

PLANSPIEL COXFONN

ZIELE

Die Schüler*innen entwickeln die Fähigkeit, Distanz zur eigenen Position einzunehmen, um diese kritisch zu hinterfragen. Sie entwickeln Argumentationsfähigkeit. Empathie und Bereitschaft zur aktiven Teilnahme an Entscheidungsprozessen in der „Einen Welt“ werden gefördert.

LEHRPLANANBINDUNG

OS, Klassenstufe 10, Ethik, Lernbereich 1: „Gewissen und Verantwortung“

GY, Klassenstufe 9/10, Profilbereich, Gesellschaftswissenschaftlicher Schwerpunkt, Lernbereich 3: „Globalisierung gestalten“

ZEITBEDARF

3 UE (135 Min.)

- 20 Minuten PPT-Einführung + Gruppenfindung + Zeitplan
- 20 Minuten Einarbeitungsphase
- 45 Minuten Kontaktphase
- 20 Minuten ILO-Konferenz (Podiumsdiskussion)
- 30 Minuten Auswertung

MATERIAL UND PRAKTISCHE VORBEREITUNG

- Anlage 1: PPT-Vorlage „Tod in Coxfonn City“ (eine visuell ansprechendere und ausführlichere PPT können Sie kostenfrei vom EPIZ bekommen: kroehn@epiz-berlin.de)
- Anlage 2: Rollenkarten
- Anlage 3: Arbeitsblatt Strategiepapier
- Anlage 4: Namensschilder
- Anlage 5: Visualisierung Zeitplan
- Weltkarte
- Flipchartpapier/Tafel

Drucken Sie die Rollenkarten, die Namensschilder, den Zeitplan und einen ganzen Stoß Platinen aus. Wenn möglich besorgen Sie noch einen zweiten Raum in der Schule.

INHALTLICHE VORBEREITUNG

Foxconn ist einer der weltweit größten Hersteller von Elektronik- und Computerteilen. Das Unternehmen produziert unter anderem für Apple, Hewlett-Packard, Dell, Nintendo, Microsoft und Sony. Die Werke stehen zum Großteil in China. Dort beschäftigt der taiwanische Konzern mehr als eine Million Menschen. Seit 2006 sieht sich der Konzern schweren Vorwürfen ausgesetzt. In der Kritik stehen vor allem die geringen Löhne und unmenschlichen Arbeitsbedingungen. 2010 starben mindestens 13 Arbeiter*innen, die sich nach Angaben von Arbeitsrechtler*innen wegen der harten Arbeitsbedingungen selbst töteten.

DURCHFÜHRUNG

1. Schritt: Einführung mit PPT (10 Min.) / optional Filmclip

Zeigen Sie den Schüler*innen die PPT „Tod in Coxfohn“ und versichern Sie sich, dass alle die Ausgangssituation verstanden haben: Wer sind die involvierten Parteien? Was sind deren Ausgangslagen und Interessen? Was geschieht in den nächsten 90 Minuten? Optional können Sie den Schüler*innen zusätzlich auch den folgenden etwa zweiminütigen Ausschnitt aus dem ARD Mittagmagazin zu Apple und den schlechten Arbeitsbedingungen in China (2014) zeigen:

<https://www.youtube.com/watch?v=UOcEM-7nPo8>

2. Schritt: Gruppeneinteilung (5 Min.)

Teilen Sie die Klasse in sechs Gruppen:

- International Labour Organization (ILO) (Moderation),
- Coxfohn-Unternehmensleitung,
- Arbeiter*innen bei Coxfohn,
- Pear-Unternehmensleitung,
- Organisation für Arbeitsrechte aus Hongkong,
- yPhone-Fan-Community aus Deutschland.

Die Moderationsgruppe (ILO) muss nicht aus mehr als zwei Schüler*innen bestehen. Bei jüngeren Klassen können auch Sie die Moderation übernehmen.

3. Schritt: Zeitplan und Ablauf (5 Min.)

Visualisieren Sie mit Hilfe der Karten den zeitlichen Ablaufplan und erklären Sie den inhaltlichen Ablauf des Planspiels. Hängen Sie den Ablaufplan an eine Stelle im Klassenraum, an der er während des ganzen Planspiels für die Schüler*innen sichtbar ist.

4. Schritt: Einarbeitungsphase (20 Min.)

Teilen Sie für jede Gruppe die Rollenkarten aus, inklusive Hintergrundinformation und Aufgabenstellung, sowie das Arbeitsblatt Strategiepapier. Die Rollenkarten und das Strategiepapier sollen den Schüler*innen helfen, sich in ihre Rolle einzufühlen und Ziele und Strategien für ihre Position zu finden. Dazu lesen die Schüler*innen zunächst die Rollenkarten durch und formulieren dann mit dem Strategiepapier ihre eigene Position, arbeiten Ziele und Möglichkeiten heraus und entwickeln erste (Kommunikations-)Strategien. Während dieser Phase soll es keinen Kontakt zwischen den Kleingruppen geben. Ideal wäre daher ein zweiter Raum, damit die Kleingruppen ungestört voneinander arbeiten können.

5. Schritt: Kontaktphase (45 Min.)

Die Kleingruppen bereiten sich nun auf die anstehende Podiumsdiskussion vor. Dazu haben sie die Möglichkeit, brieflichen Kontakt mit den anderen Kleingruppen aufzunehmen und in den Briefen Forderungen zu stellen, Kompromisslösungen vorzuschlagen, Verbündete zu suchen etc.

Das Briefe-Schreiben ist eine gute Möglichkeit, die Motivation der Schüler*innen zu steigern. Sie identifizieren sich dadurch mehr mit ihrer Rolle, versetzen sich in die Lage anderer Gruppen und werden für die anschließende Podiumsdiskussion „erwärmt“. Gehen Sie herum und ermuntern Sie in dieser Phase die Schüler*innen, Briefe zu schreiben. Sind die ersten Briefe geschrieben und ausgetauscht, sind sie meist nicht mehr zu bremsen. Sie fungieren in dieser Zeit als „Postbote* Postbotin“, d.h. die Kleingruppen geben Ihnen die geschriebenen Briefe und Sie geben diese an die Empfängergruppe weiter. Es darf während dieser Phase zu keiner mündlichen Kommunikation zwischen den Kleingruppen kommen.

6. Schritt: Wahl eines Vertreters* einer Vertreterin

Jede Gruppe wählt einen Vertreter* eine Vertreterin für die Podiumsdiskussion. Die Vertreter*innen können auch während der Podiumsdiskussion ausgetauscht werden. Achten Sie darauf, dass nicht immer nur die „redegewandten“ Schüler*innen der Klasse aufs Podium kommen, sondern ermutigen sie auch die zurückhaltenden Schüler*innen und bitten sie die aktiven Schüler*innen, die zurückhaltenden Schüler*innen zu unterstützen und ihnen Raum zu lassen.

7. Schritt: ILO-Konferenz/ Podiumsdiskussion (20 Min.)

Die ILO hat während der Kontaktphase ein Podium mit Tischen aufgebaut und die Namensschilder an die Plätze auf dem Podium verteilt. Sie bittet die Vertreter*innen der Interessengruppen zur „Konferenz“, begrüßt sie und erklärt die aktuelle Situation und den Anlass für die Konferenz. Die ILO gibt den Vertreter*innen der verschiedenen Gruppen die Möglichkeit, ihre Position vorzutragen und moderiert durch eine anschließende Diskussion um Lösungsansätze.

Auswertung (30 Min.)

8. Schritt: Emotionale Auswertung in der Rolle

Um angestaute Emotionen „raus zu lassen“, geben Sie den Schüler*innen die Möglichkeit, kurz ein Gefühl zu benennen, wie sie sich jetzt direkt nach der „Konferenz“ fühlen.

9. Schritt: Rollenausstieg

Um das Planspiel zu reflektieren, ist es notwendig, dass die Schüler*innen ihre angenommenen Rollen wieder ablegen. Machen Sie deutlich, dass die Schüler*innen jetzt wieder sie selbst sind und nicht mehr in ihrer Rolle. Am besten führen Sie dazu eine kleine Auflockerungsübung, ein Bewegungsspiel oder eine symbolische Übung durch, zum Beispiel den „Taucheranzug“: Die Schüler*innen stellen sich im Kreis auf und ziehen sich gemeinsam pantomimisch ihren Taucheranzug aus (Reißverschluss öffnen, Anzug nacheinander über Arme und Beine ziehen, aussteigen) und werfen ihn weg.

10. Schritt: Reflexion der Gefühle

- Wie habt ihr euch in eurer Rolle gefühlt?
- Wieso habt ihr euch wohl oder weniger wohl gefühlt?
- Ist es euch leicht oder schwer gefallen, die Rolle zu spielen?

11. Schritt: Reflexion des Planspiel-Verlaufs

- Wie ist das Spiel verlaufen? Wie war der Verlauf der Verhandlungen?
- Konntet ihr die Interessen eurer Organisation durchsetzen? Warum bzw. warum nicht?
- Waren alle Beteiligten gleich stark? Wer konnte sich durchsetzen? Welche Positionen waren mächtiger, welche waren weniger mächtig?

12. Schritt: Reflexion des Ergebnisses

- Wie zufrieden seid ihr mit dem Ergebnis?
- Wie bewertet ihr das Ergebnis/ den Kompromiss?
- Was hat euch dazu bewogen, diesen Kompromiss einzugehen?
- Was wäre für euch eine „gerechte“ Lösung?

13. Schritt: Transfer/Abgleich mit der Wirklichkeit

- Was meint ihr, war der Verlauf/die Lösung des Spiels realistisch? Wo seht ihr Parallelen, wo Unterschiede zur Wirklichkeit?
- Wie ist das Verhältnis von Macht und Ohnmacht der beteiligten Gruppen in Wirklichkeit?

Im Anschluss können Sie den Schüler*innen das knapp sechsminütige Interview mit Liu Xing, die fünf Jahre bei Foxconn in Shenzhen arbeitete und u.a. Teile für das Apple-iPhone herstellte, zeigen (2013): <https://www.youtube.com/watch?v=vGaSXswQCMk>
Oder die etwa siebenminütige Frontal 21-Reportage „Das neue iPhone und die Arbeitsrealität in China“ (ZDF, 2011): <https://www.youtube.com/watch?v=mY2Kre21g5k>

14. Schritt: Arbeitsbedingungen

- Welche Argumente lieferten die einzelnen Gruppen für oder gegen gerechtere Arbeitsbedingungen?
- Was ist das Ziel von Wirtschaften?

- Welche sozialen Auswirkungen haben die Arbeitsbedingungen?
- Wisst ihr von Arbeitsbedingungen in anderen Branchen?
- Wie können Arbeitsbedingungen in Deutschland aussehen?

15. Schritt: Politik

- Welche Rolle spielt Politik in diesem Zusammenhang? Welche Entscheidungen treffen Regierungen – in China, aber auch in Deutschland?
- Welchen Einfluss haben NGOs (wie die Organisation aus Hongkong) und die Öffentlichkeit?

16. Schritt: Handlungsoptionen

- Was habe ich mit den Arbeitsbedingungen in der Elektronikbranche zu tun?
- Wie kann ich dazu beitragen, dass Arbeitsbedingungen weltweit gerechter gestaltet werden?
- Welche Rolle spielt mein Konsumverhalten? Kann ich durch eine Änderung etwas bewirken?
- Kann ich mir vorstellen, politisch aktiv zu werden oder bewusster einzukaufen? Warum ja, warum nein?

Möglichkeiten des Engagements:

Informieren

- Good Electronics – International Network on Human Rights and Sustainability in Electronics: Globales Netzwerk für Menschenrechte und Nachhaltigkeit in der Elektronikindustrie; macht Missstände öffentlich (Videos, Broschüren, Aktionen, Kampagnen, Website mit Neuigkeiten)
- electronics watch: Organisation für faire Arbeitsbedingungen in der globalen Computerproduktion; versorgt Einrichtungen mit aktuellen Informationen über ihre Lieferanten, überprüft Arbeitsbedingungen vor Ort und berät zu weiteren Verfahren

Nachfragen

- Wo kommen die Produkte her?
- Faire Beschaffung im Betrieb?

Druck ausüben

- Online-Petitionen unterschreiben
- Briefe/E-Mails an Firmen schreiben
- Auf Demonstrationen gegen schlechte Arbeitsbedingungen gehen
- Boykottieren

Reparieren

- Geräte lange nutzen
- Reparaturanbieter im Internet
- Repair-Cafés, z.B. in Dresden und Leipzig (Besucher*innen nehmen defekte Gegenstände von zu Hause mit. Im Repair Café machen sie sich gemeinsam mit einem Fachmann oder einer Fachfrau an die Arbeit.)

Faire Produkte kaufen

- Fairphone
- faire Computermäuse

Bei beiden Produkten wird versucht, sie unter möglichst fairen Bedingungen herzustellen.

Gebrauchte Produkte kaufen

- Second-Hand Elektronikläden
- Onlineanbieter von gebrauchten Smartphones

Bedarfsgerechte Planung

- Was und wie viel brauche ich wirklich?

KOMPETENZERWERB

ERKENNEN

Die Schüler*innen können mit Hilfe von Informationen von ihren Rollenkarten die Perspektiven von Menschen einnehmen, die an der Herstellung eines elektronischen Produkts (Handy, Smartphone, iPhone etc.) beteiligt sind. Sie können mit den Informationen der Rollenkarten Argumente und Strategien für ihre (Verhandlungs-)Position entwickeln.

BEWERTEN

Die Schüler*innen können sich der Begrenztheit des eigenen Standpunkts bewusst werden und diesen durch Perspektivwechsel erweitern, indem sie die Perspektiven von Menschen, die an der Herstellung von Elektrogeräten mitwirken, einnehmen und reflektieren. Sie können wirtschaftliche, politische und ihre eigenen Konsumententscheidungen hinterfragen und bewerten.

HANDELN

Die Schüler*innen können Möglichkeiten individuellen Handelns und politischen Engagements benennen, um damit eine nachhaltige Herstellung von Produkten zu unterstützen.

WEITERBEARBEITUNG

Mehr Informationen und Unterrichtsbeispiele zum Thema finden Sie in den Handreichungen „Globalisierung von Wirtschaft und Arbeit“ und „Armut und soziale Sicherheit“.

HINTERGRUNDINFORMATIONEN FÜR LEHRKRÄFTE

Filme

- „Apple Stories“ von Rasmus Gerlach (2013) – Rohstoffabbau und Arbeitsbedingungen:
<http://www.realfictionfilme.de/filme/apple-stories/>
- „Gnadenlos Billig. Der Handyboom und seine Folgen“ von Mirjam Leuze und Ralph Weihermann (2009) – Rohstoffabbau, Arbeitsbedingungen Produktion und Entsorgung:
<https://www.youtube.com/watch?v=0Q0BVwq9w1E> (Teil 1)
<https://www.youtube.com/watch?v=1Cohu1xczAE> (Teil 2)
<https://www.youtube.com/watch?v=-hmihITVQo0> (Teil 3)
- „Digitale Handarbeit. Chinas Weltmarktfabrik für Computer“ von Alexandra Welz (2008) – Arbeitsbedingungen Produktion:
<https://www.youtube.com/watch?v=vDjzgo9FItc>

Weitere Tipps für kurze Clips zu den aktuellen Arbeitsbedingungen bei Foxconn, die sich auch für den Einsatz im Unterricht eignen, finden Sie im Durchführungsteil, Schritt 13.

Weiterführende Informationen

- Clean IT-Kampagne, ein Projekt von Südwind:
<http://www.clean-it.at/>
- Good Electronics – International Network on Human Rights and Sustainability in Electronics: <http://goodelectronics.org/>
- electronics watch - Organisation für faire Arbeitsbedingungen in der globalen Computerproduktion:
<http://electronicswatch.org/de>

QUELLE

Berliner Entwicklungspolitisches Bildungs- und Informationszentrum (EPIZ):

<http://www.epiz-berlin.de/>

Aus der EPIZ-Broschüre: „G+ Berufe Global Büro“

Das Planspiel wurde vom arche noVa e.V. leicht gekürzt und abgeändert.

Dieses Unterrichtsbeispiel kann kopiert und frei verwendet oder weitergegeben werden.

ANLAGE 1: PPT-VORLAGE „TOD IN COXFONN CITY“

„Tod in Coxfonn City“
Planspiel



Ort des Geschehens: **Foxconn Fabrik in Shenzhen**



Ort des Geschehens: **Foxconn**



- multinationales Unternehmen
- einer der weltweit größten **Hersteller von Elektronik- und Computerteilen**
- als Auftragssteller produziert Foxconn u.a. für Hewlett- Packard, Dell, Apple, Nintendo, Microsoft und Sony
- **1,232 Mio. MitarbeiterInnen** (Mai 2013)

Quelle: <https://de.wikipedia.org/wiki/Foxconn>

Ort des Geschehens: **Shenzen**



- in Südchina, grenzt an Hongkong
- **Sonderwirtschaftszone** in Südchina
- 1980 eingerichtet
- Planstadt und „Boomstadt“
- Tragsäulen der lokalen Wirtschaft sind die Elektronik- und die Telekommunikationsindustrie

Quelle: <https://de.wikipedia.org/wiki/Shenzhen>

Ort des Geschehens: **Shenzhen**



Planspiel

Tod in Coxfohn City

Planspiel



- **kein Theaterstück**, eher großes Rollenspiel
- **ausgedachte Situation mit wahren Hintergrund**
- es geht um ein **Problem** zwischen verschiedenen
- Gruppen
- jede Gruppe verhandelt und versucht, eigene Ziele zu erreichen
- am Ende wird eine **Entscheidung** gefällt

Ausgangslage



Coxfonn-City in Shenzhen

- Coxfonn = Zuliefererfirma für y-Phones
- Fabrikgelände, eigene Wohnbereiche, Kantinen, Schwimmballen...
- Krankenhäuser, Supermärkte für Arbeiter*innen vorhanden
-

Erschütternde Neuigkeiten:

- Selbstmordserie auf dem Coxfonn-Gelände
- Wo liegen die Gründe? Schlechte Arbeitsbedingungen?
Geringe Löhne? Persönliche Probleme?

Ablauf und Spielregeln

- **Rollenverteilung**
- **Einarbeitung** in die Rollen: 20 Minuten
- **Kontaktaufnahme** und Kommunikation mit den anderen Gruppen: 45 Minuten
- die ILO (Internationale Arbeitsorganisation) lädt zur **Konferenz** ein, alle Gruppen stellen ihren Standpunkt vor und diskutieren Lösungsansätze (20 Minuten)
- anschließende **Auswertung** des Planspiels (30 Min.)

Gruppenaufteilung

Arbeiter*innen bei Coxfonn

- sind unzufrieden mit den Arbeitsbedingungen
- werden ausgebeutet
- haben wenig Zeit und Mittel

Unternehmensleitung

Coxfonn

- ist irritiert über die Vorwürfe
- reagiert, um das Image der Firma zu retten
- hat Geld und Macht

Gruppenaufteilung



Organisation für Arbeitsrechte

- aus Hongkong
- bringt Missstände an die Öffentlichkeit
- organisiert Proteste

Pear- Unternehmensleitung

- Hersteller des yPhone
- fühlt sich nicht verantwortlich für die schlechten Arbeitsbedingungen in den Zulieferbetrieben

Gruppenaufteilung



yPhone- Fan Community

- im Internet vernetzt
- haben von den Vorfällen gehört und wollen etwas unternehmen

ILO = internationale Arbeitsorganisation

- will menschenwürdige Arbeit für alle schaffen
- hat von den Vorfällen gehört und lädt zu einer Konferenz ein

ILO



International
Labour
Organization

ILO-Grundprinzipien:

- Vereinigungsfreiheit und Recht auf Kollektivverhandlungen
- Beseitigung der Zwangsarbeit
- Abschaffung der Kinderarbeit
- Verbot der Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf

Gruppenaufteilung

Arbeiter*innen
bei Coxfonn

Pear
Unternehmensleitung

Coxfonn
Unternehmensleitung

y-Phone
Fan-Community

Organisation für
Arbeitsrechte

ILO Gastgeber*in und
Moderation

Los geht's!

ANLAGE 2: ROLLENKARTEN

HINTERGRUND DER ILO-KONFERENZ - AUSGANGSSITUATION:

(Seite für alle Teilnehmenden, zusätzlich zu den Rollenkarten)

Die Ausgangslage ist angesiedelt im fiktiven Konzern Cofonn, dem größten Elektronikfertigungsbetrieb der Welt. Kund*innen von Cofonn sind u. a. Hell, Pear, Risco, Tony und Pewlett Hackard. Cofonn übernimmt nicht nur die Massenfertigung von Elektronikartikeln, sondern auch die Logistik. Das Unternehmen aus Taiwan verfügt über ein globales Produktionsnetzwerk in Europa, Amerika und Asien. In China hat es mehrere Produktionsstätten, eine davon in Shenzhen. Im Industriepark „Cofonn-City“ in Longhua, Shenzhen, arbeiten ca. 300.000 Beschäftigte, wobei der Frauenanteil bei mindestens 80 Prozent liegt.

Von Hongkong ist die Sonderwirtschaftszone Shenzhen nur durch den Sham-Chun-Fluss sowie den Sha- Tau-Kok-Fluss getrennt. 1980 wurde sie als erste in China an der Grenze zu Hongkong eingerichtet, unter anderem auch, um von der wirtschaftlichen Entwicklung Hongkongs zu profitieren. Die Bevölkerung hat sich explosionsartig entwickelt (von 30.000 im Jahr 1980 auf über 13 Millionen im Jahr 2016) und der Bauboom ist der größte in China.

Weltweit sind bei Cofonn 1,232 Mio. Menschen angestellt (2014). 2014 erzielte Cofonn 3,85 Milliarden Euro Umsatz. Damit ist es das größte privat geführte, produzierende Unternehmen aus Taiwan und zugleich der größte Exporteur aus China. Cofonn besitzt 21.000 angemeldete Patente, Alleine 2015 wurden dem multinationalen Unternehmen 1.083 US-Patente zugesprochen. Über 15.000 Ingenieure in den USA, China und Taiwan arbeiten an der Entwicklung neuer Produkte.

In den letzten Monaten geriet Cofonn immer wieder in die Schlagzeilen. Eine Serie von Selbstmorden erregte die öffentliche Aufmerksamkeit. Arbeiter*innen werfen dem Konzern unerträgliche Arbeitsbedingungen vor. Die Selbstmorde lösten eine heftige Diskussion über die Produktionsbedingungen bei dem taiwanesischen Hersteller aus.

Während das Unternehmen schlechte Arbeitsbedingungen bestreitet, klagen Beschäftigte über lange Arbeitszeiten, hohen Druck, niedrige Bezahlung, strenge Disziplin und schlechte Behandlung durch Vorgesetzte. Viele leben isoliert in Wohnheimen auf dem Werksgelände. Vor Coxfonn-Werken demonstrierten mehrfach Arbeitsrechtler*innen, manche verbrannten Abbilder von Pears yPhones, die von Coxfonn hergestellt werden. Eine Organisation für Arbeitsrechte aus Hongkong rief zum weltweiten Boykott der yPhones auf.

Der Druck sowohl auf den Kontraktfertiger Coxfonn wie auf den Entwickler Pear ist mittlerweile so hoch, dass ein herber Imageverlust droht. Außerdem sind mittlerweile viele chinesische Arbeiter*innen nicht mehr bereit, unter diesen Bedingungen zu arbeiten.

Teilnehmende der Podiumsdiskussion:

1. ILO: Gastgeber*in und Moderation
2. Coxfonn-Unternehmensleitung
3. Arbeiter*innen bei Coxfonn
4. Pear-Unternehmensleitung (Entwickler von yPhone)
5. Organisation für Arbeitsrechte aus Hongkong
6. yPhone-Fan-Community aus Deutschland

ROLLENKARTE ILO



International
Labour
Organization

Die Internationale Arbeitsorganisation (ILO) ist eine Sonderorganisation der Vereinten Nationen. Sie wurde im Jahr 1919 gegründet und hat ihren Hauptsitz in Genf. Die ILO verfügt über eine dreigliedrige Struktur, die im UN-System einzigartig ist: Die 187 Mitgliedsstaaten sind durch Repräsentant*innen sowohl von Regierungen als auch von Arbeitnehmer*innen und Arbeitgeber*innen in den Organen der ILO vertreten. Schwerpunkte der Arbeit der ILO sind die Formulierung und Durchsetzung internationaler Arbeits- und Sozialnormen, insbesondere der Kernarbeitsnormen, die soziale und faire Gestaltung der Globalisierung sowie die Schaffung von menschenwürdiger Arbeit als einer zentralen Voraussetzung für die Armutsbekämpfung. (Quelle: www.ilo.org)

Die ILO ist Gastgeberin und moderiert die Podiumsdiskussion.

Sie möchte, dass die unterschiedlichen Interessengruppen zu Wort kommen und miteinander diskutieren. Die ILO bietet einen neutralen Boden und nimmt eine Moderationsfunktion ein. Bei der Anhörung haben die Arbeiter*innen von Coxfonn die Chance, vor den Vertreter*innen der Unternehmensleitung von Coxfonn sowie Pear zu sprechen und auch wirklich angehört zu werden. Zudem können Mitglieder der yPhone-Fan-Community in Kontakt mit den Arbeiter*innen treten und sich über die Arbeitsbedingungen ihrer geliebten yPhones ein Bild machen. Eine Patentlösung hat aber auch die ILO nicht parat. Sie sieht sich als Plattform. Zum Schluss der Anhörung gibt sie aber Empfehlungen für die Unternehmensleitung von Coxfonn und Pear.

Ziel sollte es nach Möglichkeit und im Idealfall sein, einen Konsens in der Diskussion zu finden. Mit den folgenden Informationen kann die Moderation die Podiumsdiskussion lenken, anheizen oder mit zusätzlichen Ideen beleben, wenn sie ins Stocken gerät:

Optionen der Coxfonn-Unternehmensleitung:

- Telefonhotline für Mitarbeiter*innen bei emotionalen Problemen
- Mitarbeiter*innen sollen eine Selbstverpflichtung unterschreiben, sich nicht zu töten und sich bei schlechter körperlicher oder geistiger Verfassung durch Coxfonn in eine Psychiatrie einweisen zu lassen
- Veranstalten von Events wie einer Versammlung mit dem Motto „Schätze dein Leben, liebe Deine Familie“ und Verteilen roter Herzen und T-Shirts mit der Aufschrift I love Coxfonn, um die Moral der Arbeiter*innen zu stärken
- Sie wollen schon bald einen Teil Ihrer Produktion aus der Sonderwirtschaftszone Shenzhen ins ärmere Nebenan verlagern und verpflichten Berufsschüler*innen, ein Betriebspraktikum von drei bzw. sechs Monaten zu absolvieren, um schon einmal angelernt zu werden

Optionen der Arbeiter*innen:

- sich in ihren Zimmern und mit Hilfe von Handy und Internet organisieren und Aktionen durchführen; Proteste gegen die Arbeitgeber, gegen die staatliche Verwaltung und den offiziellen Gewerkschaftsapparat organisieren
- sich an Nichtregierungsorganisationen (NGOs) und Presse wenden

Optionen der Pear-Unternehmensleitung:

- (Werbe-) Kampagnen zur Aufbesserung des Images
- CSR (Corporate Social Responsibility)-Abteilung, die sich die Umstände vor Ort anschaut und gemeinsam mit Coxfonn Umwelt- und Sozialstandards aushandelt bzw. einen Verhaltenskodex festlegt

Optionen der Organisation für Arbeitsrechte aus Hongkong:

- Proteste initiieren und immer wieder die Medien informieren über die Arbeitsbedingungen in chinesischen Fertigungsbetrieben
- mit Kampagnen Druck auf die Unternehmensleitungen von Pear und Coxfonn ausüben
- sich beim Staat für Umwelt- und Sozialstandards einsetzen
- effektive Kontrollen initiieren und umsetzen

Optionen der yPhone-Fan-Community aus Deutschland:

- Engagement in NGOs/Kampagnen und Bildungsarbeit, um über Hintergründe der Produktionsbedingungen in der Elektronikindustrie aufzuklären
- yPhones länger nutzen und überlegen, ob sie die neuste Technik überhaupt benötigen und kaufen müssen
- yPhone-Anbieter auf faire Firmenpolitik und Beschaffung hinweisen und ansprechen

ROLLENKARTE COXFONN-UNTERNEHMENSLEITUNG

Als Unternehmensleitung von Coxfonn geraten Sie derzeit, aufgrund von Medienberichten über Selbstmorde in Ihrem Unternehmen, extrem unter Druck. Wiederholt werden die schlechten Arbeitsbedingungen angeprangert, was Sie ziemlich irritiert, weil die Arbeitsbedingungen bei Coxfonn besser sind als in vielen anderen chinesischen Fabriken. Die Löhne sind überall niedrig und die Konkurrenz ist groß. Ihre Kunden wie Hell oder Pear zögern nicht lang, wenn sie dieselben Produkte dort günstiger bekommen können.

Sie haben 300.000 Arbeiter*innen, überwiegend junge Frauen. Sie kommen aus den Dörfern der ländlichen Regionen Zentralchinas, froh über die Arbeit in der Stadt, und wollen nicht zurück. Für das Leben und die Arbeit in der modernen Zeit müssen sie natürlich erstmal erzogen werden. Alle neuen Mitarbeiter*innen müssen zum Beispiel schon eine halbe Stunde vor Arbeitsbeginn an ihrem Platz sein.

Sie schätzen den überwiegenden Teil Ihrer Arbeiter*innen als zufrieden ein, wobei es normal ist, dass einige diese Umstellungen nicht verkraften. Um weitere Selbstmorde zu verhindern, können sich Ihre Mitarbeiter*innen bei emotionalen Problemen nun an eine spezielle Telefon-Hotline wenden. Außerdem müssen alle ihrer Mitarbeiter*innen eine Selbstverpflichtung unterschreiben, sich nicht zu töten sowie sich bei schlechter körperlicher oder geistiger Verfassung durch Coxfonn in eine Psychiatrie einweisen zu lassen. Zudem veranstalten Sie Events wie eine Versammlung mit dem Motto „Schätze dein Leben, liebe Deine Familie“ und verteilen rote Herzen und T-Shirts mit der Aufschrift I love Coxfonn, um die Moral der Arbeiter*innen zu stärken.

Sie sind überzeugt von Ihrer Unternehmenskultur. In Coxfonn-City geht es den Arbeiter*innen gut. Sie bekommen Unterkunft und Verpflegung frei. Es gibt ein Schwimmbad, eine eigene Klinik, Supermärkte und ein Restaurant. Sie kümmern sich auch um die Verfassung der Mitarbeiter*innen. Wer sein Essen nicht aufisst, wird mit einem Bußgeld bestraft. Sie expandieren weltweit und sind stolz auf Ihren Erfolg, der schon mehr als 30 Jahre anhält. Außerdem verfolgen Sie weitere Pläne, die leider auch an die Öffentlichkeit gelangt sind. Sie haben mit der Provinzregierung von Nebenan vereinbart, dass alle Berufsschüler*innen ein Betriebspraktikum von drei bzw. sechs Monaten absolvieren

müssen, um ihren Schulabschluss zu erhalten. So sichern Sie sich Arbeitskräfte und qualifizieren die Bevölkerung von Nebenan. Hintergrund: Sie wollen schon bald einen Teil Ihrer Produktion aus der Sonderwirtschaftszone Shenzhen ins ärmere Nebenan verlagern. In Shenzhen sind Löhne und Herstellungskosten in den letzten Jahren stark gestiegen. Insgesamt 300.000 Menschen wollen Sie zukünftig in Nebenans Provinzhauptstadt Zhengzhou beschäftigen. Die Berufsschüler*innen dort könnten so schon mal angelernt werden, damit genügend potenzielle Mitarbeiter*innen vor Ort sind und der Umzug ohne große Einbrüche bei der Produktion funktioniert.

Aufgabenbeschreibung

- Überlegen Sie sich, wer von Ihnen wen in der Firma spielen wird (Chef*in, Pressesprecher*in etc.).
- Überlegen Sie sich, welche Ziele Sie haben und mit welchen Strategien und Argumenten Sie diese Ziele erreichen können. Nutzen Sie dazu das Strategiepapier.
- Fordern Sie von Ihren Mitarbeiter*innen die Selbstverpflichtungserklärung für die eigene Absicherung vor weiterer negativer Berichterstattung zurück.
- Überwachen Sie die fristgerechte und qualitative Ablieferung der Arbeit Ihrer Mitarbeiter*innen (pro
- halbe Stunde zehn exakt gelötete Platinen in Form von zehn exakt ausgefüllten Labyrinth). Sie können Ihre Mitarbeiter*innen jederzeit aufsuchen, überwachen und bei Auftragssteigerungen das Soll erhöhen.
- Nehmen Sie (in der Kontaktphase) Kontakt zu den Gruppen auf, die für die Umsetzung Ihrer Ziele wichtig sind und versuchen Sie, diese zu überzeugen.
- Wählen Sie einen Vertreter*eine Vertreterin aus Ihrer Gruppe, der*die Sie auf der Konferenz
- vertritt. Die anderen Mitglieder behalten ihre Rollen und nehmen als Angehörige Ihrer Gruppe an der Konferenz als Zuschauer*innen teil. Sie dürfen aber auch Fragen stellen oder ihre*n Vertreter*in unterstützen/auswechseln, falls diese*r nicht mehr weiter weiß.
- Bereiten Sie ein Statement mit ihrem Lösungsvorschlag für die ILO-Versammlung (Podiumsdiskussion) vor.

ROLLENKARTE COXFONN-MITARBEITER*INNEN:

Sie arbeiten seit einiger Zeit bei Coxfonn. Sie sind meist junge Frauen zwischen 16 und 24 Jahren und teilen sich im werkseigenen Wohnheim zu acht ein Zimmer. Sie kommen aus traditionellen Dörfern Zentralchinas, wo Frauen nicht viel zu sagen haben. Man bezeichnet Sie als Dogonmei (arbeitende Mädchen vom Land). Sie wollen nicht zurück ins Dorf.

Sie kannten einige der Kolleg*innen, die sich umgebracht haben, gut. Eine hat über zwei Jahre das Zimmer mit Ihnen geteilt. Der Schock sitzt noch tief. Aber Sie wollen nicht aufgeben und sich lieber zusammentun, was jedoch gefährlich ist. Außerdem fehlen Zeit und Mittel. Ihr monatliches Grundgehalt zwischen 1.600 und 2.300 Yuan (umgerechnet etwa 192 bis 276 Euro) reicht gerade zum Überleben.

Sie kommen alle aus verschiedenen Teilen Chinas, in denen Armut herrscht. In China darf man nicht ohne Erlaubnis vom Land in die Stadt ziehen. Deswegen können Sie sich auch nicht eine Wohnung und eine neue Arbeit in der Stadt suchen. Diese Regelung macht abhängig. Sie sind „illegal“ im eigenen Land. Sie sind gezwungen, in den Wohnheimen des Unternehmens zu übernachten, wo um 22.00 Uhr Nachtruhe herrscht und Besuch nicht gestattet ist. Sie sind ständig unter der Kontrolle der Unternehmensleitung und jederzeit für die „Just in time“-Produktion, die der Weltmarkt erfordert, verfügbar. Sie fühlen sich wie sofort verfügbare „Wegwerfarbeiter*innen“, die zurück aufs Land geschickt werden können, sobald sie nicht mehr erforderlich sind oder ihre Gesundheit ruiniert ist.

Ihre Eltern haben auch schon unter diesen Umständen gearbeitet, mit der Hoffnung, Geld zu sparen und nach Hause zurückzukehren. Die Männer wollten ihre Felder modernisieren und die Frauen kleine Geschäfte eröffnen. Doch für die meisten realisierten sich diese Träume nicht oder endeten in finanziellem Ruin. Für Sie lautet das Motto: keine Trauer darüber, die Dörfer verlassen zu haben. Sie sind fest entschlossen, niemals zurückzugehen. Sie richten Ihre Energie auf die Zukunft und die Verbesserung Ihrer Arbeitsbedingungen. Das ist schwer, weil es keine freien Gewerkschaften gibt und Sie von der Unternehmensleitung so massiv kontrolliert werden.

Dennoch versuchen Sie immer wieder, sich in Ihren Zimmern zu organisieren und kleine Aktionen durchzuführen (laut offiziellen Zahlen stieg zwischen 1993 und 2005 die Zahl der jährlich registrierten „kollektiven Vorkommnisse“ von 10.000 auf 87.000). Proteste richten sich gegen die Arbeitgeber, zunehmend auch gegen die staatliche Verwaltung und den offiziellen Gewerkschaftsapparat. Sie sind mit Internet und Handys vertraut, sodass Sie sich leichter Gehör verschaffen und organisieren können. Sie haben alle einen Schulabschluss und kennen Ihre Rechte.

Die Unternehmensleitung greift zu drastischen Mitteln. Ende letzter Woche haben Sie einen Brief bekommen, in dem Sie sich schriftlich verpflichten müssen, sich nicht selbst zu töten. Mit Ihrer Unterschrift würden Sie dem Unternehmen zudem erlauben, Sie bei „anormaler geistiger oder körperlicher Verfassung, zum eigenen Schutz und dem anderer“ in eine Psychiatrie einzuweisen.

Insgesamt sind Sie völlig unentschieden, wie es weitergehen soll. Sie haben erfolgreich Kontakte zur Presse und zu einer Organisation in Hongkong aufgenommen. Gleichzeitig haben Sie Angst vor einer Kündigung und den Gerüchten um Massenentlassungen und Ihre Ersetzung durch billige Schülerpraktikant*innen aus der Provinz Nebenan. Genaueres wissen Sie nicht. Einerseits sind Sie verängstigt, andererseits auch entschlossen, sich nicht alles gefallen zu lassen. Sie sind nicht sicher, ob Sie die Selbstverpflichtung unterschreiben sollen oder welche Forderungen Sie aufstellen können.

Aufgabenbeschreibung

- Überlegen Sie sich passende Namen.
- Sie müssen pro halbe Stunde zehn Platinen exakt löten, indem Sie zehn Labyrinth exakt ausfüllen, ohne die Wände zu berühren (siehe Vorlage). Dieses wird von Ihrer Unternehmensleitung eingefordert, die Sie auch jederzeit unaufgefordert aufsuchen kann.
- Überlegen Sie sich, welche Ziele Sie haben und mit welchen Strategien und Argumenten Sie diese Ziele erreichen können. Nutzen Sie dazu das Strategiepapier.
- Nehmen Sie (in der Kontaktphase) Kontakt zu den Gruppen auf, die für die Umsetzung Ihrer
- Ziele wichtig sind und versuchen Sie, diese zu überzeugen.

- Wählen Sie einen Vertreter*eine Vertreterin aus Ihrer Gruppe, der*die Sie auf der Konferenz vertritt. Die anderen Mitglieder behalten ihre Rollen und nehmen als Angehörige Ihrer Gruppe an der Konferenz als Zuschauer*innen teil. Sie dürfen aber auch Fragen stellen oder ihre*n Vertreter*in unterstützen/auswechseln, falls diese*r nicht mehr weiter weiß.
- Bereiten Sie ein Statement mit ihrem Lösungsvorschlag für die ILO-Versammlung (Podiumsdiskussion) vor.

ROLLENKARTE PEAR-UNTERNEHMENSLEITUNG

In Ihrem Auftrag werden in Shenzhen bei Cofonn yPhones produziert. Auf dem Markt sind yPhones der Renner. Sie haben damit Rekordumsätze erzielt. Im letzten Geschäftsquartal haben Sie 7,4 Millionen Multimediahandys abgesetzt. Das waren sieben Mal so viele wie vor einem Jahr. Dieses traumhafte Ergebnis konnten Sie mit Preissenkungen und technischen Neuerungen erreichen. Im Quartal konnten Sie Erlöse von 9,87 Milliarden Dollar erzielen und Ihre Gewinne um 25% steigern. Das gibt Grund zur Freude.

Allerdings gibt es auch weniger schöne Dinge, die dem Image von Pear heftig schaden könnten. Es häufen sich in den Medien Berichte über menschenunwürdige Arbeitsbedingungen und Selbstmorde von Arbeiter*innen in Cofonn-City. Damit wollen Sie nichts zu tun haben. Sie sind bekannt für Ihr sauberes Image, Ihre weiße Weste. So soll es bleiben.

Sie haben ausschließlich zur Unternehmensleitung von Cofonn Kontakt und auch zu diesen nur per Email. Cofonn sichert zu, dass sie alle in der Sonderwirtschaftszone Shenzhen geltenden Standards einhalten. Darauf vertrauen Sie, denn schließlich wollen Sie sich ja auch nicht in Ihre Unternehmenskultur hineinreden lassen. Aber auch Sie werden immer häufiger von der Presse bedrängt und sollen zu den Vorkommnissen Stellung beziehen. Sie haben nun extra eine CSR (Corporate Social Responsibility)- Abteilung eingerichtet, die die Leute beschwichtigen soll. Sie gehen einfach davon aus, dass Menschen nicht in Cofonn-City arbeiten würden, wenn die Bedingungen und das Gehalt zu schlecht wären, und dass schließlich die chinesische Regierung für die Einhaltung von Umwelt- und Sozialstandards verantwortlich ist. Sie sind der Meinung, dass, wenn Sie nicht mit Cofonn zusammenarbeiteten, es andere tun würden.

Es regiert der freie Markt. Und der schert sich nicht um Moral. Sie müssen abwägen, wie sich der Imageverlust auf Verkaufszahlen auswirken könnte, und entsprechende Strategien überlegen. Wenn Ihr Image einmal Schaden genommen hat, ist es äußerst schwierig und kostspielig, dieses durch aufwändige Werbekampagnen wieder aufzubauen. Nehmen Sie

Kontakt zu Ihrem Kontraktfertiger (Coxfonn) auf und versuchen Sie, gemeinsam Lösungen zu finden. Außerdem entwerfen Sie Kampagnen zur Aufbesserung Ihres Images.

Aufgabenbeschreibung

- Überlegen Sie sich, wer von Ihnen wen in der Firma spielen wird (Chef*in, Pressesprecher*in etc.).
- Überlegen Sie sich, welche Ziele Sie haben und mit welchen Strategien und Argumenten Sie diese Ziele erreichen können. Nutzen Sie dazu das Strategiepapier.
- Nehmen Sie (in der Kontaktphase) Kontakt zu den Gruppen auf, die für die Umsetzung Ihrer Ziele wichtig sind und versuchen Sie, diese zu überzeugen.
- Wählen Sie eine*n Vertreter*in aus Ihrer Gruppe, der*die Sie auf der Konferenz vertritt.
- Die anderen Mitglieder behalten ihre Rollen und nehmen als Angehörige Ihrer Gruppe an der Konferenz als Zuschauer*innen teil. Sie dürfen aber auch Fragen stellen oder ihre*n Vertreter*in unterstützen/auswechseln, falls diese*r nicht mehr weiter weiß.
- Bereiten Sie ein Statement mit ihrem Lösungsvorschlag für die ILO-Versammlung (Podiumsdiskussion) vor.

ROLLENKARTE

ORGANISATION FÜR ARBEITSRECHTE AUS HONGKONG

Ihre Organisation hat sich vor zehn Jahren gegründet. Sie leben in Hongkong. Das ist eine Sonderverwaltungszone, die zu China gehört, aber teilweise autonom ist. Die Finanzierung erhalten Sie aus dem Ausland. Sie verfolgen das Ziel, etwas gegen die menschenunwürdigen Arbeitsbedingungen in chinesischen Fabriken zu unternehmen. Ihre Organisation initiiert Proteste und informiert immer wieder die Medien.

Immer mehr Großkonzerne lassen in China produzieren. China hat Deutschland als Exportweltmeister abgelöst und liefert sich ein Kopf-an-Kopf-Rennen mit den USA um die größte Wirtschaftsnation der Welt. Ein Grund dafür ist, dass die Produktion in China so billig ist und es kaum Umwelt- und Sozialstandards gibt.

Besonders brisant ist die Lage in der Sonderwirtschaftszone Shenzhen. Ein besonderes Augenmerk legen Sie derzeit auf die Arbeitsbedingungen in Coxfonn-City. Sie haben Kontakt zu den Arbeiter*innen und einige von ihnen interviewt: Eine 21-jährige Arbeiterin berichtet von den Arbeitsbedingungen bei dem Auftragselektronikhersteller, der wegen einer Suizidserie unter den Arbeiter*innen unter Druck steht. Die Frau muss in der Fabrik des taiwanischen Herstellers an sechs Tagen in der Woche von 8 Uhr morgens bis 20 Uhr abends arbeiten. „Die Atmosphäre am Arbeitsplatz ist eng und bedrückend, über zwölf Stunden ist es uns nicht erlaubt, miteinander zu sprechen, sonst werden wir vom Vorarbeiter getadelt. Sie gewähren uns nur 30 Minuten für das Mittagessen und wir dürfen nicht länger als zehn Minuten zur Toilette gehen“, so die Arbeiterin. „Du musst damit rechnen, täglich immer wieder namentlich herausgegriffen und beschämt zu werden, völlig ohne jeden Respekt, falls du nicht all ihre Bestimmungen strikt einhalten kannst.“ Ihr Verdienst inklusive Überstundenzulagen liege bei 2.000 Yuan (240 Euro) im Monat. Die Bezahlung sei jedoch pünktlich; Mahlzeiten und eine Übernachtungsmöglichkeit seien inbegriffen. „Mein Leben ist dennoch leer und ich arbeite wie eine Maschine“, sagt sie.

In anderen Fabriken seien die Arbeitsbedingungen meist noch härter, weshalb sich stets Tausende um einen Job bei Coxfonn bewürben, erklärten Menschen, die beim Coxfonn-

Personalbüro in der Warteschlange standen, der Zeitung. Bei anderen Unternehmern müssten die Arbeiter*innen oft damit rechnen, dass die Chef*innen sich am Zahltag davonmachten.

Aufgabenbeschreibung

- Überlegen Sie sich einen Namen für Ihre Organisation.
- Überlegen Sie sich, welche Ziele Sie haben und mit welchen Strategien und Argumenten Sie diese Ziele erreichen können. Nutzen Sie dazu das Strategiepapier.
- Nehmen Sie (in der Kontaktphase) Kontakt zu den Gruppen auf, die für die Umsetzung Ihrer Ziele wichtig sind und versuchen Sie, diese zu überzeugen.
- Wählen Sie eine*n Vertreter*in aus Ihrer Gruppe, der*die Sie auf der Konferenz vertritt.
- Die anderen Mitglieder behalten ihre Rolle und nehmen als Angehörige Ihrer Gruppe an der Konferenz als Zuschauer*innen teil. Sie dürfen aber auch Fragen stellen oder ihre*n Vertreter*in unterstützen/auswechseln, falls diese*r nicht mehr weiter weiß.
- Bereiten Sie ein Statement mit ihrem Lösungsvorschlag für die ILO-Versammlung (Podiumsdiskussion) vor.

ROLLENKARTE YPHONE-FAN-COMMUNITY

Sie sind Menschen aus verschiedenen Teilen Deutschlands, die alle gern yPhones benutzen. Im Netz haben Sie eine eigene Plattform, um sich über die neuesten Hard- und Software-Komponenten auszutauschen. Sie sind echte yPhone-Fans und können die neuesten Entwicklungen kaum abwarten. In letzter Zeit häufen sich jedoch die Meldungen über Selbstmorde und unwürdige Arbeitsbedingungen in dem chinesischen Betrieb Cofoxonn, bei dem die geliebten yPhones produziert werden. Natürlich wollen Sie die yPhones ohne schlechtes Gewissen weiter benutzen. Sie versuchen, möglichst viel über die Lage herauszufinden und überlegen, was Sie gegen diese schlechten Bedingungen tun können.

Aufgabenbeschreibung

- Überlegen Sie sich passende Namen.
- Überlegen Sie sich, welche Ziele Sie haben und mit welchen Strategien und Argumenten Sie diese Ziele erreichen können. Nutzen Sie dazu das Strategiepapier.
- Nehmen Sie (in der Kontaktphase) Kontakt zu den Gruppen auf, die für die Umsetzung Ihrer Ziele wichtig sind und versuchen Sie, diese zu überzeugen.
- Wählen Sie eine*n Vertreter*in aus Ihrer Gruppe, der*die Sie auf der Konferenz vertritt.
- Die anderen Mitglieder behalten ihre Rollen und nehmen als Angehörige Ihrer Gruppe an der Konferenz als Zuschauer*innen teil. Sie dürfen aber auch Fragen stellen oder ihre*n Vertreter*in unterstützen/auswechseln, falls diese*r nicht mehr weiter weiß.
- Bereiten Sie ein Statement mit ihrem Lösungsvorschlag für die ILO-Versammlung (Podiumsdiskussion) vor.

ANLAGE 3: ARBEITSBLATT „STRATEGIEPAPIER“

Strategieplan

Ergänzende Aufgabe: Überlegt euch eine Strategie und notiert euch eure Ideen! Folgende Leitfragen können euch dabei helfen:

Was sind eure Ziele?

Welche Argumente habt ihr?

Mit wem könnt ihr euch vielleicht verbünden?

Wen wollt ihr von eurer Meinung überzeugen?

ANLAGE 4: NAMENSSCHILDER

Moderation
ILO

Coxfonn
Unternehmensleitung

Arbeiter*innen

Organisation für Arbeitsrechte

Pear
Unternehmensleitung

yPhone-
Fan-Community

1. Einarbeitungsphase (20 Min.)

- Rollenkarte lesen
- Verständnisfragen klären
- Ziele und Strategien erarbeiten
- **kein** Kontakt zu anderen Gruppen

2. Kontaktphase (45 Min.)

- Briefkontakt zu anderen Gruppen aufnehmen
- Fragen stellen, Allianzen schmieden, Vorschläge unterbreiten...

Regel: Brieftransport nur durch Spielleitung

Wahl eines*einer Vertreter*in

3. ILO-Konferenz (20 Min.)

- Begrüßung durch ILO
- Gruppen tragen ihre Positionen vor
- Diskussion, moderiert durch ILO

4. Auswertung (30 Min.)