht eindeutig beantworten. Es gibt aber viele Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, die das für sehr wahrscheinlich halten. Und dazu gehöre auch ich. Ich behaupte, dass es außer uns Menschen noch anderes intelligentes Leben im Weltall gibt.
- Journalist Was macht Sie denn da so sicher?
- Sandra Nun ja, lange Zeit schien es so, als ob es außerhalb unseres Sonnensystems keine weiteren Planeten gäbe. Aber heute weiß man: Das ist so nicht richtig. Man hat inzwischen eine ganze Reihe von Planeten entdeckt. Und auf einigen von ihnen wäre tatsächlich Leben möglich.
- Journalist Das klingt spannend. Sagen Sie, in Science-Fiction-Filmen sieht es ja manchmal so aus, als würden Aliens eher als Einzelgänger auftreten. Wie wahrscheinlich ist es denn, dass wir Einzelgängern und keiner Gemeinschaft begegnen würden?
- Sandra Oh, das ist eher unwahrscheinlich, dass wir auf Einzelgänger treffen. Zumindest, wenn es sich um intelligentes Leben handelt. Auch auf der Erde kann man ja sehen: Die intelligentesten Lebewesen leben nicht allein, sondern in sozialen Gruppen, allen voran der Mensch.
- Journalist Und warum ist das so? Was hat Intelligenz mit der Gruppe zu tun?
- Sandra Na ja, wenn man in einer Gemeinschaft zusammenlebt, dann sind Verständigung und Zusammenarbeit sehr wichtig. Man muss aufeinander zugehen, einander zuhören, miteinander reden, voneinander lernen, gemeinsam Konflikte lösen und überhaupt viel zusammenarbeiten. Das alles fördert die Intelligenz.
- Journalist Ja, das leuchtet mir ein ... Sie haben die Kommunikation angesprochen: Die Kommunikation bzw. die Sprache würde vermutlich auch eine wichtige Rolle spielen, wenn es zu einer Begegnung mit Außerirdischen käme. Wo sehen Sie denn da die größte Herausforderung?
- Sandra Nun, man muss sich vorstellen: Wir wissen ja nicht, mit wem wir kommunizieren. Können die Außerirdischen denken, fühlen, schmecken und hören? Verständigen sie sich mit Lauten und Wörtern und gebrauchen sie auch Gestik und Mimik, so wie wir? Oder können sie etwa Gedanken lesen? Und was tun wir, wenn Außerirdische bei uns leben wollen? Was entgegnen wir ihnen? Sie merken: Wir können hier nur mit Hypothesen arbeiten.
- Journalist Ja, in den Filmen kommt das ja auch zum Ausdruck. Da gibt es bei den Außerirdischen ja auch ganz unterschiedliche Kommunikationsformen. Und auch unterschiedliche Absichten und Ziele. Das bringt mich zu der nächsten Frage: Welche Folgen könnte es denn haben, wenn man irgendwann tatsächlich auf eine außerirdische Zivilisation stoßen würde? Sehen Sie da eine Gefahr?
- Sandra Also, wenn wir auf eine Gesellschaft träfen, die technisch und wissenschaftlich viel weiterentwickelter wäre als wir, könnte dies in der Tat zu Konflikten führen.
- Journalist Denken Sie da an Krieg?
- Sandra Ja, auch. Aber es könnte noch ganz andere Schwierigkeiten geben: Wenn die Außerirdischen viel weiter wären als wir Menschen, dann könnte unser Interesse am Wissen und am Entdecken abnehmen. Es könnte ein Gefühl entstehen, als wenn man schon alles wüsste, als ob schon alles bekannt wäre und es nichts mehr zu entdecken gäbe. Und wenn alle wissenschaftlichen Fragen schon beantwortet wären, bräuchte man ja auch keine Forschung mehr.
- Journalist Hm, das ist ein interessanter Aspekt. Sagen Sie, hat es eigentlich vonseiten der Menschheit schon Versuche gegeben, Kontakt mit außerirdischer Intelligenz aufzunehmen?

- Sandra Solche Versuche werden in der Tat schon seit längerer Zeit unternommen. Ich erwähne hier mal nur ein Beispiel. In den 70er-Jahren hat man zum Beispiel Raumsonden, die zu Forschungszwecken ins All geschickt wurden, Datenplatten mitgegeben. Darauf waren – unter anderem – Grußformeln in 55 Sprachen gespeichert, Tierstimmen und andere Naturgeräusche. Es waren übrigens auch Sprachen wie Latein dabei, also Sprachen, die es gar nicht mehr gibt.
- Journalist Ach, das klingt, als hätte man schon damals ernsthaft mit einer Begegnung gerechnet.
- Sandra Sagen wir, man hat schon damals eine Begegnung für möglich gehalten. Und es ist wichtig, dass wir uns vorbereiten. Das Fazit in meinem Buch lautet deshalb auch: Wir müssten uns überlegen, was wir Außerirdischen über uns mitteilen würden, wenn es denn wirklich zu einem Kontakt käme. Und dazu müssten wir zuerst einmal über uns selbst nachdenken. Darüber, welche Eigenschaften für uns Menschen typisch sind, wozu wir fähig sind, im Guten wie im Bösen, und was uns wichtig ist.
- Journalist Das war jetzt ein sehr schönes Schlusswort, Frau Dr. Wirth. Vielen Dank, dass Sie bei uns im Studio waren!

## CD 2, 08

### Lektion 18, Aufgabe 3a

- Miro Hallo, ich freue mich, dass ihr alle zu unserem Infoabend gekommen seid. Die meisten kennen mich ja. Für alle anderen stelle ich mich kurz vor: Ich bin Miro und einer von vier Vertretern und Vertreterinnen der Fachschaft Politikwissenschaft. Für alle, die zum ersten Mal da sind: Wir veranstalten zweimal im Semester einen Infoabend, bei dem wir Berufsfelder für Politikwissenschaftlerinnen und Politikwissenschaftler vorstellen. Unsere Gäste erzählen aus ihrem Berufsalltag und beantworten natürlich auch Fragen rund um ihren Beruf.
- Heute freue ich mich, Haniya Al Ghaddioui begrüßen zu dürfen! Haniya hat vor vier Jahren ihren Master bei uns in Bamberg gemacht und ist jetzt in einem Maschinenbauunternehmen beschäftigt. Bitte, Haniya!

## CD 2, 09

### Lektion 18, Aufgabe 3b

- Haniya Danke schön! Danke auch für die Einladung! Ich freue mich, mal wieder hier zu sein.
- Ja, ich arbeite seit zweieinhalb Jahren als Diversitätsmanagerin. Meine Ziele sind es, über das Thema Vielfalt zu informieren und unser Unternehmen vielfältiger zu machen. Denn Studien haben gezeigt, dass Firmen mit einer vielfältigen Belegschaft schlicht und einfach erfolgreicher sind.
- Und wie läuft das konkret? Was mache ich da den ganzen Tag? Na ja, ich erarbeite mit meinem Team zum Beispiel Informationsmaterial und wir führen Workshops, Schulungen und Aktionstage zum Thema Diversität durch. Außerdem versuchen wir, die unterschiedlichen Bedürfnisse unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter kennenzulernen. Wir suchen nach Lösungen, damit sich alle Beschäftigten bei uns wohl fühlen – egal, welches Geschlecht, welches Alter, welchen kulturellen Hintergrund und so weiter sie haben. Schließlich sollen sie möglichst lange bei uns arbeiten.
- Was für Lösungen und Maßnahmen sind das? Dazu vielleicht einige Beispiele: Vor einiger Zeit haben wir festgestellt, dass junge Mütter das Unternehmen besonders häufig verlassen. Also haben wir überlegt, wie wir diese Mitarbeiterinnen halten können. Seit einem halben Jahr bieten wir einen flexiblen Elternurlaub an. Dadurch ist die Zahl der Kündigungen gesunken. Ein anderes Beispiel: Von einigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern haben wir erfahren, dass sie sich um kranke Angehörige kümmern und sie pflegen. Für sie haben wir jetzt die Möglichkeit geschaffen, regelmäßig im Homeoffice zu arbeiten. Für mehr Barrierefreiheit, zum Beispiel für Menschen im Rollstuhl, wurden in unseren Gebäuden automatische Türöffner installiert. Außerdem haben wir mittlerweile ein spezielles Fitnessprogramm für Leute mit Rückenproblemen. Und so weiter und so fort.

Wir versuchen auch, unbewusste Vorurteile bewusst zu machen. Dazu bieten wir Workshops für Führungskräfte an. Diese Workshops sind eigentlich das Spannendste, woran ich zurzeit arbeite. Oft entsteht ja Diskriminierung dadurch, dass einem die eigenen Vorurteile nicht bewusst sind. Im schlimmsten Fall können daraus sogar Fremdenfeindlichkeit und Rassismus werden.

In unseren Workshops trainieren wir dagegen, nicht vorschnell über jemanden zu urteilen. In den Übungen geht es darum, unsere versteckten Annahmen bewusst zu machen und kritisch zu hinterfragen. Wir thematisieren also genau das, worüber wir normalerweise gar nicht nachdenken. Nur einige Beispiele: Verbinde ich mit Menschen mit Behinderung, dass sie weniger belastbar und häufiger krank sind? Erwarte ich, dass Menschen ab 50 keine Lust mehr haben, etwas Neues zu lernen? Gehe ich bei jungen Frauen automatisch davon aus, dass sie bald schwanger werden? Nehme ich an, dass Menschen, die in einem anderen Land geboren sind oder eine andere Hautfarbe haben, nur schlecht Deutsch sprechen?

Wir machen in unseren Workshops immer wieder die interessante Erfahrung: Man kann sich für tolerant und offen halten und trotzdem Vorurteile haben. Das ist vollkommen normal! Nur dürfen diese Vorurteile nicht dazu führen, dass wir kompetente Bewerberinnen und Bewerber nicht berücksichtigen – und damit Arbeitskräfte verlieren, die wir dringend brauchen.

Darum haben wir auch das Bewerbungsverfahren verändert. Wir haben durch viele Diskussionen erreicht, dass wir jetzt nur noch mit anonymisierten Bewerbungen arbeiten. Das sind Bewerbungen ohne persönliche Angaben. Mein Team ist dafür zuständig, diese Angaben in den Bewerbungsunterlagen zu schwärzen. Unsere Personalchefs sehen also kein Foto von den Bewerberinnen und Bewerbern und sie bekommen keine Informationen über ihr Alter, ihr Geschlecht, den Familienstand, die Herkunft und so weiter. Sie sehen nur Informationen zur fachlichen Qualifikation, beispielsweise zur Ausbildung und Berufserfahrung. Das ist für uns ein ganz wichtiger Schritt in Richtung Chancengleichheit!

So, jetzt habe ich erstmal genug geredet. Habt ihr denn Fragen?

## CD 2, 10

### Lektion 18, Aufgabe 3c

**Sprecher** Ich hätte eine Frage. Du hast am Anfang gesagt, dass Unternehmen mit einer vielfältigen Belegschaft erfolgreicher sind. Kannst du dazu noch mal was sagen?

**Haniya** Ja, gern. Unternehmen mit großer Diversität bei den Beschäftigten sind im internationalen Wettbewerb erfolgreicher. Das haben Studien tatsächlich gezeigt. Diese Unternehmen schaffen es leichter, neue Märkte zu erschließen – also zum Beispiel ihre Ware in andere Länder zu exportieren. Auch darum ist das Thema „Diversität“ etwas, womit sich alle großen Unternehmen beschäftigen sollten.

In unserem Unternehmen arbeiten zum Beispiel Menschen aus über 50 Ländern, sie sprechen viele verschiedene Sprachen, sind in verschiedenen Kulturen zu Hause, sie haben Kontakte in die ganze Welt. Das ist ein großes Potenzial. Und wir haben uns bewusst dafür entschieden, dieses Potenzial zu nutzen.

Außerdem herrscht ja in vielen Branchen Fachkräftemangel. Das heißt, es gibt weltweit einen Wettbewerb um gut ausgebildete Arbeitskräfte. Daher müssen sich die Unternehmen Gedanken darüber machen, wie sie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gewinnen und langfristig halten können. Das geht zum Beispiel, wenn die Leute merken: Wow, hier werde ich als Person wahrgenommen und gefördert.

Übrigens gilt auch: Mit dem Engagement für Diversität präsentiert sich ein Unternehmen als tolerant, wovon das Firmenimage profitiert. Man könnte also fast sagen: Wer Vielfalt nicht berücksichtigt, handelt fahrlässig. Gibt es weitere Fragen oder Anmerkungen?

CD 2, 11

Lektion 18, Aufgabe 4a

- Haniya
1. Wir versuchen auch, unbewusste Vorurteile bewusst zu machen. Dazu bieten wir Workshops für Führungskräfte an. Diese Workshops sind eigentlich das Spannendste, woran ich zurzeit arbeite.
  2. In unseren Workshops trainieren wir dagegen, nicht vorschnell über jemanden zu urteilen. In den Übungen geht es darum, unsere versteckten Annahmen bewusst zu machen und kritisch zu hinterfragen. Wir thematisieren also genau das, worüber wir normalerweise gar nicht nachdenken.
  3. Unternehmen mit großer Diversität bei den Beschäftigten sind im internationalen Wettbewerb erfolgreicher. Auch darum ist das Thema „Diversität“ etwas, womit sich alle großen Unternehmen beschäftigen sollten.
  4. Mit dem Engagement für Diversität präsentiert sich ein Unternehmen als tolerant, wovon das Firmenimage profitiert.

CD 2, 12

Lektion 18, Aufgabe 6

- Haniya
1. In unseren Workshops trainieren wir, nicht vorschnell über jemanden zu urteilen.
  2. Gehe ich bei jungen Frauen automatisch davon aus, dass sie bald schwanger werden?
  3. Wir haben uns bewusst dafür entschieden, dieses Potenzial zu nutzen.
  4. Wer Vielfalt nicht berücksichtigt, handelt fahrlässig.

CD 2, 13

Extra Beruf, Modul 6, Aufgabe 3a

- Bernhard            Guten Morgen, alle miteinander.
- Haniya                Morgen.
- Sarah                 Hallo.
- Tobias                Guten Morgen.
- Bernhard            Hallo. Ja, die Agenda für heute habe ich Ihnen ja per Mail geschickt, es soll also um mögliche Diversitätsworkshops in unserem Unternehmen gehen. Ähm ... Frau Manznetter, ich glaube, Sie sind an der Reihe mit dem Protokoll, oder?
- Sarah                 Ja, ich übernehme das Protokoll, Herr Angerer.
- Bernhard            Sehr gut, dann können wir ja beginnen. So. Gleich fürs Protokoll: Anwesend sind Tobias Kritzhofer und Sarah Manznetter. Frau Bonelli lässt sich entschuldigen, genauso wie Herr Mollner. Wie Sie sehen, ist auch Frau Al Ghaddioui von der Personalabteilung hier. Sie möchte uns nämlich kurz ihr neues Projekt aus dem Diversitätsmanagement vorstellen und danach können wir noch ausführlich darüber diskutieren. Frau Al Ghaddioui hat sich ...

CD 2, 14

Extra Beruf, Modul 6, Aufgabe 3b und c

- Haniya                Vielen Dank, Herr Angerer. Ähm ... ja, ich freue mich, dass ich hier mein Konzept für Diversitätsworkshops vorstellen darf. Das Ziel ist es, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für dieses – wie ich finde – wichtige Thema zu sensibilisieren. Sie sollen in den Workshops Strategien und Fertigkeiten kennenlernen, mit denen sie Diversität für sich selbst und für unser Unternehmen bestmöglich nutzen können.

Ich möchte die Gruppen eher klein halten und stelle mir vor, dass vielleicht jeweils acht bis zehn Leute teilnehmen könnten. Ein Workshop dauert ungefähr viereinhalb Stunden und besteht aus drei Teilen: Ähm ... im ersten Teil sollen sich die Teilnehmerinnen und Teilnehmer erstmal ihrer eigenen kulturellen Wurzeln und Prägungen bewusst werden. Da geht es generell um die Frage „Wer bin ich?“. Wir stellen uns Fragen wie zum Beispiel „Wo bin ich geboren?“, „Wie alt bin ich?“, „Was mache ich in meiner Freizeit?“, „Gehöre ich einer Religionsgemeinschaft an?“ oder „An welchen Orten habe ich schon gelebt?“. Diese Fragen sind ein guter Einstieg in das Thema. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nehmen nämlich so mal wahr, wie verschieden und vielfältig sie sind und dass sie unterschiedlichen Gruppen angehören. Und sie machen so auch gleich die wichtige Erfahrung, dass alle manchmal zur Mehrheit und manchmal zur Minderheit gehören. Sie sehen also deutlich ihre Unterschiede – aber gleichzeitig auch ihre Gemeinsamkeiten – trotz aller Vielfalt.

Ähm ... und genau aus den Unterschieden zwischen Gruppen entstehen ja leicht Vorurteile – auch wenn uns das oft gar nicht bewusst ist. Und darum geht es im zweiten Teil. Da schauen wir uns dann Situationen aus dem Alltag an, in denen solche Vorurteile manchmal unser Handeln bestimmen. Das machen wir mit Rollenspielen, über die wir anschließend sprechen. So lernen die Teilnehmerinnen und Teilnehmer, ihr eigenes Verhalten besser zu verstehen. So eine Situation könnte zum Beispiel ein WG-Casting sein: Die Mitglieder der WG müssen entscheiden, wen sie als neue Mitbewohnerin oder als neuen Mitbewohner aufnehmen wollen. Welche Fragen stellen sie in so einer Situation? Nach welchen Kriterien entscheiden sie? Und welche unterschiedlichen Meinungen gibt es innerhalb der Gruppe? Wenn man sich das mal genauer anschaut, ist das sehr spannend. Oder eine andere Situation, diesmal im Unternehmenskontext: Eine Teilnehmerin oder ein Teilnehmer übernimmt die Rolle einer Person aus der Personalabteilung und muss auswählen, welche Bewerberinnen und Bewerber zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen werden.

So ... und im dritten Teil schauen wir uns dann konkrete Best-Practice-Beispiele an, also wie Unternehmen Diversität positiv nutzen. In einigen Unternehmen gibt es zum Beispiel bestimmte Projekte wie die sogenannte Mentoring-Initiative. Das bedeutet, dass ältere und jüngere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zusammengebracht werden. Die älteren sollen dabei ihr Wissen weitergeben, das auf diese Weise im Unternehmen bleibt. Sie fühlen sich somit wertgeschätzt und die jüngeren profitieren von ihrer Erfahrung.

Man ... könnte sich auch ansehen, welche Vorteile es bringt, Teams möglichst divers zusammensetzen und gemeinsam herausarbeiten, dass es viel wahrscheinlicher ist, eine passende Lösung für ein Problem zu finden, wenn die Herangehensweisen vielfältig, also divers, sind.

Ganz allgemein gesagt haben die Workshops also das Ziel, den Arbeitsalltag zu verbessern und auch die Attraktivität und den Erfolg des ganzen Unternehmens zu steigern. Wir haben ...

## CD 2, 15

### Extra Beruf, Modul 6, Aufgabe 3d

- Sarah ... Lassen Sie mich dazu bitte gleich etwas sagen, Frau Al Ghaddioui: Um ehrlich zu sein, bezweifle ich, dass wir solche Workshops brauchen. Es läuft doch eigentlich alles ganz gut bei uns. Wo sehen Sie Vorurteile oder Diskriminierungen?
- Haniya Ja, ähm ... also, mich erreichen schon immer wieder Beschwerden. Wie Sie wissen, haben wir ja vor einigen Monaten einen digitalen Briefkasten eingerichtet, wo man anonym Mobbing am Arbeitsplatz melden kann, zum Beispiel, wenn man beobachtet, dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von anderen schlecht behandelt oder ausgeschlossen werden. Da habe ich zum Beispiel vor Kurzem erfahren, dass sich eine Mitarbeiterin immer wieder verletzend Kommentare wegen ihrer Religion anhören muss. Das sind vielleicht nur einzelne Fälle, aber ich fände es trotzdem wichtig, sich mal genauer mit dem Thema zu beschäftigen.

- Tobias           Also ... auf der einen Seite sehe ich es genauso wie Kollegin Manznetter. Es läuft doch eigentlich gut bei uns. Auf der anderen Seite wiederum ... na ja, es könnte natürlich immer noch besser laufen. Eigentlich finde ich die Idee gar nicht so schlecht. Meine Sorge ist eher, wie die Mitarbeiter reagieren werden.
- Bernhard       Was genau befürchten Sie denn, Herr Kritzhofner?
- Tobias           Na ja ... äh... was ist zum Beispiel, wenn sie sich angegriffen fühlen? Niemand gibt gern zu, dass er Vorurteile hat.
- Haniya          Also, ich verstehe, was Sie meinen, ich kann Sie da aber beruhigen: In den Workshops bekommen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nicht gesagt: „Ihr macht etwas falsch, ihr habt Vorurteile. Und jetzt sage ich euch, wie ihr das besser machen könnt ...“
- Sarah           So hört es sich aber ein bisschen an.
- Haniya          Oh, das tut mir leid, Frau Manznetter, wenn das so rübergekommen ist. Es geht nicht darum, Anweisungen zu geben, was man tun oder lassen soll. In den Workshops bekommen die Teilnehmerinnen und Teilnehmer einfach nur einen neuen Blick auf sich selbst und ihre Kolleginnen und Kollegen. Die Lösungen werden nicht von mir präsentiert, sondern gemeinsam gefunden.
- Sarah           Ah, vielen Dank für die Erklärung. Das ... äh ... klingt schon deutlich besser.
- Tobias           Also, ich finde dieses Konzept sehr gut. Mir scheint aber noch eine andere, eher organisatorische, Frage wichtig: Wie sollen die Workshops denn geplant werden? Jeweils innerhalb einer Abteilung?
- Haniya          Ah ja, danke für die Frage, Herr Kritzhofner. Das ist wirklich ein wichtiger Punkt. Ich denke, dass es am besten ist, mit gemischten Gruppen aus unterschiedlichen Abteilungen zu arbeiten. So entsteht automatisch eine Situation der Diversität. Wir haben ...
- Tobias           Entschuldigen Sie, aber hier muss ich gleich einhaken. Ich denke, es könnte schwierig werden, die Termine mit verschiedenen Abteilungen zu koordinieren. Die Tagesabläufe und Bedürfnisse sind da doch oft sehr unterschiedlich. Es wäre schon leichter, die Workshops innerhalb einer Abteilung zu machen.
- Sarah           Hm, ich bin mir nicht sicher, ob das eine gute Lösung wäre. So etwas funktioniert vielleicht im Marketing, aber bei mir in der Fertigung? Wer soll denn die Maschinen bedienen und die Prozesse überwachen, wenn plötzlich zehn Leute bei einem Workshop sind?
- Bernhard       Gut, ich denke, hier haben sicher beide Meinungen ihre Berechtigung. Grundsätzlich stimme ich Frau Al Ghaddioui aber zu, dass gemischte Teams für die Workshops geeigneter sind. Das wäre auch gleich eine gute Gelegenheit, dass sich die Kolleginnen und Kollegen innerhalb der Firma besser kennenlernen und vernetzen. Wir werden die Termine einfach früh genug mit den Abteilungsleiterinnen und -leitern absprechen und bestimmte Lösungen finden, die für alle passen.
- Sarah           Wir sollten uns bei alledem aber auch noch die Frage stellen, ob die Mitarbeiter überhaupt Interesse an solchen Workshops haben. Denn ohne Interesse keine Motivation. Und dann gibt es auch keinen Lernerfolg.
- Haniya          Ja, Frau Manznetter ... ähm... Es kann natürlich sein, dass manche am Anfang bezweifeln, dass solche Workshops einen Sinn haben. Aber ich bin überzeugt, dass sie schnell sehen werden, wie nützlich das Gelernte für die Zusammenarbeit im Unternehmen ist. Und dass es außerdem eine bereichernde Erfahrung ist, sich selbst und das eigene Handeln besser kennenzulernen.
- Bernhard       Was würden Sie von folgender Lösung halten: Da ja auch wir alle hier vermutlich Vorurteile haben und auch wir auf dem Gebiet noch viel lernen können, könnten wir den ersten Workshop mit allen Abteilungsleiterinnen und -leitern machen.

- Haniya Oh, das ist eine sehr gute Idee, Herr Angerer! Dann können Sie sich auch gleich selbst von meinen Methoden überzeugen.
- Tobias Hm ... eine spannende Idee. Man kann ... immer etwas Neues lernen.
- Sarah Also, ich sehe das weiterhin kritisch. Aber wenn alle anderen dafür sind, werde ich ...

**CD 2, 16**

**Extra Beruf, Modul 6, Aufgabe 3e**

- Bernhard ... wird man sehen. Sehr gut, dann fasse ich zusammen: Erstens: Frau Al Ghaddioui wird in den nächsten Monaten Diversitätsworkshops in unserem Betrieb durchführen. Zweitens: Die Abteilungsleiterinnen und -leiter haben demnächst die Möglichkeit, einen solchen Workshop vorab zu besuchen und zu sehen, worum es genau geht. Wenn nötig, kann dann auch noch das eine oder andere geändert werden. Frau Al Ghaddioui ist sicher offen für Ihre Kritik und Anregungen. Drittens: Für das Protokoll möchte ich auch festhalten, dass wir entschieden haben, gemischte Gruppen mit Teilnehmerinnen und Teilnehmern aus unterschiedlichen Abteilungen zu bilden. Sollte dies in Einzelfällen schwierig sein, werden wir andere Lösungen finden. Ich bitte Sie auch, in Ihren Abteilungen zu kommunizieren, dass es in den Workshops in erster Linie darum geht, einen neuen Blick auf sich selbst und die Kolleginnen und Kollegen zu bekommen und nicht darum, dass jemand erklärt, was man besser machen soll. Frau Manznetter, das Protokoll ...?
- Sarah Ja, das schicke ich Ihnen allen morgen per E-Mail.
- Bernhard Vielen Dank! Dann beende ich hiermit unsere Besprechung. Vielen Dank auch für Ihre aktive Teilnahme. Auf Wiedersehen.

**CD 2, 17**

**Lektion 19, Aufgabe 1b und c**

- Freedra Drei Partys in der Stadt, zu welcher soll ich gehn? Ständig neue Serien und welche soll ich sehn? Hundert coole Länder, in welches reise ich? Milliarden Menschen auf der Welt und wo treff ich dich? Es gibt unglaublich viele Möglichkeiten. Welchen Weg soll ich beschreiten? Wie soll ich mich denn nur entscheiden? Was soll ich suchen oder meiden?
- Was soll ich tun, was soll ich lassen, um nicht das Beste, das Beste zu verpassen?
- Ich sehe, was ihr postet – eure Storys, eure Bilder. Alles voller Spaß – höher, weiter, schöner, wilder.
- Alle fünf Sekunden ploppt das nächste Highlight auf und es geht immer, immer, immer steil bergauf: „Der allerbeste Burger.“ „Der geilste Kaffee ever!“ „Oh – mein – Gott!“ „Der Typ ist superclever!“
- Jedes einzelne Event verändert euer Leben – bahnbrechend! – Nichts geht bei euch daneben. Wenn ich dann auf mein eigenes Leben schau, fühl ich mich farblos, einfach nur grau.
- Was soll ich tun, was soll ich lassen? Ich hab Angst, das Beste, das Beste zu verpassen.

**CD 2, 19**

**Lektion 20, Aufgabe 3a**

- Moderatorin Ja, dann: Herzlich willkommen. Bei allen Gemeinsamkeiten sind Ihre Aufgaben und damit die Art der Entscheidungen, die Sie treffen, sehr unterschiedlich. Herr Sousa, als Notarzt entscheidet Ihr Handeln über Leben und Tod ...
- Diogo Na ja, sagen wir so: Die Situationen, in denen wir zum Einsatz kommen, sind in der Regel sehr kritisch. Häufig geht es wirklich darum, Menschenleben zu retten – oder zumindest darum, wichtige Körperfunktionen zu erhalten.

- Moderatorin Wenn man sich die Reaktionen im Stadion anschaut, könnte man meinen, es würde auch bei Fußballspielen ums Überleben gekämpft, Herr Forster ...
- Pascal Ja, den Eindruck kann man tatsächlich gewinnen. Aber ganz klar: Nein! Bei uns geht es nicht um Leben und Tod. Fußball ist nur ein Spiel und ich Sorge als Schiedsrichter bloß dafür, dass die Regeln eingehalten werden und dass das Spiel fair bleibt. Aber: Es geht beim Fußball eben auch um sehr viel Geld und um große Emotionen. Daher ist der Druck schon enorm groß. Der Protest von 80.000 Fans im Stadion kann einen ganz schön nervös machen.
- Diogo Hm.
- Moderatorin Ich stelle es mir schwierig vor, unter diesem Druck zu arbeiten. Hinzu kommt ja noch, dass Sie weder bei einem Unfall noch bei einem Fußballspiel in Ruhe überlegen und gründlich abwägen können. Was hilft Ihnen dabei, trotz des Zeitdrucks die richtigen Entscheidungen zu treffen?
- Diogo Am Unfallort müssen wir Entscheidungen innerhalb weniger Sekunden treffen. Dafür brauchen wir Strategien. Sie helfen uns, in komplexen Situationen schnell handeln zu können. In der Ausbildung werden ganz klare Kriterien vermittelt, nach denen wir entscheiden. So erkennen wir am Unfallort schnell, wer zuerst Hilfe braucht. Also: Wir checken als Erstes die Atmung, dann den Brustkorb und so weiter. Ohne diese eindeutigen Handlungsempfehlungen ginge es nicht. Und: Wir müssen diese Entscheidungswege immer wieder trainieren. Das ist wahnsinnig wichtig.
- Pascal Hm, das ist bei uns ähnlich! Wir werden natürlich intensiv geschult und besuchen regelmäßig Fortbildungen. Dabei stehen mentale Strategien im Vordergrund. Sie helfen uns, genauer wahrzunehmen, welche Faktoren sich unbewusst auf unsere Entscheidungen auswirken. Man kann es lernen, sich möglichst wenig beeinflussen zu lassen – zum Beispiel von der Reaktion der Fans. Ich empfinde es als Vorteil, dass ich nicht allein bin, sondern noch zwei Assistenten habe. Wir halten im Team zusammen. Das ist wichtig. Und uns hilft ja auch die Technik. Bei umstrittenen Szenen kommen ja auch die Torlinienkameras und der Video-Assistent zum Einsatz. Außerdem kann ich das Spiel auch anhalten.
- Moderatorin Und was hilft Ihnen persönlich, in schwierigen Situationen durchzuhalten, Herr Forster?
- Pascal Ich versuche, das möglichst professionell zu sehen und den Druck auszublenden. Zu meinem Job gehört es, schwierige Entscheidungen zu treffen. Wer sich gern zurückhält, ist hier falsch. Auf dem Spielfeld haben Zweifel – und vor allem Selbstzweifel – nichts verloren. Ich muss Stärke zeigen, sonst kann ich nicht führen.
- Diogo Das kommt mir bekannt vor. Ich versuche mich voll und ganz auf die Situation zu konzentrieren – und die Verantwortung, die ich habe, auszublenden. Wer sich dauernd Gedanken darüber macht, welche Auswirkungen seine Entscheidungen haben können, ist total blockiert.
- Moderatorin Routine und Erfahrung spielen sicher auch eine Rolle ... Haben Sie schon mal eine falsche Entscheidung getroffen?
- Pascal Sicher. Ich renne zweimal 45 Minuten über den Platz und treffe dabei mehr als 250 Entscheidungen, alles mit einem Puls zwischen 140 und 180. Klar, mache ich Fehler. Ich bin ein Mensch und keine Maschine.
- Diogo Falsch und richtig sind hier schwer auseinanderzuhalten. Oft ist es unklar, ob eine Entscheidung richtig oder falsch ist. In Notfallsituationen gibt es immer mehrere Lösungswege. Außerdem ändert sich die Situation am Unfallort ständig. Eine Entscheidung, die im ersten Moment richtig war, kann sich später als falsch herausstellen. Darum muss man die Lage immer wieder neu bewerten. Außerdem versuchen wir das eigentlich anders zu sehen. Wenn ich mit einem Rettungshubschrauber zu einem Unfallort komme, dann sind Menschen in Gefahr – und zwar ganz ohne meine Schuld. Ich bemühe mich dann um eine Verbesserung der Lage. Meistens gelingt das irgendwie ... Und es ist in jedem Fall so: Wenn wir nicht kommen würden, hätten die Menschen kaum eine Chance zu überleben. Nicht zu handeln, ist in diesen Situationen immer schlimmer, als eine falsche Entscheidung zu treffen.

- Moderatorin Die Wertschätzung, die Sie bekommen, könnte nicht unterschiedlicher sein. Schiedsrichter werden im Stadion und in den Medien immer wieder beschimpft und beleidigt. Notärzte gelten in der Öffentlichkeit hingegen als Retter und als Helden.
- Diogo Na ja, ich weiß nicht. Das mögen andere so sehen, aber ich persönlich kann mit den Begriffen Retter und Held nicht viel anfangen. Wir tun halt, was wir können. Und wenn es gut läuft, können wir innerhalb weniger Minuten 'ne Menge erreichen. Tatsächlich spürt man deutlich die Dankbarkeit der Menschen, denen man hilft. Das ist schön.
- Pascal Hm. Ja, als Schiedsrichter wird man eher selten gefeiert. Üblicher sind negative Schlagzeilen, Beleidigungen und manchmal auch Drohungen. Wirklich erschreckend. Es ist schwer zu verstehen, warum so viel Hass über die sozialen Medien verbreitet wird ... Na ja, der Fokus der Medien liegt leider auf unseren Fehlern. Ganz selten wird mal hervorgehoben, wenn ein Schiedsrichter in einer komplizierten Situation die richtige Entscheidung trifft. Aber ich genieße es trotzdem immer noch, dass ich bei wichtigen Spielen entscheiden darf.
- Moderatorin Ist es nicht so, dass ...

## CD 2, 20

### Lektion 21, Aufgabe 2b

- Ben „Und nur ganz wenigen kommt der Gedanke: Warum überhaupt Krieg?“
- Regisseurin Stopp mal, Ben! Wir brauchen hier mehr Leidenschaft! Passion!
- Ben Ah. „Und nur ganz wenigen kommt der Gedanke: Warum überhaupt Krieg? Die allermeisten würden blind und dumm [...] losmarschieren. Masse. Der Begriff wird mir immer verhaßter.“
- Moderatorin Hallo, hier ist Xenia vom Campus-Radio. Ich bin im Theatersaal der Uni, wo gerade geprobt wird. Die Uni-Theatergruppe arbeitet hier auf der Bühne an ihrem neuen Stück „Die Weiße Rose“, das die Geschichte der berühmten Münchener Widerstandsgruppe und deren Kampf gegen Adolf Hitler erzählt. Und jetzt spreche ich mit Ben Gentrup, der im Stück die Rolle von Hans Scholl spielt ... Ben, die Probe war schon sehr spannend ...
- Ben Danke, freut mich. Das Stück ist wirklich toll. Und ich bin unglaublich stolz, dass ich dabei sein kann – und dann noch als Hans Scholl. Das ist ein Mensch, der mich schon lange total fasziniert. Nationalsozialismus und Widerstand sind einfach super wichtige Themen.
- Moderatorin Wie hast du dich auf diese Rolle vorbereitet?
- Ben Ich habe viel über Hans Scholl gelesen – eine Biografie und dann auch seine Briefe und Tagebücher. Ehrlich gesagt musste ich mich dabei erstmal an seine Sprache gewöhnen. Für mich klingt das alles echt alt. Ich habe Hans Scholl nie sprechen hören. Leider gibt es ja keine Tonaufnahmen. Die hätten mir sicher geholfen ... Außerdem habe ich mich von den Filmen über die Weiße Rose inspirieren lassen. Und ich hab im Internet auch andere Theateraufführungen zum Thema angeschaut. In ein paar Videos hab ich Profis die Rolle von Hans Scholl spielen sehen, was für mich sehr hilfreich war.
- Moderatorin Was fasziniert dich ...?

## CD 2, 21

### Lektion 21, Aufgabe 2c

- Moderatorin Was fasziniert dich genau an Hans Scholl?
- Ben Na, er war einfach ein total spannender Typ. Ein Mensch mit ganz vielen unterschiedlichen Seiten. Ihn hat alles Mögliche interessiert. Er war total neugierig, hat wahnsinnig viel gelesen. Literatur

und Philosophie. Er hat aber auch die Natur geliebt, hat gern Sport gemacht. Er war mal ruhig und nachdenklich, dann wieder voller Energie und Emotionen.

Besonders spannend war für mich, dass er nicht immer gegen die Nazis war. Am Anfang war er von den Ideen der Nazis begeistert. Er hat sich ja auch in der Hitler-Jugend engagiert und träumte sogar von einer Karriere als Soldat, also, ich meine: als Offizier. Gleichzeitig war er aber in einer anderen, sehr freien Jugendgruppe aktiv – eine Gruppe, die schnell von den Nazis verboten wurde.

Moderatorin Wie passt das zusammen?

Ben Das ist für uns heute vielleicht schwer nachzuvollziehen. Aber am Anfang war der Nationalsozialismus für Hans eine faszinierende neue Kraft. Er sah darin eine Chance auf eine radikale Veränderung der Gesellschaft.

Moderatorin Und wie kam es dann zur Ablehnung der Nazis?

Ben Ich glaube, ihm war seine Freiheit super wichtig. Er hat gemerkt, dass er in der NS-Diktatur total eingeschränkt wird. Es gab keine Meinungsfreiheit mehr. Er durfte nicht machen, was er wollte. Das waren krasse Zwänge. Und Hans war voller Pläne und Energie. „Ganz leben oder gar nicht!“, das war sein Motto! Er wollte die Welt entdecken, wollte reisen. „Es lebe die Freiheit!“ Das sollen ja auch seine letzten Worte gewesen sein ... Er hat für seine Liebe zur Freiheit den eigenen Tod in Kauf genommen.

Moderatorin Wahnsinn!

Ben Ja! ... Ich frage mich auch: Hat er die Gefahr kommen sehen? Und wenn ja: Warum hat er sich davon nicht entmutigen lassen?

Moderatorin Genau: Woher kommt dieser Mut?

Ben Hm ... Die Erziehung hat bestimmt eine Rolle gespielt. Sein Vater hat auch öffentlich Kritik an Hitler geübt und saß dafür im Gefängnis. Und seine Schwester Sophie war ja auch in der Weißen Rose aktiv. Und ich denke: Es hat viel mit Leidenschaft zu tun. Hans war selbstbewusst und ungeduldig. Dinge in Frage zu stellen gehörte einfach zu seinem Charakter. Er war auch super emotional. Ich kann mir gut vorstellen, dass es für ihn keine bewusste Entscheidung war, Widerstand zu leisten. Er musste einfach zu den unglaublich brutalen Verbrechen der Nazis Stellung nehmen – auch zu diesem Krieg, den er am Ende als total sinnlos empfunden hat.

Moderatorin Wie fühlt es sich für dich an, jetzt diese Rolle zu spielen?

Ben Ich denke tatsächlich viel darüber nach. Natürlich frage ich mich: Wie hätte ich an seiner Stelle gehandelt? ... Und: Ich weiß es nicht! ... Eins ist jedenfalls klar: Ich bewundere seinen Mut. Ich hätte mich das wahrscheinlich nicht getraut.

Moderatorin Du hast am Anfang gesagt, dass dich Hans Scholl schon seit Langem fasziniert ...

## CD 2, 22

### Lektion 21, Aufgabe 2d

Moderatorin Du hast am Anfang gesagt, dass dich Hans Scholl schon seit Langem fasziniert ...

Ben Ja. Als ich 15 war, habe ich meine Tante in München besucht. Dort habe ich das Denkmal vor der Uni gesehen, das Denkmal mit den Flugblättern der Weißen Rose. Das war für mich ein sehr besonderes Erlebnis. Ich weiß noch genau, wie ich dastand und alles gelesen habe. Es hat mich total schockiert, dass so junge Menschen hingerichtet wurden. Ich fand das einfach nur schrecklich und ungerecht. Und gleichzeitig hat mich der Mut der Widerstandskämpfer wahnsinnig beeindruckt.

Das hat mich zum Nachdenken gebracht und war für mich der Anlass, eine Entscheidung zu treffen. Ich bin kurze Zeit später Mitglied in einer Partei geworden. Ich habe also angefangen, mich politisch zu engagieren. Seitdem ist es mir wichtig, mich für Demokratie und Freiheit einzusetzen.

Moderatorin Danke für das Gespräch, Ben. Ich wünsche euch ganz viel Erfolg mit eurem Stück.

Ben Danke. Das ist lieb.

**CD 2, 23**

**Lektion 21, Aufgabe 4a**

- Ben
1. Ich habe Hans Scholl nie sprechen hören.
  2. Außerdem habe ich mich von den Filmen über die Weiße Rose inspirieren lassen.
  3. In ein paar Videos habe ich Profis die Rolle von Hans Scholl spielen sehen.
  4. Hat er die Gefahr kommen sehen?
  5. Warum hat er sich davon nicht entmutigen lassen?

**CD 2, 24**

**Extra Beruf, Modul 7, Aufgabe 2a**

Assistentin Herein?

Ben Guten Tag, mein Name ist Ben Gentrup. Ich bin ...

Assistentin Ach, Sie müssen der neue Werkstudent sein. Guten Tag. Nehmen Sie doch einen Augenblick Platz, ich werde Frau Schwartz gleich informieren, dass Sie hier sind ... Herr Gentrup wäre jetzt hier ... Ja, ist gut, ich schicke ihn rein ... Herr Gentrup, Frau Schwartz erwartet Sie.

Ben Vielen Dank!

Inge Herr Gentrup, guten Tag und herzlich willkommen bei Wagner & Weißmann. Mein Name ist Inge Schwartz, ich bin die Leiterin der Personalabteilung.

Ben Guten Tag.

Inge Sind Sie gut hergekommen?

Ben Ähm ... perfekt, ja, vielen Dank. Ich freue mich schon auf meinen ersten Arbeitstag.

Inge Sehr schön. Von mir bekommen Sie gleich die wichtigsten organisatorischen Informationen. Danach werde ich Ihnen auch kurz unser Unternehmen vorstellen.

Ben Ja, das klingt gut.

Inge Das Wichtigste zuerst: Hier ist Ihre Chipkarte. Mit der können Sie die meisten Türen in diesem Gebäude öffnen. Wenn Sie bitte hier unterschreiben ... Danke. Mit der Chipkarte melden Sie sich auch am Empfang an, wenn Sie am Morgen kommen, und wieder ab, wenn Sie nach Hause gehen.

Ben Okay. Ähm ... Und wie sieht es aus mit den Arbeitszeiten?

Inge Ein Arbeitstag umfasst acht Stunden. Die Kernarbeitszeit beginnt um 10 Uhr und endet um 15 Uhr, die restlichen Arbeitsstunden sind Gleitzeit. Das bedeutet: Sie können selbst entscheiden, ob Sie lieber etwas früher kommen oder länger arbeiten wollen. Da Sie einen Vertrag für 20 Stunden pro Woche haben, verteilen sich Ihre Stunden auf zwei bzw. drei Tage pro Woche im Wechsel. Also in einer Woche arbeiten sie nur 16 Stunden, in der nächsten dafür 24. Und Sie haben zwölf Urlaubstage pro Kalenderjahr.

Ben Ah ja ... der Urlaub. Dürfte ich dazu gleich mal eine Frage stellen? Ich habe Ihnen das ja schon geschrieben: Ein paar Wochen bevor ich mich bei Ihnen beworben habe, hatte ich einen zweiwöchigen Urlaub für Juli gebucht. Ich hoffe, das ist kein Problem?

Inge Das ist in Ordnung, wir haben das ja rechtzeitig erfahren und berücksichtigen es in der Planung.

- Ben Ah, da bin ich aber froh, vielen Dank.
- Inge Ja, dann mal weiter. Zwischen 11:30 Uhr und 14:30 Uhr können Sie 45 Minuten Mittagspause machen. Wir haben im Haus eine Kantine mit preiswertem und gesundem Essen. Wenn Sie sich zwischendurch mal einen Kaffee holen wollen oder einen Tee kochen möchten, können Sie das in der Teeküche in Ihrer Abteilung tun. Ich werde Ihnen das alles gleich nach unserem Gespräch zeigen.
- Ben Ah, super. Vielen Dank.
- Inge Haben Sie im Augenblick noch Fragen?
- Ben Äh ... ja, eine vielleicht. Wie lange ist eigentlich meine Probezeit? Einen Monat, wenn ich das richtig verstanden habe ...?
- Inge Genau. In dieser Zeit kann von beiden Seiten und ohne Angabe von Gründen gekündigt werden. Ich gehe aber davon aus, dass alles klappen wird. Der Vertrag für unsere Werkstudierenden ist dann auf sechs Monate befristet.
- Ben Okay. Vielen Dank ... Ich glaube, dann weiß ich erstmal Bescheid.
- Inge Sehr gut, dann ...

**CD 2, 25**

**Extra Beruf, Modul 7, Aufgabe 2b**

- Inge ... Wagner & Weißmann ist ein mittelständisches Unternehmen mit etwa 350 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. In den letzten Jahren waren wir sehr erfolgreich und sind auf dem Markt ein wichtiger Teilnehmer für innovative und nachhaltige Körperpflegeprodukte geworden, der auch ethische Standards einhält. Ich würde Ihnen nun gern das Organigramm unserer Firma zeigen. Sehen Sie hier ... An der Spitze steht Sandra Gauger, unsere Geschäftsführerin. Sie leitet das Unternehmen, das sich in diese sechs Abteilungen hier gliedert. Hier ganz links – in der Abteilung Forschung und Entwicklung – werden in unterschiedlichen Teams neue Produkte und danach auch die Verfahren für die Massenproduktion entwickelt. Dort werden Sie im Team von Herrn Maudrich arbeiten.
- Daneben sehen Sie die Produktion, dort werden unsere Produkte hergestellt. Viele Arbeitsschritte laufen in unserer neuen Fertigungshalle automatisiert ab. Die Mitarbeitenden, hoch qualifizierte Facharbeiterinnen und Facharbeiter, überwachen und steuern diese Prozesse. Wichtig ist in dieser Abteilung natürlich die enge Zusammenarbeit mit Einkauf, Marketing und Vertrieb.
- Daher gleich daneben zunächst der Einkauf: Wie es der Name schon sagt, werden dort die Rohstoffe eingekauft: zum einen für die Produktion, zum anderen natürlich auch für die Forschung. Ebenso werden alle neuen Geräte und Gebrauchsmaterialien von dieser Abteilung angeschafft.
- Ben Äh ... eine Frage: Werde ich auch mit dem Einkauf zu tun haben? Und vielleicht auch Rohstoffe bestellen?
- Inge Vielleicht manchmal. Aber die Bestellungen für die Forschungsprojekte machen in der Regel die Teamleiterinnen und Teamleiter. Sehen wir weiter ... Hier neben dem Einkauf haben wir die Marketingabteilung. In der Abteilung werden Marktstudien durchgeführt und neue Werbekampagnen entworfen. Sie ist auch für unsere Webseite und die Präsenz in den sozialen Medien verantwortlich.
- Ben Ich bin übrigens sehr beeindruckt von Ihrem Online-Auftritt und folge Wagner & Weißmann schon seit Längerem. Ich ... Ist es denn möglich, diese Abteilung einmal zu besuchen?
- Inge So ein Besuch wird sich sicher einrichten lassen. Neben dem Marketing steht der Vertrieb. Diese Abteilung hat zwei Bereiche, sehen Sie hier – den Verkauf sowie Lager und Logistik. Die meisten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Verkauf arbeiten im Außendienst, sie halten Kontakt zu

unseren Kundinnen und Kunden. Das sind vor allem größere Handelsketten wie zum Beispiel Drogeriemärkte. Der Verkauf kümmert sich natürlich auch darum, neue Kunden zu gewinnen. Unser Lager haben wir im Zuge der letzten Modernisierung auf den neuesten Stand der Technik gebracht und automatisiert. Dort werden einerseits die Rohstoffe für die Produktion gelagert, andererseits aber auch die fertigen Produkte, bis sie an die Kunden ausgeliefert werden.

Und dann gibt es schließlich noch uns – hier ganz rechts, neben dem Verkauf, die Personalabteilung. Wie auch die Finanzabteilung sind wir ein Teil der Verwaltung. Wir prüfen Bewerbungen und leiten die geeigneten an die entsprechenden Abteilungen weiter. Und wir bemühen uns auch, dass das Betriebsklima gut ist und sich das Personal im Unternehmen wohlfühlt. Außerdem kümmern wir uns um die Lohnabrechnung. Alle übrigen finanziellen Angelegenheiten erledigt die Finanzabteilung. Dort werden die Rechnungen für Kundinnen und Kunden geschrieben, offene Rechnungen des Einkaufs gezahlt und natürlich alle steuerlichen Belange erledigt.

So ... soweit erstmal der kurze Überblick über das Unternehmen. Sie werden in den nächsten Wochen noch genügend Gelegenheit haben, die Abteilungen auch einmal persönlich kennenzulernen. Haben Sie jetzt noch Fragen?

Ben                      Nein, vielen Dank, im Augenblick nicht ...

Inge                     Gut, dann stelle ich Sie jetzt Ihrem zukünftigen Teamleiter und Frau Rinaldi, der Leiterin der Abteilung Forschung und Entwicklung, vor. Bitte kommen Sie ...

#### CD 2, 26

##### Lektion 22, Aufgabe 7

Elias                    Hey du! Wie geht's dir? Mir nicht so gut. Bin mittlerweile so unglücklich mit meinem Job. Seit Jahren bekomme ich immer wieder dieselben Aufträge. Hab echt gar keine Lust mehr, Drehbücher für Kinder-Hörspiele zu schreiben. Nichts ändert sich. Ich brauch dringend was Neues, am besten in einer ganz anderen Branche ... aber ich hab echt keine Idee. Du kennst doch so viele Leute. Hast du vielleicht n' Tipp? Wollen wir uns bald mal wieder treffen? Würd mich freuen. Bis dann!

#### CD 2, 27

##### Lektion 24, Aufgabe 2b

Ava                     So ... Hallo zusammen! Hallo! Schön, dass Sie da sind. Ich begrüße Sie alle sehr herzlich zu dieser Führung durch unsere aktuelle Ausstellung: „Aufbruch – Kunst der 1920er-Jahre“. Mein Name ist Ava Sanders und ich begleite Sie heute durch die Ausstellung. Ähm ... Ich habe in New York und Berlin Kunstgeschichte studiert und arbeite seit rund fünf Jahren als Museumspädagogin. Und ich lade Sie ein, mit mir in der nächsten halben Stunde in die faszinierenden Goldenen 20er-Jahre des letzten Jahrhunderts einzutauchen. Was macht diese Zeit so spannend? ... Ganz einfach: Sie ist voller Kreativität. In diesem Jahrzehnt entsteht unglaublich viel Neues – und zwar in allen Bereichen der Gesellschaft. Und so natürlich auch in den Künsten. Wir schauen uns heute einige Künstlerinnen und Künstler aus den Bereichen Tanz, Mode, Film sowie Architektur und Design an. Ihre Ideen und Werke prägen bis heute unser Leben, ... unseren Alltag ... ja ... und unsere Wahrnehmung.

#### CD 2, 28

##### Lektion 24, Aufgabe 3a

Ava                     Hier sind wir nun in der Mitte der 20er-Jahre – und mitten in Berlin – und das bedeutet, wie Sie sehen: Spannende Party! Im Berlin der 20er-Jahre wird ausgelassen gefeiert. Die ganze Nacht, bis zum frühen Morgen wird in den Bars getanzt. Und hier sind wir auch schon bei unserem ersten Superstar. Die Tänzerin Josephine Baker ist wohl eine der ungewöhnlichsten und für mich eine der beeindruckendsten Persönlichkeiten der 20er-Jahre. Die US-Amerikanerin bricht 1925 zu einer Tournee nach Europa auf. Sie tritt zunächst in Paris und wenig später auch in Berlin auf.

Josephine Baker begeistert auch in Europa die Massen. Der beliebten Tänzerin wird überall, wo sie auftritt, zugejubelt. Sie fasziniert ihr Publikum: mit ihrem Tanz und ihrer Persönlichkeit. Sie hat eine unglaubliche Ausstrahlung. Ja, und auch ihre Kostüme sorgen für Aufregung. Hier zum Beispiel sehen Sie sie in ihrem berühmten Bananenröckchen. Von heute auf morgen macht Josephine Baker den Charleston berühmt. Er wird der Modetanz der Zeit. Plötzlich tanzen alle Charleston. Warum? Weil dieser Tanz so viel Lebensfreude ausdrückt. Er verkörpert ein ganz neues Gefühl von Freiheit – von individueller Freiheit. Denn den Charleston tanzt man nicht unbedingt als Paar, sondern: Man kann ihn auch allein tanzen! Es ist ein Tanz, bei dem man seinen ganzen Körper bewegt. Das klingt heute selbstverständlich, oder? Aber damals, damals war das eine Revolution.

Wir bleiben noch eine Weile bei berühmten Frauen – und kommen zu Coco Chanel. Welchen Einfluss die französische Modedesignerin gehabt hat, braucht man eigentlich nicht lang zu beschreiben, nicht wahr? Coco Chanel gründete 1913, also kurz vor dem Ersten Weltkrieg, ihr eigenes Unternehmen. Chanel gehört nach wie vor zu den bedeutendsten Unternehmen der Modebranche. Und: Die Marke ist bis heute extrem erfolgreich.

Ohne zu übertreiben, kann man sagen: Chanel erfindet den Modestil der 1920er-Jahre. Den Stil, an dem sich alle orientieren. Und? Was macht diesen Stil aus? Na ja, wie Coco Chanel selbst steht auch ihre Mode für die Emanzipation der Frau. Für eine neue weibliche Identität. Die Frauen tragen ja zunehmend mehr Verantwortung. Sie gehen arbeiten und engagieren sich politisch. Schauen Sie, wie die Kleider aussehen! Wie sie geschnitten sind! Die moderne Frau trägt Kleider, die hängen – das heißt auch: in denen sie sich gut bewegen kann. Das sind Kleider, die die Figur, also die weiblichen Formen, nicht mehr so stark betonen. Und Frauen fangen auch an, Hosen zu tragen! Weite, relativ bequeme Hosen. Was kennzeichnet die Mode der 20er noch?

Besucher 1 Topfhüte!

Ava Ja, genau! Diese Hüte – diese Form von Hüten – war damals sehr beliebt. Und die Frauen trugen sie über ihrer Kurzhaarfrisur. Frauen in Hosen! Und mit kurzen Haaren! Das war sensationell! Das hatte es so bislang noch nicht gegeben. Neu ist übrigens auch, dass Frauen in der Öffentlichkeit rauchen! Denn das durften vorher nur die Männer ... Bitte folgen Sie mir.

Und wir kommen zum Film. Was man ja nicht vergessen darf: Vor dem Krieg wurde der Film eigentlich nicht als eine Form von Kunst ernst genommen. Das ändert sich in den 20er-Jahren! Der Film entwickelt sich jetzt zum Massenmedium. Und die deutsche Filmindustrie boomt. Hier sehen Sie die großen Filmstudios der Universum Film AG in Babelsberg – wenige Kilometer von Berlin entfernt. In diesen Studios hat unter anderem der berühmte Filmregisseur und Drehbuchautor Fritz Lang gedreht. Der Österreicher kam nach dem Ersten Weltkrieg nach Berlin. Er prägte die Filmgeschichte nachhaltig: Zunächst – das heißt: in den 20er-Jahren – mit seinen Stummfilmen, später dann auch mit seinen Tonfilmen. Seine Filme sind sehr ausdrucksstark und voller technischer Innovationen. Hier in Babelsberg produziert Fritz Lang den teuersten Film der damaligen Zeit: „Metropolis“. „Metropolis“ zeigt ein kritisches Bild der modernen Stadt. Und: Der Film gilt mit seinen Maschinenmenschen – heute würde man Roboter sagen – als erster Science-Fiction-Spielfilm überhaupt. Spannenderweise war das damalige Publikum von diesem Film gar nicht so begeistert. Ich denke, dass das auch an seiner Länge gelegen hat. Haben Sie eine Ahnung, wie lang die erste Version von „Metropolis“ war?

Besucher 2 Fritz Lang macht lange Filme.

Ava Der Film war ursprünglich zweieinhalb Stunden lang! Jedenfalls: Auch wenn der Film damals in den Kinos kein Erfolg war: Fritz Lang hat mit diesem Film Geschichte geschrieben. „Metropolis“ war jahrzehntelang ein Vorbild für andere Science-Fiction-Filme und hat Generationen von Filmemachern aus aller Welt inspiriert.

Und hier kommen wir nun zu einem unglaublich einflussreichen Künstler – zu: Walter Gropius. Er hat die Architektur und das Design revolutioniert. Der Architekt hat in Weimar die wohl modernste Kunstschule der 1920er-Jahre gegründet und sie auch einige Jahre geleitet. Walter Gropius hatte

dabei die sensationelle Idee, Handwerk und Kunst miteinander zu verbinden. Das war eine radikale Veränderung.

Die Kunstschule, von der ich spreche, ist das „Staatliche Bauhaus“. Man kann sagen, dass sie bis heute weltweit die einflussreichste Schule für moderne Architektur und Design ist.

Am Bauhaus lehrten Künstlerinnen und Künstler aus ganz Europa. Sie arbeiteten an alltäglichen Problemen. Beispielsweise wurde am Bauhaus nach Lösungen für die herrschende Wohnungsnot gesucht. Die Bauhaus-Architekten setzten im Lauf der Zeit zahlreiche Projekte im sozialen Wohnungsbau um. Sie planten und bauten ganze Siedlungen. Einige davon – wie hier diese Siedlung aus Stuttgart – gehören heute zum Weltkulturerbe der UNESCO. Dieser neue Baustil war revolutionär – und darum wohl auch äußerst umstritten. Man baute einfach und mit klaren Formen. Vor allem: Auf die Funktion der Gebäude wird besonders geachtet. Es sollte praktisch und schlicht sein! Das Faszinierende ist: Diese Häuser wirken auch heute noch modern und aktuell. Gar nicht so, als kämen sie aus einem anderen Jahrhundert. Und das gilt nicht nur für die Bauwerke, sondern auch für die Designgegenstände – wie die Bauhaus-Möbel. Zum Beispiel hier den berühmten Clubsessel B3 und den Barcelona-Sessel. Sie sind – wie ich finde – zeitlos schön. Und darum werden sie auch heute noch produziert und in alle Welt verkauft. Bevor wir nun in den nächsten Raum gehen ...