



Go and find out!

Die Betriebserkundung in der Arbeitswelt

Eine Handreichung für die sozioökonomische Bildung



Impressum

Herausgeber: GEW Hauptvorstand und IG Metall Vorstand
www.gew.de, www.igmetall.de
im Rahmen der gemeinsamen Initiative Schule und Arbeitswelt des DGB

Verantwortlich: Marianne Demmer (GEW), Hans-Jürgen Urban (IG Metall)

Autor/innen: Bettina Zurstrassen, David Becker, Mitarbeit Sebastian Becker

Redaktion: Bernd Kaßebaum (IG Metall), Martina Schmerr (GEW)

Gestaltung: Bettina Hackenspiel

Druck: Druckerei Leutheußer, Coburg

Die Broschüre kann zum Preis von 2 EUR unter folgenden Adressen bestellt werden:

GEW: www.gew-shop.de (Mindestabnahme 10 Expl., zzgl. Versandkosten,
Artikelnr. 1479) oder broschueren@gew.de (Einzelexemplare, zzgl. Portokosten)

IG Metall: www.igmetall.de (siehe „Servicebereich“ / „Shop“ am Fuß der Hauptseite,
Produktnummer 25806-41749)

DGB: www.dgb-bestellservice.de

Februar 2013

ISBN-Nummer 978-3-939470-91-5

Go and find out!

Die Betriebserkundung in der Arbeitswelt

Eine Handreichung für die sozioökonomische Bildung

Autoren: Bettina Zurstrassen, David Becker, Mitarbeit Sebastian Becker

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	3
Methodensteckbrief	5
Einleitung: Die Betriebserkundung in der Arbeitswelt	6
Informationstext über die Unterrichtsmethode „Betriebserkundung“ für Lehrende und Betriebsangehörige	
1. Was – Die Betriebserkundung in der sozioökonomischen Bildung	8
1.1 Grundsätze der sozioökonomischen Bildung	9
1.2 Der Mensch in der Arbeitswelt	10
2. Warum – Die Bildungsziele von Betriebserkundungen	12
3. Wie und mit welchem Ziel – Sherlock Holmes im Betrieb	14
3.1 Aspekterkundung: vom Inhaltsfeld zum Thema	15
3.2 Sozialformen bei Betriebserkundungen	16
3.3 Die Betriebserkundung: eine Methode des entdeckenden Lernens	16
3.4 Orientierung am Forschungsprozess	17
3.5 Reflexion als Prinzip in der Betriebserkundung	19
4. Betriebserkundung in der Arbeitswelt:	
Materialien für die Durchführung	21
4.1 Verlaufs- und Organisationsüberblick für die Betriebserkundung	21
4.2 Organisationsplan für die Lehrkraft	24
4.3 Organisationsplan für den Betrieb	25
4.4 Informationsschreiben für die Erziehungsberechtigten sowie für die Schülerinnen und Schüler	26
4.5 Unterrichtseinheit: Exemplarische Betriebserkundung zum Thema „Wandel der Erwerbsformen“ – methodisch-didaktische Anmerkungen	27

Arbeitsblätter für die Betriebserkundung „Wandel der Erwerbsformen“	29
1. Arbeitsblatt: Verhaltensregeln und Datenschutzbestimmungen bei Betriebserkundungen	29
2. Arbeitsblatt: Erläuterungen zur Betriebserkundung in der Arbeitswelt	31
3. Arbeitsblatt: Fachtexte: Wandel der Erwerbsformen	33
4. Arbeitsblatt: Vor- und Nachteile unterschiedlicher Erwerbsformen am Beispiel „Leiharbeit“	35
5. Arbeitsblatt: Vor- und Nachteile unterschiedlicher Erwerbsformen: Frei schwebend in der Wolke (IBM-Modell)	37
6. Arbeitsblatt: Fragen stellen kann doch jede/r ? – Fragetechniken richtig anwenden	40
7. Arbeitsblatt: Interviewleitfaden (Vordruck)	41
8. Arbeitsblatt: Dokumentation der im Interview gewonnenen Erkundungsergebnisse	43
9. Arbeitsblatt: Evaluationsbogen für die Betriebserkundung	44

VORWORT



Der Besuch eines Betriebes steht für viele Lehrkräfte, Schülerinnen und Schüler weit oben auf der Agenda, wenn der Übergang von der Schule zur Arbeitswelt naht. Doch nicht selten werden dabei die Erwartungen enttäuscht. Größere Betriebe integrieren die Besuche häufig in die offiziellen Besuchsprogramme, in denen wichtige Aspekte von Ausbildung und Beschäftigung keine Berücksichtigung finden. Oft dominieren technisch-organisatorische Fragestellungen und die Sicht und Bewertung der innerbetrieblichen Abläufe wird von der Geschäftsleitung geprägt. Sichtweisen der Auszubildenden, der Beschäftigten und der Interessenvertretung kommen zu kurz.

Die Betriebserkundung als Methode, bei der ein Betriebsbesuch systematisch vor- und nachbereitet wird, ist nicht neu. Sie erlebt sogar in den letzten Jahren ein Revival, allerdings hauptsächlich aufgrund vermehrter Veröffentlichungen von Seiten der Unternehmer oder einschlägiger Stiftungen. Anliegen dieser Handreichung ist es, die Betriebserkundung als Methode einer schülerorientierten, multiperspektivischen Herangehensweise zu nutzen, die sich bewusst von einer rein betriebswirtschaftlichen oder technischen Deutung betrieblicher Abläufe abhebt. Nach unserem Verständnis schließt die Betriebserkundung Fragen der Interessenvertretung nicht aus und erschließt die betriebliche Arbeitswelt mit ihren Risiken, ihren Interessenbezügen, Widersprüchen und Gestaltungsmöglichkeiten.

Die Broschüre sieht Arbeitswelt- und Berufsorientierung in allgemeinbildenden Schulen als Teil der Lebensweltorientierung. Junge Menschen sollen in die Lage versetzt werden, ihre Bildungs- und Erwerbsbiografie eigenverantwortlich zu gestalten. Selbstbestimmung, kritische Urteilsbildung, Mitbestimmung und Solidarität sind dabei wichtige Bezugsgrößen. Arbeitswelt und Wirtschaft sollen mithin vor dem Hintergrund unterschiedlicher sozialer Interessen auch als veränderbar und gestaltbar erlebt werden. Daher versteht sich das hier vorgestellte Konzept der Betriebserkundung als Teil einer „sozioökonomischen Bildung“, die sich bewusst von gegenwärtigen Tendenzen abhebt. So sind in den letzten Jahren vermehrt Versuche von Wirtschafts- und Finanzverbänden, von Privatunternehmen, Stiftungen oder anderen Lobbygruppen zu beobachten, die schulischen Lerninhalte in der politisch-ökonomischen Bildung ökonomistisch zu verengen. Diese Versuche gehen oft einher mit der Forderung nach Einführung eines einschlägigen Fachs Wirtschaft.

Die Broschüre sieht Arbeitswelt- und Berufsorientierung in allgemeinbildenden Schulen als Teil der Lebensweltorientierung

Diese Handreichung ist Teil des Material- und Bildungsangebots, das die Gewerkschaften an Schulen und Lehrkräfte richten. Seit vielen Jahren machen sich die Gewerkschaften GEW, IG BCE, IG Metall und ver.di unter dem Dach des DGB für eine gute Schule für alle stark und koordinieren schulpolitische Aktivitäten. Sie tun dies im Rahmen der gemeinsamen Initiative Schule und Arbeitswelt (siehe: <http://schule.dgb.de/>). Die Auseinandersetzung um ökonomische und politische Bildung und die Qualität der Arbeits- und Berufsweltorientierung sind dabei zentrale inhaltliche Schwerpunkte.

Für zwei Zielgruppen ist diese Handreichung gedacht: Zum einen wollen wir Lehrkräfte ermuntern und anregen, die Betriebserkundung in der beschriebenen Weise durchzuführen. Zum anderen möchten wir ehrenamtliche Kolleginnen und Kollegen erreichen, die in regionalen Initiativen Schulen bei der Unterrichtsgestaltung und bei der Kontaktaufnahme mit Betrieben unterstützen. Auch sie wollen wir ermutigen, die Betriebserkundung in ihrem Bereich umzusetzen. Für beide Zielgruppen bietet die Initiative Schule und Arbeitswelt Fortbildungen und Seminare an.

Unser Dank gilt Prof. Dr. Bettina Zurstrassen von der Universität Bielefeld und ihrem Team, die diese Handreichung mit viel Engagement erarbeitet haben. Unser Dank gilt auch den Teilnehmerinnen und Teilnehmern einer gemeinsamen Lehrerfortbildung der IG Metall und der GEW im Jahr 2012 in der IG Metall – Bildungsstätte Berlin. Auch diese haben mit ihren Anregungen und Hinweisen zum Gelingen der Broschüre beigetragen.

Bernd Kaßbaum
Ressort Bildungs- und Qualifizierungspolitik
IG Metall Vorstand

Martina Schmerr
Vorstandsbereich Schule
GEW Hauptvorstand

Methodensteckbrief

„Betriebserkundung in der Arbeitswelt“

Warum	Betriebserkundung in der sozioökonomischen Bildung soll Schülerinnen und Schüler befähigen, Aspekte der Arbeitswelt aus unterschiedlichen sozialwissenschaftlichen Perspektiven erkunden und beurteilen zu können. Ausgangspunkt für Betriebserkundungen in der Arbeitswelt sind die Lernbedürfnisse der Schülerinnen und Schüler. Schülerinnen und Schüler sollen lernen, dass der Betrieb auch ein gesellschaftlich-politischer Ort ist, an dem gegensätzliche Interessen aufeinander stoßen. Sie sollen im Austausch mit Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmern (Betriebsräten, Gewerkschaftsmitgliedern, Jugend- und Auszubildendenvertretung) und Unternehmern/Vertretern von Unternehmen Einblicke in die Arbeitswelt erhalten, um einerseits sozioökonomisches Orientierungswissen zu erwerben und andererseits ihre soziale Position und Interessen in der (zukünftigen) Arbeitswelt zu definieren.
Wo	Unternehmen (Industrie und Handwerk), öffentliche und soziale Betriebe (z.B. öffentliche Verwaltungen, Krankenhäuser)
Was	Aspekterkundung: Betriebe sind komplexe Organisationen. Um die Lernenden nicht zu überfordern und sinnvolle Lernprozesse zu ermöglichen, sollten bei Betriebserkundungen in der Arbeitswelt ausgewählte Aspekte (z.B. Interessenvertretung, Ausbildungswesen, Gesundheits- oder Umweltschutz, Arbeitsorganisation) untersucht werden, die im Unterricht vor- und nachbereitet werden.
Wie	Die Betriebserkundung gehört zu den Methoden des „forschend-entdeckenden Lernens“. Im Gegensatz zur Betriebsbesichtigung sollen die Schülerinnen und Schüler in die Erkundung eingebunden werden. Sie sollen durch die Entwicklung von Arbeitsfragen, Beobachtungen etc. eigene Fragestellungen entwickeln und Daten erheben.
Wer	Schülerinnen und Schüler der Jahrgangsstufen 7-13. Die Untersuchungsaspekte und das Anspruchsniveau werden dem Leistungsstand der Lerngruppen angepasst.
Zeit - rahmen	Die Betriebserkundung gehört zu den Makromethoden des sozialwissenschaftlichen Unterrichts. Für die unterrichtliche Vor- und Nachbereitung müssen 10-15 Unterrichtsstunden eingeplant werden. Der Erkundungsgang beansprucht im Regelfall mit An- und Abreise 6-8 Stunden.



Wir möchten Lehrkräfte für
eine sozioökonomische
Perspektive auf den Betrieb
sensibilisieren



In dieser Broschüre erhalten Sie Informationen über die Unterrichtsmethode „Betriebserkundung“. Die Zielsetzung besteht darin, Lehrkräften, Betriebsräten sowie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in den Betrieben eine Handreichung für die Durchführung von Betriebserkundungen in der Arbeitswelt zu geben.

Sie als Leserin oder Leser werden sich vielleicht fragen, wieso die DGB-Initiative Schule und Arbeitswelt dieses Arbeitsheft herausgibt. Wir möchten Betriebsräte und Betriebsrätinnen motivieren, bei der Durchführung von Betriebserkundungen mitzuwirken, damit stärker als es bisher geschehen ist auch die Interessenlagen der Beschäftigten und die Instrumente der Interessenvertretung im Rahmen von Betriebs- erkundungen aufgezeigt werden. In den Lehrplänen für die ökonomische Bildung werden diese Themen zunehmend gekürzt oder sogar gestrichen.

Wir möchten Lehrkräfte für eine sozioökonomische Perspektive auf den Betrieb sensibilisieren, denn der Betrieb ist mehr als ein Ort, an dem möglichst effizient Güter und Dienstleistungen produziert werden.

Was ist eine Erkundung?

Der Pädagoge Wolfgang Klafki definierte die „Erkundung“ als eine Methode, bei der es darum geht, „(...) unter bestimmten Fragestellungen in methodisch durchdachter Form in einem bestimmten Wirklichkeitsbereich Informationen einzuholen, um anschließend mit Hilfe der so gewonnenen Informationen jene Ausgangsfragen beantworten und in Teilantworten zu einem Erkenntniszusammenhang weiterentwickeln zu können“ (Klafki 1970, S. 86). Die Definition von Klafki ist so bedeutsam, weil er die Begegnung von Lernenden mit der Arbeitswelt in einen pädagogischen Begründungszusammenhang stellt und hierfür Kriterien formuliert:

- Erstens zielt die Betriebserkundung auf eine fachdidaktisch begründete und methodisch angebahnte Erkenntniserweiterung (warum).
- Zweitens ist die Betriebserkundung zielorientiert, indem sie von einer konkreten Fragestellung (Aspekt) ausgeht (was).
- Drittens erfolgt die Datengewinnung zur Beantwortung der Fragen bzw. von Teilfragen mit Einsatz adäquater empirischer Methoden. Bei der Betriebserkundung handelt es sich um eine Makromethode (Großmethode) der sozioökonomischen Bildung. Die Betriebserkundung ist eingebettet in eine Unterrichtsreihe, um sie sinnvoll vorbereiten, durchführen und nachbereiten zu können (wie).

¹ Der sperrige Begriff „Betriebsangehörige“ steht für Menschen im Betrieb, also für Betriebsräte, JugendvertreterInnen, gewerkschaftliche Vertrauensleute, AusbilderInnen, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus der Unternehmensleitung und der Personalabteilung.

Einleitung: Die Betriebserkundung in der Arbeitswelt

Informationstext über die Unterrichtsmethode „Betriebserkundung“ für Lehrende und Betriebsangehörige¹

- Viertens werden die Erkenntnisse der Betriebserkundung ausgewertet und im Hinblick auf die Bedeutung für das Individuum, den Betrieb und die Gesellschaft diskutiert (mit welchem Ziel).

Aufbau des Arbeitshefts: was, warum, wie und mit welchem Ziel

Ausgehend von Klafkis Definition soll in diesem Arbeitsheft die Lernmethode „Betriebserkundung“ wie folgt dargestellt werden:

Dieser Broschüre liegt das Konzept der sozio-ökonomischen Bildung zugrunde.

Im **ersten Kapitel** werden Grundsätze der sozioökonomischen Bildung erläutert. Die sozioökonomische Bildung verfolgt eine sozialwissenschaftlich umfassendere und multiparadigmatischere Perspektive als der gegenwärtige Mainstream der Wirtschaftsdidaktiker in Deutschland. Entsprechend groß ist die Bandbreite an Erkundungsaspekten, denen in einer Betriebserkundung nachgegangen werden kann („was“). Die Fülle an möglichen Erkundungsaspekten zwingt zu didaktischen Auswahlprozessen.

Im **zweiten Kapitel** des Arbeitshefts erfolgt eine didaktische Begründung für die Durchführung von Betriebserkundungen („warum“). Es wird dargestellt, welche Bildungsziele in der sozioökonomischen Bildung mit der Lernmethode Betriebserkundung verfolgt werden können.

Im **dritten Kapitel** werden zentrale unterrichtsmethodische Anmerkungen zur Durchführung von Betriebserkundungen diskutiert, und es wird aufgezeigt, „wie und mit welchem Ziel“ Betriebserkundungen umgesetzt werden können.



© stillkost

Organisationshilfen für Lehrkräfte und für Vertreterinnen/Vertreter aus den Betrieben werden **im vierten Kapitel** präsentiert. Abgedruckt sind dort Organisationspläne sowie ein Verlaufsplan, den Lehrkräfte sowie Betriebsmitarbeiterinnen und Betriebsmitarbeiter bei der Planung und Durchführung einer Betriebserkundung einsetzen können. Entlang des Verlaufsplans können Betriebserkundungen organisiert und durchgeführt werden. Im vierten Kapitel wird zudem eine Betriebserkundung zum Thema „Wandel der Erwerbsformen“ methodisch-didaktisch aufbereitet. Entlang der Unterrichtsmaterialien kann exemplarisch der Verlauf einer Betriebserkundung nachvollzogen werden. Lehrkräfte können die Arbeitsmaterialien direkt im Unterricht einsetzen.



Seit der Jahrtausendwende erfährt die Betriebs-
erkundung ein Revival. Das ist vor allem mit
dem bildungspolitischen Ziel von Unternehmer-
verbänden und konservativen Stiftungen zu er-
klären, die bundesweit die Einführung eines
eigenständigen Unterrichtsfachs „Ökonomie“
im allgemeinbildenden Schulsystem fordern. Ver-
öffentlichungen zum Thema „Betriebserkun-
dung“, die in den letzten Jahren erschienen
sind, gehen vornehmlich auf Autorinnen und Au-
toren zurück, die in oder für Wirtschaftsver-
bände arbeiten. In diesem Zuge haben sich die
fachlichen Erkundungsaspekte und die paradig-
matische Bandbreite von Betriebserkundungen
verengt. Während in den 1970er und 1980er
Jahren der Blick auch auf sozioökonomische
Aspekte des Betriebs gerichtet war, dominiert
heute eine technologische und paradigmatisch
verengte, betriebswirtschaftliche Perspektive auf
den Betrieb. Diesem verkürzten Verständnis der
Organisation „Betrieb“ folgen wir nicht. Das Ar-
beitsheft soll dazu anregen, die Perspektive auf
die Organisation „Betrieb/Unternehmen“ wieder
zu weiten und mit einer „sozioökonomischen
Brille“ zu analysieren.

In der sozioökonomischen Bildung werden
Aspekte der Berufs- und Arbeitswelt unter Be-
rücksichtigung ihrer gesellschaftlichen Rahmen-
bedingungen und Implikation untersucht. Es
wird also nicht nur die Perspektive der Wirt-
schaftswissenschaften auf Unternehmen einge-
nommen, sondern zugleich werden auch
soziologische und politikwissenschaftliche Fra-
gestellungen zur Analyse des zu erkundenden
Aspekts einbezogen.

Die politische Dimension mag zunächst irritie-
ren, aber Erwerbsarbeit hat eine politische
Dimension², z.B.

- verursacht Erwerbsarbeit gesellschaftliche
Probleme (Umweltprobleme, Atomkraft etc.).
- trägt berufliches Handeln dazu bei, gesell-
schaftliche Verhältnisse zu produzieren und
zu reproduzieren (unterschiedliche medizini-
sche Versorgung von Privat- und Kassenpa-
tienten im Gesundheitswesen, die
Reproduktion gesellschaftlicher Ungleichheit
im Bildungssystem etc.).
- haben politische Entscheidungen Auswirkun-
gen auf die Erwerbsarbeit oder den Arbeits-
markt (Umweltgesetze, Arbeitsschutz,
Sozialpolitik oder Arbeitsmarktpolitik etc.)
(Vgl. Beck, Brater, Daheim 1980).

Die Auflistung verdeutlicht, dass rein ökonomi-
sche Zugänge bei der Betriebserkundung unzu-
reichend und realitätsverkürzend sind. So wird
zum Beispiel der Aspekt „Wandel der Erwerbs-
formen“ (siehe Unterrichtsplanung in Kapitel 4)
nicht nur aus betriebswirtschaftlicher Perspek-
tive (Reduktion von Produktionskosten, Über-
brückung von Auftragsspitzen etc.) beleuchtet.
Es werden ebenso die betriebs-, arbeits- und ge-
sundheitssoziologischen Auswirkungen (z.B. Ver-
änderung der formalen und informalen
Organisationsstruktur, Verschiebung der Macht-
verhältnisse, Aushöhlung der Mitbestimmung,
Erhöhung von Gesundheitsbelastungen) und die
politischen Implikationen des Wandels der
Erwerbsformen (z.B. Auswirkungen auf das
Sozialsystem) analysiert. Je nach Aspekt und

² Hierzu immer noch lesenswert: Beck/Brater/Daheim 1980

1. Was

Die Betriebserkundung in der sozioökonomischen Bildung

Problemstellung können die fachlichen Zugriffsweisen in der sozioökonomischen Bildung unterschiedlich relationiert werden (vgl. Hedtke 2011, 69ff.), d.h. während in einer Betriebserkundung stärker wirtschaftswissenschaftliche Inhalte untersucht werden, kann bei einer anderen Betriebserkundung die soziologische Perspektive auf den Erkundungsaspekt dominieren.

Mikl-Horke begründet die interdisziplinäre, sozioökonomische Sicht auf Unternehmen wie folgt: „Den Verfechtern einer ökonomischen Erklärung des menschlichen Handelns ist durchaus zuzustimmen, wenn sie meinen, dass die ökonomische Logik eine wichtige Seite menschlichen Handelns wiedergibt (...). Allerdings dürfen gerade, wenn man davon ausgeht, dass Handeln immer ein Tun oder Nicht-Tun von Individuen darstellt, auch die nicht-ökonomischen Aspekte im wirtschaftlichen Handeln nicht übersehen werden. Das aber unterbleibt meist auf Grund der Interpretation der Wirtschaftstheorie und der Mainstream-Ökonomie als exklusiv zuständig für die Erklärung der Wirtschaft. Daher werden die nicht-ökonomischen Aspekte oft von den Handelnden selbst nicht ausreichend reflektiert, was dann vielfach auch mit Verweis auf die Wirtschaftstheorie als legitim, weil eben wissenschaftlich begründet, verstanden wird. Auch in Bezug auf Unternehmenshandeln dürfen die sozialen, historischen, normativen und kulturellen Voraussetzungen und Folgen nicht unberück-

sichtigt bleiben; sie müssen durch Theorien und Ansätze erfasst werden, die verschiedene disziplinäre Perspektiven mit einbeziehen“ (Mikl-Horke 2011, 136).

1.1 Grundsätze der sozioökonomischen Bildung

Sozioökonomische Bildung hat nicht nur einen interdisziplinären Anspruch, sondern unterliegt strikt den Grundsätzen des Beutelsbacher Konsens.³

■ Kontrovers und multiparadigmatisch

Betriebserkundungen sind keine Werbeveranstaltungen, sondern Lernarrangements, die den Grundsätzen des Beutelsbacher Konsens unterliegen. Die Betriebserkundung in der sozioökonomischen Bildung ist multiparadigmatisch und zeigt kontroverse Positionen auf. Sie nötigt Lernenden nicht eine wissenschaftliche oder gesellschaftliche Perspektive auf Betriebserkundungen in der Arbeitswelt setzen auf Interaktion und Dialog mit Vertreterinnen und Vertretern aus den Betrieben, sowohl aus Reihen der Arbeitgeber als auch aus den Reihen der Arbeitnehmervertreter. Im nachbereitenden Unterricht müssen die Positionen, die in der Betriebserkundung unzureichend dargestellt wurden, ergänzend aufgearbeitet werden. Deutlicher als bisher

³ Im Beutelsbacher Konsens sind die Grundsätze der geistes- und sozialwissenschaftlichen Bildung formuliert. Gemäß dem Überwältigungsverbot dürfen Lehrende Schülerinnen und Schülern nicht ihre Meinung aufzwingen, sondern sollen sie befähigen, mit Hilfe des Unterrichts eine eigene Meinung bilden zu können. Das Gebot der Kontroversität besagt, dass Themen, die in Gesellschaft und Wissenschaft umstritten sind, so auch im Unterricht dargestellt werden müssen. Der Grundsatz der Schülerorientierung wird oft falsch als Gebot der Individualisierung des Unterrichts ausgelegt. Er besagt aber, dass bei der didaktischen Analyse Lerninhalte ausgewählt werden, die in der Lebensphase der jeweiligen Lerngruppe bedeutsam sind, um sie zur Bewältigung von Lebenssituationen (z.B. Berufswahl, Konsumentenrolle, Wählerrolle) zu befähigen.

Die sozioökonomische
Perspektive eröffnet neue
Perspektiven auf die formellen
und informellen Strukturen
in Betrieben.

sollte das Thema „Interessenvertretung“ bei Betriebserkundungen berücksichtigt werden. Dies auch vor dem Hintergrund, dass die weit überwiegende Mehrheit der Schülerinnen und Schüler später als Arbeitnehmer tätig sein werden.

■ Überwältigungsverbot

Die Lernenden sollen im Rahmen einer Betriebserkundung die Fähigkeit erwerben, sich über einen Sachverhalt ein eigenständiges, differenziertes Urteil bilden zu können. Dem Grundsatz entsprechend müssen im Rahmen von Betriebserkundungen fundiertes, konzeptionelles Sachwissen und Basiskonzepte über empirische Forschungsmethoden vermittelt werden.

■ Schülerorientierung

Betriebserkundungen gehen von den Lernbedürfnissen der Lernenden aus. Diese Überlegungen leiten sich aus dem fachdidaktischen Prinzip der „Schülerorientierung“ ab, das den Kerngedanken der Befähigung der Lernenden zur „politisch-ökonomischen Mündigkeit“ enthält. Dieser Grundsatz hat Auswirkungen auf die Unterrichtsplanung. Im Idealfall wird die Betriebserkundung von und mit den Lernenden geplant. Insbesondere bei größeren Unternehmen, bei denen eine Betriebserkundung teilweise bis zu einem Jahr Vorlaufzeit hat, kann der Grundsatz nicht immer realisiert werden. Die Lernenden müssen aber zu einem möglichst frühen Zeitpunkt in die Planung einbezogen werden. Welcher Aspekt in der Betriebserkundung untersucht wird, sollte mit den Lernenden besprochen werden.

1.2 Der Mensch in der Arbeitswelt

In der wirtschaftswissenschaftlichen Literatur wird der Betrieb als Ort der Herstellung von Gütern und Dienstleistungen definiert. Opresnik und Rennhak beschreiben den Betrieb als Wirtschaftseinheit „(...) in denen zur Deckung fremder Bedarfe Güter produziert und abgesetzt werden können“ (2012, S. 6). Die sozioökonomische Perspektive eröffnet demgegenüber neue Perspektiven auf die formellen (formale Organisation und Hierarchie) und informellen (soziale Beziehungen) Strukturen in Betrieben. Sie sensibilisiert für den Blick auf die Menschen in der Arbeitswelt. So schreibt Minssen: „Was der Betriebswirtschaftslehre völlig selbstverständlich ist, nämlich die Tatsache sozialer Ordnung, ist für die Soziologie gerade der zu erklärende Sachverhalt. Soziologen fragen deswegen eher danach, wie es überhaupt möglich ist, dass Unternehmen funktionieren (...). Sie thematisieren die Kontingenzen und die nicht-intendierten Folgen sozialen Handelns. Ihr Bezugspunkt ist nicht das zweckrational kalkulierende Individuum im Arbeitsprozess, sondern sie haben die Strukturen im Blick, innerhalb derer die Individuen handeln“ (Minssen 2008, 247).

Während in der wissenschaftlichen Diskussion, so Minssen, lange Zeit das „Kontrollparadigma“ vertreten wurde – der Arbeitnehmer muss über ein möglichst engmaschiges Netz an Vorschriften und Überwachung kontrolliert werden (Minssen 2012, 257) –, werden Beschäftigte in der Arbeitssoziologie mittlerweile als eigenständige Akteure gesehen. In der neueren Industrie- und Arbeitssoziologie wird der Betrieb als „eigenständiges Beziehungsgeflecht“ (Welskopp, 1996) verstanden. Damit ist gemeint, dass zwischen den unterschiedlichen sozialen Gruppen

Mitwirkungsrechte des Betriebsrats

Gegenstand Reichweite	Soziale Angelegenheiten	Personelle Angelegenheiten	Wirtschaftliche Angelegenheiten
(erzwingbare) Mitbestimmungs- rechte	§ 87: Beginn u. Ende der tgl. Arbeitszeit; Urlaubsgrundsätze/ Urlaubsplan; Lohngestaltung; Akkord- und Prämiensätze § 91: menschengerechte Gestaltung der Arbeit (nach „gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen“)	§ 94: Personalfragebogen § 95: Auswahlrichtlinien § 96-98: Aus- und Weiterbildung im Betrieb	§ 94: Sozialplan
Widerspruchs- rechte		§ 99: Einstellung/ Eingruppierung/ Umgruppierung/ Versetzung § 102: Kündigung	
Mitwirkungs- rechte (Informations-, Anhörungs-, Beratungsrechte)	§ 89: Arbeitsschutz, Unfallverhütung	§ 92: Unterrichtung und Beratung über Personalplanung § 102: Anhörung vor Kündigung	§ 90: Unterrichtung über Planung/ Beratung über Auswirkungen von Neu-, Um- und Erweiterungsbauten; techn. Anlagen; Arbeitsverfahren/Arbeitsabläufe; Arbeitsplätze § 106: Wirtschafts - ausschuss § 111: Unterrichtung bei Betriebsänderungen

nach IG-Metall

„Betriebsräte vertreten die Arbeitnehmer im Betrieb. Sie entscheiden mit bei Einstellungen, Entlassungen oder grundlegenden Veränderungen der Betriebsorganisation. Auch in vielen alltäglichen Fragen bestimmen Betriebsräte mit - ob es um Parkordnung oder Rauchverbot geht. Die Mitwirkungsrechte sind unterschiedlich ausgeprägt: vom Anspruch auf Information bis zum definitiven Vetorecht.“ Mehr zu den Aufgaben von Betriebsräten siehe:
http://www.boeckler.de/5306_33344.htm

innerhalb des Betriebes interagiert und kommuniziert wird; dass sie gemeinsam in einem Handlungsfeld tätig sind. Dieses Verständnis von Unternehmen geht nicht von reinem Managementhandeln aus, d.h. davon, dass bestimmte Unternehmensziele durch die Geschäftsführung vorgegeben werden und die Mitarbeiter diese befolgen, sondern davon, dass der Betrieb ein Handlungsfeld ist, in dem es für alle Beteiligten – Mitarbeiter und Management – „Autonomie-spielräume, Machtzentren und Aushandlungszonen“ (ebd.) gibt. Der Arbeitnehmer ist also nicht

in einer „passiven Opferrolle“ gefangen, sondern nutzt seine Handlungsmöglichkeiten innerhalb seines Kontrollbereichs, um Machtressourcen aufzubauen. Dennoch, Betriebe sind hierarchische Organisationen. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer verfügen über ungleiche Machtressourcen. Unzweifelhaft ist auch, dass zwischen dem einzelnen Arbeitnehmer und dem Arbeitgeber ein asymmetrisches Machtverhältnis besteht, das partiell ausgeglichen werden kann durch die gewerkschaftliche Organisation der Interessen im Betrieb.



Die Bildungsziele, die mit Betriebserkundungen verbunden werden, sind hoch. In der Literatur werden folgende Kompetenzen standardmäßig aufgelistet, wobei insbesondere das Lernziel „Berufsorientierung“ von einem starken pädagogischen Wirkungsoptimismus geprägt ist.

Soziale Kompetenzen

Betriebserkundungen sollen dazu beitragen, dass die Lernenden soziale Kompetenzen entwickeln (z.B. Abbau von sozialen Barrieren im Umgang mit fremden Institutionen, Fach- und Informationsgespräch mit Fremden führen können). Vor allem aber sollen sie politisch-ökonomische Mündigkeit erwerben, die es ihnen ermöglicht, ihre Interessen in der Arbeitswelt (und in der Gesellschaft) sozialverantwortlich vertreten zu können.

Fachwissenschaftliche Kompetenzen

Im Rahmen der Betriebserkundung erwerben die Lernenden branchenbezogenes und konzeptionelles Sachwissen, das eine Grundlage bildet, die erkundeten fachlichen Problemstellungen politisch-ökonomisch einordnen und beurteilen zu können. Sie werden dafür sensibilisiert, dass hinter politisch-ökonomischen Positionen spezifische Interessenlagen stehen, die sich auf die Deutung von gesellschaftlichen Problem- und Fragestellungen in der Arbeitswelt auswirken.

Methodische Kompetenzen

Zugleich lernen die Schülerinnen und Schüler Erkundungsmethoden kennen und anwenden, die es ihnen ermöglichen, eigenständig Informationen zu beschaffen. Durch die Anwendung und Reflexion sozialwissenschaftlicher Forschungsmethoden werden Lernende allmählich, wenn auch auf basalem Niveau, mit wissenschaftli-

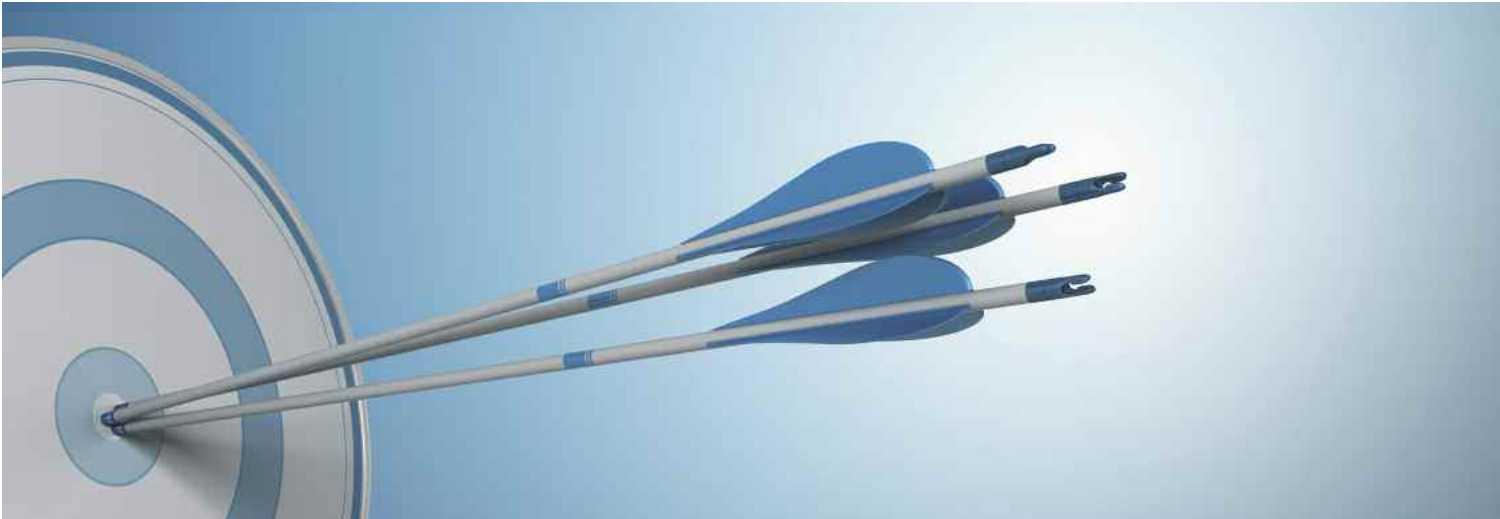
chen Arbeitsweisen vertraut gemacht (Wissenschaftspropädeutik).

Berufsorientierung

Didaktisch und pädagogisch begründet sollen Lernende durch Betriebserkundungen Einblicke in die Arbeitswelt erhalten, die ihnen bei der Berufswahl Orientierung geben können. Mit dem Ausbau der Berufsorientierung im allgemeinbildenden Schulsystem wird einerseits auf Veränderungen in der Arbeitswelt reagiert, in deren Zuge sich Berufsbilder wandeln oder neue Berufe eingeführt werden. Andererseits reagiert man auf den gesellschaftlichen Wandel, denn Berufe werden heute immer weniger von der Elterngeneration auf die Kinder „vererbt“. Die relative biographische Offenheit der Individuen in der gegenwärtigen Gesellschaft stellt Menschen vor größere Entscheidungsprobleme. Um Entscheidungen von so großer Bedeutung wie die Berufswahl differenziert treffen zu können, bedarf es umfangreicher Informationen und der Fähigkeit, diese erschließen und bewerten zu können. Bedeutsam sind zum Beispiel folgende Fragen: Kann ich mich und meine Familie vom Erwerbsentgelt finanzieren? Welche körperlichen und psychischen Belastungen kennzeichnen den Beruf? Gibt es Prognosen zur Entwicklung des Berufsbildes (Arbeitsplatzsicherheit, Veränderung der Anforderungen durch Technisierung etc.)? Welche beruflichen Entwicklungschancen gibt es?

2. Warum

Die Bildungsziele von Betriebserkundungen



© Olivier Le Moal

Drei Anmerkungen zum Bereich „Berufsorientierung“ sollen ergänzend angerissen werden.

■ **Erstens**

In den letzten Jahren wurde in den Lehrplänen für den sozialwissenschaftlichen Unterricht des allgemeinbildenden Schulwesens das Thema „Berufsorientierung“ quantitativ erheblich ausgeweitet. Es wurde damit aber eine weitere Dosis einer Medizin verabreicht, die bisher kaum Wirkung erzielte. Insbesondere Schülerinnen und Schüler an Haupt- und Gesamtschulen verlassen die allgemeinbildende Schule oft ohne eine ausreichende berufliche Orientierung, obwohl an diesen Schulformen mitunter ab der Jahrgangsstufe 5 Projekte zur Berufsorientierung durchgeführt werden. Das dürfte nicht nur an der Qualität des Unterrichts liegen, sondern vor allem auch an der Desillusionierung der betroffenen Schüler, die auf dem Ausbildungsstellenmarkt geringe Erfolgchancen haben. Unternehmen und öffentliche Verwaltungen

müssen eine größere Bereitschaft entwickeln, auch lernschwächeren und lernbenachteiligten Jugendlichen eine Ausbildungsstelle anzubieten.

■ **Zweitens**

Schulische Projekte und Unterrichtseinheiten zur Berufsorientierung unterliegen einem ausgeprägten pädagogischen Optimismus. Im Vergleich zum Elternhaus und der Peer-Group ist der Einfluss der Schule auf die Berufswahl relativ gering.

■ **Drittens**

Der Unterricht an allgemeinbildenden Schulen läuft zunehmend Gefahr, auf beruflich verwertbare Inhalte reduziert zu werden, wobei viele Projekte zur Berufsorientierung durchaus zweifelhaft sind. Berufsorientierung und mit ihr die Betriebserkundung kann als Einfallstor zur Durchsetzung dieser Zielsetzung genutzt werden.

Die Betriebserkundung ist als Reaktion auf die Defizite der Methode „Betriebsbesichtigung“ in den 1970er Jahren konzipiert worden.



Als Sir Conan Doyle im späten 19. Jahrhundert die Kunstfigur Sherlock Holmes schuf, wollte er einen Detektiv kreieren, der nicht durch Zufall, sondern durch Beobachtung und präzise Analyse seine Fälle löst. Holmes war vermutlich einer der ersten Detektive, der durch angewandte Soziologie seine Fälle gelöst hat. Ideengeschichtlich ist es vermutlich kein Zufall, dass die Geburtsstunde des Detektivs Holmes mit der Formierung und Etablierung der Wissenschaftsdisziplin Soziologie zusammenfällt. Die Analyse gesellschaftlicher Verhältnisse gehörte in den Sherlock Holmes-Erzählungen zum Plot. Was hat nun Sherlock Holmes mit der Betriebserkundung zu tun? Pädagogisch ist es zu wünschen, dass Lernende mit ähnlicher Akribie, Enthusiasmus und Neugierde wie Holmes in die Betriebe gehen und ihre „Fälle“ lösen. Hinter diesem Wunsch

steht ein auf Aufklärung und Befähigung zielendes Bildungsverständnis.

Sowohl bei Holmes als auch bei der Betriebserkundung spielt zudem der Gedanke eine tragende Rolle, durch Analysen die Gesellschaft und das Handeln ihrer Mitglieder „verstehen“ zu wollen. Konkret auf die Betriebserkundung bezogen, sollen vielfältige Aspekte der Arbeitswelt analysiert, verstanden und reflektiert werden. Die Betriebserkundung ist als Reaktion auf die Defizite der Methode „Betriebsbesichtigung“ in den 1970er Jahren konzipiert worden, bei der es im Wesentlichen nur um die Besichtigung und im besten Fall den Nachvollzug von Produktionsprozessen und Betriebsabläufen ging. In der nachfolgenden Tabelle werden beide Unterrichtsmethoden gegenüber gestellt:

Betriebsbesichtigung	Betriebserkundung
Zusatzveranstaltung, die sich nicht aus der Unterrichtsarbeit ergibt	In eine Unterrichtsreihe eingebettet
Häufig produktionstechnische Erkundungsaspekte	Sozioökonomische Zugangsweisen
Unsystematische Informationsflut	Didaktische Reduktion der Informationen durch Aspekterkundungen
Methodisch-didaktisch unreflektiert	Didaktisch und methodisch aufbereitet in einer Unterrichtskonzeption
Passiv-rezeptiver Charakter der Lernenden	Hohe Eigenaktivität der Lernenden durch Methoden des entdeckenden Lernens
Eventcharakter: Teilnehmende erhalten Informationen über den Betrieb. Der Besuch wird aber nicht fachlich vor- und nachbereitet.	Didaktisch reflektierter, fachlicher und methodischer Erkenntnisgewinn anvisiert
Werbe- und Informationsveranstaltung	Bildungsintention
Keine systematische fachliche Auseinandersetzung	Fachliche (wirtschaftliche, soziologische, politische) Auseinandersetzung und Reflexion mit den Erkenntnissen aus der Betriebserkundung

Schaubild 1: Gegenüberstellung Betriebsbesichtigung versus Betriebserkundung

3. Wie und mit welchem Ziel

Sherlock Holmes im Betrieb

3.1 Aspekterkundung: vom Inhaltsfeld zum Thema

Ausgehend von der Diskussion über die Unterrichtsmethode „Betriebserkundung“ wurde in den 1970er Jahren in der Arbeitsdidaktik das Konzept der Aspekterkundung entwickelt. Das erfolgte als Reaktion auf die ungefilterte Infor-

mationsflut, die Lernende bei Betriebsbesichtigungen erfahren haben (siehe Schaubild 2). Betriebe sind komplexe Organisationen. Bei der Planung von Betriebserkundungen müssen daher didaktische Reduktionsprozesse vorgenommen werden. Aspekte für Betriebserkundungen können aus folgenden Inhaltsfeldern abgeleitet werden:

Inhaltsfelder	Aspekte (Auswahl)
Mitwirkung und Interessenvertretung	Individualrechte, Betriebsverfassung, Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV), Unternehmensmitbestimmung
Arbeit und Soziales	Arbeitsbedingungen, Arbeitsschutz, Kündigungsschutz, Mitwirkung und Interessenvertretung, Konfliktregulierung
Berufsorientierung	Aus- und Weiterbildung im Betrieb, Qualifikationsprofil von Berufsbildern, Mitwirkung und Interessenvertretung
Ökologie	Umweltschutz (Produktionsverfahren, Umgang mit Arbeitsstoffen, Energienutzung), Gesetze für den Umweltschutz, Kosten, Mitwirkung und Interessenvertretung
Technologie	Produktionsverfahren, Arbeits- und Fertigungsabläufe, technologischer Wandel, Werkstoffarten, Mitwirkung und Interessenvertretung
Betriebswirtschaft	Unternehmensziel, formaler Aufbau des Unternehmens, Wettbewerbssituation, Marketing, Produktivitäts-, Kosten- und Rentabilitätsentwicklung, Qualitätssicherung, Mitwirkung und Interessenvertretung

Schaubild 2: Inhaltsfelder und Aspekte für Betriebserkundungen

Bei Betriebserkundungen muss zunächst das Inhaltsfeld festgelegt werden. Danach muss geklärt werden, welcher Aspekt mit welchem

Thema (Problemfrage) untersucht werden soll. Der didaktische Reduktionsprozess könnte wie folgt aussehen:

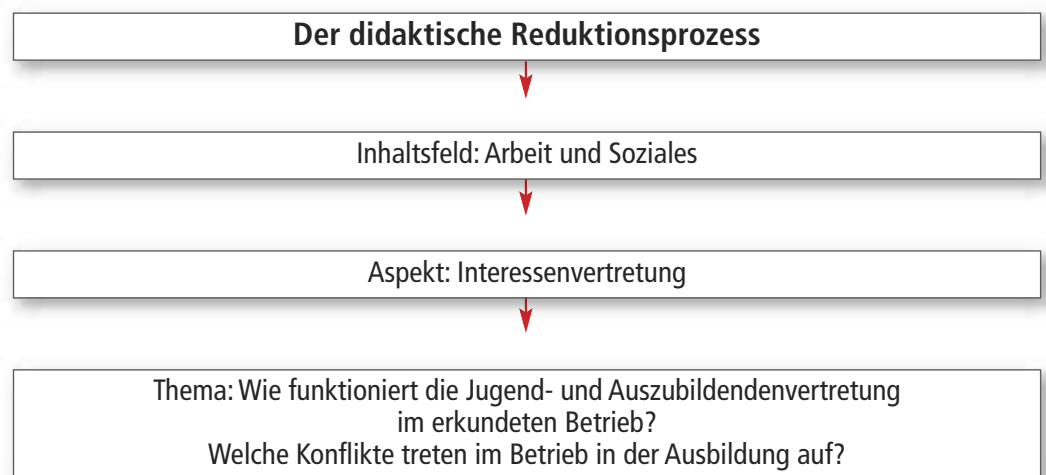


Schaubild 3: Der didaktische Reduktionsprozess

Erst, wenn diese Fragen beantwortet sind (Was interessiert uns? Was möchten wir erfahren?), kann die Betriebserkundung im Unterricht organisatorisch (z.B. Terminvereinbarung mit Interviewpartnern) und fachlich-methodisch (z.B. Entwicklung eines Interviewleitfadens oder Beobachtungsbogens, Vorbereitung einer Konfliktanalyse, Aufbau fachlichen Konzeptwissens) vorbereitet werden. Durch die solide fachliche und methodische Vorbereitung der Betriebserkundung gewinnen die Lernenden in der für sie fremden Situation der Betriebserkundung Orientierungswissen und Verhaltenssicherheit. Das ist insbesondere für lernängstliche und lernschwächere Lernende von großer Bedeutung. Das Schaubild zeigt eine Auswahl von Inhaltsfeldern, aus denen Untersuchungsaspekte für Betriebserkundungen abgeleitet werden können.

3.2 Sozialformen bei Betriebserkundungen

Betriebserkundungen können in unterschiedlichen Sozialformen durchgeführt werden. Möglich sind arbeitsgleiche oder arbeitsteilige Gruppenarbeit, Partnerarbeit, Einzelerkundungen oder Erkundungen durch die gesamte Lerngruppe.

3.3 Die Betriebserkundung: eine Methode des entdeckenden Lernens

Die Betriebserkundung gehört zur Methode des entdeckenden Lernens. Die Lernenden sollen einen Teilaspekt der Arbeitswelt im Betrieb erkunden, indem sie mit Einsatz sozialwissenschaftlicher Forschungsmethoden konkrete

3. Wie...



© Robert Kneschke

Fragestellungen untersuchen. Eine Differenzierung ist notwendig, denn selbstverständlich wird von Schülerinnen und Schülern der achten oder neunten Jahrgangsstufe nicht erwartet, dass sie die Gütekriterien der empirischen Sozialforschung erfüllen. Es geht vielmehr darum, die Lernenden bei der Entwicklung einer kritisch-reflexiven und dennoch weltoffenen und neugierigen Grundhaltung zu unterstützen. Der Ansatz des entdeckenden Lernens grenzt sich ab von Betriebserkundungen, bei denen die Lernenden vorgefertigte Arbeitsblätter erhalten, die bereits Fragen für Gespräche etc. aufführen. Die Kompetenz der Lernenden wird hier unterschätzt, und die Möglichkeit zur Formulierung eigener Interessen bleibt unberücksichtigt. Die Orientierung am „idealisierten“ Forschungsprozess kann hilfreich sein, weil er den Erkundungsprozess struk-

turiert, auf zentrale Fragestellungen fokussiert und zur Reflexion des Handelns anleitet.

3.4 Orientierung am Forschungsprozess

Bei der Betriebserkundung wird der idealisierte Forschungsprozess – wie in Schaubild 4 abgebildet – für die Anwendung im Unterricht und für die didaktische Strukturierung genutzt. Diese Vorgehensweise findet sich in einer Vielzahl von Makromethoden für die sozialwissenschaftlichen Unterrichtsfächer, zum Beispiel bei der Projektmethode. In der Tabelle werden die Parallelen des „idealisierten Forschungsprozesses“ mit der „Betriebserkundung“ exemplarisch dargestellt:

Idealisierter Forschungsprozess	Ablauf einer Betriebserkundung
Definition des Forschungsgegenstands: Was soll untersucht werden?	Problemdefinition: Ausgehend von einer fachlichen Auseinandersetzung mit dem Thema der Erkundung diskutiert die Lerngruppe, welcher Aspekt im Betrieb erkundet werden soll. Beispiel: Lohn und Leistung
Formulierung einer Forschungsfrage	Welches konkrete Problem/Fragestellung soll erkundet werden? Beispiel: Welche individuellen, betrieblichen und volkswirtschaftlichen Auswirkungen haben Lohnerhöhungen im Betrieb?
Hypothesenbildung	Lernende formulieren Thesen: Beispiele: Eine angemessene Entlohnung steigert die Arbeitszufriedenheit und Arbeitsmotivation. Höhere Löhne stärken die gesamtwirtschaftliche Nachfrage, auch nach den Gütern oder Dienstleistungen des Betriebs (Keynes). Höhere Löhne führen auf nationalen und internationalen Märkten zu Wettbewerbsnachteilen für den Betrieb.
Auswahl der Forschungsmethode: Vorbereitung der Datengewinnung	Lernende beraten, wie sie die erwünschten Informationen im Betrieb erheben. Sie bereiten sich inhaltlich und methodisch auf die Betriebserkundung vor. Beispiel: Interview mit Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern sowie mit Vertreterinnen und Vertretern der Unternehmensleitung und des Betriebsrats.
Datenerhebung und Reflexion der Methode (Tag der Betriebserkundung)	Entsprechend der Forschungsmethode (s. oben)
Auswertung und Interpretation der Daten	Lernende werten die erhobenen Daten aus. Sie diskutieren die Ergebnisse ihrer Auswertung (Was haben wir Neues erfahren? Wo benötigen wir weitere Informationen? Wie sind die Daten einzuschätzen?). Reflexion die Erkundungsmethode: War die gewählte Erhebungsmethode angemessen?

3. Wie...

Dokumentation	Lernende dokumentieren den Erkundungsprozess, die Ergebnisse, die offenen Fragen in Form eines Artikels, einer Grafik, und/oder Schaubildes (auch abhängig von der Erkundungsmethode).
Reflexion des Forschungsprozesses	Reflexion des Erkundungsprozesses. Beispiele: a. Reflexion der Methode und ihrer Umsetzung durch die Schülerinnen und Schüler b. individuelle Auswertung in Bezug auf den Übergang ins Berufsleben c. gesellschaftspolitische und ökonomische Auswertung für das Verständnis von Arbeitswelt und Gesellschaft

Schaubild 4: Vergleich idealisierter Forschungsprozesse mit der Betriebserkundung

3.5 Reflexion als Prinzip in der Betriebserkundung

Durch die forschungsmethodisch gestützte Herangehensweise bei der Betriebserkundung werden die Prozesse der Datengewinnung, auch aufgrund der Dokumentation, besser nachvollziehbar und damit diskutierbar. Die systematische Reflexion der Betriebserkundung soll bei den Lernenden einerseits das Bewusstsein schärfen, dass sie persönlich mit bestimmten Wertehaltungen und Interessen in die Betriebserkundung gehen, die Einfluss auf ihre Bewertung einer Situation haben. Andererseits sollen sie dafür sensibilisiert werden, dass auch ihre Interaktionspartner im Betrieb kollektive und indi-

viduelle Interessen vertreten oder auf der Basis ihrer Erfahrungen und persönlichen Werte Stellung zu einem Problem oder einem Sachverhalt nehmen.

Diese Differenzierungsleistung ist notwendig, damit die Lernenden die Erkenntnisse der Betriebserkundung in einen gesamtgesellschaftlichen und wirtschaftlichen Zusammenhang bringen können. Zu klären sind zum Beispiel folgende Fragen: Welche Interessen stehen hinter den vertretenen Positionen? Was ist betriebspezifisch? Wo zeichnet sich ein Strukturkonflikt ab? Die fachliche Reflexion kann auch in eine systematische Konfliktanalyse eingebettet werden.

Literaturauswahl

- Beck, U./Brater, M./Daheim H. (1980):
Soziologie der Arbeit und der Berufe. Grundlagen, Problemfelder, Forschungsergebnisse. Reinbek.
- Dahrendorf, R. (1959):
Sozialstruktur des Betriebes – Betriebssoziologie. Wiesbaden.
- Famulla, G.-E. /Butz, B./ Deeken, S. u.a. (2008):
Beruforientierung als Prozess. Persönlichkeit fördern, Schule entwickeln, Übergang sichern. Hohengehren.
- Hedtke, R.(2011):
Konzepte der ökonomischen Bildung. Schwalbach/Ts.
- Klafki, W. [Hrsg.] (1970):
Unterrichtsbeispiele der Hinführung zur Wirtschafts- und Arbeitswelt. Düsseldorf.
- Mikl-Horke, G. (2011):
Historische Soziologie – Sozioökonomie – Wirtschaftssoziologie. Wiesbaden.
- Minssen, H. (2008):
Unternehmen. In: Maurer, Andrea, [Hrsg.] (2008): Handbuch der Wirtschaftssoziologie, Wiesbaden, S. 247-267.
- Müller-Jentsch, W. (1986):
Soziologie der industriellen Beziehungen. Eine Einführung. Frankfurt/Main.
- Opresnik, M./Rennhak, C. (2012):
Grundlagen der allgemeinen Betriebswirtschaftslehre. Wiesbaden.
- Retzmann, T. [Hrsg.] (2011):
Methodentraining für den Ökonomieunterricht II. Schwalbach/Ts.
- Welskopp, T. (1996):
Der Betrieb als soziales Handlungsfeld. Neuere Forschungen zur Industrie- und Arbeitergeschichte. In: Geschichte und Gesellschaft, Heft 22. Göttingen, S. 118-142.
- Zurstrassen, B. (2011):
Die Betriebserkundung: Wirtschaft verstehen durch Realbegegnungen. In: Retzmann, T. [Hrsg.] (2011):
Methodentraining für den Ökonomieunterricht II. Schwalbach/Ts., S. 25-42.

4. Betriebserkundung in der Arbeitswelt:

Materialien für die Durchführung

4.1. Verlaufs- und Organisationsüberblick für die Betriebserkundung

Schule: _____ Klasse: _____

Datum: _____ Erkundungsaspekt: _____

☐ Phase 1 Allgemeine Vorbereitung (2-6 Monate vor der Betriebserkundung)

Schule	Kooperation Schule & Betrieb	Betrieb
Jahresplanung: Bei der Besprechung der Jahresplanung zu Beginn des Schuljahres kündigt die Lehrkraft die Betriebserkundung/en an; thematisiert mit Lernenden, welche Betriebe besucht werden könnten. Insbesondere bei größeren Betrieben sollte 3-6 Monate vor der Erkundung Kontakt mit einem Betrieb aufgenommen werden. Der Erstkontakt kann durch die Lehrkraft oder durch Lernende erfolgen. Ansprechpartner für den Erstkontakt mit dem Betrieb können sein: Geschäftsleitung, Betriebsräte, Abteilung für Presse- und Öffentlichkeitsarbeit, Mitarbeiter/innen des Betriebs (Gate Keeper)	Erstkontakt von Lehrkraft und Betrieb: _____ Ansprechpartner/in erfragen Personalabteilung _____ Arbeitnehmervertretung _____ Terminfindung _____ Zeitraumen klären _____ Absprache möglicher Erkundungsthemen _____ Sicherheitsvorkehrungen klären _____ Erlaubnis für Bild- und Tonaufnahmen klären _____	Erste Absprachen mit dem/der/den Vertreter/Vertreterinnen des Betriebs über das Thema und die Zielsetzung der Betriebserkundung. Der /die Betriebsangehörige(n) sucht Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner im Betrieb und trifft mit ihnen erste Absprachen (Thema, Termin etc.), organisiert bei Bedarf Räume, informiert sich über Sicherheitsbestimmungen etc.

Phase 2 Vorbereitung der Betriebserkundung (4-6 Wochen vor der Betriebserkundung)

Schule	Kooperation Schule & Betrieb	Betrieb
Reihenplanung: Unterricht		
Fachliche und methodische Vorbereitung der Betriebserkundung im Unterricht ☐		
Information über den Betrieb einholen (Internetrecherche, Referat etc.) ☐		
Festlegung des Erkundungsaspekts ☐	_____	_____
Festlegung und Einarbeitung in die Erkundungsmethode ☐		
Entwicklung der Materialien für die Erkundung: Beobachtungsbogen, Interviewleitfaden etc. ☐		
Thematisierung der Verhaltensregeln ☐		

Phase 3 Vorbereitung der Betriebserkundung (2-3 Wochen vor der Betriebserkundung)

Schule	Kooperation Schule & Betrieb	Betrieb
Organisatorisches: ☐ Lernende holen Information über Fahrverbindung und Fahrkosten ein ☐ Informationsschreiben an Erziehungsberechtigte ☐ Anmeldung der Erkundung bei der Schulleitung (Dienstreiseantrag etc.) ☐ Geschenk als Dankeschön für Betreuer/in im Betrieb besorgen	: ☐ Bestätigung des Termins zwischen Schule und Betrieb ☐ Lehrkraft stimmt mit Betrieb den Erkundungsaspekt ab ☐ Ablauf der Betriebserkundung wird festgelegt ☐ Absprache über Datenschutz, Erlaubnis für Bild- und Tonaufnahmen etc.	Erneute Rücksprache mit Kolleginnen/Kollegen, die bei der Betriebserkundung eingebunden sind: ☐ Bestätigung des Termins ☐ Rücksprache über das Thema der Erkundung ☐ Information über Besuchergruppe ☐ Information über den Ablauf der Betriebserkundung und Klärung von Unfallschutzmaßnahmen etc. ☐ Einholung der Erlaubnis (für Betriebsführung, Bild- und Tonaufnahmen etc.)

4. Betriebserkundung... /Materialien

☐ Phase 4 Vorbereitung der Betriebserkundung (2-3 Wochen vor der Betriebserkundung)

Schule	Kooperation Schule & Betrieb	Betrieb
Anzahl der Schülerinnen und Schüler: Anwesenheit der Lernenden überprüfen ☐ Ankunft ☐ Abfahrt	: ☐ Information über Sicherheitsvorkehrungen und Verhaltensregeln ☐ Absprache über Erlaubnis von Bild- und Tonaufnahmen ☐ Treffpunkt vereinbaren ☐ Abschlussgespräch (Evaluation der Betriebserkundung), Geschenkübergabe	Betriebsmitarbeiter/in informiert und leitet die Schüler/innen durch den Betrieb und ist Ansprechpartner/in für Schüler/innen und Lehrer/innen sowie für die an der Erkundung beteiligten Mitarbeiter/innen des Betriebs

☐ Phase 5 Nachbereitung der Betriebserkundung

Schule	Kooperation Schule & Betrieb	Betrieb
☐ Auswertung der erhobenen Daten ☐ Fachliche Aufarbeitung und Einordnung der Ergebnisse ☐ Erstellung eines Produkts (Zeitungsartikel für die Schul- und/oder Betriebszeitung, Fotoausstellung, Wandzeitung etc.) ☐ Präsentation der Ergebnisse in der Klasse (evtl. Vertreter/in des Betriebs einladen) ☐ Veröffentlichung der Ergebnisse (Datenschutz, Betriebsgeheimnis beachten)	☐ Ausstellung/Präsentation der Erkundungsergebnisse der Schülerinnen und Schüler in der Schaula oder im Betrieb (Fotoausstellung, Holzfiguren, Zeitungsartikel, dabei unbedingt datenschutzrechtliche Bestimmungen beachten) ☐ Abschlussevaluation über die gesamte Betriebserkundung	☐ Dank an Kolleginnen und Kollegen für ihr Mitwirken ☐ Rücksprache mit Kolleginnen und Kollegen über positive und negative Aspekte der Betriebserkundung

4.2 Organisationsplan für die Lehrkraft

Organisationsplan für die Lehrkraft für Betriebserkundungen

Klasse: _____

Firma: _____

Adresse: _____

Telefonnummer: _____

Ansprechpartner/in: _____

Material am Vortag überprüfen	Arbeitsblätter ☐ technische Geräte ☐ Fahrkarten ☐ Fahrplan ☐ Dienstreiseantrag ☐ Erklärung der Erziehungsberechtigten ☐
Anreisezeit	
Abreisezeit	
Treffpunkt	
Begrüßung/Vorstellung	
Erkundungsaspekt(e)	
Erkundungsmethode(n)	
Aufgaben der Schüler und Schülerinnen	Moderation: Dokumentation: Zeitwächter/in:
Pausenregelung	
Abschlussgespräch Dank und evtl. Geschenkübergabe	

4.3 Organisationsplan für die Lehrkraft

Organisationsplan für den Betrieb	
Schule:	_____
Name der Lehrkraft:	_____
Klasse:	_____
Schulanschrift:	_____
Telefonnummer:	_____ E-Mail der Lehrkraft:_____
Datum der Erkundung:	_____
Treffpunkt	_____
Geplante Ankunftszeit	_____
Geplante Abfahrtszeit	_____
Erkundungsaspekt(e)	_____
Erkundungsmethode(n))	_____
Beteiligte Mitarbeiter/innen	Name: _____ Telefon: _____ Raum: _____ Name: _____ Telefon: _____ Raum: _____
Pausenregelung	_____
Anzahl der Schüler	_____
Anmerkungen z.B. Unfallschutz, Datenschutz	_____

4.4 Informationsschreiben für die Erziehungsberechtigten sowie für die Schülerinnen und Schüler

Sehr geehrte Damen und Herren,

Am _____ wird die Klasse/Jahrgangsstufe _____ eine Betriebserkundung bei der Firma/öffentlichen Einrichtung _____ durchführen. Im Rahmen der Betriebserkundung werden wir folgenden Aspekt untersuchen:

Wir treffen uns um _____ Uhr am/an _____ und werden dann gemeinsam zum Betrieb fahren. Gegen _____ Uhr werden wir wieder an der Schule eintreffen.

Für die An- und Abreise entstehen _____ Fahrkosten.

Das Mobiltelefon dürfen die Schülerinnen und Schüler während der Betriebserkundung nicht benutzen. Sie sind deshalb für den Zeitraum der Betriebserkundung nicht erreichbar. In **Notfällen** können Sie uns unter folgender Telefonnummer erreichen: _____

Ansprechpartnerin/Ansprechpartner im Betrieb ist Herr/Frau: _____

Bitte rufen Sie jedoch nur in äußersten Notfällen an, um einen möglichst störungsfreien Ablauf der Betriebserkundung zu ermöglichen. Bestätigen Sie bitte den Erhalt des Informationsschreibens und geben Sie den unteren Abschnitt der Schülerin/dem Schüler zur Vorlage mit.

Mit freundlichen Grüßen



Hiermit bestätige ich, dass ich das Informationsschreiben zur Betriebserkundung bei der Firma

_____ am _____ erhalten habe.

Name der Schülerin/des Schülers (in Druckbuchstaben): _____

Datum:

Unterschrift des/der Erziehungsberechtigten

4.5 Unterrichtseinheit: Exemplarische Betriebserkundung zum Thema „Wandel der Erwerbsformen“ - methodisch-didaktische Anmerkungen (S. 1/2)

Unterrichtseinheit zum Lerngegenstand „Wandel der Erwerbsformen“

Erkundungsmethode: Interview / Lerngruppe: ab Jahrgangsstufe 8 / 10-14 Unterrichtsstunden

Fachliche Anmerkungen

Das System sozialer Absicherung setzt noch immer den Beschäftigten bzw. die Beschäftigte in einem Normalarbeitsverhältnis als Norm. Nicht erst, aber deutlich forciert durch die Arbeitslosengeld II-Gesetzgebung („Hartz IV-Reform“) wurden verstärkt Normalarbeitsverhältnisse in atypische Beschäftigungsverhältnisse (z.B. „Leiharbeit“, geringfügig Beschäftigte, befristete Beschäftigungsverhältnisse) umgewandelt. Die Zielsetzung, durch eine Flexibilisierung der Beschäftigungsverhältnisse arbeitslose und arbeitssuchende Menschen schneller wieder in den Arbeitsmarkt zu integrieren, ist gescheitert. Empirische Analysen belegen, dass Leiharbeit keine Brücke in den ersten Arbeitsmarkt ist. Die Bundesanstalt für Arbeit nimmt deshalb zunehmend Abstand von der Vermittlung in Leiharbeit (<http://www.spiegel.de/wirtschaft/soziales/arbeitsagentur-chef-weise-will-vermittlung-in-zeitarbeit-begrenzen-a-877192.html>). Für viele Berufseinsteiger sind Anstellungen in atypischen Beschäftigungsverhältnissen heute der Regelfall. Die gesundheitlich nachteiligen Auswirkungen atypischer Beschäftigungsverhältnisse hat die Gesundheitsforschung mittlerweile gut dokumentiert.

Mit den sozialpolitischen Folgen atypischer Beschäftigungsverhältnisse, wie zum Beispiel die Zunahme der Altersarmut, dem Geburtenrückgang aufgrund unsicherer Zukunftserwartungen, wird sich die Sozialpolitik in den nächsten Jahren deutlich intensiver befassen müssen als dies gegenwärtig der Fall ist.

Hinweise zu den Unterrichtsmaterialien in dieser Broschüre

Auflistung der Arbeitsblätter

1. Verhaltensregeln und Datenschutzbestimmungen bei Betriebserkundungen
2. Erläuterungen zur Betriebserkundung in der Arbeitswelt
3. Fachtexte: Wandel der Erwerbsformen
4. Vor- und Nachteile unterschiedlicher Erwerbsformen am Beispiel „Leiharbeit“
5. Vor- und Nachteile unterschiedlicher Erwerbsformen: Frei schwebend in der Wolke (IBM-Modell)
6. Fragen stellen kann doch jede/r? – Fragetechniken richtig anwenden
7. Interviewleitfaden (Vordruck)
8. Dokumentation der im Interview gewonnenen Erkundungsergebnisse
9. Evaluationsbogen für die Betriebserkundung

Zur fachlichen Vorbereitung der Betriebserkundung finden Sie im Arbeitsheft Schülerarbeitsmaterial. Zunächst werden die unterschiedlichen Formen sowie der Wandel von Erwerbsarbeit dargestellt. Danach erfolgt eine Problematisierung der Thematik am Beispiel der Diskussion über „Leiharbeit“. Das Arbeitsmaterial „Frei schwebend in der Wolke“ kann zur weiteren fachlichen Problematisierung eingesetzt werden. Es kann sowohl in der Vorbereitungsphase als auch zur fachlichen Nachbereitung eingesetzt werden.

(Fortsetzung Folgeseite)

4.5 Unterrichtseinheit: Exemplarische Betriebserkundung zum Thema „Wandel der Erwerbsformen“ - methodisch-didaktische Anmerkungen (S. 2/2)

Nachdem die fachliche Erschließung erfolgt ist, wird die Betriebserkundung methodisch vorbereitet. Im Arbeitsmaterial werden Hinweise für die Vorbereitung, Durchführung und Auswertung von Interviews gegeben (Methodenarbeitsblatt). Die Lernenden können keine hermeneutischen Analysen der Interviews leisten, aber mit Hilfe des Arbeitsblattes „Dokumentation der im Interview gewonnenen Erkundungsergebnisse“ können die wesentlichen Ergebnisse dokumentiert werden. Die Ergebnisse der/des Interviews können so im Unterricht präsentiert, analysiert und interpretiert werden. Möglich ist es, in Kooperation mit dem Unterrichtsfach Kunst oder Arbeitslehre, die Ergebnisse auf Holzfiguren zu übertragen, die in der Schule oder im Betrieb (anonymisiert und mit Rücksprache der Interviewteilnehmer/innen) ausgestellt werden können. Im Anschluss an die Betriebserkundung sollte eine Evaluation durchgeführt werden. Die im Arbeitsmaterial dargestellte Zielscheibe ist eine schnelle und gut umsetzbare Methode hierzu.

Methodisch-didaktische Anmerkungen

Ergänzend zu einer analytischen Auseinandersetzung mit Fachtexten etc., können Berufsbilder, berufliches Handeln sowie Geschäfts- und Arbeitsprozesse auch durch Interviews mit Menschen im Betrieb erschlossen werden. Die Arbeitswelt wird über den sozialen Austausch nicht mehr als etwas Abstraktes oder Technizistisches erlebt, sondern als gesellschaftlicher Raum wahrgenommen, in dem unterschiedliche Interessen aufeinander stoßen und reguliert werden müssen. Bei der Auseinandersetzung mit Menschen in der Arbeitswelt in der sozio-ökonomischen Bildung geht es um die reflektierte und multiperspektivische Thematisierung von ökonomischen, sozialen und politischen Problemen, Interessen und Herausforderungen im Betrieb. Ein kritischer Einwand, der erhoben werden kann, ist, dass die Lernenden für diese Erkundungsmethoden nicht in den Betrieb müssen, sondern eine Durchführung im Klassenzimmer möglich ist. Die Betriebserkundung lebt aber vom Ortswechsel, von der Begegnung mit Menschen in einem für die Schülerinnen und Schüler unvertrauten sozialen Raum, der Entdeckung neuer Orte, wie den Produktionsort, das Büro des Betriebsrates etc. Neben den fachlichen Kompetenzen zielt die Betriebserkundung immer auch auf die Erweiterung methodischer und sozialer Kompetenzen, wie zum Beispiel das Erleben und Bewältigen von Fremdheit. Es empfiehlt sich bei der Betriebserkundung mit der Methode „Interview“ Personen zu befragen, die unterschiedliche Positionen im Betrieb vertreten, um die Kontroversen aufzuzeigen. Vertiefend können die kontroversen Aspekte im nachbereitenden Unterricht auch im Rahmen einer Konfliktanalyse aufbereitet werden.

Ideen für weitere Erkundungsthemen

- Berufsbilder erkunden
- Geschäfts- und Arbeitsprozesse bzw. Berufshandeln analysieren.
- Mehr Beschäftigung durch Flexibilisierung des Kündigungsschutzes?
- Der Arbeitskraftunternehmer: Freiheit oder Freiwild?
- Umweltschutz: ein Wettbewerbsnachteil für Deutschland?
- Brauchen wir ein einheitliches Arbeitsrecht in der Europäischen Union?

Name: _____

Datum: _____

4.5 Betriebserkundung in der Arbeitswelt

1. Arbeitsblatt: Verhaltensregeln und Datenschutzbestimmungen bei Betriebserkundungen (S. 1/2)

Allgemeine Verhaltensregeln für Betriebserkundungen

Damit die Betriebserkundung für alle Beteiligten zu einem Erfolg wird, solltet Ihr Euch im besonderen Maße um einen respektvollen und höflichen Umgang mit allen Beteiligten bemühen. Außerdem sind die Anweisungen der Betriebsmitarbeiter/-innen immer zu befolgen. Gerade Sicherheitsregeln und -hinweise müssen beachtet werden, damit die Betriebserkundung ohne Probleme und Zwischenfälle abläuft.

Meine Daten gehören mir!

Ihr alle kennt die Situation, dass Ihr mit Eurem Handy Fotos macht, Videos oder Gespräche aufnehmt. Durch das Internet ist heute eine schnelle und weite Verbreitung möglich. Dabei wird die Frage, ob man diese Daten überhaupt veröffentlichen darf, oftmals nicht gestellt. Jedoch hat jede Person (auch Ihr) Rechte, die bei einer Veröffentlichung von Daten und Medien beachtet werden MÜSSEN! Wenn Ihr also im Rahmen der Betriebserkundung in der Arbeitswelt Daten erhebt (Interviews, Fotos oder Video- und Tonaufnahmen), solltet Ihr mit den Daten sorgfältig umgehen und die folgenden Richtlinien und Gesetze beachten.

(1) Datenschutz, Urheberrecht und Persönlichkeitsrechte

Die Erhebung von Daten und die Verwendung von Medien (personenbezogene Daten, Interviews, Fotos, Filmaufnahmen) sind mit verschiedenen Verpflichtungen verbunden. Es gibt Gesetze, die berücksichtigt werden müssen. Generell gilt: Wenn Ihr Daten oder Medien verwenden oder veröffentlichen wollt, informiert Euch vorher über die rechtlichen Voraussetzungen.

Personenbezogene Daten (z.B. Name, Alter, Geburtsort) unterliegen einem besonderen Schutz. Als Richtlinie kann gelten, dass grundsätzlich verboten ist, was nicht ausdrücklich erlaubt ist¹.

Im Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) ist dies wie folgt formuliert: § 4 BDSG

„Die Erhebung, Verarbeitung und Nutzung personenbezogener Daten sind nur zulässig, soweit dieses Gesetz oder eine andere Rechtsvorschrift dies erlaubt oder anordnet oder der Betroffene eingewilligt hat.“

Auch bei der Verwendung von Bildnissen (z.B. Fotos, Filmaufnahmen, Zeichnungen, Karikaturen, Fotomontagen) sind einige Regeln zu beachten. Die Veröffentlichung oder Verbreitung ist nur mit der Einwilligung der/des Abgebildeten erlaubt (§ 22 Gesetz betreffend das Urheberrecht an Werken der bildenden Künste und der Photographie – KunstUrhG). Die Ausnahmen von dieser Regelung werden im § 23 KunstUrhG genannt.

Datenschutz im Betrieb

In vielen Betrieben ist es nicht erlaubt Fotos, Filme etc. zu machen. Fotos, Filme, Tonbandaufnahmen etc. dürfen nur mit ausdrücklicher Genehmigung des Betriebs gemacht werden. Erteilt der Betrieb eine Genehmigung, so muss vor einer Veröffentlichung der Bilder etc. zuerst der Betrieb um Erlaubnis gebeten werden.

(Fortsetzung Folgeseite)

Name: _____

Datum: _____

4.5 Betriebserkundung in der Arbeitswelt

1. Arbeitsblatt: Verhaltensregeln und Datenschutzbestimmungen bei Betriebserkundungen (S. 2/2)

(2) Einholung der Erlaubnis

Bei der Betriebsbesichtigung könnt Ihr wie folgt vorgehen:

- I. Die/der Interviewpartner/in sollte höflich gefragt werden, ob man ihre/seine persönlichen Daten aufnehmen darf. Falls die befragte Person dies nicht möchte, wird das Interview anonym² geführt.
- II. In jedem Fall muss der Interviewpartnerin/dem Interviewpartner erklärt werden, wofür man die Daten braucht.
- III. Außerdem sollte man fragen, ob man die Daten veröffentlichen darf. Wenn die/der Befragte das nicht möchte, dürfen die Daten nicht öffentlich gemacht werden oder müssen anonymisiert werden.
- IV. Bevor Daten (Bilder, Kommentare usw.) oder andere Medien veröffentlicht werden, sollte der Artikel (das Foto, die Videoaufnahme usw.) der interviewten Person vorgelegt und die Erlaubnis eingeholt werden.

Fußnoten:

¹ Quelle: Der Bundesbeauftragte für den Datenschutz und die Informationsfreiheit (Hrsg.) (2011): Bundesdatenschutzgesetz. Text und Erläuterung. Bonn, S. 19 f.

² „anonym: <griech.> ohne Nennung des Namens, ungenannt“.



Ich habe die Verhaltensregeln und Datenschutzbestimmungen, die ich bei Betriebserkundungen einhalten muss, gelesen, verstanden und werde sie befolgen.

Name

Datum

Unterschrift der Schülerin/des Schülers

Name: _____

Datum: _____

4.5 Betriebserkundung in der Arbeitswelt

2. Arbeitsblatt: Erläuterungen zur Betriebserkundung in der Arbeitswelt (S. 1/2)

(1) Die Erkundungsmethode

Das Interview im Rahmen der Betriebserkundung ist eine Methode, mit der Ihr von Menschen im Betrieb Informationen, Einstellungen oder Einschätzungen zu ausgewählten Themen und Problemen erfahren könnt. Interviews müssen im Vorfeld gut vorbereitet werden. Zuerst muss das Thema festgelegt werden. Danach müsst Ihr Euch fachlich einarbeiten, um danach gezielte Fragen für das Interview formulieren zu können.

(2) Mögliche Themenschwerpunkte des Interviews

Bevor Ihr eine Betriebserkundung durchführt, müsst Ihr Euch zuerst darauf verständigen, welchen Aspekt (Themenschwerpunkt) Ihr erforschen möchtet. Im Folgenden findet Ihr einige Vorschläge:

Technisierung der Arbeit:

1. Wurden im Betrieb viele technische Neuerungen eingeführt?
2. Waren/Sind Arbeitsplätze durch Technisierung gefährdet oder wurden/werden neue geschaffen?
3. Wie hat sich das Arbeiten durch die technischen Neuerungen verändert?

Erwerbsformen:

1. Welche Erwerbsformen gibt es im Betrieb (Zeitarbeit, Teilzeitarbeit etc.)?
2. Hat sich die Betriebsstruktur durch die neuen Erwerbsformen verändert (Auslagerung, Arbeitszeiten, Qualitätsdefizite etc.) ?
3. Wenn ja, wie?

Arbeitssicherheit:

1. Welche Bedeutung hat Arbeitssicherheit im Betrieb?
2. Wie werden Bestimmungen für die Arbeitssicherheit im Betrieb konkret umgesetzt?

Umwelt:

1. Welche Bedeutung hat der Umweltschutz im Betrieb?
2. Beschreiben Sie bitte Maßnahmen in Ihrem Betrieb zum Umweltschutz.
3. Ist Umweltschutz ein Wettbewerbsnachteil für Deutschland?

Lohn und Leistung:

1. Nach welchen Kriterien werden die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Betrieb entlohnt (reine Arbeitszeit, Betriebszugehörigkeit, Alter, Qualifikation etc.)?

(Fortsetzung Folgeseite)

4.5 Betriebserkundung in der Arbeitswelt

2. Arbeitsblatt: Erläuterungen zur Betriebserkundung in der Arbeitswelt (S. 2/2)

Mitbestimmung

1. Gibt es einen Betriebsrat/ eine Jugend- und Auszubildendenvertretung?
2. Welche Aufgaben haben sie im Betrieb?
3. Gab es in letzter Zeit Konflikte und wie wurden diese gelöst?

Aus- und Weiterbildung:

1. Wie sieht das Ausbildungswesen im Betrieb aus (z.B. Ausbildungsberufe, Übernahmechancen)?
2. Werden auch Weiterbildungsmöglichkeiten angeboten? Wenn ja, in welchen Bereichen?

(3) Vorbereitung und Durchführung des Interviews

Nachdem Ihr Euch für einen Schwerpunkt entschieden habt, solltet Ihr in der Klasse oder in Kleingruppen Informationen einholen und danach Fragen für das Interview entwickeln. Die Fragen dienen Euch als Gliederungshilfe für das Interview. Bei Bedarf lassen sich die Fragen während der Befragung verändern, streichen oder ergänzen. Macht Euch während des Interviews Notizen zu den Aussagen des Interviewpartners. Falls Ihr die Möglichkeit habt, könnt Ihr das Interview auch aufnehmen (siehe Arbeitsblatt „Verhaltensregeln und Datenschutzbestimmungen bei Betriebserkundungen“).



Arbeitsaufträge:

Diskutiert in der Klasse, welchen Aspekt Ihr bei einer Betriebserkundung untersuchen wollt. Begründet Eure Wahl.

Name: _____

Datum: _____

4.5 Betriebserkundung in der Arbeitswelt

3. Arbeitsblatt: Wandel der Erwerbsformen (S. 1/2)

Berufsarbeit dient der Existenzsicherung. Der soziale Status eines Menschen in der Gesellschaft hängt eng mit der beruflichen Qualifikation zusammen. Der Beruf ist zudem für viele Menschen auch sinn- und identitätsstiftend. Noch immer orientiert sich das System der sozialen Sicherung in Deutschland am „Normalarbeitsverhältnis“, obwohl diese Erwerbsform für immer weniger Beschäftigte gilt.

Arten von Erwerbsformen

■ Das „Normalarbeitsverhältnis“

In einem Normalarbeitsverhältnis befinden sich Personen, die in Vollzeit oder mindestens in einer Teilzeitstelle mit der Hälfte des vollen Beschäftigungsumfangs in einem unbefristeten, unselbständigen, sozialversicherungspflichtigen und dem Arbeitgeber gegenüber weisungsgebundenen Arbeitsverhältnis stehen.

■ Mithelfender Familienangehöriger

Als mithelfende Familienangehörige gelten Personen, die in einem Betrieb arbeiten, der von einem selbständigen Familienangehörigen geführt wird. Diese Tätigkeiten werden nicht entlohnt und es finden keine Zahlungen in die Rentenversicherung statt.

■ Solo-Selbständiger und Selbständiger mit Beschäftigten

Solo-Selbständig sind Personen, die keine Angestellten oder Mitarbeiter in ihrem Betrieb beschäftigen. Vermehrt handelt es sich bei Solo-Selbständigen um „Schein-Selbständige“. Sie arbeiten nur für einen Auftraggeber, der über diesen Weg die Zahlungen in die Sozialversicherung spart. Selbständige sind in Deutschland eigenverantwortlich für ihre Altersvorsorge und Krankenversicherung zuständig. Viele selbständige Kleinunternehmer, die als Solo-Selbständige arbeiten, haben erhebliche Probleme, eine Krankenversicherung zu finanzieren und für das Alter vorzusorgen.

■ Atypisch Beschäftigter / atypische Arbeitsverhältnisse

Ein atypisches Beschäftigungsverhältnis liegt vor, wenn man zum Beispiel einen befristeten Arbeitsvertrag hat oder nur ein Zeit- bzw. Leiharbeitsverhältnis, wenn die Beschäftigung über Werkverträge oder Praktikumsverträge geregelt ist oder wenn man geringfügig beschäftigt ist.

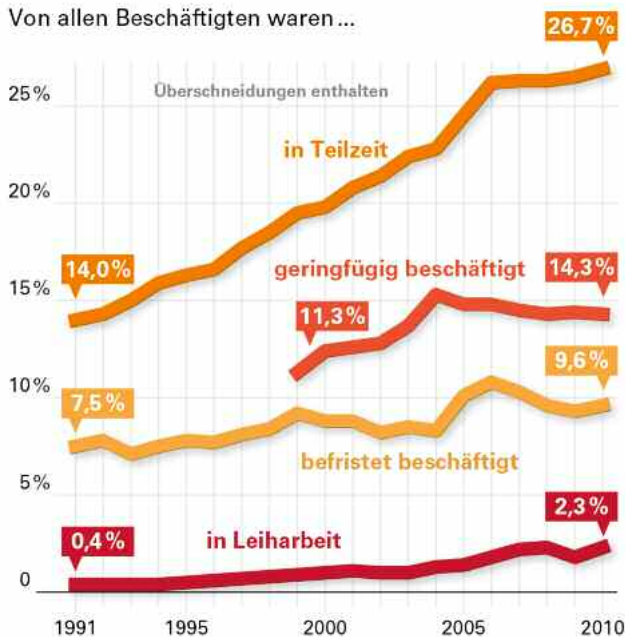
(Fortsetzung Folgeseite)

4.5 Betriebserkundung in der Arbeitswelt

3. Arbeitsblatt: Wandel der Erwerbsformen (S. 2/2)

Normalarbeit auf dem Rückzug

Von allen Beschäftigten waren ...



Quelle: Keller, Schulz, Seifert 2012 | © Hans-Böckler-Stiftung 2012

Der Wandel der Arbeitsverhältnisse führt zu positiven und negativen Folgen. Durch den hohen Grad an Flexibilität kann die Wirtschaft schnell auf Veränderungen an den Weltmärkten reagieren, z.B. plötzliche Auftragsrückgänge kompensieren oder auch Auftragshöhen relativ schnell meistern. Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer müssen jedoch ein hohes Maß an Mobilität und Flexibilität aufbringen. Manche Menschen genießen diese Freiheit. Andere Menschen leiden wiederum an den Nachteilen. Viele arbeitende Menschen in atypischen Beschäftigungsverhältnissen oder Solo-Selbständige haben oft prekäre Beschäftigungsverhältnisse. Sie werden oft nur für die Dauer eines Projekts beschäftigt. Die Löhne sind häufig niedrig. Die Zukunftsunsicherheit belastet viele Menschen. Die Unsicherheit erzeugt bei vielen Menschen Stress. Die gesundheitliche Belastung steigt. Viele Paare verschieben auch ihren Kinderwunsch in der Hoffnung auf eine Festanstellung in der Zukunft.

Zeiten von Beschäftigung und Erwerbslosigkeit wechseln bei Menschen in atypischen Arbeitsverhältnissen öfter als bei Beschäftigten in „Normalarbeitsverhältnissen“. Das hat negative Auswirkungen auf die Höhe der späteren Rente. Der Wegfall klarer Rahmenbedingungen macht neue sozialpolitische und arbeitsrechtliche Regelungen notwendig (z.B. Mindestlöhne, neue Rentenmodelle).



Arbeitsaufträge:

1. Beschreibt den Wandel der Erwerbsformen (siehe Schaubild).
2. Welche Form der Erwerbsarbeit würdest Du bevorzugen? Erläutere Deine Gründe.

4. Betriebserkundung... /Materialien

Name: _____

Datum: _____

4.5 Betriebserkundung in der Arbeitswelt

4. Arbeitsblatt: Vor- und Nachteile unterschiedlicher Erwerbsformen am Beispiel „Leiharbeit“ (S. 1/2)

Atypische Beschäftigung ist auf dem Vormarsch, das Normalarbeitsverhältnis verliert an Boden. Mehr als ein Drittel aller Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Deutschland ist von Leiharbeit, Mini- und Midijobs betroffen, arbeitet in Teilzeit oder befristet. Nur ein Teil entscheidet sich freiwillig dafür. 58 Prozent erhalten nur einen Niedriglohn. (...)

Auch 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 Krisen Jahren 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. (Quelle: http://www.boeckler.de/38555_41850.htm)

Nach der statistischen Bereinigung beträgt der durchschnittliche Lohnunterschied zwischen Leiharbeitern und Normalbeschäftigten bei gleicher Qualifikation 18 Prozent. Männliche Leiharbeiter in Westdeutschland verdienen 19 Prozent weniger. In den östlichen Bundesländern liegt der Lohnabschlag bei 15 Prozent. In Ballungsräumen ist die Differenz etwas größer als auf dem Land; bei Frauen, jüngeren Beschäftigten und Hochschulabsolventen ist der Abstand kleiner. (Quelle: http://www.boeckler.de/38389_38396.htm)

(Fortsetzung Folgeseite)



4.5 Betriebserkundung in der Arbeitswelt

4. Arbeitsblatt: Vor- und Nachteile unterschiedlicher Erwerbsformen am Beispiel „Leiharbeit“ (S. 2/2)

Leiharbeit: Wenig Chancen auf regulären Job

Viele Leiharbeitnehmer hoffen darauf, von dem Betrieb, in dem sie arbeiten, weiter beschäftigt zu werden - mit festem Vertrag. Doch das gelingt nur selten. (...) Ökonomen sprechen vom Klebeeffekt der Leiharbeit, wenn Unternehmen Leiharbeiter in die Stammebelegschaft aufnehmen. Nach Darstellung der Zeitarbeitsbranche biete Leiharbeit gute Chancen, auf diesem Wege zu einer Festanstellung zu gelangen. Wie viele wirklich kleben bleiben, hat das Rheinisch-Westfälische Institut für Wirtschaftsforschung (RWI) ermittelt. Die Auswertung ergab, dass die Zahl der übernommenen Leiharbeitnehmer im Untersuchungszeitraum, dem ersten Halbjahr 2008, etwa sieben Prozent aller eingesetzten Leiharbeitskräfte entsprach. Übernahmen kommen in Kleinbetrieben etwas häufiger vor als in großen. Insgesamt haben nur 18 Prozent der Betriebe, die mit Zeitarbeitsfirmen zusammenarbeiten, im Untersuchungszeitraum überhaupt ehemalige Leiharbeiter fest eingestellt. (Quelle: http://www.boeckler.de/41624_41636.htm)

Seit Dezember 2011 ist das "Gesetz zur Regelung der Arbeitnehmerüberlassung" um einen wichtigen Passus ergänzt worden: "Die Überlassung von Arbeitnehmern an Entleiher erfolgt vorübergehend", heißt es nun. Seitdem beschäftigen sich deutsche Arbeitsgerichte mit der Frage, wie "vorübergehend" zu definieren ist. Arbeitnehmervertreter setzen sich dafür ein, dass Leiharbeiter von dem Unternehmen eingestellt werden, an das sie für längere Zeit entliehen werden. (...) Bei den jüngsten Tarifverhandlungen der Metall- und Elektroindustrie ging es auch darum, Betriebsräten Widerspruchsrechte einzuräumen, wenn der Anteil der Leiharbeiter an der Beschäftigtenzahl eine bestimmte Quote übersteigt.



Arbeitsaufträge:

1. Diskutiert die Vor- und Nachteile von „Leiharbeit“. Lest dazu die Stellungnahme der Arbeitsagentur. (http://www.arbeitsagentur.de/nn_25396/Navigation/zentral/Buerger/Arbeit/Zeitarbeit/Zeitarbeit-Nav.html) und analysiert die Karikatur auf dem Arbeitsblatt.
2. Leiharbeit ist für Erwerbslose eine Brücke hin zu einem festen Beschäftigungsverhältnis. Überprüfe, ob diese Aussage zutrifft.
3. Mittlerweile haben die Tarifparteien erste Regelungen für die Entlohnung von Leiharbeit gefunden. Informiert Euch im Internet, z.B. unter: <http://www.sueddeutsche.de/geld/lohn-zuschlaege-fuer-leiharbeitergleicher-als-gleich-1.1511277>; <http://www.bpb.de/politik/innenpolitik/arbeitsmarktpolitik/55357/leiharbeit-zeitarbeit?p=all>).
4. Warum fordern die Gewerkschaften, dass die Betriebsräte ein Widerspruchsrecht erhalten, wenn der Anteil der Leiharbeiter eine bestimmte Quote übersteigt? Begründe deine Meinung.

Name: _____

Datum: _____

4.5 Betriebserkundung in der Arbeitswelt

5. Arbeitsblatt: Vor- und Nachteile unterschiedlicher Erwerbsformen:
Frei schwebend in der Wolke (IBM-Modell) (S. 1/3)

Frei schwebend in der Wolke

Von Markus Dettmer und Frank Dohmen | © SPIEGEL 6/2012

Der Software-Konzern IBM plant eine Radikalreform seiner Belegschaft. Ein internes Papier zeichnet die Blaupause für die Arbeitswelt von morgen: Kleine Kernmannschaften dirigieren ein Heer freier Mitarbeiter – weltweit.

(...) Denn was der Konzern hinter verschlossenen Türen plant, ist nicht weniger als eine Revolution in der Arbeitswelt. Es ist eine Abkehr von fast allen bislang geltenden Regeln mit dem Ziel, schneller, effizienter und vor allem profitabler zu sein als Wettbewerber. Auf der Strecke bleiben die Mitarbeiter. Sie werden zu einem Produktionsmittel, das bei Bedarf weltweit angeheuert und genauso schnell wieder abgeschüttelt werden kann. (...) Das Papier beschreibt einen Konzern in Auflösung. Zigtausende feste Beschäftigungsverhältnisse könnten bei IBM abgebaut werden. Übrig bleiben soll eine Kernbelegschaft, "zur Aufrechterhaltung der Kundenbeziehungen". Eine möglichst kleine Truppe von Festangestellten soll das Unternehmen steuern und managen.

Die meisten Mitarbeiter der Zukunft sitzen dagegen nicht mehr in den Zentralen und Niederlassungen des IT-Spezialisten. Sie sind von Nigeria über Finnland bis Chile weltweit in einer sogenannten globalen Talent Cloud verstreut und werden in sich verändernden Verbänden für einige Tage, Wochen, Monate oder Jahre für bestimmte Projekte angeheuert. Sie sollen, so das Papier, "die Dienstleistungen für unsere Kunden erbringen". Anbieten können die Fachkräfte ihre Arbeitskraft auf einer Internetplattform nach dem Vorbild von Ebay. Dort sollen Firmen aus aller Welt über "virtuelle Kioske" Zugriff auf das Personal erhalten. Damit die Auswahl der Arbeitskräfte funktioniert, will IBM ein "Zertifizierungsmodell" erarbeiten. Die Menschen, die ihre Arbeit auf der Plattform anbieten, würden etwa mit Farben (Blau, Silber oder Gold) gekennzeichnet - je nach Grad ihrer Qualifizierung und Befähigung. Arbeitsverträge sollen - anders als heute - nicht mehr auf regionalen Vereinbarungen aufbauen. Im IBM-Modell gibt es stattdessen "globalisierte Arbeitsverträge". Auf diesem Weg kann die nationale Arbeitsgesetzgebung umgangen werden, ebenso wie nationale Lohnregelungen und geltende Tarifverträge. Das Heer in der Talent Cloud wird für Projekte entlohnt, entweder nach Ergebnis oder für die investierte Zeit. Wer als zertifizierter freier Mitarbeiter für IBM arbeitet, kann nach diesem Modell auf eigene Kosten an Weiterbildungen des Konzerns teilnehmen - in der Hoffnung auf "größere Chancen beim Wettbewerb um definierte Arbeitseinheiten".

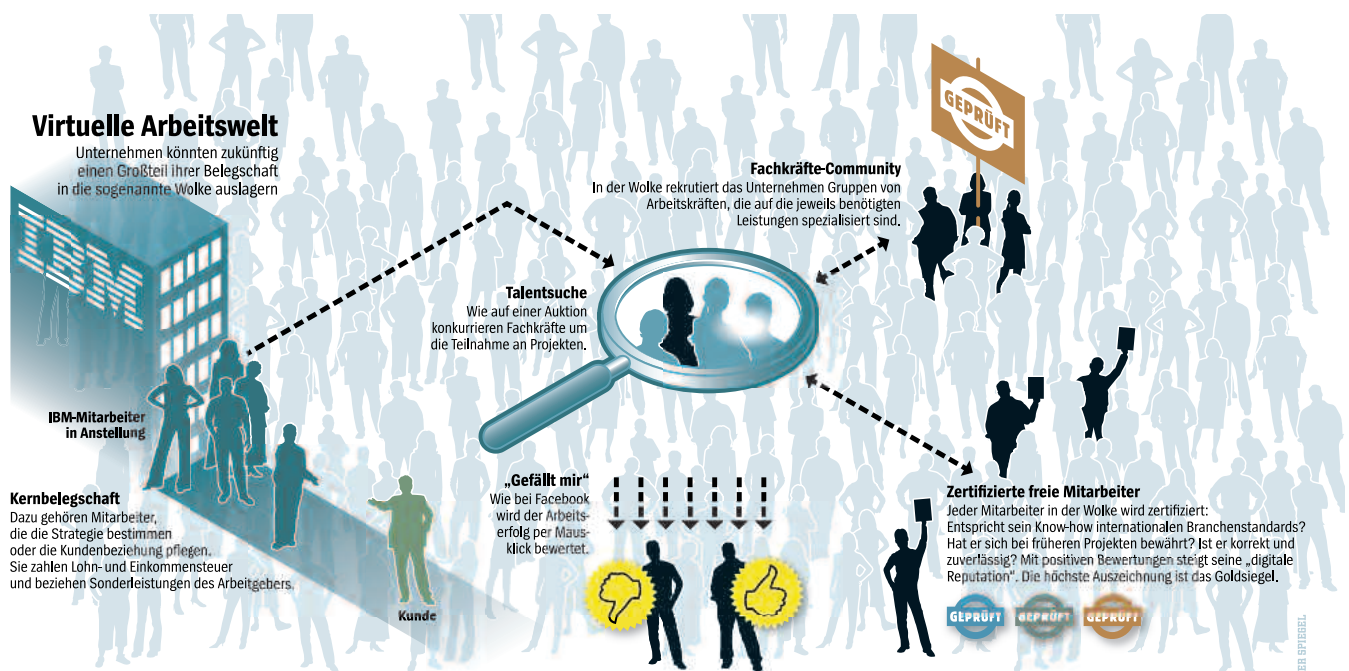
Die Vorteile für Konzerne wie IBM liegen auf der Hand. Gegenüber den heutigen Strukturen sind die Personalkosten deutlich geringer. Zudem entstünde ein weltweiter Zugriff auf ein sich um Projekte bewerbendes Heer von Spezialisten, die - je nach Bedarf - angeheuert und wieder entlassen werden können. (...)

(Fortsetzung Folgeseite)

4.5 Betriebserkundung in der Arbeitswelt

5. Arbeitsblatt: Vor- und Nachteile unterschiedlicher Erwerbsformen: Frei schwebend in der Wolke (IBM-Modell) (S. 2/3)

Tatsächlich schreibt IBM mit seinem Umbauprogramm nur die Gegenwart konsequent fort. Seit vielen Jahren betreiben die Unternehmen "Human Resources Outsourcing", wie die Verlagerung von Arbeitsplätzen an externe Dienstleister in der Sprache der Betriebswirtschaftler heißt. (...) Angelehnt ist das System an das Prinzip sozialer Netzwerke wie Facebook. Nur dass Menschen hier nicht ihren Musikgeschmack, ihre Hobbys und Freunde zur Schau stellen, sondern ihren beruflichen Werdegang, ihre Stärken, Schwächen und Qualifikationen. Denn in das jeweilige Profil sollen Bewertungen durch soziale Netzwerke, von IBM, aber auch von anderen Unternehmen einfließen - also auch solchen, die mit den dort getätigten Jobs nichts zu tun haben. So listet das IBM-Papier als ein entscheidendes Kriterium beispielsweise die "soziale Reputation" der Bewerber auf. Darunter fällt laut IBM-Papier etwa die nicht pünktlich bezahlte "Kreditkartenabrechnung" oder soziales Engagement. Dazu kommen detaillierte Beschreibungen über die Leistung in bestimmten Projekten. Sie reichen von positiven Einträgen wie "Sofortbonus" für besondere Leistung bis hin zu negativen Bemerkungen wie etwa "Termin für Projekt x nicht gehalten" oder "letzte Woche keinen Beitrag geleistet". All dies soll in einer Art elektronischem Arbeitslebenslauf verankert werden. Dieser Lebenslauf samt Bewertungen ist die Grundlage für Bewerbungen und kann von freigegebenen Firmen oder Freunden ähnlich wie bei Facebook eingesehen und bewertet werden." (...)



Aus: <http://www.spiegel.de/spiegel/print/d-83865244.html>, Abruf: 8.5.2012

4. Betriebserkundung... /Materialien

Name: _____

Datum: _____

4.5 Betriebserkundung in der Arbeitswelt

5. Arbeitsblatt: Vor- und Nachteile unterschiedlicher Erwerbsformen:
Frei schwebend in der Wolke (IBM-Modell) (S. 3/3)

Vor- und Nachteile der IBM Personalpolitik – Stimmst Du/Sie den Thesen zu?

Nehmen Sie/Du Stellung zu den Thesen

(1 = stimme voll zu, 2 = stimme zu, 3 stimme nicht zu, 4 = stimme überhaupt nicht zu).

These	1	2	3	4
Unternehmen können flexibel Arbeitskräfte einstellen.				
Arbeitnehmer trauen sich nicht mehr, sich gegen schlechte Arbeitsbedingungen zu wehren.				
Arbeitnehmer haben die Chance, in verschiedenen Unternehmen Berufserfahrungen zu sammeln.				
Es wird schwieriger für Arbeitnehmer, sich gewerkschaftlich zu engagieren.				
Die Sicherheit der Lebensplanung geht für viele Arbeitnehmer verloren.				
Unternehmen können schnell Arbeitskräfte einstellen, wenn sie Aufträge haben.				



Arbeitsaufträge:

1. Beschreibt das IBM-Arbeitsmodell mit eigenen Worten.
2. Diskutiert die Vor- und Nachteile des IBM-Arbeitsmodells anhand der Thesenraster (s.o.).

4.5 Betriebserkundung in der Arbeitswelt

6. Arbeitsblatt: Fragen stellen kann doch jede/r? – Fragetechniken richtig anwenden

Fragen für ein Interview zu entwickeln ist anspruchsvoller, als es auf den ersten Blick erscheint. Die Qualität der Fragen ist entscheidend für den Erfolg eines Interviews oder einer Pro- und Contra-Diskussion. Von daher ist es sinnvoll, sich bei der Entwicklung von Fragen Zeit zu nehmen und die Fragen mit anderen Personen zu besprechen (Wie würdest Du auf die Frage antworten? Kann die Frage missverständlich sein? usw.).

Einige Grundlagen der Fragetechnik werden auf diesem Arbeitsblatt präsentiert.

Es wird zwischen offenen und geschlossenen Fragen unterschieden. In der Tabelle werden einige Vor- und Nachteile von offenen und geschlossenen Fragen dargestellt:

Offene Fragen Beispiel: Welche berufliche Qualifikation haben Sie?	Geschlossene Fragen Beispiele: Haben Sie eine Berufsausbildung absolviert?
• höherer Informationsgehalt • höherer Zeitbedarf bei der Datenerhebung • größerer Auswertungsaufwand (für die Codierung der Antworten) • Verzerrung der Daten durch Interpretation • die Qualität der Antworten ist abhängig von der Sprachfähigkeit der Befragten	• geringer Informationsgehalt • geringer Zeitaufwand bei der Datenerhebung • geringer Zeitaufwand bei der Auswertung • die Verengung der Antwortmöglichkeiten • geringer Antwortspielraum kann sich negativ auf die Motivation der Befragten auswirken

Bevor Fragen für ein Interview entwickelt werden, muss zuerst die Zielsetzung geklärt werden. Was möchte ich erfahren? Wie viel möchte ich erfahren? Erst dann kann die Entscheidung getroffen werden, ob eine offene oder eine geschlossene Frage gestellt wird.

Folgende Fehler werden bei Interviews, Fragebögen oder bei Pro- und Contra-Diskussionen oft gemacht:

Fehler bei der Formulierung von Fragen	Beispiel(e)
Verwendung von Fremdwörtern, die den Interviewten nicht bekannt sind	Glokalisierung, Gouvernance, Segregation
Doppelte Verneinungen	Sie sind doch auch nicht der Meinung, dass man keine flexiblen Arbeitszeiten einführt?
Uneindeutige Begriffe	Methode (Unterrichtsmethode, Produktionsmethode) oder Arbeit ist mehr als Erwerbsarbeit (z.B. Hausarbeit, Schulaufgaben, Erwerbsarbeit)
Fragen sind zu schwierig oder umständlich formuliert (z.B. „Schachtel-Sätze“)	Wenn Sie damit meinen, dass ... und wenn man dann noch bedenkt ... dann meinen Sie sicherlich, dass ..., oder?
Suggestivfragen	Ich bin der Meinung, dass man Fast Food in Schulkantinen verbieten sollte. Sie stimmen mir da doch zu oder gehören Sie auch zu den Menschen, denen die Gesundheit unserer Kinder egal ist?
Rhetorische Fragen	Fragen, auf die keine Antwort erwartet wird bzw. die Antwort schon bekannt ist: „Bin ich etwa Dein Dienstmädchen?“, fragt die Mutter ihr Kind, weil es den Teller nicht in die Spülmaschine stellen möchte.

4. Betriebserkundung... /Materialien

Name: _____

Datum: _____

4.5 Betriebserkundung in der Arbeitswelt

7. Arbeitsblatt: Interviewleitfaden (S. 1/2)

Informationen zum Interview

Name des Interviewers

Thematischer Schwerpunkt des Interviews

Persönliche Daten des Befragten

Name

Informationen zur Ausbildung

Betrieb

Position im Betrieb:

Dauer der Betriebszugehörigkeit

Leitfragen für das Interview

Frage 1: _____

Frage 2: _____

Frage 3: _____

Frage 4: _____

Frage 5: _____

(Fortsetzung Folgeseite)

4.5 Betriebserkundung in der Arbeitswelt

7. Arbeitsblatt: Interviewleitfaden (S. 2/2)

Zusatzfragen während des Interviews:

Frage 6: _____

Frage 7: _____

Frage 8: _____

Frage 9: _____



Arbeitsaufträge:

1. Nachdem Ihr den Erkundungsaspekt festgelegt habt, entwickelt Fragen für das Interview. Beachtet die Informationen zu den Fragetechniken!
2. Bevor das Interview beginnt, sollte der Bereich ‚Persönliche Daten des Befragten‘ ausgefüllt werden. Hier ist der Datenschutz zu berücksichtigen.
3. Zusätzliche Fragen, die sich während des Interviews ergeben, könnt Ihr im Feld "Zusatzfragen während des Interviews" notieren.
4. Macht Euch während des Interviews Notizen zu den Aussagen der Interviewpartnerin. Alternativ kann das Interview auch aufgezeichnet werden, wenn eine Genehmigung vorliegt.

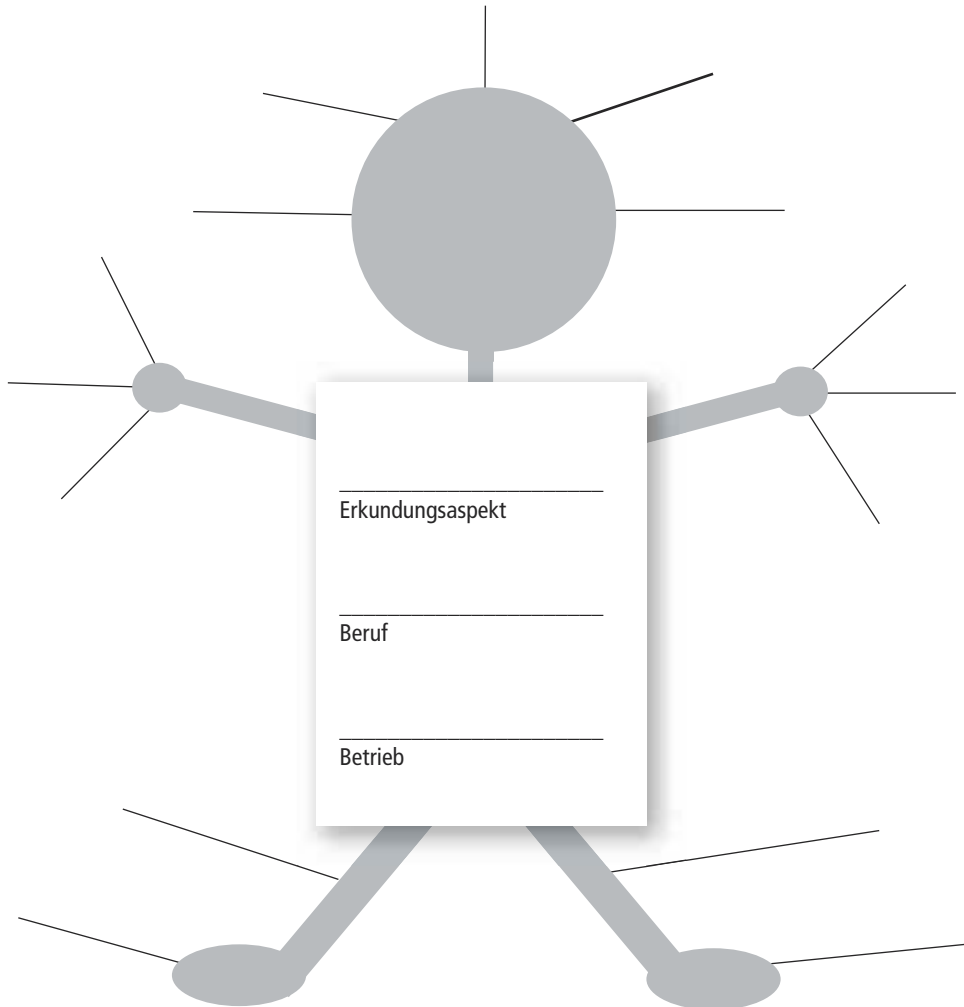
4. Betriebserkundung... /Materialien

Name: _____

Datum: _____

4.5 Betriebserkundung in der Arbeitswelt

8. Arbeitsblatt: Dokumentation der im Interview gewonnenen Erkundungsergebnisse



Arbeitsaufträge:

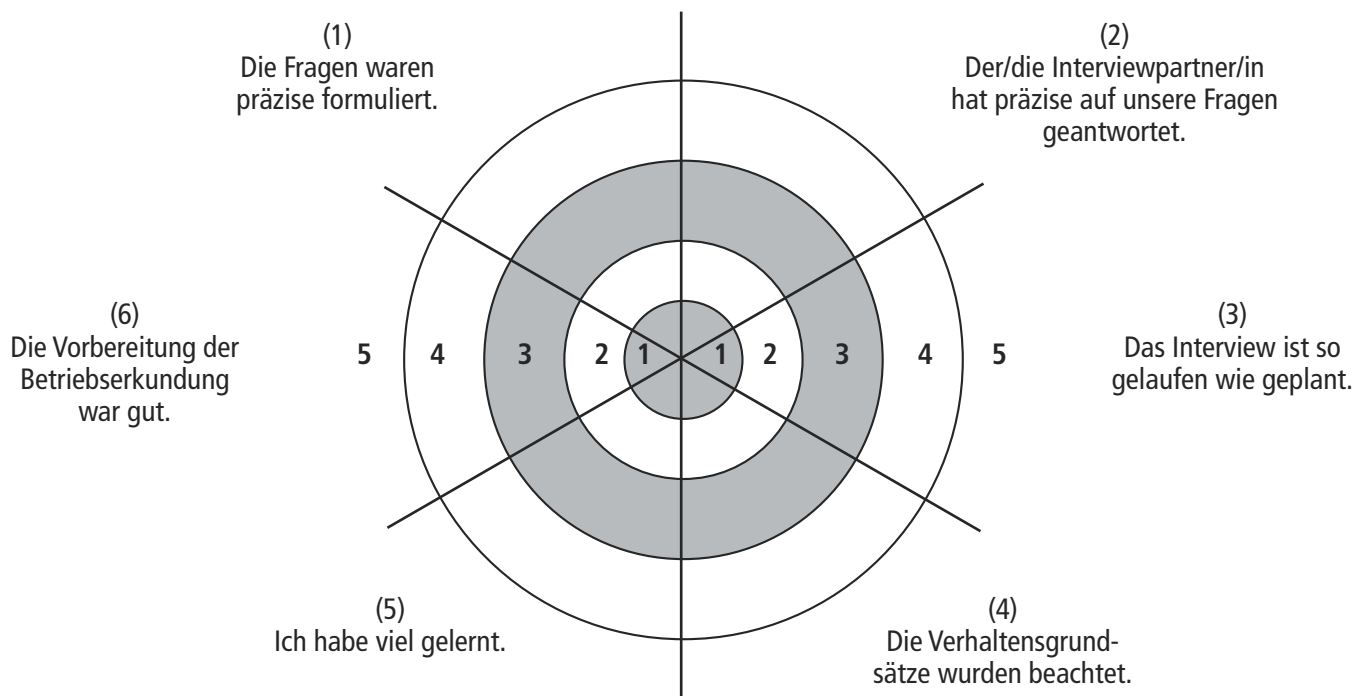
1. Notiert auf dem Schaubild, in Einzel- oder Gruppenarbeit, die wichtigsten und interessantesten Ergebnisse des Interviews. Ergänzt die Figur um weitere Zweige.
2. Wertet in der Klasse die Dokumentation aus: Welche Position nimmt der Interviewte ein? Wie wird die Position begründet? Welche Interessen vertritt er/sie? Wo besteht noch Klärungsbedarf? Beim Vergleich von zwei oder mehreren Interviews sollten die Unterschiede, Gemeinsamkeiten, Positionen und Interessenlagen herausgearbeitet werden.

Name: _____

Datum: _____

4.5 Betriebserkundung in der Arbeitswelt

9. Arbeitsblatt: Evaluationsbogen für die Betriebserkundung



Was habe ich inhaltlich gelernt?

Was würde ich oder können wir bei der nächsten Betriebserkundung besser machen?



Arbeitsaufträge:

1. Beantwortet die Fragen in der Zielscheibe. (1 = sehr gut; 5 = mangelhaft).
2. Beantwortet die offenen Fragen.
3. Wertet den Evaluationsbogen in der Klasse/im Kurs aus.
4. Vergleicht Eure Bewertung mit den Antworten der Betriebsangehörigen.

Kontakte und Links

Initiative Schule und Arbeitswelt



Deutscher Gewerkschaftsbund

Jeanette Klauza
DGB-Bundesvorstand
Henriette-Herz-Platz 2, 10178 Berlin
Jeanette.klauza@dgb.de
www.schule.dgb.de



Gewerkschaft für Erziehung und Wissenschaft

Martina Schmerr
GEW-Hauptvorstand
Reifenberger-Strasse 21
60489 Frankfurt am Main
martina.schmerr@gew.de
www.gew.de



IG BCE

Markus Römer
IG BCE-Hauptverwaltung:
Königsworther Platz 6, 30167 Hannover
markus.roemer@igbce
www.igbce.de



IG Metall

Dr. Bernd Kaßebaum
IG Metall-Vorstandsverwaltung:
Wilhelm-Leuschner-Straße 79
60329 Frankfurt am Main
bernd.kassebaum@igmetall.de
www.igmetall.de



ver.di

Gunther Steffens
ver.di-Bundesvorstand
Paula-Thiede-Ufer 10, 10179 Berlin
gunther.steffens@verdi.de
www.verdi.de



Links

www.schule.dgb.de

Das Portal der gewerkschaftlichen
Initiative Schule und Arbeitswelt

www.schule.dgb.de/materialien

Materialien für den Unterricht zu
unterschiedlichen Themen

www.boeckler-schule.de

Unterrichtsmaterialien für den sozioökonomischen
Unterricht der Sek. I und II

www.iboeb.org

Die Initiative für eine bessere ökonomische Bildung



Initiative | **Schule**  **Arbeitswelt**

www.schule.dgb.de