

Carolin Kölzer, Oliver Krebs

Atypisch, flexibel, gut?
Neue Trends in der Arbeitswelt



© **2013 Hans-Böckler-Stiftung**

Hans-Böckler-Str. 39
40476 Düsseldorf
Telefon 0211-7778 -0
Telefax 0211-7778 -120
www.boeckler.de

Fachwissenschaftliche Begleitung

Elke Ahlers

Redaktion

Anke Thiel
Anke-Thiel@boeckler.de
Telefon 0211-7778 -151
www.boeckler-schule.de

Gestaltung

Stephanie Westmeyer, Düsseldorf

Bestellnummern

30417: Lehrerheft (inkl. didaktischem Kommentar)
30415: Schülerheft

Die Themenhefte können über www.boeckler-schule.de bestellt werden.

In diesem Themenheft befinden sich Verweise auf Internet-Adressen.
Haftungshinweis: Trotz sorgfältiger inhaltlicher Kontrolle übernehmen wir keine Haftung für die Inhalte externer Links. Für den Inhalt der verlinkten Seiten sind ausschließlich deren Betreiber verantwortlich.

Inhaltsverzeichnis

[A] Arbeit – was ist das eigentlich?

Was ist Arbeit?

M 1: Der kluge Anstreicher	4
M 2: A wie Arbeit	5

[B] Arbeitskraft

Die menschliche Arbeitskraft – eine besondere „Ware“

M3: Menschen bei der Arbeit	6
M4: Kooperation und Konflikt – Menschen im Unternehmen	7

Arbeitsteilung, Spezialisierung, Entfremdung

M5: Experiment Arbeitsteilung	8
M6: Adam Smith: Arbeitsteilung und Spezialisierung – das Stecknadel-Beispiel	10
M7: Karl Marx: Die Entfremdung des Menschen von der Arbeit	11

Wettbewerb

M8: Die Bedeutung des Wettbewerbs	11
---	----

[C] Wandel = Fortschritt?

Technischer Fortschritt

M9: Autoproduktion früher und heute	12
M10: Fortschritt kostet Arbeitsplätze, stimmt's?	13

Demografischer Wandel und Fachkräftemangel

M11: „Neue“ Arbeitskräfte	14
M12: Fahndung nach Fachkräften	14

Erwerbsbeteiligung von Frauen zwischen Wunsch und Wirklichkeit

M13: Frauenerwerbsbeteiligung	14
M14: Gründe für Teilzeitbeschäftigung	15
M15: Warum Frauen immer noch im Abseits landen	15

[D] Hauptsache flexibel!?

Zeitlich flexibel?

M16: Die Doppelbelastung von Frauen	16
M17: Alleinerziehend	16

Die Erosion des Normalarbeitsverhältnisses?

M18: Veränderung der Beschäftigungsformen	17
M19: Atypische Beschäftigung	18
M20: Entwicklung atypischer Beschäftigung	18
M21: Regulierung-Deregulierung-Regulierung – ein Kreislauf?	19

[E] Prekäre Arbeit

Atypisch = prekär?

M22: Befristung – eine Frage des Alters?	20
M23: Atypische Beschäftigung – besonders belastend?	20
M24: Was atypische Beschäftigung bedeuten kann... ..	21

Prekäre Beschäftigung

M25: Schöne heile Kaffeewelt	22
------------------------------------	----



[F] Von Fremdbestimmung zu Selbstbestimmung

Vertrauen ist gut, Kontrolle ist besser!?

M26: Film „Moderne Zeiten“	24
M27: Mitarbeiterführung	24
M28: Das Tagebuch einer Amazon-Packerin	25
M29: Selbstverwirklichung	25
M30: Film „Ausgeliefert! Leiharbeiter bei Amazon“	26
M31: Flexibilisierung der Arbeitsorganisation	27

Subjektivierung und Entgrenzung

M32: Team- und Führungstrainings	27
M33: Film „Work Hard – Play Hard“	28
M34: Bespaßt und gequält	28
M35: Das Phänomen der „interessierten Selbstgefährdung“	29
M36: Arbeitskraftunternehmer	29

[G] Arbeitsmühe, Arbeitsleid

Wenn Arbeit zur Belastung wird...

M37: Gesundheitsgefährdende Arbeit?	30
M38: Mehr Tempo, mehr Druck und immer öfter Burnout	30
M39: Modephänomen oder Volksleiden?	31

[H] Die Arbeitswelt der Zukunft

Schöne neue Arbeitswelt!?

M40: Abschlussaufgabe „Zukunftswerkstatt“	32
---	----

Didaktisch-methodischer Kommentar

Die „Arbeitswelt“ als Lerngelegenheit	33
Didaktische Kommentierung der einzelnen Materialien	34
Literaturverzeichnis	45

Bild- und Quellenverzeichnis

Legende

M7 >>>>	verweist auf eine Vertiefungsaufgabe oder ein Vertiefungsmaterial zur Differenzierung im Unterricht.
M2 / A3	verweist darauf, dass die Aufgabe mit einem vorangegangenen Material oder einer vorangegangenen Aufgabe verknüpft ist.

[A] Arbeit – was ist das eigentlich?

M1 Der kluge Anstreicher

Auf dem Bürgersteig erschien Tom mit einem Eimer Weißkalk [= weiße Farbe; Anm. Autoren] und einem langstieligen Pinsel. Er besah sich den Zaun, und [...] tiefe Schwermut senkte sich auf sein Gemüt. Ein dreißig Yard [1 yd = 0,9144 m] langer, drei Yard hoher Zaun! [...] Seufzend tauchte er den Pinsel ein und ließ ihn über die oberste Planke gleiten. [...] Bald mussten die Jungen, die frei waren, [...] hier vorbeigesprungen kommen, und sie würden ihn furchtbar auslachen, weil er arbeiten musste [...]. In diesem düsteren, hoffnungslosen Augenblick durchfuhr ihn eine [...] grandiose, fabelhafte Ein- gebung.

Er nahm seinen Pinsel zur Hand und begab sich ruhig an die Arbeit.

15 Kurze Zeit darauf kam Ben Rogers in Sicht, genau der Junge, vor dessen Spott er sich am meisten gefürchtet hatte. [...] Ben starrte ihn einen Augenblick an und sagte dann: „Heda! Du steckst in der Patsche, was?“ Keine Antwort. Mit dem Auge eines Künstlers begutachtete Tom seinen letzten Strich; dann fuhr sein Pinsel noch einmal mit leichtem Schwung darüber hinweg, und er begutachtete das Ergebnis von neuem. [...] Da sagte Ben: „Hallo, alter Junge; musst arbeiten, was?“

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

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

Tom betrachtete den Jungen ein Weilchen und fragte dann: „Was nennst du denn Arbeit?“

30 „Na, ist das vielleicht keine Arbeit?“

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

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

Der Pinsel fuhr weiter.

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

40 Das ließ die Sache in neuem Licht erscheinen. Ben hörte auf an seinem Apfel zu knabbern. Tom schwang seinen Pinsel mit behutsamer Eleganz hin und her – trat dann einen Schritt zurück, um die Wirkung festzustellen – setzte hier und da noch einen Tupfer hinzu – [...], während Ben jede seiner Bewegungen beobachtete und ihn die Sache immer mehr interessierte [...]. Nach einer Weile sagte er: „Du, Tom, lass mich auch mal ein bisschen streichen.“

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

imstande es so zu machen, wie es sich gehört – vielleicht nicht mal einer von zweitausend.“

60 „Tatsächlich? Ach, komm schon! Lass mich bloß mal versuchen, bloß ein kleines bisschen. [...]“

„Ben, ich würd’s ja gerne tun, aber Tante Polly – [...] Wenn du dich dranmachst und es passiert was damit ...“

65 „Ach Quatsch; ich mach’s genauso vorsichtig. Komm, lass mich mal versuchen. Ich geb dir ein Stück von meinem Apfel, ja?“

„Nun – ach, Ben, lieber nicht, ich hab Angst ...“

„Ich lass dir den ganzen [Apfel]!“

Tom gab den Pinsel her, Widerstreben im Anlitz, aber frohe Bereitwilligkeit im Herzen. Und während [...] 70 [Ben] in der Sonne arbeitete und schwitzte, ließ sich [...] [Tom] im Schatten [...] nieder, [...] verdrückte den Apfel und schmiedete Pläne, wie er noch weitere Unschuldige zur Strecke bringen könnte. An Material mangelte es nicht, immer wieder schlenderten Jungen vorbei; sie kamen, um zu spotten, und blieben, um zu [streichen]. Als Ben abgekämpft war, hatte Tom bereits die nächste Gelegenheit, sich zu beteiligen, für einen gut erhaltenen Drachen an Billy Fisher verhandelt [...]; so ging es weiter und immer weiter, Stunde um Stunde. [...]

80 Und als der Nachmittag zur Hälfte vorüber war, da war aus dem am Morgen noch armen Tom ein Junge geworden, der sich buchstäblich in Reichtum wälzte. [...] [Tom] hatte, ohne es zu wissen, ein wichtiges Gesetz entdeckt, welches das menschliche Handeln bestimmt: dass nämlich, um das Begehren eines [Menschen] nach etwas zu wecken, weiter nichts nötig ist, als die Sache schwer erreichbar zu machen.

Wäre er ein großer und weiser Philosoph gewesen [...], dann hätte er jetzt verstanden, dass Arbeit in dem besteht, was man zu tun verpflichtet ist, und dass Spiel in dem besteht, was man nicht zu tun verpflichtet ist. Das hätte ihm begreifbar gemacht, weshalb es Arbeit ist, künstliche Blumen herzustellen oder in einer Tretmühle tätig zu sein, während es ein Vergnügen ist, Kegel zu 95 schieben oder auf den Montblanc zu klettern. [...]

Mark Twain, Tom Sawyers Abenteuer, Diogenes, 2002, S. 20–28 © Aufbau Verlag GmbH & Co. KG, Berlin 1962 (für die Übersetzung von Lore Krüger)

Aufgaben

A1 Handelt es sich bei Toms Tätigkeit, dem Zaunstreichen, um Arbeit? Begründe dein Urteil.

A2 Diskutiert zu zweit, ob es zutreffend ist, „dass Arbeit in dem besteht, was man zu tun verpflichtet ist, und dass Spiel in dem besteht, was man nicht zu tun verpflichtet ist“ (Zeilen 89–91). Gilt dies immer?

A3 Erstellt drei Aussagen, die den Begriff Arbeit umschreiben. Beginnt jeweils mit: „Arbeit ist ...“

M2 A wie Arbeit

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

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

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

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

Klaus Schubert / Martina Klein, Das Politiklexikon, 5., aktual. Aufl., Dietz, Bonn 2011

Aufgaben

A1 ➔ Setzt euch zu viert zusammen. Lest den Text in verteilten Rollen. Jede/r von euch hat in jedem nummerierten Absatz eine der folgenden Rollen a bis d. Diese Rollen wechseln von Absatz zu Absatz im Uhrzeigersinn, so dass jede/r für einen Absatz eine bestimmte Rolle hat:

- a) den Absatz vorlesen,
- b) klären, was ihr in dem Absatz nicht verstanden habt,
- c) in eigenen Worten die zentralen Punkte zusammenfassen und schriftlich festhalten,
- d) Kontroll- bzw. Verständnisfragen stellen.

A2 ➔ Vergleicht den hier beschriebenen Arbeitsbegriff mit euren Aussagen aus **M1 / A3** hinsichtlich neuer bzw. fehlender Aspekte zum Begriff Arbeit.

A3 >>>> Im vierten Absatz heißt es: „Die Arbeitsleistung selbst kann allerdings nicht von der jeweiligen Person des Arbeitsleistenden getrennt werden“.

- a) Verdeutlicht dies an einem Beispiel.
- b) Nennt mögliche Konsequenzen, die sich hieraus für den Arbeitgeber, die Gestaltung der Arbeitsbedingungen usw. ergeben.

[B] Arbeitskraft

M3 Menschen bei der Arbeit



1. und 4.: Jürgen Seidel
2. und 3.: picture-alliance

Aufgaben

A1 Die Bilder zeigen junge Menschen bei der Arbeit. Versetz dich in deren Lage und beantworte schriftlich folgende Frage: Welche Bedeutung hat die Erwerbstätigkeit für diese jungen Menschen jetzt und in ihrer bzw. für ihre Zukunft? Beziehe hierzu auch Abschnitt 1 aus **M2** mit ein.

A2 Wie sollen später mal deine Erwerbstätigkeit, dein Arbeitsleben und die Bedingungen, unter denen du arbeitest, aussehen? Male hierzu ein Bild, erstelle eine Collage oder beschreibe sehr anschaulich.

A3 Arbeit ist nicht nur für die Lebensgestaltung von Menschen bedeutsam. Bei Arbeit handelt es sich auch um einen wichtigen Produktionsfaktor (siehe Infokasten nächste Seite und Abschnitt 2 von **M2**), der entweder zur Herstellung eines Produktes dient, das verkauft wird (z. B. Bild 1), oder als eine Dienstleistung, die erbracht wird (z. B. Bild 2). Arbeite mithilfe des Infokastens und deinen Ergebnissen aus **M2/A3** heraus, was den Produktionsfaktor Arbeit von den anderen Produktionsfaktoren unterscheidet.

M4 Kooperation und Konflikt – Menschen im Unternehmen

Produktionsfaktoren

Der Bau einer Sandburg, die Gestaltung eines Gartens oder das Kuchenbacken haben eines gemeinsam: So unterschiedlich die Prozesse auch sind, jedes Mal benötigt man bestimmte Mittel (Input), um das Ergebnis (Output) zu erreichen. Für die Herstellung eines Kuchens benötigt man: Butter, Mehl, Zucker, Backpulver, Milch, Eier, Schokolade, eine Schüssel, eine Kuchenform, einen Backofen und Arbeitskraft und Wissen, um die Zutaten (Input) miteinander zu vermengen und aus ihnen einen Kuchen herzustellen (Output).

In der Volkswirtschaftslehre nennt man die Mittel, die man zur Produktion eines Gutes verwendet, Produktionsmittel bzw. Produktionsfaktoren. Die bekannteste Einteilung unterscheidet zwischen Boden, Arbeit und Kapital.

Unter Boden versteht man den Boden, auf dem eine Fabrik steht, oder den Boden, auf dem Pflanzen wachsen. Dieser Faktor wird inzwischen auch allgemeiner als Natur bezeichnet, da er mehr als den Boden beinhaltet, z. B. Klima und Wasser.

Die menschliche Tätigkeit, die bei der Produktion benötigt wird, bezeichnet man als Arbeit.

Der dritte Faktor Kapital meint nicht Geld im eigentlichen Sinn, sondern Maschinen oder Werkzeuge, die für die Produktion nötig sind. Sie werden mit dem Begriff Kapital zusammengefasst, da sie erst unter Aufwendung von Kapital beschafft werden können. Dabei gilt Kapital als abgeleiteter Faktor, da es aus den ersten beiden Faktoren hervorgeht. Gleichzeitig wird Kapital benötigt, um die Faktoren Boden und Arbeit zu beschaffen.

Bei der Produktion eines Gutes können die Faktoren unterschiedlich eingesetzt werden. Zum Beispiel kann ein Mehr des Faktors Kapital den Einsatz des Faktors Arbeit verringern.

Für das Kuchenbeispiel würde dies bedeuten: Vermischt man die Zutaten mit einem Handrührer (Quirl), dann geht die Teigzubereitung (der Arbeitsprozess) wesentlich schneller und es wird weniger Arbeit(zeit) benötigt, um den Kuchen zu produzieren.

Arbeitnehmer und Arbeitgeber verfolgen im Unternehmen unterschiedliche Interessen. Während das Management über Führungsstile die Arbeitskräfte zu motivieren sucht, sind auf Arbeitnehmerseite Mitbestimmung und Lohngestaltung wichtige Kriterien.

Im Prozess der betrieblichen Leistungserstellung ist die menschliche Arbeit einer der so genannten Produktionsfaktoren. Sie geht als Leistung in den Produktionsprozess ein, ist aber von ihrem Besitzer nicht unabhängig.

Während Arbeitnehmer und Unternehmer ein gleiches Interesse an der Existenzsicherung des Unternehmens haben, sind ihre übrigen Interessen aber häufig verschieden:

- Während die Arbeitnehmer leistungs- und bedarfsgerechte Löhne sowie soziale Absicherung anstreben, sind Löhne aus der Sicht der Unternehmen vor allem Kosten, deren Verringerung den Interessen der Kapitaleigner, der Kreditgeber und der Konsumenten dienen kann.
- Während Arbeitnehmer ihre Zeit auf Arbeit, Regeneration und Freizeit aufteilen und diese auch mit Familie und Freunden in Einklang bringen möchten, gilt das Interesse der Unternehmen einer termingerechten Produktion und der Auslastung ihrer Anlagen.
- Während Arbeitnehmer eine dauerhafte Beschäftigung mit sicherem Einkommen zum Ziel haben, müssen Unternehmen flexibel auf Veränderungen der Auftragslage reagieren.
- Während Arbeitnehmer nicht nur funktionieren wollen und können, sondern humane Arbeitsbedingungen, zufriedenstellende menschliche Beziehungen, soziale Anerkennung, individuelle Entfaltung und Partizipation anstreben, kann dies den Interessen kostengünstiger Produktion kurzfristig durchaus entgegenstehen. [...]

Birgit Weber, Unternehmen und Produktion, in: Bundeszentrale für politische Bildung, Informationen zur Politischen Bildung, Heft 293, 2007

Aufgaben

A1 Stellt in Partnerarbeit die Ansprüche, die Arbeitnehmer/innen und Arbeitgeber/innen an die Erwerbsarbeit haben, tabellarisch gegenüber. Markiert anschließend die Bereiche, in denen ihr gemeinsame Interessen erkennt, grün und die Bereiche, in denen ihr Interessenkonflikte seht, rot.

A2 Recherchiere in den Zeitungen einen aktuellen Fall, in dem Arbeitnehmer/innen und Arbeitgeber/innen unterschiedliche Interessen haben und darüber verhandeln.

M5 Experiment Arbeitsteilung

Thesen:

1. Arbeitsteilung führt zur Steigerung der Produktivität.
2. Arbeitsteilung verändert die Beziehung zum Arbeitsgegenstand sowie zur Arbeit.



Arbeitsteilung in einer Näherei, 1950er Jahre
Archiv der Firma Seidensticker, Bielefeld

Aufgaben

A1 ▶ Überprüf die beiden Thesen durch das folgende Experiment:

- Zwei Drittel eurer Klasse bilden Gruppen à drei Personen; das verbleibende Drittel eurer Klasse arbeitet allein.
- Eure Aufgabe ist es, entweder gemeinsam mit euren Gruppenmitgliedern (also arbeitsteilig) oder jede/r für sich allein innerhalb von 10 Minuten so viele Buddy-Books wie möglich zu produzieren (siehe Faltanleitung).
- Wenn ihr als Gruppe arbeitet, teilt euch wie folgt auf: Person 1 faltet (Schritte 1-3), Person 2 schneidet Bänder und Buddy-Books und faltet (Schritte 4-5), Person 3 faltet und bindet das Band herum (Schritte 6-9). Als Einzelperson müsst ihr alle Schritte allein ausführen!
- Ihr benötigt: Scheren, Din-A4-Blätter, Bänder

A2 ▶ Protokolliert euer Produktionsergebnis in der Tabelle.

Produzierte Buddy-Books	Anzahl
- in Gruppen gesamt	
- in Einzelarbeit gesamt	
- in Gruppenarbeit geteilt durch Anzahl der Gruppenmitglieder	
- in Einzelarbeit geteilt durch Anzahl der Einzelarbeiter	

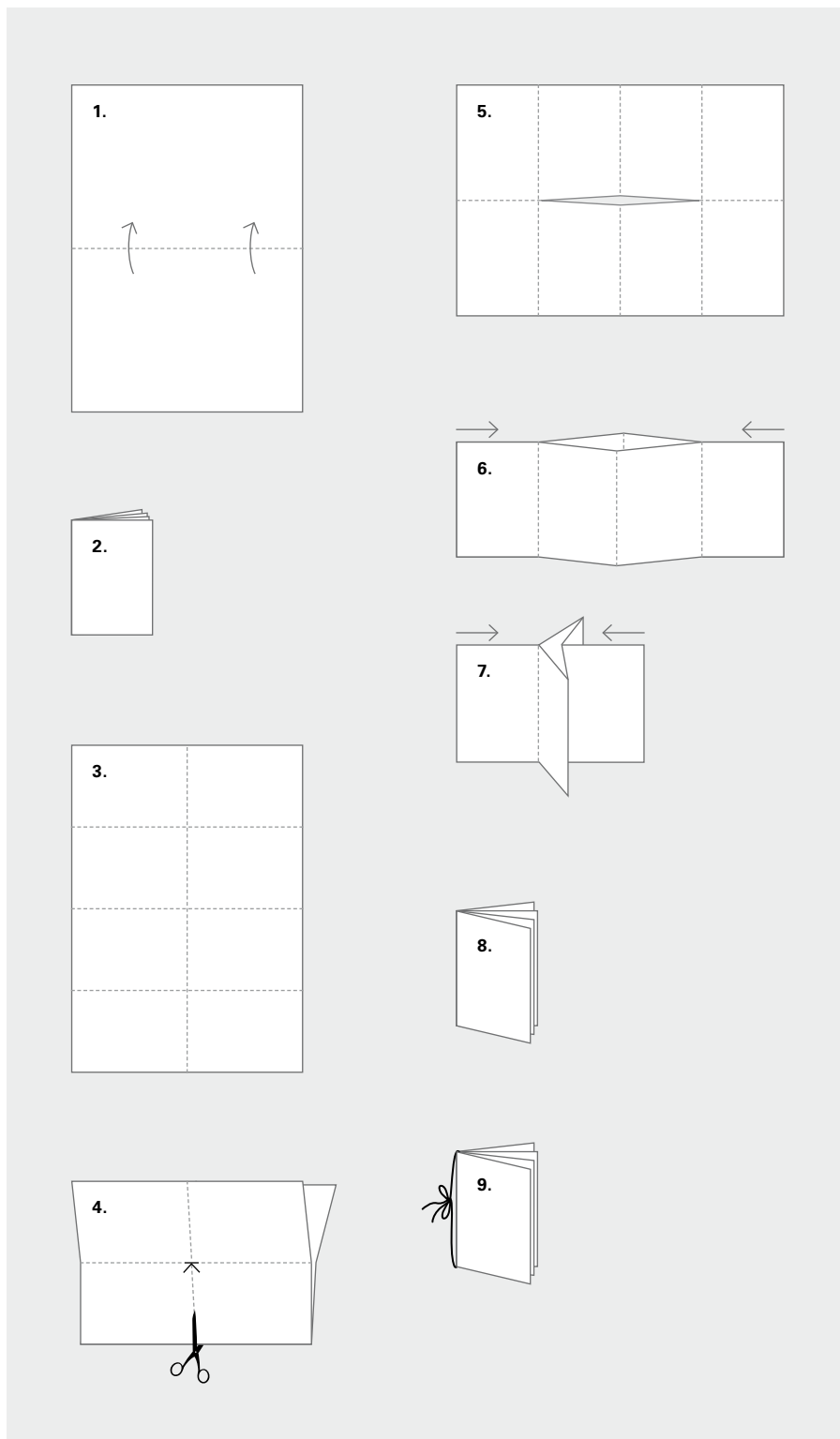
A3 ▶ Kreuze an, wie du dich bei der Herstellung der Buddy-Books gefühlt hast:

- Ich fühlte mich unter Druck gesetzt.
- Ich freue mich über die von mir hergestellten Buddy-Books.
- Ich bin mit meinen Ergebnissen nicht zufrieden.

A4 ▶ Benutze eines der gefalteten Buddy-Books und erstelle daraus deine Fibel zur Arbeitsteilung. Notiere, welche Erkenntnisse du aus dem Experiment zur Arbeitsteilung gewonnen hast:

- a) hinsichtlich des Einflusses der Arbeitsteilung auf die Produktivität, b) hinsichtlich des Einflusses der Arbeitsteilung auf den Arbeitsprozess und die Identifikation mit der Arbeit.

Faltanleitung Buddy-Book



1. Das DIN-A4-Blatt wird dreimal quer gefaltet. Achtung, die Kanten müssen eben aufeinander liegen.
2. Das gefaltete Blatt wieder auseinanderfalten.
3. Wenn das Papier richtig gefaltet wurde, hat man jetzt ein Blatt, das aus acht Rechtecken besteht.
4. Das DIN-A4-Blatt einmal falten (DIN A5). Nun von der geschlossenen Seite aus, entlang der bestehenden Falte, bis zur Mitte einschneiden.
5. Das Blatt auseinanderfalten und längs einmal zusammenfalten.
6. Das Blatt vorsichtig ineinander schieben.
7. Die eingeschnittenen Ecken werden aufeinandergedrückt.
8. Es entsteht ein Buch mit acht Seiten.
9. Für besseren Halt sorgt ein Band in der Buchmitte.

M6 >>>> Adam Smith: Arbeitsteilung und Spezialisierung – das Stecknadel-Beispiel

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

[...] Ich selbst habe eine kleine Manufaktur dieser Art gesehen, in der nur 10 Leute beschäftigt waren, so daß einige von ihnen zwei oder drei solcher Arbeiten übernehmen mußten. Obwohl sie nun sehr arm und nur recht und schlecht mit dem nötigen Werkzeug ausgerüstet waren, konnten sie zusammen am Tage doch etwa 12 Pfund Stecknadeln anfertigen, wenn sie sich einigermaßen anstrengten. Rechnet man für ein Pfund über 4000 Stecknadeln mittlerer Größe, so waren die 10 Arbeiter imstande, täglich etwa 48 000 Nadeln herzustellen, jeder also ungefähr 4800 Stück. Hätten sie indes alle einzeln und unabhängig voneinander gearbeitet, noch dazu ohne besondere Ausbildung, so hätte der einzelne gewiß nicht einmal 20, vielleicht sogar keine einzige Nadel am Tag zustande gebracht. [...]

Die Arbeitsteilung, die so viele Vorteile mit sich bringt, ist in ihrem Ursprung nicht etwa das Ergebnis menschlicher Erkenntnis, welche den allgemeinen Wohlstand, zu dem erstere führt, voraussieht und anstrebt. Sie entsteht vielmehr zwangsläufig, wenn auch langsam und schrittweise, aus einer natürlichen Neigung des Menschen, zu handeln und Dinge gegeneinander auszutauschen.

[...] Ohne die Neigung oder Anlage zum Tauschen und Handeln müßte also jeder selbst für alle Dinge sorgen, die er zum Leben und zu seiner Annehmlichkeit haben möchte. Alle würden die gleichen Pflichten zu erfüllen und die gleiche Arbeit zu leisten haben, und es gäbe keine unterschiedlichen Berufe und Tätigkeiten, die allein Gelegenheit bieten können, daß sich Talente so verschieden entfalten.

Adam Smith, Wohlstand der Nationen, Deutscher Taschenbuch Verlag, München 2005, S. 9–16

Aufgaben

A1 >>>> Welche Bedeutung hat nach Adam Smith die Arbeitsteilung für Produktion und Wohlstand?

A2 >>>> Überlegt in einem Brainwriting, welchen Einfluss die Arbeitsteilung auf die Gesellschaft hat:

Findet euch hierfür zu sechst zusammen.

1. Jede/r von euch notiert in der oberen Zeile ihres/seines Blattes drei Ideen.

2. Nach ca. 5 Minuten tauscht ihr eure Blätter reihum und tragt auf das Blatt eures Vorgängers/eurer Vorgängerin wieder drei Ideen ein, die entweder ganz neu sind oder die eures Vorgängers/eurer Vorgängerin ergänzen bzw. weiterentwickeln.

3. Nach ca. 5 Minuten gebt ihr die Blätter wieder weiter und verfährt ebenso.

4. Wenn ihr euer ursprüngliches Ideen-Blatt zurückerhaltet, ist das Brainwriting beendet.

M7 >>>> Karl Marx: Die Entfremdung des Menschen von der Arbeit

[...] „Ehe er Kommunist wurde, hatte der junge Marx sich dafür interessiert, was eigentlich mit den Menschen geschieht, wenn sie arbeiten [...]. Wenn der Mensch arbeitet, greift er in die Natur ein und prägt sie; aber in diesem Arbeitsprozeß greift auch die Natur in den Menschen ein und prägt sein Bewußtsein.“

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

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

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

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

„Dann muß es doch auch positiv sein, Arbeiter zu sein?“

„Im Grunde ja. Aber gerade da setzt Marx‘ vernichtende Kritik der kapitalistischen Produktionsweise an.“

„Erzähl!“

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

Marx spricht mit einem hegelischen Ausdruck von Entfremdung.“

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

Jostein Gaarder, Sofies Welt. Roman über die Geschichte der Philosophie. Aus dem Norwegischen von Gabriele Haefs © 1993 Carl Hanser Verlag, München, S. 468–469

Aufgaben

A1 >>>> Arbeitet aus M7 den Begriff und die Ursachen der „Entfremdung“ heraus. Kennt ihr weitere Beispiele oder Gegenbeispiele?

M8 Die Bedeutung des Wettbewerbs

Wir haben uns in Deutschland zu Recht mit der Sozialen Marktwirtschaft für ein liberales Wirtschaftssystem entschieden. Dessen tragender Grundpfeiler ist das Wettbewerbsprinzip. In einem wettbewerblich organisierten Wirtschaftssystem konkurrieren Unternehmen um die Gunst ihrer Kunden. Kunden, die mit Leistungen der Unternehmen unzufrieden sind, haben die Möglichkeit, zu einem Konkurrenten, der vergleichbare Leistungen in besserer Qualität und/oder zu besseren Preisen anbietet, „abzuwandern“.

Der Druck, der dadurch für die Unternehmen entsteht, führt dazu, dass diese ihre Preise senken – oder allenfalls nur moderat erhöhen –, die Qualität der Produkte verbessern, die Angebotsauswahl vergrößern und Produkte technisch weiterentwickeln. Von einem wettbewerblich organisierten Markt profitieren also insbesondere die Verbraucher!

Gastkommentar von Dr. Bernhard Heitzer, Präsident des Bundeskartellamtes, vpk - Verbraucherpolitische Korrespondenz 12/2007, www.vzbv.de

Aufgaben

A1 > Diskutiert mithilfe der Placemat-Methode, wie sich der Wettbewerb auf die Beschäftigten auswirken kann. Findet euch hierzu zu viert zusammen.

Think: Jede/r von euch liest M8 zunächst für sich allein und trägt ihre/seine Überlegungen hinsichtlich der Auswirkungen des Wettbewerbs auf die Beschäftigten in sein Placemat-Feld ein.

Pair: Nach 10 Minuten rotiert ihr euer Placemat, sodass jede/r von euch die Überlegungen aller Gruppenmitglieder lesen kann.

Share: Diskutiert anschließend in der Gruppe erneut über mögliche Auswirkungen des Wettbewerbs auf die Beschäftigten und einigt euch auf gemeinsame Punkte, die ihr in die Mitte eures Placemat schreibt.

[C] Wandel = Fortschritt?

M9 ▶ Autoproduktion früher und heute



1.–3. Autoproduktion 1953–1957
4.–6. Autoproduktion 2003–2006
Volkswagen Aktiengesellschaft

Aufgaben

A1 ▶ Vergleiche die Produktionsbedingungen in der Automobilproduktion in den 1950er-Jahren mit den heutigen Produktionsbedingungen. Halte die Unterschiede in Stichpunkten fest.

A2 ▶ Solche Veränderungen werden unter dem Stichwort technologischer Wandel zusammengefasst. Vervollständige den folgenden Satz auf Grundlage deiner Beobachtungen: Der technologische Wandel in

der Automobilproduktion hat in den letzten 50 Jahren bewirkt, dass

.....
.....
.....
.....
.....

M10 Fortschritt kostet Arbeitsplätze, stimmt's?

[...] Es ist eine Urangst moderner Gesellschaften, dass der technische Fortschritt Arbeitsplätze vernichten könnte. Es mangelt auch nicht an Belegen: So entzog gegen Mitte des 19. Jahrhunderts der mechanische Webstuhl dem traditionellen Handwerk mehr und mehr die wirtschaftliche Grundlage. [...]

Auch aus jüngerer Zeit lassen sich viele Beispiele anführen wie die Verdrängung von Bankangestellten durch Geldautomaten, von Buchhaltern durch elektronische Buchungssysteme oder von Produktionsarbeitern durch Roboter. [...]

Das ist aber nur die eine Seite der Medaille. Denn die Jobverluste können durch neu geschaffene Arbeitsplätze an anderer Stelle mehr als aufgewogen werden. [...]

Kommt es durch technischen Fortschritt unter dem Strich zu mehr Arbeitsplätzen als verloren gehen oder ist es anders herum? Für die Antwort auf diese Frage muss man genauer hinsehen.

Beim technischen Fortschritt sind mehrere Aspekte zu unterscheiden. Zum einen führt er dazu, dass neue Produkte und Dienstleistungen geschaffen werden beziehungsweise sich deren Qualität verbessert (Produktinnovationen). Zum anderen bewirkt er, dass die Verfahren bei der Herstellung von Gütern und Diensten effizienter werden (Prozessinnovationen).

Gehen wir zunächst auf die Prozesse ein. Werden Produktionsverfahren verbessert, so wird die Wertschöpfung pro Arbeitskraft gesteigert, das heißt: Die Produktivität der Arbeit steigt. Für die gleiche Menge an Gütern oder Diensten benötigt man weniger Arbeits-einsatz. Dies ist der Einspareffekt des technischen Fortschritts. Die Herstellungskosten pro Stück sinken, Güter oder Dienste können billiger angeboten werden. Darauf reagieren die Kunden: Der günstige Preis mobilisiert zusätzliche Nachfrage. Dies ist der Nachfrageeffekt.

[...] Durch den Nachfrageeffekt wird wieder mehr Arbeitskraft benötigt. Ob der technische Fortschritt Arbeitsplätze kostet oder schafft, hängt davon ab, ob der Einspareffekt größer ist als der Nachfrageeffekt oder umgekehrt - beides ist möglich.

Über die Größe des Nachfrageeffekts lässt sich eine generelle Aussage treffen: Der Effekt wird klein sein, wenn der Markt für das betreffende Gut weitgehend gesättigt ist. Eine Preissenkung wirkt dann kaum nachfragesteigernd. Nehmen wir Standardgüter wie Kühlschränke oder Bügeleisen: Ein günstigerer Preis wird nur wenig Verbraucher motivieren, mehr von diesen Gütern zu kaufen, da sie in der Regel schon ein solches Produkt besitzen. Bei schon lange verbreiteten Gütern und hoher Marktsättigung ziehen Prozessinnovationen durch technischen Fortschritt also mit ziemlicher Sicherheit Arbeitsplatzverluste nach sich.

Ganz anders bei neuen Produkten. Diese sind bei Markteinführung in der Regel zunächst einmal teuer, so dass nur wenige sie sich leisten können. Beispielsweise waren die ersten Laptops, die auf den Markt kamen,

Luxusgüter. Mit dem technischen Fortschritt bei den Produzenten stieg deren Produktivität, die Preise sanken dramatisch. Das Produkt wurde für immer mehr Verbraucher erschwinglich und damit zum Massenprodukt. Da der Nachfrageeffekt den Einspareffekt klar überwiegt, werden im Herstellungsprozess weltweit insgesamt heute viel mehr Arbeitskräfte benötigt als zur Zeit der Markteinführung. [...]

Joachim Möller, Fortschritt kostet Arbeitsplätze – stimmt's?, Spiegel Online, 24.1.2012

Aufgaben

A1 Erkläre anhand von M10 die Begriffe Produktivität, Produktinnovation und Prozessinnovation.

A2 Arbeite mithilfe von M10 schriftlich die Bedingungen heraus, unter denen technischer Fortschritt die Zahl der Arbeitsplätze verringert oder neue Arbeitsplätze schafft.

A3 Vergleiche die Aussagen des Textes mit der Bilderserie **M9**. Überprüfe anhand von M10, ob es sich bei den Veränderungen in der Automobilproduktion um Prozessinnovation oder Produktinnovation handelt.

A4 In M10 heißt es, dass der technische Fortschritt dazu führt, „dass neue Produkte und Dienstleistungen geschaffen werden beziehungsweise sich deren Qualität verbessert (Produktinnovationen)“ (Zeilen 20 ff.). Überprüfe dies am Beispiel von Produkten eures täglichen Lebens: Schuhe, Handys, Nahrungsmittel usw.

A5 **»»»»** Wettbewerb gilt als Motor für den technischen Fortschritt. Erkläre dies mithilfe von M10 und **M8**.

M11 „Neue“ Arbeitskräfte



Klaus Stuttmann

M12 Fahndung nach Fachkräften

Die Gesellschaft altert und die Hochqualifizierten werden knapp. Soweit so bekannt. Jetzt aber sagt eine neue Studie: Auch bei mittleren Qualifikationen drohen Engpässe. [...]

Nicht nur bei den Hochqualifizierten wird es eng, 31.10.2012, FAZ.net

Die Arbeitslosigkeit steigt leicht. Dennoch fehlen Fachkräfte, heißt es immer wieder. Aber stimmt das wirklich? Experten sind sich einig: Einen Mangel gibt es nur in wenigen Bereichen – wenn überhaupt. [...]

Manuel Heckmair, Das Märchen vom Fachkräftemangel, Focus Online, 29.7.2010

M13 Frauenerwerbsbeteiligung

[...] Die zunehmende Erwerbstätigkeit der Frauen – 1983 lag die Beschäftigungsquote von Frauen im Alter von 15-65 Jahren in Westdeutschland noch bei 45 %, 2009 lag sie in Deutschland bei 66,2 % – ist allerdings nicht nur das Ergebnis wirtschaftlicher Veränderungen. Entscheidender waren die Bildungsexpansion, von der die Frauen überdurchschnittlich profitiert haben und die zu einer Angleichung des Bildungsniveaus von jungen Männern und Frauen geführt hat, der Ausbau des Wohlfahrtsstaates, die Wiedervereinigung, aber auch tiefgreifende soziokulturelle Wandlungsprozesse, die mit einer erhöhten Erwerbsorientierung der Frauen einhergingen.

Martin Heidenreich / Sascha Zirra, Arbeitswelt. Entgrenzung einer zentralen Sphäre, in Hradil 2012, S. 313–333

Aufgaben

A1 ▶ Recherchiere im Internet, was man unter „demografischem Wandel“ versteht.

A2 ▶ Stelle anhand deiner Rechercheergebnisse aus A1 sowie mithilfe von M11 und M12 Vermutungen dazu an, welche Folgen der demografische Wandel für die Wirtschafts- und Arbeitswelt hat.

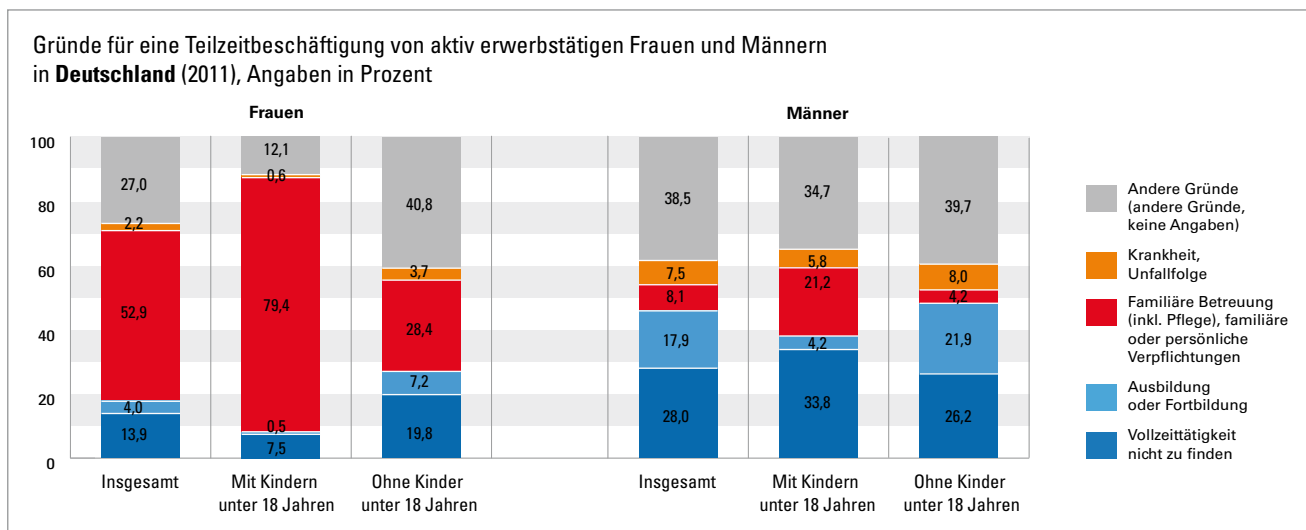
A3 ▶▶▶▶▶ Recherchiere, welche Bereiche von einem Fachkräftengpass betroffen sind und für welche eher das Gegenteil zutrifft.

A4 ▶▶▶▶▶ Diskutiert, was die Verkürzung der Schulzeit (G8 usw.) und der spätere Rentenbeginn mit dem demografischen Wandel zu tun haben können.

A5 ▶ Arbeite die in M13 genannten Gründe heraus, die zu einer höheren Frauenerwerbsquote geführt haben. Schreibe hinter die Gründe jeweils, warum diese die Erwerbsorientierung von Frauen beeinflusst haben.

A6 ▶ Befrage deine Eltern und Großeltern, wie sie die Erwerbsarbeit von Frauen sehen.

M14 Gründe für Teilzeitbeschäftigung



Statistisches Bundesamt, Mikrozensus, eigene Berechnungen | WSI GenderDatenPortal 2013

M15 Warum Frauen immer noch im Abseits landen

[...] Betrachten wir ein junges Paar, beide Anfang 30. Stefanie findet nach ihrem Germanistikstudium sofort Arbeit, wenn auch nicht den Traumjob. Ihr Verdienst: 2500 Euro brutto. Als das Baby zur Welt kommt, nimmt Stefanie Elternzeit, bleibt zu Hause und beantragt Elterngeld. Logisch, dass sie beim Baby bleibt und nicht er. Torsten verdient knapp 4000 Euro brutto, er ist bereits seit mehreren Jahren bei der Bank beschäftigt und neulich befördert worden. Auf Stefanies Gehalt kann die kleine Familie eher verzichten als auf Torstens.

[...] Stefanie verlängert die Elternzeit um ein weiteres halbes Jahr. Notgedrungen. Denn um wieder arbeiten zu können, braucht sie einen Krippenplatz. Doch wo sie auch nachfragt, überall landet sie nur auf Wartelisten.

Die Hausarbeit bleibt an ihr hängen. Schließlich ist sie den ganzen Tag zu Hause. Für Stefanie sind die Fallen schon zugeschnappt: Ihr Einkommen ist niedriger als das ihres Partners und damit eher verzichtbar. Ihre Familienpause verlängert sich, weil der Krippenplatz fehlt. Es werden nicht die letzten Fallen sein.

[...] Als sie endlich einen Krippenplatz ergattert, steigt Stefanie wieder in ihren Beruf ein und reduziert ihre Arbeitszeit auf 25 Stunden. Auch in diesem Fall ist klar: Torsten arbeitet weiter wie bisher, und sie steckt zurück, um das Kind zu versorgen. Um weiterhin steuerlich günstig zu fahren, lässt sie sich in Lohnsteuerklasse V einstufen und Torsten in III. Sein Verdienst wird geringer besteuert als ihrer. Das gleicht sich bei der Einkommenssteuererklärung zwar wieder aus, aber als Stefanie ihre Gehaltsabrechnung liest, glaubt sie zunächst an einen Fehler. Arbeitszeit reduziert, schlechte Lohnsteuerklasse, bleiben 750 Euro. Der Krippenplatz

kostet 230 Euro. Manchmal fragt Torsten, ob es sich tatsächlich lohnt, dass sie arbeitet. [...]

Michaela Böhm, Warum Frauen immer noch im Abseits landen, AiBplus 02/2009, S. 5–9

Aufgaben

A1 Erarbeite mithilfe von M14 und M15 die Schwierigkeiten, die Frauen haben, wenn sie Erwerbsarbeit und Erziehungsarbeit (Reproduktionsarbeit) miteinander verbinden wollen. Erstelle hierzu eine Tabelle. Trage in die linke Spalte der Tabelle die Schwierigkeiten und in die rechte Spalte mögliche Ursachen für diese Schwierigkeiten ein.

A2 Diskutiert in der Klasse, inwiefern die Aufteilung der Erwerbs- und Reproduktionsarbeit, wie sie in dem Fallbeispiel M15 beschrieben ist, gerechtfertigt ist und welche Alternativen es geben könnte.



Jürgen Seidel

[D] Hauptsache flexibel!?

M16 Die Doppelbelastung von Frauen



Barbara Henniger

M17 Alleinerziehend

Nicole Fuhlroth ist eine von 1,57 Millionen Alleinerziehenden. In beinahe jeder fünften Familie in Deutschland leben die Kinder bei nur einem Elternteil. Also bei der Mutter. Denn neun von zehn Alleinerziehenden sind Frauen. Nicole Fuhlroth, 37, ist typisch: Von ihrer Erwerbsarbeit finanziert sie das Leben der kleinen Familie, wie das mehr als die Hälfte der Alleinerziehenden tut. Was sie braucht, ist mehr Flexibilität im Job und in der Kinderbetreuung.

„Ich will nicht in den Kindergarten.“ Hannah, 5, setzt die Kakaotasse ab und schiebt den nächsten Satz nach: „Ich werde mit niemanden spielen.“ Die Mutter seufzt innerlich. Nicht schon wieder. Aber Hannah ist noch nicht fertig: „Ich werde sehr unglücklich sein.“

Nicole Fuhlroth weiß, dass ihre Jüngste Machtproben liebt. Sie weiß auch, dass es Hannah gut geht im Kindergarten. Die Erzieherinnen haben sie beim Spielen mit ihren Freundinnen gefilmt und der Mutter den Film gezeigt. Trotzdem – wenn die Fünfjährige ihr Unglücklichsein ankündigt, meldet sich bei Nicole Fuhlroth das schlechte Gewissen. Aber verhandelt wird nicht. Es gibt nichts zu verhandeln. Sie muss zur Arbeit. Hannah in den Kindergarten und Leonie, 15, in die Schule. Nicole Fuhlroth ist Familienoberhaupt, Alleinerziehende, allein erziehend. Schon immer. Seitdem sie Mutter ist.

8.30 Uhr, im Büro. Einstellungsgespräche führen, Anzeigen schalten, [...], telefonieren, Besprechungen,

immer wieder telefonieren, keine Zeit für eine Pause, 15.30 Uhr Tasche packen, tschüss. Weg ist sie. Sieben Stunden, davon sechs bezahlt. Das ist normal in einem kleinen Unternehmen, noch dazu bei einem Dienstleister, sagt die kaufmännische Leiterin. Karriere macht sie trotzdem nicht. „Dafür bin ich zu unflexibel.“ Wer befördert schon eine Frau, die immer mit Überstunden knapst, um rechtzeitig im Kindergarten zu sein.

Alleinerziehende zu sein, heißt für Nicole Fuhlroth, so viel zu arbeiten, wie nötig ist, um den Lebensunterhalt zu verdienen, und Träume von einem anderen Job mit Dienstreisen und mehr Verantwortung zu begraben und stattdessen immer wieder jonglieren zu müssen, um das wackelige Konstrukt Job-Familie-Hausarbeit auszubalancieren.

Was sie sich wünscht, sind flexible Arbeitszeiten und flexible Kindergartenöffnungszeiten. Ein Kunde hat erst um 18 Uhr Zeit fürs Gespräch? Weil der Kindergarten längst dicht hat, muss Leonie einspringen und auf Hannah aufpassen, im Notfall Hannahs Großmutter. Mal später kommen können, mal von zu Hause arbeiten dürfen, wenn Hannah krank ist, mit Laptop, Flatrate, Internetzugang. Geht nicht.

Alleinerziehende brauchen die Kinderkrippe, den Kindergarten, den Hort noch dringender als Mütter mit Partnern. „Deswegen stehe ich auf der Warteliste immer ganz oben“, sagt Nicole Fuhlroth ironisch. Als Hannah mit ihren mehr als drei Jahren die Krippe verlassen musste, war kein Kindergartenplatz frei. Die Folge: Nicole Fuhlroth musste einen Monat unbezahlten Urlaub nehmen und sich von ihrer Mutter finanzieren lassen. Hannah, jetzt fünf, könnte im Sommer in die Eingangsstufe der Grundschule aufgenommen werden. Hannah sei schon jetzt im Kindergarten partiell unterfordert, sagt die Erzieherin. Prima. Was fehlt, ist der Hortplatz. Die Mittagsbetreuung der Schule endet um 14 Uhr – nutzlos und überdies sind alle Plätze besetzt. Der benachbarte Hort schließt um 15 Uhr – nutzlos und überdies sind alle Plätze besetzt. Was tun? „Meine Tochter wird im Kindergarten bleiben müssen, bis ich einen Hortplatz gefunden habe.“ Schließlich ist sie Alleinerziehende.

Michaela Böhm, Warum Frauen immer noch im Abseits landen, AiBplus 02/2009, S. 5

Aufgaben

A1 Arbeitet die Flexibilisierungsansprüche bzw. -wünsche von Arbeitnehmerin und Arbeitgeber aus M16 heraus. Diskutiert in der Klasse, welche Möglichkeiten es gibt, diese unterschiedlichen Flexibilisierungsansprüche und -wünsche gleichermaßen zu berücksichtigen und zu realisieren.

nächste Aufgabe S. 17

A2 Rollenspiel

Findet euch in Gruppen à sechs Schüler/innen zusammen. Erarbeitet auf der Basis von M17 ein Rollenspiel mit folgenden Rollen:

Rolle 1: Nicole Fuhlroth, die Alleinerziehende;

Rolle 2: der Chef von Nicole Fuhlroth;

Rolle 3: Hannah, die fünfjährige Tochter von Nicole Fuhlroth;

Rolle 4: Leonie, die 15-jährige Tochter von Nicole Fuhlroth;

Rolle 5: ein Kunde von Nicole Fuhlroth;

Rolle 6: Beobachter/in bzw. Rollenberater/in.

Hilfsaufgaben zur Vorbereitung des Rollenspiels:

a) Arbeitet mithilfe von M17 heraus, welche Ansprüche an Nicole Fuhlroth (1) als Mutter von Seiten ihrer Töchter und (2) als Berufstätige von Seiten ihres Arbeitgebers gestellt werden.

b) Arbeitet aus M17 heraus, welche Ansprüche Nicole Fuhlroth (1) an die Kinderbetreuung und (2) an ihr Arbeitsverhältnis stellt.

Spielt anschließend folgende Situation:

Der Chef (Rolle 2) beauftragt Nicole Fuhlroth (Rolle 1) am Mittag damit, dass sie sich heute um 17 Uhr mit einem Kunden (Rolle 5) trifft, der sehr wichtig für die Firma sei und nur heute um 17 Uhr Zeit habe. Nicole Fuhlroth muss aber eigentlich um 16 Uhr ihre kleine Tochter Hannah (Rolle 3) vom Kindergarten abholen, weil dieser dann schließt. Ihre Tochter Leonie (Rolle 4) ist für den Nachmittag mit Freunden verabredet und hat um 18 Uhr Handballtraining. Hannahs Großmutter, die gelegentlich als Babysitter einspringt, ist verreist.

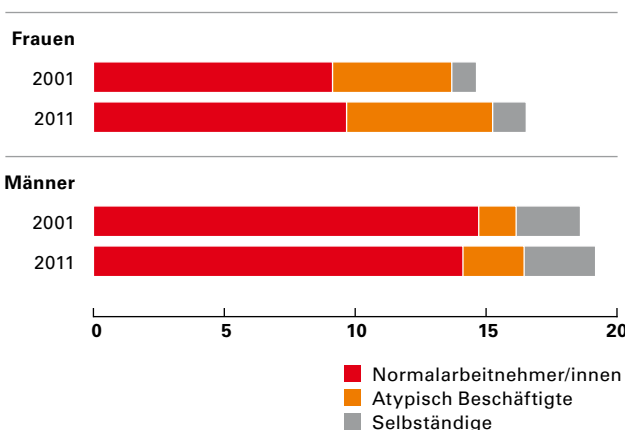
Überlegt euch, wie das Gespräch zwischen Nicole Fuhlroth und ihrem Chef verläuft und was dann geschieht. Bindet alle Rollen mit in euer Spiel ein und überlegt euch Kernaussagen für die jeweiligen Personen, die auch laut gedacht werden können. Bereitet euch so vor, dass ihr euer Rollenspiel der Klasse präsentieren könntet, sofern ihr ausgewählt werdet.

Der Schüler/ die Schülerin, welche/r Rolle 6 ausfüllt, berät alle übrigen fünf Rollen, beobachtet genauestens das Rollenspiel. Nach Beendigung des Rollenspiels teilt er seine/ sie ihre Beobachtungen in der Nachbesprechung mit.

A3 >>>> Beurteile den zum 1. August 2013 in Kraft getretenen Rechtsanspruch auf einen Kita-Platz für Kinder ab dem vollendeten ersten Lebensjahr aus der Perspektive a) von Alleinerziehenden, b) des Staates, c) von Unternehmen/Betrieben.

M18 Veränderung der Beschäftigungsformen

Anzahl der Erwerbstätigen* 2001 und 2011, in Mio.



* Personen im Alter von 15 bis 64 Jahren, ohne Personen in Bildung oder Ausbildung

Statistisches Bundesamt 2012 © Hans-Böckler-Stiftung

Aufgaben

A1 > Bislang befindet sich die Mehrheit der Beschäftigten in einem sogenannten „Normalarbeitsverhältnis“, so dass dieses als Maßstab für die Bewertung von Beschäftigungsverhältnissen herangezogen wird. Andere Beschäftigungsformen werden als atypisch bezeichnet.

Tauscht euch mit eurem/ eurer Tischnachbar(in) darüber aus, was eurer Meinung nach eine „normale“ Beschäftigung kennzeichnet, und fasst dies stichpunktartig zusammen.

A2 > Werte das Diagramm M18 aus, indem du a) die Unterschiede und Gemeinsamkeiten in der Erwerbstätigkeit zwischen den Geschlechtern und b) die Veränderungen innerhalb und zwischen den Geschlechtern zwischen 2001 und 2011 herausarbeitest. Formuliere Fragen, die sich aus der Auswertung ergeben. Suche Antworten auf deine Fragen in den folgenden Materialien (M19 ff.).

M19 ▶ Atypische Beschäftigung

[...] Der Arbeitsmarkt wird zunehmend heterogen: Atypische Beschäftigung ist auf dem Vormarsch, das Normalarbeitsverhältnis hat an Boden verloren. [...] [Einer] Analyse zufolge haben sämtliche Formen atypischer Beschäftigung seit den 1990er-Jahren zugenommen. [...]

Am weitesten verbreitet ist Teilzeitarbeit mit mittlerweile über 26 Prozent der abhängig Beschäftigten. Ihre kontinuierliche Ausweitung führen die Arbeitsmarktexperten auf die zunehmende Erwerbstätigkeit von Frauen zurück, die über 80 Prozent der Teilzeitbeschäftigten ausmachen. Hinzu komme ein erhöhter Bedarf an zeitlicher Flexibilität vor allem bei Dienstleistungsbetrieben.

Einen befristeten Arbeitsvertrag hatten 2010 – ohne Auszubildende – etwa 10 Prozent der Beschäftigten. Vor allem Jüngere seien von Befristung überproportional häufig betroffen [...]. Die unter 25-Jährigen stellen nur 4 Prozent der unbefristet, aber 19 Prozent der befristet Beschäftigten: [...].

Im vergangenen Jahr gab es 7,4 Millionen Minijobber – im Vergleich zu 5,5 Millionen 2003. Immer mehr Arbeitnehmer übten eine geringfügige Beschäftigung als Zusatzverdienst aus, mittlerweile sei jeder dritte Minijob eine Nebentätigkeit [...]. „Denkbar ist, dass immer mehr Beschäftigte einen zweiten Job aufnehmen, um ihre Einkommen zu stabilisieren oder zu steigern.“ Für diese Annahme spreche das vergleichsweise geringe Bruttoeinkommen der Beschäftigten mit Nebenjob, die im Schnitt fast 350 Euro weniger verdienen als Arbeitnehmer ohne Nebentätigkeit. Für ihren Nebenverdienst von durchschnittlich 262 Euro müssen sie eine erhebliche Arbeitsbelastung in Kauf nehmen: Zusätzlich zu ihrer Haupttätigkeit mit durchschnittlich 41 Wochenstunden wenden sie im Schnitt 5,3 Stunden für ihren Minijob auf. [...]. Alle Minijobber gleichermaßen betrifft das Problem der geringen Bezahlung: „Mit weitem Abstand gegenüber allen anderen Formen atypischer Beschäftigung rangieren Minijobs an der Spitze des Niedriglohnssektors“, so die Forscher. [...]

[...] Leiharbeit umfasst mit 2,5 Prozent nur ein vergleichsweise kleines Segment des Arbeitsmarkts. Allerdings hat sich der Gesamtumfang seit den Hartz-Reformen verdoppelt. Dabei, so die Forscher, sei Leiharbeit in stärkerem Maße als andere Beschäftigungsformen konjunkturabhängig, was sich in den Krisenjahren 2008 und 2009 deutlich gezeigt habe. Zudem erhielten Leiharbeiter im Vergleich zu Beschäftigten mit Normalarbeitsverhältnis wesentlich häufiger Niedriglöhne. Auch bei der Beschäftigungsstabilität und dem Zugang zu betrieblicher Weiterbildung seien sie benachteiligt. [...]

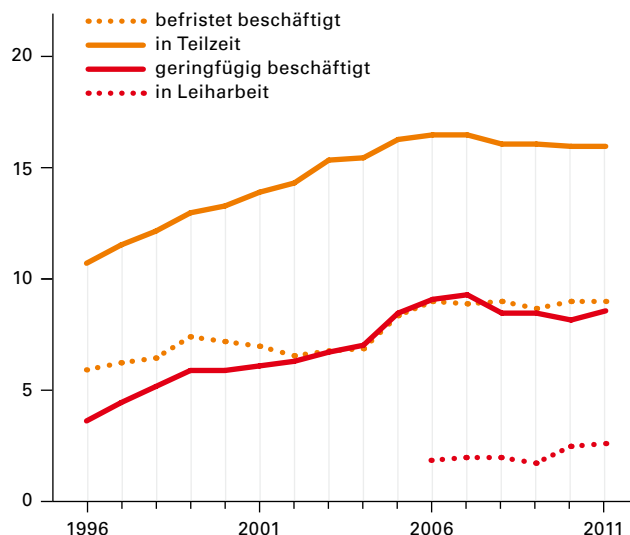
Auch die Branchenstruktur haben die Wissenschaftler untersucht. Atypische Beschäftigungsverhältnisse sind vorrangig in bestimmten Dienstleistungsbereichen verbreitet, in einigen sogar die übliche Form. Im Gastgewerbe etwa sind 55 Prozent der Arbeitnehmer atypisch beschäftigt, im Gesundheitswesen 50 Prozent und im Bereich Erziehung und Unterricht 47 Prozent. Im Ver-

arbeitenden Gewerbe, im Baugewerbe sowie im Bereich Energie und Wasserversorgung sind dagegen über 80 Prozent der Beschäftigten in einem Normalarbeitsverhältnis tätig. Dabei gibt es einen Zusammenhang zwischen branchen- und geschlechtsspezifischen Beschäftigungsmustern: „In Sektoren mit hohen Frauenanteilen sind atypische Beschäftigungsformen besonders verbreitet“, schreiben die Experten. [...]

Zwei Jahrzehnte Flexibilisierung: Ein Drittel arbeitet atypisch, Böckler Impuls 17/2012

M20 ▶ Entwicklung atypischer Beschäftigung

Erwerbstätige* in unterschiedlichen Erwerbsformen in Prozent



* Personen im Alter von 15 bis 64 Jahren und ohne Personen in Bildung oder Ausbildung

Mehrfachnennung möglich, Leiharbeit erst ab 2006

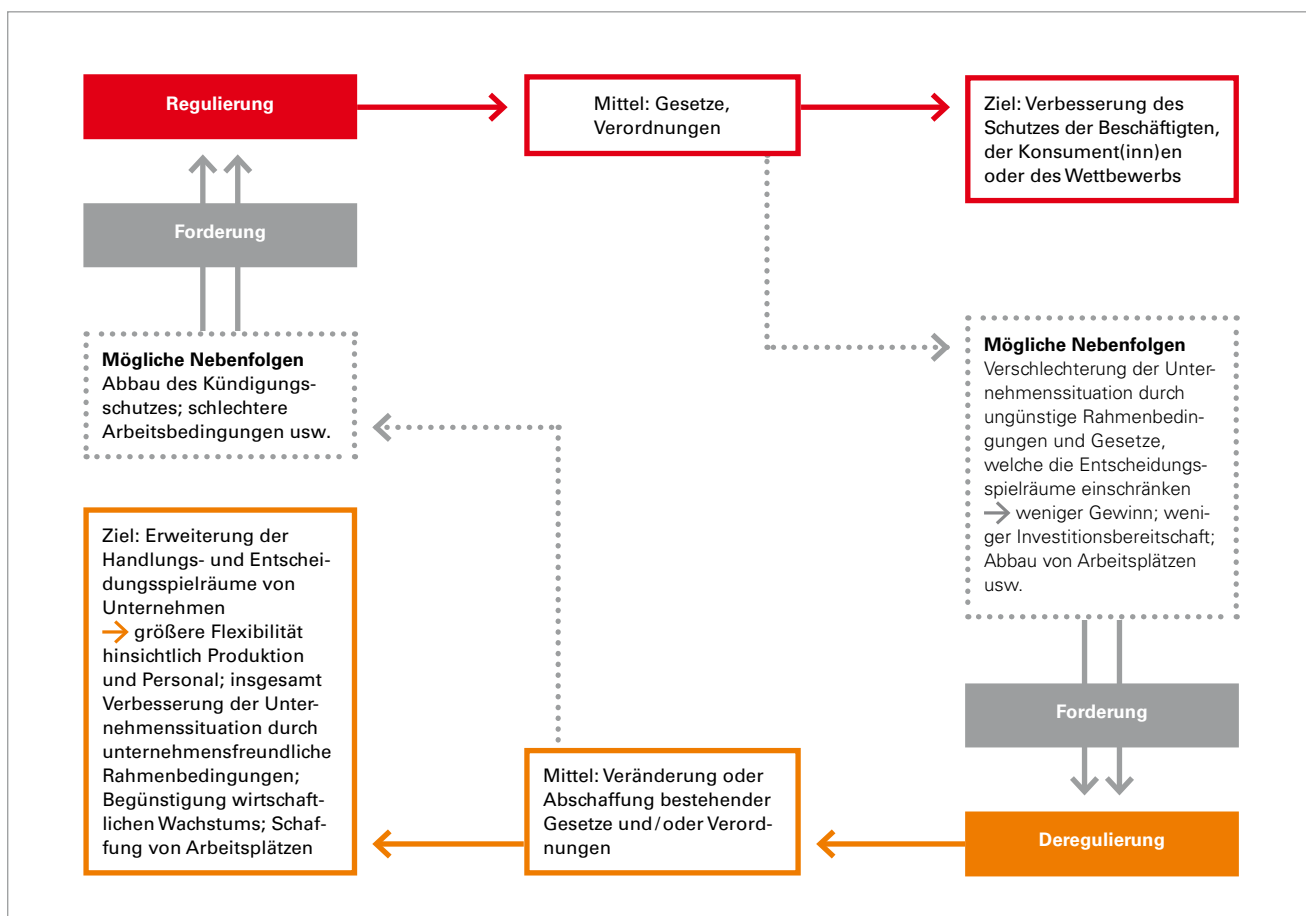
Statistisches Bundesamt 2012 © Hans-Böckler-Stiftung

Aufgaben

A1 ▶ Erstellt anhand von M19 eine Tabelle, welche
a) die Merkmale,
b) die Anzahl der Erwerbstätigen und
c) die Ursachen für eine Zunahme der atypischen Beschäftigung enthält.
Geht dabei auch auf die Grafik M20 ein.

A2 ▶ In Teilzeit- und Minijobs sind Frauen besonders häufig vertreten. Überlege und begründe, wieso Frauen häufiger als Männer atypisch beschäftigt sind. Beziehe auch **M16** und **M17** mit ein.

M21 ► Regulierung - Deregulierung - Regulierung – ein Kreislauf?



Darstellung der Autorin und des Autors © Hans-Böckler-Stiftung

Aufgaben

A1 ► Erklärt euch in Partnerarbeit gegenseitig Regulierung und Deregulierung hinsichtlich ihrer Mittel, Ziele und möglichen Folgen.

A2 ► Ordnet folgende Beispiele der Regulierung oder Deregulierung zu:

- Verlängerung der Ladenöffnungszeiten
- Einführung des Rauchverbots in Gaststätten
- Lockerung des Kündigungsschutzes
- Einführung eines gesetzlichen Mindestlohns

A3 ► Findet euch zu zweit zusammen. Eine/r von euch erklärt der/dem anderen am Beispiel

des Rauchverbots in Gaststätten die Ziele und möglichen Folgen der Regulierung. Verfährt ebenso mit dem Beispiel der Verlängerung der Ladenöffnungszeiten.

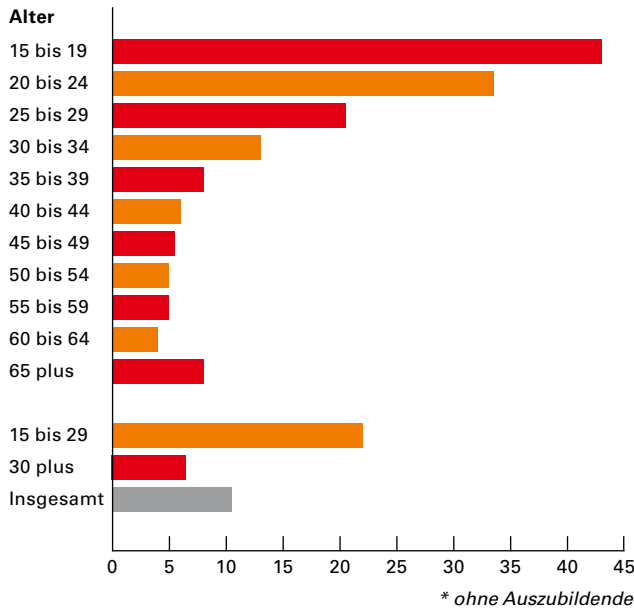
A4 ► Die atypischen Beschäftigungsformen sind eine Folge der Deregulierung des Arbeitsmarktes. Überlege und begründe mithilfe von **M18** bis M21 welche Vor- und Nachteile Teilzeit- und Leiharbeit für

- die Beschäftigten,
- die Unternehmen und Betriebe sowie
- für die Gesellschaft haben.

[E] Prekäre Arbeit

M22 Befristung – eine Frage des Alters?

Befristete Arbeitsverträge unter abhängig Erwerbstätigen* nach Alter, Deutschland, 2009, in Prozent



Datenbasis: Mikrozensus 2009 | Sandra Buchholz / Hans-Peter Blossfeld, *Jugend und Arbeit. Wachsende Beschäftigungsflexibilisierung und Erwerbsrisiken beim Übergang in den Arbeitsmarkt*, in Heitmeyer / Mansel 2011, S. 67–84

Aufgaben

A1 Werte die Grafik M22 aus: Welche Altersgruppen sind am stärksten von Befristung betroffen?

A2 Stelle Vermutungen darüber an, warum gerade in diesen Altersgruppen befristete Arbeitsverträge so stark verbreitet sind.

A3 Stell dir vor, du wärst später befristet beschäftigt. Was würde das für dich bedeuten? Vergleiche deine Antworten mit den Bewertungen von atypischen Beschäftigungsformen, die im Diagramm M23 aufgeführt sind.

A4 Überlege, welche Langzeitfolgen für die Gesellschaft sich aus den in M23 genannten Schwierigkeiten ergeben könnten.

M23 Atypische Beschäftigung – besonders belastend?



IG Metall Studie Junge Generation: Persönliche Lage und Zukunftserwartungen der Jungen Generation 2013, August 2013, S. 7

M24 Was atypische Beschäftigung bedeuten kann...

[...] Für die Unternehmen sind – so zumindest die gängige Auffassung – derartige [atypische] Beschäftigungsformen deshalb attraktiv, weil sie größere personalpolitische Spielräume bieten als das (vermeintlich) „starre“ Normalarbeitsverhältnis, etwa in Bezug auf die Arbeitszeit- und Lohngestaltung oder die Kontinuität der Beschäftigung.

Demgegenüber sehen Kritiker dieser Entwicklung aus dem gewerkschaftlichen Spektrum darin vorrangig einen Angriff auf errungene Arbeitnehmerschutzrechte und betonen, dass solche Beschäftigungsverhältnisse eine Reihe von Nachteilen mit sich bringen.

Damit wird diese Art der Beschäftigung aber allzu schnell pauschal [...] charakterisiert. Es wird übersehen, dass es sich um ein Beschäftigungsfeld mit sehr unterschiedlichen Typen von Beschäftigung handelt.

[...] [Es] unterscheiden sich die „atypischen“ Beschäftigungsverhältnisse so stark voneinander, dass sie nicht umstandslos alle als „prekär“ bezeichnet werden können. Ein Vergleich der temporären Teilzeitarbeit einer verbeamteten Lehrerin nach der Geburt eines Kindes mit der vorübergehenden Beschäftigung eines Arbeitslosen als Tagelöhner im Hafen würde dies rasch sehr deutlich werden lassen. [...]

Unbestreitbar ist jedoch, dass es außerhalb des Normalarbeitsverhältnisses anteilmäßig weit mehr prekäre Beschäftigungsverhältnisse gibt als innerhalb.

Doris Bollinger u. a., „Atypische“ Beschäftigung – Betriebliche Kalküle und Arbeitnehmerinteressen, in Semlinger 1991, S. 179–180



IHK Nord Westfalen

¹ „Prekär“ heißt im eigentlichen Sinn „heikel“ bzw. „misslich“

Aufgaben

A1 Häufig werden alle Formen atypischer Beschäftigung – also Teilzeitbeschäftigung, Leiharbeit, befristete und geringfügige Beschäftigung – als prekäre¹ Arbeitsverhältnisse bezeichnet. Nimm zu dieser Auffassung begründet Stellung. Beziehe > M22 , > M23 und M24 mit ein.

A2 Experteninterview: Ladet eine/n Auszubildende/n ein und befragt sie /ihn zur Ausbildungssituation. Bereitet euch auf das Gespräch vor, indem jede/r von euch drei Fragen formuliert, die ihr in der Gruppe sammelt und sinnvoll sortiert. Führt das Interview durch und protokolliert die Antworten auf die Fragen.

A3 Vergleicht die Antworten aus A2 mit der Charakterisierung der Arbeits- und Ausbildungssituation Jugendlicher in der Rede von DGB-Jugendsekretär Florian Haggemiller. Siehe hierzu: www.jugend-macht-ansagen.de/was-bisher-geschah/aktionsorte/berlin

M25 Schöne heile Kaffeewelt

„Wir Mitarbeiter heißen Partner ...“ So steht es im „Starbucks Mission Statement“, dem Leitbild der Kaffeehauskette Starbucks. Howard Schultz, Mitbegründer des Konzerns [...] bzw. die von ihm für diese Dinge Beauftragten fahren voller Begeisterung fort: „... weil es nicht nur ein Job ist – es ist unsere Leidenschaft. Gemeinsam begrüßen wir die Vielfalt, um ein Arbeitsumfeld zu schaffen, in dem wir alle so sein können, wie wir sind. Wir behandeln einander stets mit Respekt und Würde. Wir verpflichten uns gegenseitig, diesem hohen Standard zu entsprechen.“

Jeder Beschäftigte bei Starbucks kennt das „Mission Statement“, das auf eine Seite passt und in allen Läden der Kette hängt. Der Vierzeiler über die „Partner“, also über sich selbst und über ihre Kolleginnen und Kollegen, ärgert Iris besonders. [...]

„Ich glaube nicht, dass die Mitarbeiter simulieren, sie können einfach körperlich nicht mehr. Drei Krankmeldungen auf einmal sind gerade reingekommen. Deshalb ist wieder der komplette Dienstplan umgeschmissen worden, Doppelschichten sind angesagt, mit sogenannten kurzen Wechsell. Das heißt, man kommt aus der Nachtschicht morgens um sieben oder acht und muss direkt in die Mittagsschicht. Oder man schiebt 14-Stunden-Schichten, wie unser Shift Supervisor².“

Ich kenne Iris, eine junge Frau Anfang dreißig, schon einige Zeit. Immer wieder mal sehen wir uns, und sie berichtet aus der trendigen, modernen Welt der globalen Kaffeehauskultur.

[...] Iris hat schon in einigen Filialen des Schultz-Imperiums gearbeitet; sie war selber ein Jahr lang Shift Supervisor und fand, dass sie für 100 Euro mehr eine Menge Verantwortung, Stress und Arbeit zusätzlich in Kauf zu nehmen hatte: „Ich hab damals im Flughafen Frankfurt gearbeitet und wurde ohne die versprochene Anlernzeit von sechs Wochen bereits nach 14 Tagen ins kalte Wasser geschmissen. Ich hatte natürlich keine Ahnung, wusste nicht mal, wie die Kassenabrechnung zu machen ist, und habe gearbeitet wie verrückt. Mein Filialleiter hat verlangt, dass ich die Frühschicht schon um 3.45 Uhr beginne, unbezahlt, damit ich alle Vorbereitungsarbeiten bis zur Öffnung der Filiale erledigt bekomme. Das musste ich sogar nach einem kurzen Wechsel machen, bei dem ich nach der Spätschicht gleich in die nächste Frühschicht ging, obwohl ich bis 23 Uhr im Laden gewesen war. Da hatte ich nur vier Stunden ‚Erholungszeit‘! Der stellvertretende Filialleiter meinte, ich solle gar nicht erst nach Hause fahren, sondern mir besser ein paar Sessel zusammenschieben und mich dort hinlegen. Er hat das selbst auch immer wieder so gemacht. Denn auf den Flughäfen ist oft der Teufel los, besonders in der Reisesaison kann keiner von uns Luft holen.“

[...] Shift Supervisor bekommen Verträge, in denen steht, dass mit ihrer Bezahlung alle geleisteten Stunden abgegolten seien. „Als ich mich bei meiner Gewerkschaft

vergewisserte“, erzählt mir einer von ihnen, „wurde mir bestätigt, dass ich nach diesem Vertrag keine einzige Überstunde bezahlt bekomme. Ich hab auch nie was gekriegt, obwohl ich häufig mehr als die 40 vereinbarten Wochenstunden gearbeitet habe. ‚Du kannst dann ja Überstundenausgleich nehmen‘, meinte mein Store Manager, als ich ihn gefragt habe. Aber das war natürlich illusorisch, bei der permanenten Unterbesetzung.“

[...] Dass die Beschäftigten das überhaupt mitmachen, liegt wohl daran, dass viele von ihnen keine Ausbildung haben, nur nebenher arbeiten oder nicht wissen, wie sie sich wehren sollen.

Der Bruttostundenlohn der Baristas von acht Euro mag für einen studentischen Zuverdienst gerade noch annehmbar sein – wenn damit das Bafög aufgebossert wird. Die meisten Teilzeitkräfte bei Starbucks gehören allerdings zu den „working poor“, zu denen, die trotz Arbeit arm sind. Ohne Zusatzeinkünfte reicht der Starbucks-Lohn nicht zum Leben. Wer vollbeschäftigt ist, eine kleine Minderheit, geht mit monatlich etwa 1000 Euro netto nach Hause. Für die tägliche Arbeitsintensität ist der Job gnadenlos unterbezahlt.

„Was wir alles schlucken, ist schon schlimm“, sagt Jorge, einer der vielen Ausländer unter den Baristas. „Aber es gibt nirgendwo gewerkschaftlichen Widerstand, es gibt nur zwei Betriebsräte, einen in Berlin, einen in Frankfurt. Und über gemeinsamen Protest oder so etwas reden wir nicht.“ [...]

Günther Wallraff, Aus der schönen neuen Welt: Expeditionen ins Landesinnere © 2009, 2012, Verlag Kiepenheuer & Witsch GmbH & Co. KG, Köln, S. 251–259

² Der Shift Supervisor ist der Schichtleiter, der zuständig ist für die Arbeitsabläufe und die Einteilung der Mitarbeiter für die verschiedenen Aufgaben. Doch trotz des pompösen Titels erhält er nur 100 Euro im Monat mehr als die gewöhnlichen „Baristas“ – so werden bei Starbucks die Mitarbeiter genannt, die hinter der Kasse, an den Kaffeemaschinen und an der Essenstheke stehen und auch sonst alle anfallenden Arbeiten erledigen. (Wallraff 2009, S. 252)

Aufgaben

A1 ➔ Beurteile, inwieweit die in M25 dargestellten Arbeitsbedingungen prekär, d.h. heikel bzw. misslich sind.

A2 ➔ Stell dir vor, du würdest bei Starbucks als Barista arbeiten. Wie sollten dann die Arbeitsbedingungen sein, damit du zufrieden wärst?

A3 ➔ Der Soziologe G. Günter Voß rät Arbeitnehmer(inne)n dazu, ihre Vorgesetzten auf schlechte Arbeitsbedingungen und Arbeitsbelastungen aufmerksam zu machen. Seiner Meinung nach müssen Beschäftigte lernen, „auf sich selbst zu achten“: „Sie müssen lernen, zu erkennen, wo eine Grenze erreicht ist, und das artikulieren. Das geht übrigens am besten gemeinsam mit den Kollegen.“³
Erarbeitet zu zweit Vorschläge, wie man die Ratschläge von Herrn Voß umsetzen könnte.

A4 ➔ Diskutiert in der Klasse eure Vorschläge aus A3 und beurteilt sie hinsichtlich ihrer Umsetzbarkeit mit Blick auf folgende Aussage: „Da allerdings viele Mitarbeiter froh sind, überhaupt einen Arbeitsplatz zu haben und Geld zu verdienen, trauen sie sich nicht, sich zu wehren und ihre Stimme zu erheben.“⁴

A5 ➔ Diskutiert, ob sich die Kund(inn)en einer Kaffeehauskette oder eines anderen Unternehmens für die Arbeitsbedingungen interessieren sollten. Könnten Kund(inn)en konkret etwas tun?

A6 ➔ Stell dir vor, du wärst Howard Schultz, Mitbegründer von Starbucks. Womit würdest du die Arbeitsbedingungen und die Entlohnung der Shift Supervisors und Baristas begründen?



picture-alliance

³ Krause, Anna-Mareike, tagesschau.de Interview zu Stress im Beruf: „Wir brauchen eine andere Führungskultur“, tagesschau.de, 29.1.2013, www.tagesschau.de/inland/interviewvoss100.html

⁴ o. V., Das Tagebuch einer Amazon-Packerin, Frankfurter Allgemeine Zeitung, 21.2.2013

[F] Von Fremdbestimmung zu Selbstbestimmung

M26 Moderne Zeiten



Film „Moderne Zeiten“ (1936) von und mit Charlie Chaplin (Minute 0 bis ca. 18), Foto: picture-alliance

M27 Mitarbeiterführung

Wenn ein Arbeitgeber einen neuen Arbeitnehmer einstellt, dann weiß er nicht genau, wie dieser tatsächlich arbeiten und welche Leistung er erbringen wird. Man spricht deshalb von einem Informationsvorsprung des Arbeitnehmers gegenüber dem Arbeitgeber. Der Arbeitnehmer kann, wenn er unzufrieden ist bzw. wenn er „innerlich gekündigt“ hat, seine Arbeitsleistung zurückhalten. D. h. er arbeitet beispielsweise nur so viel, wie er tatsächlich muss, obwohl er eigentlich zu mehr im Stande wäre. Ein solches Verhalten bezeichnet man als opportunistisch. Um ein solch opportunistisches Verhalten zu verhindern und die Leistungsfähigkeit des einzelnen Arbeitnehmers auszuschöpfen, kann der Arbeitgeber bestimmte Maßnahmen ergreifen. Diese folgen verschiedenen theoretischen Ansätzen und Annahmen über das menschliche Verhalten:

Beispielsweise nimmt die sogenannte Prinzipal-Agent-Theorie an, dass sich Menschen rational verhalten und stets ihren eigenen Nutzen maximieren wollen. Dabei lassen sie sich der Theorie zufolge aber durch materielle Anreize wie eine leistungsabhängige Entlohnung („Zuckerbrot“) oder durch den Einsatz von Autorität und Kontrolle („Peitsche“) steuern, sodass auf diese Weise die Ziele des Arbeitnehmers (= Agent) auf die Ziele des Arbeitgebers (= Prinzipal) bzw. des Unternehmens ausgerichtet werden können.

Die sogenannte Verantwortungstheorie (= Stewardship-Ansatz) nimmt hingegen an, dass sich Menschen stets selbst verwirklichen wollen und dass sie vor allem deshalb arbeiten, um ihre Bedürfnisse nach Selbstverwirklichung, Zugehörigkeit, Leistung, Weiterentwicklung und Verantwortung zu befriedigen. Befriedigt ihre Arbeitstätigkeit diese Bedürfnisse, dann verhalten sich Arbeitnehmer (= Stewards) kollektiv und gewichten die

35 Unternehmensziele im Rahmen des Arbeitsverhältnisses in der Regel höher als ihre eigenen. Dementsprechend sollte der Arbeitgeber seinen Mitarbeitern Möglichkeiten zur Eigeninitiative und Selbstverantwortung geben, damit diese motiviert und leistungsbereit sind.

Autorentext in Anlehnung an: Jan Hendrik Fisch, *Innere Kündigung als Folge einer sich selbsterfüllenden Prophezeiung – Wenn Stewards mit Agents verwechselt werden*, Zeitschrift für Personalforschung, Heft 2, 2003, S. 217–218

Aufgaben

A1 Schaut euch die ersten 20 Minuten des Films „Moderne Zeiten“ (M26) von und mit Charlie Chaplin an. Ein Teil der Klasse beobachtet dabei den Arbeitsablauf und die Arbeitsteilung. Der andere Teil beobachtet die Beziehung zwischen Arbeitnehmer (Charlie) und Arbeitgeber (Direktor bzw. Chef). Tauscht eure Beobachtungen anschließend in der Klasse aus.

A2 Stellt die in M27 beschriebenen Theorien zur Mitarbeiterführung tabellarisch mithilfe folgender Kriterien gegenüber: Angenommenes Mitarbeiterverhalten, Motivation der Mitarbeiter, Strategie der Mitarbeiterführung.

A3 Erläutere mithilfe der beiden in M27 skizzierten Ansätze (Prinzipal-Agent- und Verantwortungsansatz) die Mitarbeiterführung im Film „Moderne Zeiten“ (M26).

M28 Das Tagebuch einer Amazon-Packerin

[...] Eine Schicht bei Amazon [...] begann immer wie folgt: Mit dem Ertönen eines Gongs versammelten sich alle Mitarbeiter der Schicht. Der „Lead“ der Schicht be-
zifferte die zu bearbeitenden Bestellungen und las einen
5 „safety tip“ für die Arbeit vor. Daraufhin ging jeder an
seinen Arbeitsplatz. Im Bereich „Pack“, in dem ich tätig
war, gibt es sechs sogenannte „Linien“, an denen jeweils
rund 20 Leute arbeiteten. Für jede Linie ist ein Fließ-
band vorhanden, auf dem die zu verpackenden Waren
10 angeliefert werden. Links und rechts davon befinden
sich dann jeweils parallel neben- und hintereinander
die Arbeitsplätze. Als Packer steht man alleine an einem
Tisch; davor eine Art Regal mit den verschiedenen Ver-
packungen; links zwei Fließbänder: eines, das die Waren
15 in Kisten anliefert, und eines, auf das die fertigen Pakete
gelegt werden.

Je Linie gibt es einen Aufseher, einen sogenannten
„Co-Worker“, der für alle auftauchenden kleineren
Schwierigkeiten verantwortlich ist. Über den Co-Wor-
kern standen [...] fünf „Leads“, deren Aufgabe es ist,
20 dass alles reibungslos funktioniert. Sie liefen daher die
meiste Zeit durch die Linien und beobachteten die Mit-
arbeiter.

Da sie im Grunde recht wenig zu tun haben, aber
25 wichtig sind und über allen anderen stehen, merken sie
sich etwa, wie oft man schon auf Toilette war, fragen,
warum man nicht zur näheren Toilette gegangen sei (von
deren Existenz man nicht wusste), und kontrollieren vor
allem, dass alle schnell genug arbeiten. [...]

*o. V., Das Tagebuch einer Amazon-Packerin, Frankfurter Allgemeine
Zeitung, 21.2.2013*

M29 Selbstverwirklichung

[...] EA [Electronic Arts] ist einer der größten Compu-
terspielkonzerne der Welt, das Unternehmen produziert
Spiele wie FIFA, Battlefield und Die Sims. [...] Sabine
Hahn, eine junge Frau mit großen, grünen Augen, arbei-
5 tet im Vertrieb. Sie verkörpert den idealen Typus in einer
modernen Arbeitswelt: 35 Jahre alt, Mutter von dreijäh-
rigen Zwillingen, Frau in einer Männerbranche, flexible
Arbeitszeiten, freitags arbeitet sie „aus dem Home-Of-
fice“. Sie führt ein Leben, das es vor zehn Jahren kaum
10 gegeben hätte. Ihr Mann ist selbstständig und oft unter-
wegs. „Wenn eines meiner Kinder morgens mal richtig
krank ist, dann kann ich einfach später kommen“, sagt
sie. „Dankbar“ sei sie EA für dieses Vertrauen. Wenn sie
von dem Unternehmen spricht, dann klingt es manch-
15 mal so, als spreche sie von einem guten Freund. „Bei EA
arbeitet man nicht“, sagt sie, „man kann sich auch ein
Stück weit selbst verwirklichen.“ In manchen Abteilun-
gen sind die Mitarbeiter allenfalls für ein paar Stunden
am Tag im Büro, sie arbeiten nachts oder von zu Hause
20 aus. [...]

*Amrai Coen / Thomas Fischermann, Bespaßt und gequält, in: ZEIT
ONLINE, 24.11.2012*

Aufgaben

A1 In M28 und M29 werden unterschiedliche
Formen der Organisation von Arbeit u. a. im Hinblick auf
Arbeitszeit und Arbeitsort, Arbeitsablauf und -gestal-
tung, Arbeitsaufgaben, Arbeitsteilung, Führung usw.
sichtbar.

a) Informiert euch zunächst im Internet über den Be-
griff „Arbeitsorganisation“.

b) Arbeitet in Partnerarbeit die beiden unterschiedli-
chen Formen der Arbeitsorganisation und Mitarbeiter-
führung aus M28 und M29 heraus und vergleicht sie
hinsichtlich ihrer Gemeinsamkeiten und Unterschiede.

A2 Notiere die Vor- und Nachteile, welche die
jeweilige Organisationsform der Arbeit

a) für den / die Beschäftigte/n und

b) für das Unternehmen bzw. den / die Arbeitgeber/in hat.

M30 >>>> Ausgeliefert! Leiharbeiter bei Amazon



Dokumentation „Ausgeliefert! Leiharbeiter bei Amazon“ (2013)
von Diana Löbl und Peter Onneken (Minute 0 bis ca. 18)
Foto: picture-alliance

Aufgaben

A1 >>>> Schaut euch die ersten ca. 18 Minuten (00:00:00-00:17:47) der halbstündigen ARD-Dokumentation „Ausgeliefert! Leiharbeiter bei Amazon“ an: www.youtube.com/watch?v=xdrkY_NpgrY

Teilt eure Klasse hierzu vorab in fünf Expert(inn)engruppen ein. Jede Gruppe konzentriert sich auf etwas oder jemand anderes in der Dokumentation:

Gruppe 1: Sylvina, arbeitslose Kunstlehrerin aus Spanien und ausländische Leiharbeiterin bei Amazon;

Gruppe 2: Heiner Reimann, Gewerkschaftssekretär bei ver.di;

Gruppe 3: Norbert Faltin, Amazon-Vorarbeiter, Vertrauensmann und ver.di-Mitglied;

Gruppe 4: Erwin Helmer, Diakon und Betriebsseelsorger bei Amazon;

Gruppe 5: genannte und gezeigte Arbeits- und Lebensbedingungen der Leiharbeiter/innen.

A2 >>>> Die Expert(inn)en der einzelnen Gruppen strömen aus und bilden zusammen neue Gruppen, so dass in diesen neuen Gruppen mindestens eine Expertin/ein Experte aus jeder Ausgangsgruppe vertreten ist. Diskutiert gemeinsam folgende Aussagen und Fragen, die sich aus der Dokumentation ergeben:

a) „Es ist sehr hart arbeitslos zu sein. Da ist es besser irgendwo zu arbeiten. Egal wo. Und viele wollten gern in Deutschland Fuß fassen, das Land, die Kultur und die Sprache besser kennen lernen.“ (Spanischer Leiharbeitnehmer bei Amazon)

b) „Die ausländischen Leiharbeitnehmer haben erst mal keine Stimme. Deshalb glaube ich, dass sie faktisch rechtlos sind. Einfach weil keine Beschwerdemöglichkeiten gesehen werden und weil vor allem die Angst riesengroß ist, einfach wieder nach Hause geschickt

zu werden, ohne Geld bekommen zu haben, ohne ein Zeugnis bekommen zu haben oder überhaupt sonstige Leistungen bekommen zu haben.“ (Heiner Reimann, Gewerkschaftssekretär bei ver.di)

c] Warum setzt Amazon vor allem auf Leiharbeiter und Aushilfen?

d] Die Filmemacher/innen sprechen davon, dass sich das „Prinzip Amazon“ ausbreitet. Was ist mit dem „Prinzip Amazon“ gemeint?

A3 >>>> Die Dokumentation „Ausgeliefert! Leiharbeiter bei Amazon“ machte die Arbeitsbedingungen beim größten Online-Händler der Welt publik. Dies löste einen „Shitstorm“ über Amazon aus. Die Politik schaltete sich ein; Kunden boykottier(t)en Amazon. Das Unternehmen reagierte auf die Kritik, indem es sich von dem umstrittenen Sicherheitsdienst trennte. Zudem gibt es in immer mehr Amazon-Logistikzentren Betriebsräte. Diskutiert den hierin deutlich werdenden Einfluss, den die Öffentlichkeit und die Medien/Presse in der Arbeitswelt sowie bezogen auf Unternehmenskultur und Arbeitsbedingungen haben. Beachtet hierzu auch die folgende Aussage des Gewerkschaftssekretärs Heiner Reimann: „Solange das funktioniert, wird Amazon weiter so verfahren. Natürlich macht das wütend. Aber solange sich keiner beschwert, solange keiner irgendwo klagt oder vor der Presse sich offenbart, kommen die damit durch.“

M31 >>>> Flexibilisierung der Arbeitsorganisation

[...] Mit einem ersten Typus der Deregulierung, nämlich mit der Flexibilisierung der Arbeitszeiten reagierten industrielle Großunternehmen zunächst auf den Kostendruck infolge der Globalisierung der Märkte. Sie verlängerten die Maschinenlaufzeiten durch neue Schichtsysteme, Ausweitung von Wochenendarbeit und den Einsatz von Leiharbeitern. Anforderungen an erhöhte Flexibilität der Arbeitsorganisation entstanden jedoch nicht nur aus verschärftem Wettbewerb, sondern auch aus interner Ineffektivität, aus der Unzufriedenheit gerade der qualifizierten Arbeitnehmer mit ihrer Arbeitssituation und aus der notwendigen Anpassung an individualisierte Produktpreferenzen der Verbraucher (die nicht mehr mit dem einheitlichen Massenprodukt zufrieden sind). [...]

Birgit Geissler, „Arbeit“: Themen und Theorien der Arbeitssoziologie, 2005, S. 17, www.uni-bielefeld.de/soz/personen/geissler/pdf/Lehrbuch-ARBEIT-NEU.pdf

Aufgaben

A1 >>>> In M31 werden einige Gründe für die erhöhte Flexibilität der Arbeitsorganisation genannt. Nenne und erläutere diese!

A2 >>>> Private Konsument(inn)en und gewerbliche Kund(inn)en können zu jeder Tages- und Nachtzeit ein Produkt bestellen und bekommen es häufig nur wenige Stunden später geliefert. Stelle Vermutungen darüber an, inwiefern dies Arbeitsorganisation und -bedingungen verändert (hat). Nenne Beispiele!

Aufgaben

A1 > Arbeite aus den Aussagen des Trainers Michael Timmermann (M32) die Ziele heraus, die Team- und Führungstrainings verfolgen.

A2 > Nimm begründet Stellung dazu,
a) ob diese Ziele mit einem Training erreicht werden können,
b) für wen diese Ziele wünschenswert sind,
c) was diese Trainingsmaßnahmen für die Beschäftigten bedeuten.

M32 > Team- und Führungstrainings



picture-alliance

Als Teil der Personalentwicklung senden Unternehmen ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu Team- bzw. Führungskräfte trainings. Solche Entwicklungstrainings werden häufig in speziellen Häusern veranstaltet, wo auch verschiedene Outdoor-Aktivitäten wie z.B. ein Parcours im Hochseilgarten angeboten werden. Der Ellernhof, ein Tagungszentrum bei Lüneburg, ist ein solches. Dessen Eigentümer, Michael Timmermann, bietet u. a. Team- und Führungstrainings für Unternehmen an. Timmermann zufolge wirken sich solche Trainings wie folgt aus:

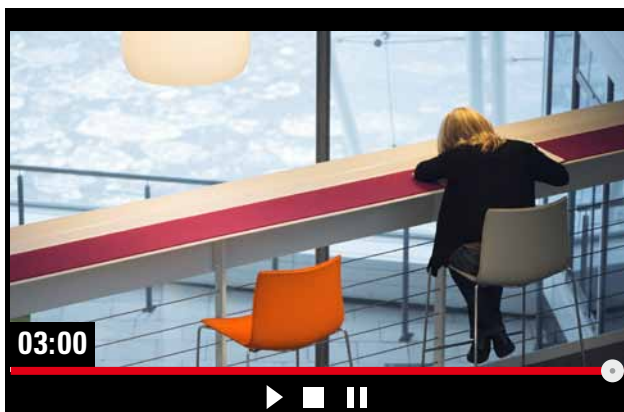
„Positive Effekte sind zum Beispiel höhere Umsätze im Vertrieb, verbesserte Schnittstellenarbeit, besserer Umgang mit Konflikten und höhere Einsatzbereitschaft.“

Michael Timmermann, Dipl.-Psych., Unternehmensberater, Trainer und Eigentümer des Tagungszentrums Ellernhof bei Lüneburg

„[...] Der Mitarbeiter erfährt, dass Arbeitszufriedenheit steigerbar ist und der Arbeitgeber profitiert von sinkenden Krankentagen ebenso wie von gesteigerter Leistungsfähigkeit und ausgeprägterem Engagement.“

www.ellernhof.de

M33 Work Hard – Play Hard



Dokumentation „Work Hard – Play Hard“ (2011) von Carmen Losmann (Kapitel „Kognitives Outdoortraining“; Minute 25 bis ca. 28) www.workhardplayhard-film.de

Aufgaben

A1 Schaut euch die Sequenz „Kognitives Outdoor-Training“ aus der Dokumentation „Work Hard – Play Hard“ von Carmen Losmann an. Analysiert folgende drei Aussagen hinsichtlich der Vorsätze für die zukünftige Arbeit:

Aussage Mitarbeiter 1: „Ich werde demnächst noch mehr und besser, verstärkt auch kommunizieren, um Prozesse, Aufgaben schneller und zielführender erledigen zu können, was am Ende heißt: mehr Umsatz.“

Aussage Mitarbeiter 2: „Ich werde demnächst noch mehr arbeiten, um in schnellerer Zeit viel zu lernen, um mein Team noch besser unterstützen zu können.“

Aussage Chef: „Ich werde demnächst stärker die Zustände einfordern, von der ganzen Gruppe, die konzentriertes Arbeiten ermöglichen. Es ist manchmal einfacher, dass jeder für sich selber arbeitet. Besser ist es wirklich, wie heute gelernt, gemeinsam die Dinge anzugehen, auch wenn es anstrengend werden kann.“

A2 Stell dir vor, du arbeitest später in einem Unternehmen, das seine Mitarbeiter am Wochenende auf dem Ellernhof (S. 27) trainieren lässt. Würde dies dein Arbeitsverhalten verändern? Begründe!

M34 Bespaßt und gequält

[...] In deutschen Unternehmen ist ein Wettlauf entbrannt, die eigenen Mitarbeiter zu Höchstleistungen anzuspornen, sie zu motivieren, sie brennen zu lassen für ihren Job. [...]

5 Es ist eine merkwürdige neue Arbeitswelt, die da entsteht. Vorbei die Zeit, als Arbeit Arbeit und Freizeit Freizeit war. Viele Unternehmen wollen heute mehr von ihren Angestellten als je zuvor, sie erwarten vollen Einsatz, Hingebung, Opferbereitschaft und wenn möglich
10 sogar Begeisterung.

[...] Die Botschaft: Die deutsche Wirtschaft könnte besser laufen, wenn bei den Mitarbeitern all diese schlummernden Potenziale ausgeschöpft würden! Aber wie?

Experten kennen im Augenblick zwei Antworten
15 auf diese Frage. „Auf der einen Seite gibt es Tendenzen, die Mitarbeiter stärker zu überwachen“, berichtet Axel Haunschild, Arbeitsforscher an der Universität Hannover. Detaillierte und minutiöse Arbeitsvorgaben gehörten dazu, eine laufende Kontrolle der Leistung, und die
20 werde auch immer einfacher, weil inzwischen so viel an Computern gearbeitet wird. Minderleister werden rausgeworfen. Jeden kann es jederzeit treffen.

Aber es geht auch anders: Man ist als Chef eher gut zu seinen Leuten. Man schafft Erlebnisse, von denen die
25 Mitarbeiter lange sprechen, man lebt eine gemeinsame Geschichte, geht auf in einer spaßigen Arbeitswelt. „Dort kommt die Veränderung im Gewand der Freiheit daher“, sagt Haunschild. „Den Leuten wird gesagt: Habt Spaß! Und erledigt eure Arbeit so, wie ihr das möchtet! Nur
30 müsst ihr am Ende die Ziele erreichen.“ [...]

[...] Die ambitionierten jungen Leute verabreden sich in der Mittagspause zum „Lunch and Learn“, organisiert von der Personalabteilung: einem zwanzigminütigen Vortrag, über den anschließend beim Essen lebhaft
35 diskutiert wird. [...] Vorbei die Zeit, als die Mittagspause Gelegenheit zum Abschalten bot. Deshalb fragen sich inzwischen Arbeitsmediziner, wo der Spaß aufhört. Wo die Grenze zwischen Selbstverwirklichung und Selbstausbeutung verläuft. [...]

40 Seit der IT-Konzern IBM 1999 die Stempeluhren in Deutschland abschaffte und die »Vertrauensarbeitszeit« einführte, wuchsen die Wochenstunden der Mitarbeiter von 40 auf durchschnittlich 60. „Je weniger Kontrolle das Unternehmen ausübt“, sagt Kendra Briken, Arbeits-
45 soziologin an der Universität Bremen, „desto mehr widmet sich der Arbeitnehmer seinem Unternehmen.“

Statt sich auf feste Arbeitszeiten zu verständigen, trifft man heute vielfach „Zielvereinbarungen“: Jeder Mitarbeiter, jedes Team handelt mit dem Vorgesetzten
50 ein bestimmtes Leistungsziel aus, das innerhalb der nächsten Monate erreicht werden muss. Das kann ein wichtiger Zwischenschritt bei der Entwicklung eines neuen Produktes sein, die Eroberung eines Marktanteils oder etwa die Senkung der Fehlzeiten in der eigenen Ab-
55 teilung. [...]

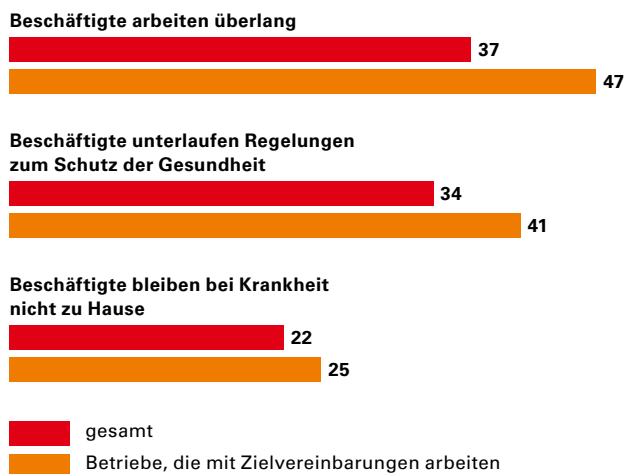
Felix K. (Name geändert) ist einer von denen, die sich abgewendet haben. Er saß bis vor Kurzem im mittleren Management der europäischen Sektion von Google, einem Unternehmen, bei dem buntes Spielzeug auf den Fluren, Massagen am Arbeitsplatz, demonstrative Fröhlichkeit und lange Arbeitszeiten zur Firmenkultur gehören – zur Googliness. „Wer bei Google arbeiten will, muss daran glauben“, sagt Felix K., „und wahrscheinlich war ich nicht googly genug.“ Er sei nicht der Typ gewesen, der ständig mit seinen Kollegen ausgehen wollte. [...] Wenn er nicht mitfeierte bei den Google-Partys, wurde er schräg angeguckt. Unter dem Deckmantel der Freundschaftspflege verbrachte er Wochenenden und Ferien mit seinen Arbeitskollegen. Er hatte keine Zeit mehr für seine Freundin, keine Zeit mehr für Freizeit. Sein Privatleben wurde zu einer Art Zweitjob; ein Privatleben, das ihm von Google diktiert wurde. Vielen gefällt es so, sie arbeiten gern bei Google. Felix K. nicht. Er brauchte mehr Abstand. Er kündigte und machte sich selbstständig. [...]

Amrai Coen / Thomas Fischermann, *Bespaßt und gequält*, ZEIT ONLINE, 24.11.2012

M35 Das Phänomen der „interessierten Selbstgefährdung“ *

Beobachtungen von Betriebsräten

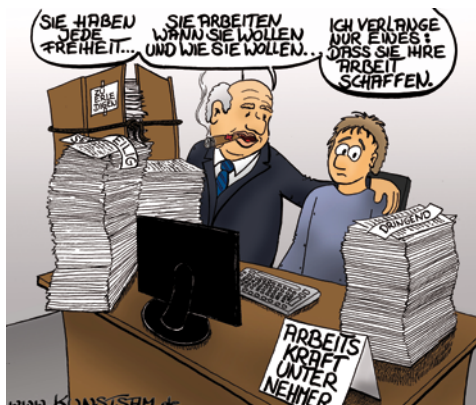
Zustimmung der Befragten in Prozent



* Klaus Peters, *Indirekte Steuerung und interessierte Selbstgefährdung*, in: Kratzer u. a. 2011

WSI-PARGEMA-Betriebsrätebefragung 2008/09 zu Arbeitsbedingungen und Gesundheit im Betrieb

M36 Arbeitskraftunternehmer



Frank Speth

Aufgaben

A1 In M34 (Zeilen 5 f.) heißt es: „Es ist eine merkwürdige neue Arbeitswelt, die da entsteht.“ An welche Aspekte denken Autorin und Autor dabei? Arbeite diese aus M34 heraus.

A2 Analysiere das Schaubild M35 und erläutere, was mit dem „Phänomen der ‚interessierten Selbstgefährdung‘“ gemeint sein könnte.

A3 Der Artikel „Bespaßt und gequält“ (M34) spricht von „Selbstausbeutung“ (Zeilen 38/39), in M35 ist von „Selbstgefährdung“ die Rede. Dadurch werden allein die Arbeitskräfte für Arbeitsintensivierung und Arbeitsbelastungen verantwortlich gemacht. Hältst du es für gerechtfertigt, dass die Verantwortung für Arbeitsintensivierung und Arbeitsbelastung allein bei den Arbeitskräften liegt? Nimm hierzu vor dem Hintergrund von M34, M35 und der Karikatur M36 kritisch Stellung.

A4 Im Zusammenhang mit neuartigen Regulierungs- und Organisationsformen von Arbeit, die die einzelnen Beschäftigten stärker mit ihrer ganzen Persönlichkeit in den Arbeitsprozess einbinden und die Grenzen zwischen Arbeit und Leben zunehmend verschwimmen lassen, sprechen Soziolog(inn)en auch vom „Arbeitskraftunternehmer“ (M36). Erläutere diese Metapher auch vor dem Hintergrund von M34.

A5 Beurteile die von dir in A1 herausgearbeiteten Aspekte bzw. Entwicklungen, welche die „neue Arbeitswelt“ kennzeichnen, aus der Sicht a) der Unternehmen, b) der Führungskräfte, c) der Beschäftigten, d) der Gesellschaft. Was wiegt schwerer, die Vorteile oder die Nachteile? Beurteile dies aus Sicht der unterschiedlichen Gruppen. Beziehe auch **M29** und M36 mit ein.

[G] Arbeitsmühe, Arbeitsleid

M37 Gesundheitsgefährdende Arbeit?



1.–3. picture-alliance

Aufgaben

A1 Reflektiert eure im Praktikum gemachten Arbeitstätigkeiten hinsichtlich zweier Aspekte:
a) Arbeitsbelastungen und Arbeitsgefährdungen,
b) Arbeitsschutzmaßnahmen und Gesundheitsvorsorge.

A2 Die Bilder in M37 zeigen unterschiedliche Arbeitstätigkeiten. Notiert zu jedem Bild, welche Arbeitsbelastungen und Arbeitsgefährdungen mit der jeweiligen Tätigkeit verbunden sein können.

A3 Während sich die Zahl der Arbeitsunfälle verringert hat, stehen aktuell insbesondere psychische Arbeitsbelastungen wie Stress im Fokus. Stelle Vermutungen darüber an, wieso sich Arbeitsgefährdungen und -belastungen verändern.

M38 Mehr Tempo, mehr Druck und immer öfter Burnout

Die Tür zum Büro fliegt auf. „Du“, ruft der Kollege hinein, „kannst du bitte in zwei Stunden fertig sein, ich brauche das Konzept früher.“ Eine Mail vom Chef: „Bitte zügig das Projekt fertig stellen. Der Kunde hat den Präsentationstermin vorgezogen.“ Auf dem Schreibtisch hat Robert K. die Unterlagen nach Prioritäten sortiert. Wichtig und eilig, das ist der höchste Stapel. 15.30 Uhr. Hastig isst er das kalte Mittagessen, beantwortet Mails und sagt zu Hause Bescheid, dass es später wird. Das Telefon klingelt, der Chef teilt ihm mit, dass er nächste Woche nach China fliegen muss. Sein Urlaub ist gestrichen. Eine Szene, wie sie sich quer durch die Republik abspielt. [...]

Der Begriff Burnout stammt aus dem Motorsport: Die Räder drehen bei angezogener Handbremse durch, der Motor läuft auf Hochtouren und alle Bauteile drohen zu verschleißen. So fühlt sich ein Ausgebrannter, er steht unter Strom und ist gleichzeitig wie gelähmt. Die Kräfte sind verbraucht, Körper, Kopf und Seele machen nicht mehr mit. [...]

Burnout ist eine Krankheit mit zwei Gesichtern: ein öffentliches und ein anonymes. In der Öffentlichkeit hat die Krankheit einen festen Platz in den Medien. Den Starkoch Tim Mälzer hat es erwischt, den Skispringer Sven Hannawald, den Rapper Eminem, den Fußballtrainer Ralf Rangnick – sie alle waren am Ende ihrer Kräfte. [...] Burnout, so scheint es, ist kein Tabu mehr. Und doch scheint die Krankheit reserviert für Alphaner, für die Überengagierten, die Selbstverbrenner. Die sich verausgabten und aufgeopfert haben, um sich und die Firma voranzubringen.

Die ungelernete Arbeiterin, den Facharbeiter und die Sekretärin, Projektarbeiter, Leiharbeiter und Befristete trifft die Krankheit jedoch genauso. Aber darüber offen sprechen mag kaum einer. Wer nicht mehr mithalten kann, gilt als angezählt. Burnout ist in der Öffentlichkeit ein Thema, im Betrieb ein Tabu. [...]

Michaela Böhm, *Mehr Tempo, mehr Druck und immer öfter Burnout*, *AiBplus* 03/2012, S. 11–15

M39 Modephänomen oder Volksleiden?

[...] Aus klinischer Sicht ist der Begriff Burn-out durchaus umstritten. Selbst Mediziner betonen, dass die erhöhte Aufmerksamkeit, die das Phänomen derzeit erfährt, auch mehr Krankheitsfälle „produziert“. Es wird diskutiert, ob diese Fälle schon vorher existiert haben oder ob wir sensibler für das Thema geworden sind.

o. V., Modephänomen oder Volksleiden, Rhein-Zeitung, 10.7.2012, S. 8

Aufgaben

A1 In M38 heißt es: „Burnout ist in der Öffentlichkeit ein Thema, im Betrieb ein Tabu.“ (Zeilen 36/37). Stelle Vermutungen darüber an, wieso Burnout im Betrieb eher ein Tabu ist. Welche Folgen hat dies? Was muss sich deiner Meinung nach (ver)ändern?

A2 Kritiker bezeichnen das Burnout-Syndrom auch als „Modekrankheit“ (siehe M39) und warnen vor unseriöser Diagnose und Hilfsangeboten wie Selbsttests im Internet. Erkunde, was dran ist am Burnout-Syndrom!

A3 Diskutiert: Muss der Einzelne selbst dafür sorgen, dass sein Privat- und Arbeitsleben in einem ausgewogenen Verhältnis sind, oder muss man geeignete Rahmenbedingungen dafür auch von außen schaffen?



Fotolia

[H] Die Arbeitswelt der Zukunft

M40 Abschlussaufgabe „Zukunftswerkstatt“

Was wird die Zukunft bringen? Werden alle von zuhause aus arbeiten, durch Internet und Telefon mit der Firma in ständigem Kontakt? Werden Männer den Haushalt führen und die Frauen Karriere machen? Wird es nur noch befristete Jobs geben und wird man nach ein bis zwei Jahren das Unternehmen wechseln? Wird es genug Arbeit für alle geben oder wird es an Arbeitskräften fehlen? – Wie sieht die Arbeitswelt der Zukunft aus und wie sollte sie sein?

Aufgabe

A1 Warm-Up-Phase: (unter Rückbezug auf das Material M3 und Aufgabe A2 auf Seite 6)

a) Stellt euch gegenseitig eure in A2, S. 6 entwickelten Bilder, Collagen oder anschaulichen Beschreibungen zu eurer zukünftigen Erwerbstätigkeit, eurem zukünftigen Arbeitsleben und den Arbeitsbedingungen vor.

A2 Kritikphase: (unter Rückbezug auf die Materialien M7 sowie M9-M39)

a) Jede/r von euch notiert ihre / seine Kritik an den gegenwärtigen Missständen der Arbeitswelt (die ihr im Themenheft kennen gelernt habt), z. B. zur Schlüsselfrage „Wenn du an die Zukunft denkst, was macht dir bezogen auf die Arbeitswelt die größten Sorgen?“

b) Jede/r liest ihre / seine kritische Aussage vor.

c) Systematisiert eure Aussagen, indem ihr sie zu Hauptgruppen bzw. thematischen Schwerpunkten zusammenlegt und gewichtet.

d) Ordnet euch einem der Hauptgruppen bzw. thematischen Schwerpunkte zu und konkretisiert als Gruppe einen oder mehrere Kritikpunkte in einer von euch gewählten Dokumentationsform (z. B. durch ein Bild, eine szenische Darstellung, eine Erzählung usw.).

A3 Phantasiephase:

a) Formuliert nun in eurer Gruppe die Kritik positiv um, indem ihr ein utopisches Gegenbild bzw. einen „Zustand des Wünschbaren“ entwickelt (z. B.: „In meiner schönsten Fantasie ist die Arbeitswelt von morgen ...“). Lasst eurer Fantasie hierbei freien Lauf! Ignoriert mögliche Restriktionen (Zwänge, begrenzte Ressourcen usw.). Kritik im Sinne von „das ist unrealistisch“ oder „das lässt sich nicht umsetzen“ ist in dieser Phase verboten!

b) Konkretisiert eure Utopie in einer Dokumentationsform eurer Wahl (z. B. durch ein Bild, eine szenische Darstellung, eine Erzählung usw.).

A4 Realisierungs- bzw. Verwirklichungsphase: (unter Rückbezug auf die Materialien M4, M6, M8, M10-M25, M27, M31, M37)

a) Überprüft eure Utopie mit der Realität: Welche Zwänge, Begrenzungen, Einschränkungen usw. gibt es, welche die Verwirklichung eurer Utopie behindern / verhindern oder einschränken?

b) Ermittelt gemeinsam Durchsetzungsstrategien für eure Utopie. Überlegt, wo man ansetzen könnte, um eure Utopie oder Teile davon zu verwirklichen.

c) Überprüft, welche Möglichkeiten es auf staatlicher Seite gibt, um eure Utopie oder bestimmte Teile davon zu verwirklichen.

d) Entwerft Möglichkeiten zur Förderung und Realisierung eurer Utopie.

e) Stellt eure in der Gruppe entwickelten Utopien und Fördermöglichkeiten der Klasse vor; holt euch von euren Klassenkamerad(inn)en ein Feedback und unterstützende Hinweise zur Realisierung.

Die „Arbeitswelt“ als Lerngelegenheit

Sachanalytische Betrachtung

Arbeit ist sozialwissenschaftlich gesehen weit mehr als ihre physikalische Definition „Kraft mal Weg“. Aus ökonomischer Sicht ist Arbeit in erster Linie ein Produktionsfaktor. Aus politikwissenschaftlicher Perspektive trägt Arbeit entscheidend zur Integration und Partizipation bei und sorgt damit für politische Stabilität. Soziologisch gesehen dient Arbeit der Vergesellschaftung. Für das Individuum wiederum erfüllt Arbeit Funktionen, die vom Gelderwerb bis zur Sinnstiftung reichen können. Dabei wird Arbeit in erster Linie mit Erwerbstätigkeit assoziiert, also ökonomisch aufgefasst. Als ein Aspekt des Wirtschaftens findet sie jedoch in der Gesellschaft statt, was einen sozioökonomischen Zugang nahelegt. Diesem Zugang trägt der didaktische Zuschnitt des Materials Rechnung, indem Erwerbsarbeit als eine wirtschaftliche Lebenssituation der Lernenden begriffen wird, die durch Gesellschaft geprägt und auf Sozialität hin orientiert ist (vgl. Hedtke / Weber 2012).

Neben einer grundlegenden Auseinandersetzung und Reflexion des Arbeitsverständnisses – Arbeit als eine „fiktive Ware“ – konzentriert sich das Themenheft vor allem auf neuere arbeitsweltliche Phänomene bzw. den Wandel der Arbeitswelt.

- Zunächst werden Einflüsse oder „Motoren“ dieser Trends beleuchtet. Beispielsweise wirkt sich der demografische Wandel nachhaltig auf das Arbeitsangebot aus und macht neue Formen der Arbeitsplatzgestaltung ebenso erforderlich wie eine stärkere Erwerbsbeteiligung von Frauen und eine gesteuerte Zuwanderung von Fachkräften.
- Neben gesellschaftlichen bzw. ökonomischen „Errungenschaften“ wie der Arbeitsenteilung, sind es insbesondere Wandelercheinungen auf technologischer, demografischer, soziokultureller und organisatorischer Ebene, welche die Arbeitswelt nachhaltig verändern.
- Die sich insgesamt abzeichnende Flexibilisierung macht sich nicht nur in den Dimensionen von Arbeitszeit und Arbeitsort bemerkbar, sondern wirkt sich auch auf die Art der Arbeitsverhältnisse aus. So haben in den letzten Jahren atypische Formen der Beschäftigung wie Leiharbeit, Teilzeitarbeit, befristete und geringfügige Beschäftigung zugenommen. Das sogenannte Normalarbeitsverhältnis hat an Bedeutung verloren, auch wenn es nach wie vor einen relativ stabilen Kern überwiegend männlicher Beschäftigter mit sozialversicherungspflichtigen Vollzeitjobs gibt (vgl. Lohr / Nickel 2005, S. 220).
- Nicht nur Tertiarisierungs- und Globalisierungsprozesse, der verschärfte Wettbewerb und Deregulierungspraktiken verändern die Arbeitswelt. Auch Wertewandel und veränderte Einstellungen der Beschäftigten führen zu Phänomenen wie Subjektivierung und Entgrenzung. Neben Problemen durch körperlich belastende Arbeit gewinnen damit psychische Belastungsstörungen und Leiden wie das Burnout-Syndrom an Bedeutung.

Fachdidaktische Betrachtung

Lernende begegnen Phänomenen der Arbeitswelt nicht erst mit Eintritt in das eigene Erwerbsleben. Bereits während ihrer Schulzeit sind sie durch Eltern, ältere Geschwister, Freundinnen und Freunde oder Bekannte mit der Arbeitswelt konfrontiert. Sie begegnen ihr in Praktika, Ferien- oder Nebenjobs und als Konsument(inn)en. Das Bild, das sich Lernende von der Arbeitswelt machen, ist nicht zuletzt von Medien und Werbung stark beeinflusst. So erfahren sie in der öffentlichen Berichterstattung beispielsweise etwas über prekäre Arbeitsbedingungen bei Amazon und erleben als Kund(inn)en eigene Einfluss- und Handlungsmöglichkeiten. Auf diesen Erfahrungen aufbauend richtet sich das Themenheft an die Lernenden als zukünftige Beschäftigte und soll sie für diese Rolle qualifizieren.¹ Es geht also weniger um berufliche Orientierung als um Arbeitnehmer(inn)enorientierung, die insbesondere für die Belange und die Situation der Beschäftigten sensibilisieren will.

¹ Das Konzept Entrepreneurship Education wird dabei aus zwei Gründen nicht verfolgt: Erstens ist die Zahl der abhängig Beschäftigten um ein Vielfaches höher als die der Selbstständigen, so dass die abhängige Beschäftigung für die meisten Schüler/innen eher Realität werden wird als eine berufliche Selbständigkeit. Zweitens sieht die Entrepreneurship Education Ansätze wie beispielsweise die Gründung einer Schülerfirma vor, die nicht zum vorliegenden Konzept passen, da sie inhaltlich und methodisch-organisatorisch nicht komplementär sind, sondern eine eigene Sequenz darstellen.

Die Lernenden setzen sich dabei kritisch mit den unterschiedlichen Interessen von Arbeitnehmer(inne)n und Arbeitgeber(inne)n und dem damit verbundenen Konfliktpotential auseinander. Darüber hinaus lernen die Schülerinnen und Schüler veränderte Arbeits(markt)bedingungen – unter Berücksichtigung sozialer Ungleichheit und der Geschlechterperspektive – kennen, die mit den Stichworten Flexibilität, Informations- und Kommunikationstechnologien und „Ökonomisierung“ („Arbeitskraftunternehmertum“) verbunden sind.

Diese Zielsetzungen sowie die inhaltliche Gestaltung des Themenheftes entsprechen den aktuellen Curricula. Beispielsweise gehören zur ökonomischen Sachkompetenz laut Rahmenvorgabe für ökonomische Bildung u. a. Kenntnisse über „die Anforderungen des Arbeitslebens sowie von Zusammenhängen zwischen technischen, wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Veränderungen und deren Auswirkungen auf Unternehmens- und Berufsstrukturen“ (RVöB 2004, S. 16), aber auch Kenntnisse über „Ursachen, Probleme und Chancen des Globalisierungsprozesses“ (ebd.). Die Lernenden sollen in die Lage versetzt werden, „eigene Entscheidungen im Hinblick auf den Übergang in das Berufsleben unter Einbeziehung von individuellen Interessen und Fähigkeiten sowie von Kenntnissen über die Arbeitswelt und ihre sich permanent ändernden Anforderungen vorbereiten und treffen [zu] können“ (ebd., S. 17).

Auch nach den Bildungsstandards für den mittleren Bildungsabschluss der Deutschen Gesellschaft für Ökonomische Bildung (DeGÖB) sollen Lernende „Entscheidungen für die Bildungs-, Erwerbs- und Berufswahl unter Berücksichtigung eigener Interessen sowie der Anforderungen und des Wandels der Arbeitswelt treffen“ (DeGÖB 2004, S. 8). In den Standards für den mittleren Abschluss der Gesellschaft für Politikdidaktik und politische Jugend- und Erwachsenenbildung (GPJE) wird als politische Handlungskompetenz außerdem die Fähigkeit genannt, als Wirtschaftssubjekt reflektierte Entscheidungen treffen zu können, was konkret bedeutet, „bei Überlegungen zur eigenen Berufswahl längerfristige ökonomische Entwicklungstrends einbeziehen zu können“ (GPJE 2004, S. 23).

Didaktische Kommentierung der einzelnen Materialien

Die folgenden Kommentierungen sollen zeigen, wie die fachdidaktischen Überlegungen in der unterrichtlichen Gestaltung realisiert werden können.

Das Themenheft „Atypisch, flexibel, gut? – Neue Trends in der Arbeitswelt“ ist für Schülerinnen und Schüler ab Jahrgangsstufe 9 konzipiert. Einzelne Materialien lassen sich allerdings auch in unteren Jahrgängen einsetzen (z. B. M1: Der kluge Anstreicher; M9: Autoproduktion früher und heute). Andere eignen sich besonders für obere Jahrgänge (z. B. M19: Atypische Beschäftigung; M27: Mitarbeiterführung).

Während die ersten Teile des Heftes grundlegende Aspekte der Arbeitswelt thematisieren (Arbeitsteilung, Wettbewerb, Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Beziehung), sind in der Mitte und am Ende Materialien zu eher neuartigen Phänomenen der Arbeitswelt Gegenstand des Themenheftes. Das Anspruchsniveau nimmt ab Material M18 zu, da die Lernenden sich vermehrt mit den Mechanismen und Folgen arbeitsorganisatorischer „Innovationen“ auseinandersetzen, die ein erhöhtes Reflexionsniveau erfordern.

Insgesamt wurde bei der Auswahl der Materialien auf ein ausgewogenes Verhältnis zwischen kontinuierlichen und nicht-kontinuierlichen Texten wie Grafiken und Tabellen geachtet. Viele Texte sind narrativ verfasst und enthalten Fallbeispiele, die es den Lernenden erleichtern, sich in die Akteurinnen und Akteure hineinzusetzen. Auf diese Weise wird die für die Urteilsbildung besonders relevante Fähigkeit der sozialen Perspektivenübernahme gefördert.

Die Aufgaben sollen die Entwicklung der verschiedenen Kompetenzen (Urteils-, Entscheidungs-, Handlungskompetenz, methodische Kompetenz usw.) unterstützen und für Abwechslung in Methodik und Sozialformen sorgen.

Zwei verschiedene Zukunftswerkstätten²

Im Materialenteil wird in Teil H (s. S. 32) die Zukunftswerkstatt als abschließend bilanzierende, subjekt- und gestaltungsorientierte Methode im Anschluss an die Bearbeitung der Materialien vorgeschlagen.

Alternativ dazu lassen sich die Materialien des Themenheftes im Rahmen folgender Zukunftswerkstatt einsetzen, die durch materialübergreifende Aufgaben geprägt ist und die Aufgabenstellungen der einzelnen Materialien ersetzt. Die Materialien unterstützen damit die Lernenden dabei, Lösungen für die Leitaufgaben zu entwickeln. Bei der folgenden Variante, die von der Zukunftswerkstatt in Teil H abweicht, wird eine vorherige Bearbeitung der Materialien nicht vorausgesetzt. Die Materialien, die für die Leitaufgaben der einzelnen Phasen hilfreich sind, stehen in der Klammer.

Entwurfphase (M1–M4)

Leitaufgabe: Arbeit und Leben – Welche Rolle soll Arbeit in meinem Leben spielen, damit ich mit meinem Leben zufrieden bin? Entwickelt euren eigenen Lebensentwurf.

Ziel: Die Schülerinnen und Schüler entwickeln und verbalisieren Lebensentwürfe.

Erarbeitungsphase (M5–M39)

Leitaufgabe: Wodurch zeichnet sich die Arbeitswelt aus? – Arbeitet anhand der Materialien M5–M39 Trends in der Arbeitswelt heraus.

Möglicherweise lassen sich die Lernenden anhand der Vorstellungen und Ansprüche, die sie in der Entwurfsphase entwickelt haben, in Gruppen einteilen, die die Materialien M5–M39 arbeitsteilig bearbeiten.

Ziel: Die Schülerinnen und Schüler lernen systematisch Trends der sich wandelnden Arbeitswelt kennen und reflektieren über deren Ursachen.

Kritikphase (M5–M39)

Leitaufgabe: Bewertet die Trends vor dem Hintergrund eurer Lebensentwürfe und arbeitet Chancen und Risiken ihrer Realisierung heraus.

Ziel: Die Schülerinnen und Schüler bewerten ihre Lebensentwürfe vor dem Hintergrund aktueller Trends in der Arbeitswelt.

Realisierungs- bzw. Verwirklichungsphase

Leitaufgaben: Ermittelt Durchsetzungsstrategien für eure Lebensentwürfe.

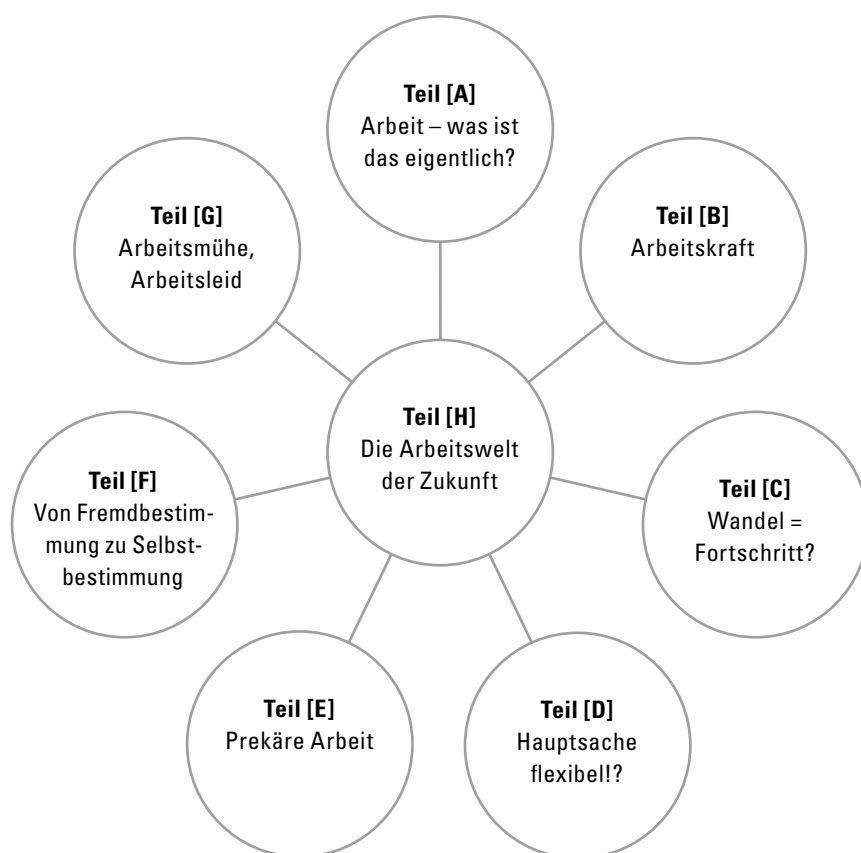
Überlegt, wo man ansetzen könnte, um eure Entwürfe oder Teile davon zu verwirklichen, berücksichtigt dabei Veränderungen auf politischer Seite und Veränderungen in Betrieben.

Entwerft Möglichkeiten zur Förderung und Realisierung eurer Entwürfe.

Ziel: Die Schülerinnen und Schüler artikulieren ihr Interesse an sich verändernden gesellschaftlichen, politischen und wirtschaftlichen Rahmenbedingungen.

² siehe Weber o. J. und Reinhardt 2005, S. 136 f., 140–144

Aufbau des Themenheftes



[A] Arbeit – was ist das eigentlich? (M1 und M2)

In Teil A (M1 und M2) sollen Lernende ein weit gefasstes Verständnis von Arbeit entwickeln, das neben Erwerbsarbeit auch Reproduktions- und ehrenamtliche Arbeit umfasst. M1 liefert hierzu verschiedene Gesprächsanlässe und Denkanstöße. Eine erste Auseinandersetzung mit körperlicher Arbeit, Arbeit und Freizeit (und Freiheit) sowie der dualistischen Kodierung von Arbeit hinsichtlich Werk versus Mühe und Freude versus Plage ist möglich. Von Relevanz ist die Pointe des Textes, dass Tom Sawyer eine ihm auferlegte Strafarbeit in eine begehrte (Freizeit-)Aktivität verwandelt, für die seine Freunde sogar bereit sind „zu zahlen“. Dies ist anschlussfähig an Teil F, in dem es darum geht, welche Motivation Menschen mit ihrer Arbeit verbinden. So eignet sich das Material sowohl zur Verdeutlichung der Subjektivierung von Arbeit – aufgegriffen auch durch Aufgabe A1 – als auch zur Reflexion von später beschriebenen Theorien zur Mitarbeiterführung (M27). Mit Aufgabe A3 finden zudem die Schülervorstellungen Berücksichtigung, indem die Lernenden dazu angehalten werden, drei Aussagen beginnend mit „Arbeit ist...“ zu formulieren. Diese Vorstellungen greifen die nächsten Materialien (M2, A2) wieder auf. Hier sollen die Lernenden ihre eigenen subjektiven Definitionen von Arbeit mit der Definition eines Lexikons vergleichen. M2 nennt relevante Merkmale, Leistungen und Funktionen von (Erwerbs-)Arbeit und ist insofern als Ergänzung zu den subjektiven Definitionen der Lernenden zu verstehen. Darüber hinaus leistet M2 mit seiner begrifflichen Grundlegung eine wichtige Funktion hinsichtlich der folgenden Materialien, die sich vor allem mit Erwerbsarbeit beschäftigen. Indem die Lernenden (in der Vertiefungsaufgabe A3) Arbeit bzw. Arbeitskraft als eine fiktive „Ware“ begreifen, die untrennbar mit ihrem Träger/ ihrer Trägerin verbunden ist, wird eine direkte Verbindung zu Teil B („Arbeitskraft“) des Themenheftes hergestellt.

Die Materialien und Aufgaben sollen die Entwicklung folgender Kompetenzen³ im Inhaltsfeld „Arbeitswelt“ unterstützen:

Die Lernenden

- entwickeln ausgehend von ihrem subjektiven Verständnis eine Vorstellung von Arbeit, die nicht ausschließlich auf Erwerbsarbeit fokussiert ist und mit der sie im Folgenden operieren können;
- kennen Merkmale, Leistungen und Funktionen von (Erwerbs-)Arbeit für Individuum, Gesellschaft und Wirtschaft;
- begreifen Arbeit als eine besondere „Ware“ beziehungsweise als einen besonderen Produktionsfaktor, der untrennbar mit der Person verbunden ist.

[B] Arbeitskraft (M3–M8)

Teil B thematisiert Arbeit, Interessen an Arbeit und Veränderungen von Arbeit aus verschiedenen Blickwinkeln. Um den Lernenden unterschiedliche Perspektiven zu vermitteln, ist dieser Teil von Dualismen geprägt. Anknüpfend an den in Teil A entwickelten weiten Arbeitsbegriff steht in Teil B zunächst (wieder) die Besonderheit des Produktionsfaktors Arbeit und die Nicht-Trennbarkeit der Arbeitsleistung von der Person im Zentrum, einschließlich der damit verbundenen Konsequenzen für Arbeitsbedingungen und -gestaltungen (Stichwort Humanisierung von Arbeit). Dabei sollen sich die Lernenden zunächst in die in M3 abgebildeten jungen Menschen bei der Arbeit hineinversetzen. Die so forcierte soziale Perspektivenübernahme geschieht nicht nur vor dem Hintergrund der Subjektorientierung, sondern gilt als eine wesentliche Voraussetzung für die Anbahnung von Urteilskompetenz überhaupt. Die in Aufgabe A2 zu skizzierenden beruflichen Lebensentwürfe ergänzen die Fremdperspektive um die Subjektperspektive der Lernenden und werden später (in Teil H) wieder aufgegriffen. Schließlich betrachten die folgenden Materialien Erwerbsarbeit sowohl aus Sicht der Beschäftigten als auch aus Sicht der Unternehmen. Dabei werden die Schülerinnen und Schüler insbesondere in M4 auf die unterschiedlichen Interessen von Arbeitnehmer(inne)n und Arbeitgeber(inne)n aufmerksam gemacht.

Experiment M5, A1 – A4

Ein Experiment kann als Methode im Unterricht mehrere Funktionen erfüllen, die für den Lernprozess bedeutsam sind:

1. Es kann zu Beginn des Unterrichts eingesetzt werden, um die Lernmotivation zu steigern und die Aufmerksamkeit der Lernenden auf den Lerngegenstand zu lenken. Dies geschieht zum einen dadurch, dass es einen handlungsorientierten Zugang zu abstrakten Fragestellungen ermöglicht. Zum anderen sind nicht vorhersehbare Ergebnisse mit alltäglichen Vorstellungen nicht erklärbar, erzeugen also eine kognitive Dissonanz, die als Ausgangspunkt für den Lernprozess dienen kann.
2. Es kann – ähnlich dem Forschungsexperiment – eingesetzt werden, um eine Forschungsfrage zu untersuchen, und dient dann als Methode, um Hypothesen zu testen. In diesem Fall spiegelt der Unterricht den Forschungsprozess in seiner Ablaufstruktur wider: 1. Konfrontation mit einer Fragestellung, 2. Aufstellen von Hypothesen, 3. Operationalisierung der Hypothesen, 4. Bilden von Experimental- und Kontrollgruppe, 5. Durchführung des Experiments, 6. Beschreibung der Ergebnisse und Diskussion vor dem Hintergrund der Hypothesen.

Das hier verwendete Experiment stammt aus der Tradition der „classroom experiments“ der ökonomischen Bildung.

Weiterführende Informationen:

www.sowi-online.de/praxis/methode/oekonomische_experimente_classroom_experiments.html

³ Der Kompetenzbegriff wird in den sozialwissenschaftlichen Fachdidaktiken nicht einheitlich verwendet. Auch gibt es keinen einheitlichen Kompetenzkanon zwischen den Bundesländern. Daher leiten wir aus den fachdidaktischen Überlegungen (S. 33 f.) Kompetenzen ab, die für das Inhaltsfeld „Arbeitswelt“ von zentraler Bedeutung sind und die mit den Materialien gefördert werden können. Die Auswahl der Kompetenzen erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit.

M5, M6 und M8 beziehen sich auf ökonomische Errungenschaften wie Arbeitsteilung und Spezialisierung, die durch den Begriff der „Entfremdung“ in M7 eine kritische Konnotation erfahren und beispielsweise mittels M26 veranschaulicht werden können. Arbeitsteilung, Spezialisierung und Wettbewerb sind auch als „Triebkräfte“ für die Veränderung von Arbeit zu begreifen. Zudem gilt Wettbewerb als „Motor“ für technischen Fortschritt und bildet insofern eine Brücke zu Teil C des Themenhefts, der sich unter anderem mit dem technologischen Wandel beschäftigt.

Brainwriting M6, A2

Das Brainwriting ist eine assoziative Methode, die das divergente Denken anregen soll. In einer ersten Phase sollen die Lernenden spontane Ideen und Assoziationen schriftlich festhalten. In den Folgeschritten kommentieren die anderen Lernenden der Gruppe jede dieser Ideen, indem sie Erweiterungen und Anregungen ergänzen. Am Ende soll jede/r Lernende ihre/ seine Ideen von den Mitschülerinnen und Mitschülern kommentiert erhalten. Voraussetzung für die Methode ist, dass sich die Lernenden gegenseitig achten und die Ideen der anderen nicht abwertend oder beleidigend kommentieren.

Kooperatives Lernen – Placemat M8, A1

Die Placemat-Methode (Placemat = Platzdeckchen; siehe Abbildung unten) ist eine Methode des Kooperativen Lernens, die von der Grundstruktur des Think Pair Share (TPS) geprägt ist:

1. Think-Phase: individuelles Denken (Einzelarbeit/Stillarbeit)
2. Pair-Phase: Austauschen der Ergebnisse der Think-Phase (Partnerarbeit oder Austausch der Arbeitsergebnisse)
3. Share-Phase: Besprechen und Sammeln der gemeinsamen Ergebnisse (Gruppenarbeit)

Die Placemat-Methode hilft dabei, die Ergebnisse der Think-Pair-Share-Phasen schriftlich festzuhalten und den Arbeitsprozess zu strukturieren. Hierzu teilt die Lehrkraft jeder vorab gebildeten Vierergruppe ein Placemat, d. h. ein Plakat, das aus vier äußeren (T) und einem inneren Feld (S) besteht, sowie einen Arbeitsauftrag zu (s. u). Die vier äußeren Felder (T) füllen die Lernenden in der Think-Phase einzeln aus. Anschließend rotiert das Placemat, so dass jede/r die Gedanken der/des anderen lesen und nachvollziehen kann (Pair-Phase). Schließlich diskutiert die Vierergruppe erneut über den Arbeitsauftrag und notiert in das innere Feld (S) ein Gruppenergebnis. Dieses wird anschließend im Plenum präsentiert und diskutiert.

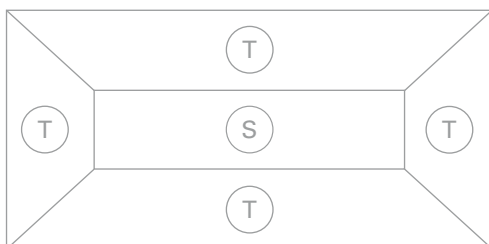


Abb. Placemat

Weiterführende Informationen:

Institut für Qualitätsentwicklung an Schulen Schleswig-Holstein, Methoden im Unterricht – Anregungen für Schule und Lehrerbildung, Handewitt 2012, S.16–18, www.schleswig-holstein.de/IQSH/DE/FortWeiterbildung/Downloads/methoden_im_unt_2012-05-04__blob=publicationFile.pdf
www.methodenpool.uni-koeln.de/download/placemat.pdf

Die Lernenden

- erkennen, dass Arbeit als soziale Handlung nicht nur Produktionsfaktor, sondern immer auch die Tätigkeit einer Person ist, und berücksichtigen diese Betrachtungsweise in ihren Urteilen und Reflexionen über Arbeit;
- stellen die unterschiedlichen und gemeinsamen Interessen von Arbeitgeber(inne)n und Arbeitnehmer(inne)n vergleichend gegenüber und können diese auf ein aktuelles Fallbeispiel beziehen;
- können experimentell den Einfluss von Arbeitsteilung und Spezialisierung auf das Arbeitsergebnis und den Arbeitsprozess beziehen;
- können die Folgen einer Spezialisierung durch Arbeitsteilung beziehungsweise ungleiche Verteilung der Produktionsmittel für das Individuum wie die Gesellschaft beschreiben;
- können die Folgen des Wettbewerbs für die Arbeitnehmer/innen erläutern.

[C] Wandel = Fortschritt? (M9 – M15)

Teil C geht der Frage nach, welche Trends unabhängig von konjunkturellen Schwankungen mittelfristig für eine Veränderung der Erwerbssituation sorgen. Exemplarisch beschäftigen sich die Lernenden mit Wandlerscheinungen auf technologischer, demografischer und soziokultureller Ebene (während Teil F Wandlerscheinungen auf organisatorischer Ebene thematisiert). Bilder und eine Befragung von Eltern und Großeltern machen diese Phänomene durch eine früher-heute-Kontrastierung erlebbar.

M9 und M10 behandeln vor allem die Frage, ob technischer Fortschritt Arbeitsplätze schafft oder kostet. Der demografische Wandel (M11) lässt eine langfristige Abnahme des Erwerbsspersonenzpotenzials vermuten und ist im Zusammenhang mit einem partiellen Fachkräftemangel (M12) zu diskutieren. Er birgt zudem sozialpolitische Herausforderungen, ist verbunden mit der Notwendigkeit einer „altersgerechten“ Gestaltung von Arbeit sowie zusätzlichem Arbeitskräftebedarf. Insofern steht der demografische Wandel in unmittelbarem Zusammenhang mit dem soziokulturellen Wandel. Dieser betrifft insbesondere die zunehmende Erwerbstätigkeit der Frauen (M13), die als ein Ergebnis veränderter Rollenmodelle, der Bildungsexpansion, aber auch eines ökonomischen Bedarfs anzusehen ist. Mit der Frauenerwerbsbeteiligung rücken automatisch bestehende Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern in den Blick, vor allem bezüglich Beruf und Familie (M14 und M15).

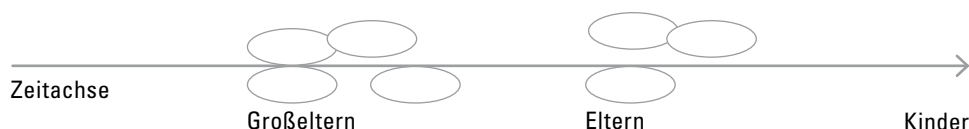
Interview M13, A6

Das Interview ist eine Forschungsmethode, bei der ein Gegenüber befragt wird. Die Antworten sollen Informationen zu einer Forschungsfrage liefern.

Bei der Bearbeitung von M13, A2 können sich konkret zwei Forschungsfragen ergeben:

1. Hat sich die Erwerbsorientierung von Frauen im Laufe der Zeit verändert?
2. Hat sich die Sicht auf die Erwerbstätigkeit von Frauen im Laufe der Zeit verändert?

Um den soziokulturellen Wandel zu rekonstruieren, werden Verwandte oder Bekannte aus verschiedenen Generationen befragt. Dazu müssen vorab gemeinsam in der Klasse Fragen für das Interview festgelegt werden. Die Auswertung erfolgt anschließend in Kleingruppenarbeit. Dabei kann es sinnvoll sein, die Antworten der Großeltern, Eltern und der eigenen Generation auf einer Zeitachse zu dokumentieren:



Die Materialien von Teil C können auch arbeitsteilig in Gruppen bearbeitet werden. Ein Teil der Lernenden könnte sich beispielsweise mit den Folgen des technologischen Wandels beschäftigen, die andere Gruppe mit den Folgen und Ursachen der sich verändernden Erwerbsorientierung von Frauen. Ob sich der demografische Wandel in den für Lernende relevanten Berufen bemerkbar macht, könnte Auftrag einer Recherche bei der Industrie- und Handelskammer (IHK), beim Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB) und/ oder beim Berufsinformationszentrum (BIZ) sein.

Die Lernenden

- entwickeln ein Bewusstsein für die sich wandelnde Gesellschaft und können Wandlungsprozesse auf technologischer, demografischer und soziokultureller Ebene veranschaulichen;
- können beispielhaft die Einflüsse der in den Materialien exemplarisch aufgegriffenen Wandlerscheinungen auf Arbeit erläutern;
- stellen Zusammenhänge zwischen den einzelnen Wandlerscheinungen her;
- können Folgen des technologischen, demografischen und soziokulturellen Wandels für unterschiedliche Akteure, Gruppen und die Gesellschaft beschreiben;
- erkennen und beurteilen die ungleiche Verteilung von Arbeit zwischen den Geschlechtern, benennen Mechanismen, welche die Verteilung von Reproduktions- und Erwerbsarbeit steuern, und bewerten diese.

[D] Hauptsache flexibel!? (M16 – M21)

Anknüpfend an die Erkenntnis aus M4, dass sich die Interessen von Beschäftigten und Unternehmen unterscheiden, analysiert und untersucht Teil D unter anderem die unterschiedlichen Flexibilisierungsansprüche und -wünsche von Arbeitnehmer(inne)n und Arbeitgeber(inne)n. Dabei wird Flexibilisierung auf zwei Ebenen betrachtet: Flexibilisierung innerhalb eines Beschäftigungsverhältnisses (M16 und M17), insbesondere in den Dimensionen Arbeitszeit und Arbeitsort, sowie Flexibilisierung der Arbeitsverhältnisse beziehungsweise Beschäftigungsformen (M18 bis M20). Der Frage „Flexibilisierung – mehr Jobs, weniger Sicherheit?“ wird dabei implizit in Bezug auf Deregulierung und Regulierung (M21) nachgegangen.

Rollenspiel M16, A2

Beim Rollenspiel setzen die Lernenden eine soziale Situation szenisch um. Das Spiel soll spezifische Muster wie Rollenkonflikte innerhalb einer Person und/oder Beziehungen zwischen Personen zugänglich machen (Rollenspiel zur Problemgenerierung und sozialen Perspektivenübernahme) oder aber zur Entwicklung von Lösungsmöglichkeiten für ein gegebenes Problem beitragen (Rollenspiel zum Erproben von problemlösendem Handeln).

Bei der Entwicklung der Rollen kann der Anleitungsgrad variieren:

- a) Die Lernenden denken sich eine soziale Situation mit ihrem Problemgehalt und den beteiligten Rollen selbst aus und entwickeln alles eigenständig, d. h. ohne Vorgaben.
- b) Die soziale Situation, der Problemgehalt sowie die Rollen und ihre Rollenkarten sind vorab festgelegt.

Welche Variante eingesetzt wird, hängt neben der Zielsetzung maßgeblich von der Fähigkeit der Lernenden ab, sich in die Rolle hineinzuversetzen: Je entfernter die Rolle von der eigenen Lebenswirklichkeit ist, desto eher ist sie geprägt von medial vermittelten Stereotypen. Der Erkenntnisgewinn eines Rollenspiels liegt im Erleben von sozialen Situationen. Um diese Erfahrungen im Lernprozess weiter zu nutzen, müssen diese Erfahrungen verbalisiert und reflektiert werden. Deshalb schließt unmittelbar an die Durchführung des Rollenspiels eine Reflexionsphase an, in der die Erlebnisse kognitiv wie affektiv ausgetauscht und auf eine Leitfrage bezogen werden.

Weiterführende Informationen:

www.sowi-online.de/methoden/rollenspiel

Inhaltlich und didaktisch knüpft Teil D unmittelbar an die in Teil C angesprochene Erwerbsbeteiligung von Frauen an. Eine Karikatur (M16) sowie ein Fallbeispiel (M17) verdeutlichen die unterschiedlichen Ansprüche hinsichtlich flexibler Arbeitszeiten. Das Fallbeispiel (M17) sowie das in Aufgabe A2 zu entwickelnde Rollenspiel sollen dabei helfen, den Interrollenkonflikt zwischen der Arbeitnehmerinnenrolle und der Mutterrolle nachzuempfinden. Dabei stellt die Vertiefungsaufgabe A3 einen aktuellen politischen Bezug her zum Rechtsanspruch auf einen Kita-Platz für Kinder ab dem vollendeten ersten Lebensjahr. Im Anschluss an die aus einer Mikroperspektive betrachtete Flexibilität innerhalb eines Arbeitsverhältnisses wird aus der Makroperspektive die Flexibilisierung der Arbeitsverhältnisse analysiert. Ausgangspunkt ist das subjektive Verständnis der Lernenden von einem Normalarbeitsverhältnis. Anschließend werden sie mit verschiedenen Formen atypischer Beschäftigung konfrontiert. Anhand der Grafiken M18 und M20 erkennen sie außerdem eine stetige Zunahme dieser Beschäftigungsverhältnisse, die sie mithilfe von M21 als eine Folge von Deregulierung begreifen. Gleichzeitig soll die Gegenüberstellung von Regulierung und Deregulierung ein Verständnis für unterschiedliche arbeitsmarktpolitische Positionen, ökonomische Denkschulen und Ziele anbahnen.

Die Lernenden

- stellen Ansprüche von Arbeitgeber(inne)n und Arbeitnehmer(inne)n an flexible Arbeitszeiten vergleichend gegenüber;
- sind in der Lage, Rollenkonflikte bezüglich der Vereinbarkeit von beruflichen und privaten Anforderungen nachzuvollziehen;
- können die Folgen der Familienpolitik für Flexibilisierungsansprüche aus der Sicht von Arbeitnehmer(inne)n, Arbeitgeber(inne)n und aus staatlicher Perspektive beurteilen;
- können atypische Beschäftigungsverhältnisse benennen und in ihren Merkmalen vom sogenannten Normalarbeitsverhältnis abgrenzen;
- können Ursachen für die Zunahme von atypischen Beschäftigungsverhältnissen benennen;
- erkennen in atypischen Beschäftigungsverhältnissen arbeitsmarktpolitische und unternehmerische Intentionen.

[E] Prekäre Arbeit (M22 – M25)

Während in Teil D atypische Beschäftigungsverhältnisse hinsichtlich ihrer Merkmale und Entwicklung analysiert werden, erörtert Teil E die Frage, ob atypische Beschäftigung per se prekär ist.

Hierzu wird eine subjektorientierte Herangehensweise gewählt, die insbesondere auf die Arbeitssituation von jüngeren Beschäftigten eingeht. So richtet M22 die Aufmerksamkeit auf befristete Arbeitsverhältnisse als eine Form atypischer Beschäftigung, die insbesondere jüngere Erwerbstätige betrifft. M23 greift zudem Bewertungen atypischer Beschäftigung auf, so dass die Lernenden diese Beschäftigungsformen auch aus einer gesellschaftlichen Perspektive beurteilen können. Eine „relative Nähe“ zum / zur Lernenden entsteht schließlich in Aufgabe A2 auf S. 21, in der die Lernenden eine/n Auszubildende/n als Experte/n einladen und zu ihrer/seiner Ausbildungssituation interviewen. Auf diese Weise werden empirisch aggregierte Ergebnisse mit individuellen Erfahrungen kombiniert.

Expertenbefragung M24, A2

Zweck der Expertenbefragung ist es, Kenntnisse über ein zuvor definiertes Ziel durch das Interviewen von Expert(inn)en zu gewinnen. Menschen können Expert(inn)en wegen ihrer Erfahrungen und/oder ihrer Qualifikation in einem bestimmten Feld sein.

Die Expertenbefragung gliedert sich in drei Phasen:

1. In der Vorbereitung wird geklärt, zu welchem Gegenstand und Ziel Informationen benötigt werden. Daraufhin ist zu prüfen, welche Expert(inn)en geeignet sind und eingeladen werden können. Im Anschluss folgt die Vorbereitung des Expertengesprächs: Dazu gehören das Erstellen und Sammeln von Fragen, die Festlegung einer Reihenfolge der zu behandelnden Fragen sowie die Klärung der Protokollierung des Gesprächs.
2. Die Durchführung hängt maßgeblich von der Vorbereitung des Expertengesprächs ab. Meist ist es sinnvoll, vorab zu klären, wer die Befragung mit welcher Frage beginnt, um die anfängliche Befangenheit durch die Situation abzubauen. Wichtig ist die Protokollierung des Gesprächs für die Auswertung.
3. In der Auswertung werden die Aussagen des Experten/der Expertin bezüglich des Erkenntnisgegenstands und Ziels aufbereitet. Wie bei jeder anderen Quelle auch bedarf es hierzu einer Quellenanalyse. Dabei stehen bei Expert(inn)en die Interessen, politischen Intentionen, aber auch die soziale Kontextualisierung und Verallgemeinerbarkeit der von ihnen gemachten Erfahrungen im Mittelpunkt.
4. Reflexion

Im Anschluss sollte die Methode hinsichtlich des Erkenntnisgewinns diskutiert werden.

Weiterführende Informationen:

www.lehrerfortbildung-bw.de/kompetenzen/projektkompetenz/methoden_a_z/expertenbefragung.htm

www.egora.uni-muenster.de/pbnetz/praxis/bindata/Expertenbefragung_1.pdf

Vor dem Hintergrund des Kontroversitätsgebots dient M24 insbesondere dazu, eine pauschale Charakterisierung atypischer Beschäftigung als prekär zu hinterfragen. Den Lernenden soll deutlich werden, dass es immer auf die Perspektive und die Rahmenbedingungen ankommt, dass atypische Beschäftigung nicht notwendigerweise als prekär empfunden werden muss. Vor diesem Hintergrund wendet sich M25 den Arbeitsbedingungen in einem den Lernenden vertrauten Unternehmen zu, um sie auch in ihrer Rolle als verantwortungsbewusste Konsument(inn)en bzw. Kund(inn)en anzusprechen. Am Beispiel von Starbucks setzen sich die Lernenden nicht nur mit dem „working poor“-Phänomen, sondern auch mit ihrem eigenen Konsumverhalten (siehe Aufgabe A5) auseinander. Neben der Reflexion über Möglichkeiten der Regulierung von Arbeitsbedingungen (siehe Aufgaben A3 und A4) sollen die Lernenden auch eine betriebswirtschaftliche Perspektive einnehmen und Arbeitsbedingungen und Entlohnung der Starbucksbeschäftigten begründen (siehe Aufgabe A6). Für die angebahnte Urteilskompetenz bedeutet dies einen Zugewinn durch Multiperspektivität auf einen Sachverhalt.

Die Lernenden

- wissen, dass gerade Berufsanfänger/innen überproportional häufig von befristeten Beschäftigungsverhältnissen betroffen sind;
- reflektieren die Folgen, die mit atypischer Beschäftigung, insbesondere mit Befristung, verbunden sind, aus der Perspektive der atypisch Beschäftigten sowie aus Sicht der Gesellschaft;
- bewerten atypische Beschäftigung multiperspektivisch;
- beurteilen Arbeitsbedingungen und erörtern Handlungsstrategien aus der Rolle der Beschäftigten, Arbeitgeber/innen und Konsument(inn)en.

[F] Von Fremdbestimmung zu Selbstbestimmung (M26 – M36)

Teil F widmet sich unter der Überschrift „Vertrauen ist gut, Kontrolle ist besser!“ den Wandlerscheinungen bei der betrieblichen Arbeitskraftsteuerung und -nutzung sowie deren Ursachen. Als Einstieg dient „Moderne Zeiten“ von und mit Charlie Chaplin (M26). Dieser Film veranschaulicht einerseits die bereits in Teil B angesprochene Arbeitsteilung und ist insofern anschlussfähig an M5 und M6. Andererseits lassen sich die Besonderheit der „Ware“ Arbeit verdeutlichen sowie die Beziehung zwischen Arbeitnehmer(inne)n und Arbeitgeber(inne)n beobachten. Gemeinsam mit M28 (Das Tagebuch einer Amazon-Packerin) steht M26 für hierarchisch-bürokratisch-technische Kontrollstrukturen, die sich mithilfe der in M27 erläuterten Prinzipal-Agent-Theorie nachvollziehen lassen. Dem stehen M29 (Selbstverwirklichung) sowie der in M27 erklärte Stewardship-Ansatz gegenüber. Die Lernenden erkennen durch diese Kontrastierung, dass es neben „Zuckerbrot und Peitsche“ auch Konzepte der Arbeitsorganisation gibt, die verstärkt auf Selbstverantwortung, Zielvereinbarungen, Kontextsteuerung, horizontale und dialogische Aushandlungs- und Abstimmungsbeziehungen sowie Teamarbeit setzen, um das Arbeitsextraktionsproblem⁴ zu lösen. Ein Rückbezug auf M1, die Pointe des Tom Sawyer-Textes, bietet sich zur Verdeutlichung an. Damit die Lernenden außerdem die Hintergründe der Beziehung zwischen Arbeitnehmer(inne)n und Arbeitgeber(inne)n verstehen sowie Interessenskonflikte und unterschiedliche Menschenbilder reflektieren, kann auch auf M4 und die zugehörige Aufgabe A1 zurückgegriffen werden. Hier geht es darum, die Ansprüche, die Arbeitnehmer/innen und Arbeitgeber/innen an die Erwerbsarbeit haben, tabellarisch gegenüberzustellen.

Unter der Überschrift „Subjektivierung und Entgrenzung“ greift Teil F in weiteren fünf Materialien (M32 - M36) solche Formen der Arbeitsorganisation wieder auf, die verstärkt auf die subjektiven Potenziale der einzelnen Arbeitskraft setzen. Dabei stehen hier insbesondere die Konsequenzen für den/die Arbeitnehmer/in im Mittelpunkt. Ziel ist es, dass die Lernenden Subjektivierung als ein ambivalentes Phänomen begreifen, das den Beschäftigten einerseits neue Chancen hinsichtlich Eigenverantwortung und Selbstständigkeit gewährt, andererseits aber auch neue Risiken wie erhöhte Arbeitsintensität, Stress, Überforderung oder Scheiternsängste birgt. Flexible Arbeitsbedingungen lassen außerdem die klaren Grenzen zwischen Arbeit und Freizeit verschwimmen. Insofern ist der/die einzelne Beschäftigte dazu aufgefordert, Arbeit und Privatleben neu zu strukturieren, zu organisieren und zu begrenzen. Die Lernenden sollen begreifen, dass man hierdurch zunehmend zum/zur Unternehmer/in der eigenen Arbeitskraft wird.

Insgesamt zielt Teil F darauf ab, dass die Lernenden die Gestaltung der Arbeitsorganisation aus verschiedenen Perspektiven beurteilen können und beispielsweise in Team- und Führungstrainings, wie sie M32 und M33 beschreiben, betriebswirtschaftliche Interessen identifizieren. Kritisch sollen sie sich – auch vor dem Hintergrund der in Teil G angesprochenen Arbeitsbelastungen – mit der Verlagerung der Verantwortung auf die Arbeitskraft, möglichen Folgen und Regulierungsmöglichkeiten auseinandersetzen. Hierzu arbeitet Teil F sehr stark mit Film als Medium und Methode: Dabei dienen sowohl der Spielfilm M26 als auch die beiden Dokumentarfilme M30 und M33 vor allem als „Mittel der Veranschaulichung“: „Mit Filmen können Phänomene, Probleme, Zusammenhänge, Kulturen etc. visuell dargestellt werden, die ansonsten nicht oder nur schwer direkt zugänglich, gefährlich oder schlicht völlig unanschaulich wären. Filme liefern hier Einblicke und Eindrücke, die die sprachlichen Informationen in Form von Texten und Lehrerinformationen um zusätzliche Dimensionen ergänzen können“ (von Reeken 2004). Während die Funktion von M26 vor allem darin besteht, ein Thema – konkret die Arbeitsorganisation und Beziehung zwischen Arbeitnehmer(inne)n und Arbeitgeber(inne)n – einzuleiten, zum Teil auch zu ergänzen (zum Beispiel durch die Arbeitsteilung), dient M30 der Vertiefung und dem Aufzeigen neuer Aspekte eines Themas – konkret der Deregulierungs- und Flexibilisierungsfolgen (vgl. hierzu: www.sowi-online.de/praxis/methode/filme.html_0). M33 ergänzt und illustriert die bereits in M32 dargestellten Methoden, Mitarbeiter/innen emotional stärker an ein Unternehmen zu binden. Dabei ist es nicht ausgeschlossen, alle drei Filme auch zum „Gegenstand der Analyse“ zu machen. Dies erfordert jedoch eine systematische und reflektierte Einübung (vgl. von Reeken 2004). Denn Filme sind kein Abbild der Wirklichkeit, sondern vermitteln ei

⁴ Mit der Unterzeichnung eines Arbeitsvertrags erklärt sich der Arbeitnehmer lediglich dazu bereit, seine Arbeitskraft zur Verfügung zu stellen. Um diese Arbeitskraft in Arbeitsleistung, d. h. in produktive Arbeit umzuwandeln, muss der Arbeitgeber organisatorische Mittel und Wege finden, die sicherstellen, dass der Arbeitnehmer auch produktiv arbeitet (vgl. Geissler 2005, S. 5). Beispielsweise versucht der Arbeitgeber, das Arbeitsextraktions- bzw. Transformationsproblem mithilfe einer möglichst strikten Detailsteuerung von Arbeitskraft im Betrieb (Taylorismus-Prinzipien) zu lösen. Heutzutage sind es vor allem indirekte Kontrollen in Form ergebnisbezogener Steuerung von Arbeit (z. B. durch Zielvereinbarungen), die zur Lösung des Problems beitragen sollen (vgl. Kleemann/Voß 2010, S. 433).

nen selektiven und konstruierten Blick. Filme können durch ihre spezifischen Ausdrucksmittel (Kameraeinstellungen, Licht, Musik, Schnitt, Off-Text, Dialoge etc.) außerdem eine emotionale und suggestive Wirkung auf Lernende haben. Werden Filme im Unterricht verwendet, sollte es deshalb Ziel der Medienbildung sein, die Wirkungsweise von Filmen offenzulegen. Das als Vertiefungsmaterial vorgesehene M30 kann dazu genutzt werden. Gleichzeitig erlaubt diese journalistische Variante des Dokumentarfilms, stärker über konkrete Arbeitsbedingungen zu reflektieren, hinter die „Kulissen“ zu schauen und das eigene Konsumverhalten kritisch zu hinterfragen. Inhaltlich bieten sich Verknüpfungen mit Teil E, insbesondere M25, A4 und A5 und mit M3, A2 an. Darüber hinaus kann anhand des Beispiels Amazon der Einfluss reflektiert werden, den die Öffentlichkeit auf Unternehmenskultur und Arbeitsbedingungen hat (siehe hierzu A3).

Weiterführende Informationen zum Thema Film als Lernmedium:

www.politische-filmbildung.de/videos/methodik/Methodik.htm

www.sowi-online.de/praxis/methode/filmanalyse_filmproduktion.html

www.sowi-online.de/praxis/methode/filme.html_0

Die Lernenden

- kennen unterschiedliche Konzepte der Arbeitsorganisation und können diese aus der Perspektive verschiedener Akteure (Beschäftigte, Arbeitgeber/innen, Gesellschaft) beurteilen;
- entwickeln vor dem Hintergrund des Einblicks in arbeitsorganisatorische Bedingungen ein tiefergehendes Verständnis für die Beziehung von Arbeitnehmer(inne)n und Arbeitgeber(inne)n;
- begreifen Subjektivierung als ein ambivalentes Phänomen, erkennen Chancen und Risiken in Strukturen, die stark auf das subjektive Potenzial der Beschäftigten setzen;
- setzen sich kritisch mit der Verlagerung der Verantwortung auf die Arbeitskraft, möglichen Folgen und Regulierungsmöglichkeiten auseinander.

[G] Arbeitsmühe, Arbeitsleid (M37 – M39)

Teil G knüpft inhaltlich mit zwei seiner drei Materialien unmittelbar an Subjektivierung, Entgrenzung und veränderte Formen der Arbeitsorganisation von Teil F an, wobei der Fokus auf psychischen Arbeitsbelastungen liegt (M37, M38). Die Auseinandersetzung hiermit soll jedoch insofern kritisch geschehen, als die Lernenden dies vor dem Hintergrund einer Wahrnehmungsverschiebung – weg von insbesondere körperlich belastender Arbeit hin zu psychischen Belastungsstörungen – reflektieren sollen. Anhand des dritten Materials (M39) sollen sie das Burnout-Syndrom weder einseitig als Modekrankheit abstempeln noch alles, was mit Stress zu tun hat, als Burnout bezeichnen.

Die Lernenden

- können verschiedene Arbeitstätigkeiten anhand ihrer Arbeitsbelastungen und Gesundheitsgefährdungen beurteilen;
- können Gründe dafür nennen, wieso die Art der Arbeitsbelastung einem Wandel unterliegt;
- stellen im Hinblick auf Arbeitsschutz und Arbeitsbelastung Verbindungen zum technischen Fortschritt, zum demografischen Wandel, zum organisatorischen Wandel und zur Subjektivierung von Arbeit her;
- sehen die Verantwortung für psychische Erkrankungen und Stress nicht ausschließlich bei den Beschäftigten im Sinne einer Selbstausbeutung, sondern erörtern auch kritisch die strukturellen Bedingungen der Arbeitsorganisation;
- setzen sich kritisch mit dem Begriff „Burnout“ auseinander.

[H] Die Arbeitswelt der Zukunft

Als Abschluss des Themenhefts „Atypisch, flexibel, gut? – Neue Trends in der Arbeitswelt“ bietet sich die Methode „Zukunftswerkstatt“⁵ an. Die Zukunftswerkstatt ermöglicht eine sinnvolle Wiederholung und Festigung des Erarbeiteten. Angeknüpft wird hier an folgende Aufgabe von Teil B:

M3, A2:

Wie sollen später mal deine Erwerbstätigkeit, dein Arbeitsleben und die Bedingungen, unter denen du arbeitest, aussehen? Male hierzu ein Bild, erstelle eine Collage oder beschreibe sehr anschaulich.

Im Sinne einer Subjektorientierung werden die beruflichen Lebensentwürfe der Lernenden zum Anlass genommen, einen Rückbezug auf die Materialien vorzunehmen und Kritik an den Missständen der Arbeitswelt zu formulieren. Um die Lernenden hinsichtlich ihrer Zukunft nicht zu entmutigen, ist die anschließende Phantasiephase von außerordentlicher pädagogischer Relevanz. In ihr sollen die Schülerinnen und Schüler ihre Kritik positiv umformulieren und ein utopisches Gegenbild, einen „Zustand des Wünschbaren“ entwickeln. Schließlich spricht die letzte Phase, die Realisierungs- bzw. Verwirklichungsphase, die Handlungs- und Gestaltungsfähigkeit der Lernenden an. Sie sollen ihre Utopie an der Realität überprüfen und gemeinsam Durchsetzungsstrategien entwickeln.

Literaturverzeichnis

DeGÖB – Deutsche Gesellschaft für Ökonomische Bildung (2004): Kompetenzen der ökonomischen Bildung für allgemein bildende Schule und Bildungsstandards für den mittleren Schulabschluss. Unter Mitarbeit von B. O. Weitz, B. Weber, G. Seeber, A. Fischer und Th. Retzmann. Hg. v. Deutsche Gesellschaft für Ökonomische Bildung (DeGÖB), www.degoeb.de/uploads/degoeb/04_DEGOEB_Sekundarstufe-I.pdf, geprüft am 11.9.2013

GPJE – Gesellschaft für Politikdidaktik und politische Jugend- und Erwachsenenbildung (2004): Anforderungen an Nationale Bildungsstandards für den Fachunterricht in der Politischen Bildung an Schulen. Ein Entwurf. Unter Mitarbeit von J. Detjen, H.-W. Kuhn, P. Massing, D. Richter, W. Sander und Georg Weißeno, Schwalbach/Ts: Wochenschau-Verlag, www.gpje.de/media/Bildungsstandards.pdf, geprüft am 11.9.2013

Geissler, Birgit (2005): „Arbeit“: Themen und Theorien der Arbeitssoziologie, unveröffentlicht, Universität Bielefeld, Fakultät für Soziologie, S. 1–26, www.uni-bielefeld.de/soz/personen/geissler/publikationen.htm, geprüft am 11.9.2013

Hedtke, Reinhold / Weber, Birgit (2012): Eckpunkte einer sozioökonomischen Bildung. Fachtagung: Was ist Sozioökonomie? Was ist sozioökonomische Bildung? Universität Bielefeld, Fakultät für Soziologie, Didaktik der Sozialwissenschaften. Famulla, G.-E.; Fischer, A.; Hedtke, R.; Weber, B.; Zurstrassen, B., Bielefeld, 28.9.2012

Kleemann, Frank / Voß, G. Günter (2010): Arbeit und Subjekt. In: Böhle, F. / Voß, G. G. / Wachtler, G. (Hg.): Handbuch Arbeitssoziologie, Wiesbaden, VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 415–450

Lohr, Karin / Nickel, Hildegard Maria (2005): Subjektivierung von Arbeit – Riskante Chancen. In: Karin Lohr und Hildegard Nickel (Hg.): Subjektivierung von Arbeit – riskante Chancen. Münster, Westfälisches Dampfboot, S. 207–239

Reeken von, Dietmar (2004): Filmanalyse, Filmproduktion. In: sowi-online, www.sowi-online.de/praxis/methode/filmanalyse_filmproduktion.html, geprüft am 11.9.2013

Reinhardt, Sibylle (2005): Politik-Didaktik. Praxishandbuch für die Sekundarstufe I und II, Berlin, Cornelsen-Scriptor, S. 136 f., 140–144

RVöB – Ministerium für Schule, Wissenschaft und Forschung des Landes Nordrhein-Westfalen (2004): Rahmenvorgabe für die ökonomische Bildung in der Sekundarstufe I, Frechen, Ritterbach Verlag

Weber, Birgit (o. J.): Handlungsorientierte Methoden. In: sowi-online, www.sowi-online.de/praxis/methode/handlungsorientierte_methoden.html#aa23, geprüft am 11.9.2013

⁵ siehe hierzu auch Weber o. J. und Reinhardt 2005, S. 136 f., 140–144

Bild- und Quellenverzeichnis

- U1 o.: © Helen King/Corbis; u.l.: Simone M. Neumann; u.r.: picture-alliance/dpa/Oliver Berg
- 6 o.l.: Jürgen Seidel; o.r.: picture-alliance/JOKER/Gudrun Petersen; u.l.: picture-alliance/dpa-Zentralbild/Waltraud Grubitzsch; u.r.: Jürgen Seidel
- 7 Birgit Weber, Unternehmen und Produktion, in: Bundeszentrale für politische Bildung, Informationen zur Politischen Bildung, Heft 293, 2007, www.bpb.de/izpb/8554/kooperation-und-konflikt-menschen-im-unternehmen
- 8 Foto: Archiv der Firma Seidensticker, Bielefeld
- 12 Fotos: Volkswagen Aktiengesellschaft
- 14 Karikatur: Klaus Stuttmann; M12 (o.): Nicht nur bei den Hochqualifizierten wird es eng, FAZ.net, 31.10.2012 © Alle Rechte vorbehalten. Frankfurter Allgemeine Zeitung GmbH, Frankfurt. Zur Verfügung gestellt vom Frankfurter Allgemeine Archiv; M13: Martin Heidenreich/Sascha Zirra, Arbeitswelt. Entgrenzung einer zentralen Sphäre, in: Stefan Hradil (Hg.), Deutsche Verhältnisse. Eine Sozialkunde, Bundeszentrale für Politische Bildung, Bonn 2012, S. 313–333
- 15 Grafik: WSI GenderDatenPortal, www.boeckler.de/wsi_38957.htm; Foto: Jürgen Seidel
- 16 Karikatur: Barbara Henniger
- 17 Grafik: Daten: Statistisches Bundesamt, eigene Darstellung © Hans-Böckler-Stiftung
- 18 Grafik: Daten: Statistisches Bundesamt, eigene Darstellung © Hans-Böckler-Stiftung
- 19 Grafik: Darstellung der Autorin und des Autors © Hans-Böckler-Stiftung
- 20 Grafik: Sandra Buchholz/Hans-Peter Blossfeld (2011): Jugend und Arbeit. Wachsende Beschäftigungsflexibilisierung und Erwerbsrisiken beim Übergang in den Arbeitsmarkt. In: W. Heitmeyer/J. Mansel (Hg.): Individualisierung von Jugend. Zwischen kreativer Innovation, Gerechtigkeitssuche und gesellschaftlichen Reaktionen, Weinheim/Münche 2011, Juventa, S. 67–84
- 20 Diagramm: IG Metall Studie Junge Generation, Persönliche Lage und Zukunftserwartungen der Jungen Generation 2013, August 2013, S. 7, www.igmetall.de/SID-997A4A07-D439F473/internet/docs_2013_08_20_Handout_Junge_Generation__3__7158a295657574c30024b35f6221c8c08d2ecec1.pdf
- 21 M24: D. Bollinger/W. Cornetz/B. Pfau-Effinger: „Atypische“ Beschäftigung - Betriebliche Kalküle und Arbeitnehmerinteressen, in: Klaus Semlinger, Flexibilisierung des Arbeitsmarktes – Interessen, Wirkungen, Perspektiven, Campus-Verlag, Frankfurt/ New York 1991, S. 179–180; Foto: IHK Nord Westfalen
- 23 Foto: picture-alliance/ANP XTRA/Lex van Lieshout; Fußnote 4: o. V., Das Tagebuch einer Amazon-Packerin, Frankfurter Allgemeine Zeitung, 21.2.2013, © Alle Rechte vorbehalten. Frankfurter Allgemeine Zeitung GmbH, Frankfurt. Zur Verfügung gestellt vom Frankfurter Allgemeine Archiv
- 24 Foto: picture-alliance/United Archives/IFTN; M27: Autorentext in Anlehnung an: Jan Hendrik Fisch, Innere Kündigung als Folge einer sich selbsterfüllenden Prophezeiung – Wenn Stewards mit Agents verwechselt werden, Zeitschrift für Personalforschung, Heft 2, 2003, S. 217–218. Mit freundlicher Genehmigung des Rainer Hampp Verlags - www.Hampp-Verlag.de.
- 25 M28: o. V., Das Tagebuch einer Amazon-Packerin, Frankfurter Allgemeine Zeitung, 21.2.2013, © Alle Rechte vorbehalten. Frankfurter Allgemeine Zeitung GmbH, Frankfurt. Zur Verfügung gestellt vom Frankfurter Allgemeine Archiv
- 26 Foto: picture-alliance/Stefan Puchner/SZ Photo
- 27 Foto: picture-alliance/ZB/Wolfgang Thieme
- 28 Foto: www.workhardplayhard-film.de
- 29 Zitat Materialtitel M35: Klaus Peters (2011): Indirekte Steuerung und interessierte Selbstgefährdung, S. 105–122; Grafik: Elke Ahlers (2011): Wachsender Arbeitsdruck in den Betrieben. Ergebnisse der bundesweiten PARGEMAWSI-Betriebsrätebefragung 2008/09, S. 35–58; beide Aufsätze in: Kratzer u. a. (Hg.) (2011): Arbeit und Gesundheit im Konflikt, Berlin; Karikatur: Frank Speth
- 30 Fotos: o.: picture-alliance/dpa/Oliver Berg; m.: picture-alliance/dpa-Zentralbild/Jens Wolf; u.: picture-alliance/dpa/Caroline Seidel
- 31 © Cmon – Fotolia.com

Hans-Böckler-Stiftung

Die Hans-Böckler-Stiftung ist das Mitbestimmungs-, Forschungs- und Studienförderungswerk des Deutschen Gewerkschaftsbundes. Gegründet wurde sie 1977 aus der Stiftung Mitbestimmung und der Hans-Böckler-Gesellschaft. Die Stiftung wirbt für Mitbestimmung als Gestaltungsprinzip einer demokratischen Gesellschaft und setzt sich dafür ein, die Möglichkeiten der Mitbestimmung zu erweitern.

Mitbestimmungsförderung und -beratung

Die Stiftung informiert und berät Mitglieder von Betriebs- und Personalräten sowie Vertreterinnen und Vertreter von Beschäftigten in Aufsichtsräten. Diese können sich mit Fragen zu Wirtschaft und Recht, Personal- und Sozialwesen, zu Aus- und Weiterbildung an die Stiftung wenden.

Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI)

Das Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Institut (WSI) in der Hans-Böckler-Stiftung forscht zu Themen, die für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer von Bedeutung sind. Globalisierung, Beschäftigung und institutioneller Wandel, Arbeit, Verteilung und soziale Sicherung sowie Arbeitsbeziehungen und Tarifpolitik sind die Schwerpunkte. Das WSI-Tarifarchiv bietet umfangreiche Dokumentationen und fundierte Auswertungen zu allen Aspekten der Tarifpolitik.

Institut für Makroökonomie und Konjunkturforschung (IMK)

Das Ziel des Instituts für Makroökonomie und Konjunkturforschung (IMK) in der Hans-Böckler-Stiftung ist es, gesamtwirtschaftliche Zusammenhänge zu erforschen und für die wirtschaftspolitische Beratung einzusetzen. Daneben stellt das IMK auf der Basis seiner Forschungs- und Beratungsarbeiten regelmäßig Konjunkturprognosen vor.

Forschungsförderung

Die Forschungsförderung finanziert und koordiniert wissenschaftliche Vorhaben zu sechs Themenschwerpunkten: Erwerbsarbeit im Wandel, Strukturwandel – Innovationen und Beschäftigung, Mitbestimmung im Wandel, Zukunft des Sozialstaates/Sozialpolitik, Bildung für und in der Arbeitswelt sowie Geschichte der Gewerkschaften.

Studienförderung

Als zweitgrößtes Studienförderungswerk der Bundesrepublik trägt die Stiftung dazu bei, soziale Ungleichheit im Bildungswesen zu überwinden. Sie fördert gewerkschaftlich und gesellschaftspolitisch engagierte Studierende und Promovierende mit Stipendien, Bildungsangeboten und der Vermittlung von Praktika. Insbesondere unterstützt sie Absolventinnen und Absolventen des zweiten Bildungsweges.

Öffentlichkeitsarbeit

Mit dem 14-tägig erscheinenden Infodienst „Böckler Impuls“ begleitet die Stiftung die aktuellen politischen Debatten in den Themenfeldern Arbeit, Wirtschaft und Soziales. Das Magazin „Mitbestimmung“ und die „WSI-Mitteilungen“ informieren monatlich über Themen aus Arbeitswelt und Wissenschaft.

Mit der Homepage www.boeckler.de bietet die Stiftung einen schnellen Zugang zu ihren Veranstaltungen, Publikationen, Beratungsangeboten und Forschungsergebnissen.

Hans-Böckler-Stiftung
Hans-Böckler-Str. 39
40476 Düsseldorf

Telefon 0211-7778-0
Telefax 0211-7778-225
www.boeckler.de

Hans Böckler
Stiftung 

Fakten für eine faire Arbeitswelt.

Das Lehrerportal zur sozioökonomischen Bildung
www.boeckler-schule.de

Böcklerschule



Materialien für einen guten Unterricht:
fachlich und didaktisch geprüfte Einheiten
zu Themen wie Verteilung, Eurokrise und
Mindestlohn zum PDF-Download

- aktuell
- Materialien für Mittel- und Oberstufe
- komplette Unterrichtseinheiten
für ein bis zwei Doppelstunden
- anschauliches Design
- separate Grafik-Datenbank online



**Kostenlos
verfügbar!**

Hans Böckler
Stiftung