

Unterrichtsplanung

Unterricht am Dienstag, 14. Juni 2016: Was gehört (für mich) zu sinnvoller Berufsarbeit?

A. Anknüpfung: (2 Minuten)

Worin sahen Sabrina und Marcel im Video der vergangenen Woche den Sinn ihrer Berufsarbeit?

- erkennbare Resultate ihrer großen Mühe.
- dass die Fenster funktionieren und das Fachwerkhaus steht.
- dass sie Teil eines Teams sind, dem große Dinge gelingen.
- Anerkennung in der Familie

B. Werte-Pyramide (32 Minuten)

1. Einzelarbeit: Was gehört für Sie zu einer sinnvollen Berufsarbeit? Bitte erstellen Sie eine Wertepyramide. (15 Minuten)
Schneiden Sie die Felder aus. Ein Feld ist frei für Ihre Wünsche an sinnvolle Berufsarbeit. Sie brauchen nur zehn der zwölf Felder? Welche sortieren Sie aus? Fixieren Sie bitte Ihre Pyramide mit Klebestift auf einem Extrablatt!
2. Mit dem Schulternachbar: Stellen Sie sich mit Ihrem Nachbarn bitte gegenseitig Ihre Pyramiden vor! (5 Minuten)
3. Auswertung der Einzelarbeiten im Plenum: (6 Minuten) Welches Feld wurde wie oft aussortiert? Welche eigenen Beschriftungen wurden gefunden? Was steht bei Ihnen ganz oben? Wie oft kommt welches Ergebnis? (->Tafelbild)
4. Alternative: Besuch aller in der Klasse bei einem oder zwei Schülern mit der Bitte, jeweils ihre Pyramide zu erläutern.
5. Tischgruppen: Kann man sich auf zwei Spitzenfelder in der Tischgruppe einigen? Welche beiden Felder sind für uns überragend wichtig bei der Berufsarbeit? (6 Minuten)

C. Reflexion/Vertiefung zu einer christlichen Perspektive auf Arbeit (11 Minuten)

1. Individuelle Beurteilung
2. Transparentes Abstimmungsverfahren
3. Deutung und Gruppengespräch

Unterrichtsmaterialien

Lernsequenz mit der EHV155 im Mai und Juni 2016

Unterricht am Dienstag, 31. Mai 2016: Was ist ein guter Beruf?

1. Aus einer langen Liste von Berufen (**Anlage**) wählen die Auszubildenden drei gute, einen gar nicht guten Beruf.
 - a) Einzelarbeit: Bitte suchen Sie drei gute Berufe heraus! Sie müssen diese Berufe nicht selber ausüben wollen. (10 Minuten)
 - b) Plenum: Bitte stellen Sie einen Ihrer guten Berufe vor! Was macht Ihren Beruf zu einem guten Berufe? Aspekte werden an der einen Seite Tafel gesammelt. Anschließend folgt die andere Tafelseite mit einer Sammlung dessen, was schlechte Berufe in den Augen der SuS ausmacht.
2. Artikel „Was heißt hier sinnhafte Arbeit?“ von Harald Martenstein (**Anlage**)
 - a. Wo lag – nach Meinung des Autors – früher ein Problem im Blick auf sinnvolle Arbeit?
 - b. Wie beschreibt Harald Martenstein den geschichtlichen Wandel der Arbeitsbedingungen?
 - c. Angenommen es gäbe eine Zeitmaschine: Würden Sie selbst lieber in früheren Zeiten oder lieber heute zur Arbeit gehen? Bitte begründen Sie Ihre Antwort ausführlich?Quelle: <http://www.zeit.de/2009/35/Kapitalismus-und-Arbeit>

Unterricht am Dienstag, 7. Juni 2016: Berufszufriedenheit und Arbeitsumstände

- A. Vorführung des Videos mit dem Interview zur Ausbildungssituation von zwei Tischlern „Sabrina und Marvin“ (aus Crossmedia-Projekt)
- B. Suchen Sie einen treffenden **Titel** (gerne mit Unterüberschrift) für dieses Interview! Wie könnte der Film heißen? Wie sollte er im TV angekündigt werden? (**Anlage**)
- C. Sabrina ist stolz auf die Ergebnisse ihrer Arbeit. **Wie zufrieden sind Sie mit Ihrer Arbeit?**
 - 1) Partnerarbeit: Bitte stellen Sie Ihrem Sitznachbarn eine Situation vor, in der Sie richtig zufrieden mit Ihrer Arbeit waren!
 - 2) Plenum: Vorstellung des nachbarlichen Zufriedenheit-Erlebnisses
- D. **Im Team** zu arbeiten findet Sabrina klasse. Sind Sie selber auch gerne Teamarbeiter?
 - 1) Line-Up: Wie gerne arbeiten Sie im Team? Von sehr gern bis gar nicht gerne. Aufstellung aller SuS entlang einer Linie quer durch die Klasse.
 - 2) Die Stehenden erzählen, warum sie da stehen
- E. Vorführung **Bäcker** Image-Film: Was wird verheißen? Was ist wahrscheinlich Realität?
- F. Sabrina arbeitet in einem **Beruf, in dem mehrheitlich Männer arbeiten**.
 - 1) Was bedeutet das für Sabrina?
 - 2) „Bitte nennen Sie Beispiele aus Ihrem eigenen Bekanntenkreis: Wo arbeiten Frauen in einem Männerberuf? Wo arbeiten Männer in einem Frauenberuf? Welche Erfahrungen haben die Bekannten, die Sie mit dieser Arbeitserfahrung kennen, gemacht?

Unterricht am Dienstag, 14. Juni 2016: Was gehört (für mich) zu sinnvoller Berufsarbeit?

A. Anknüpfung: (2 Minuten)

Worin sahen Sabrina und Marcel im Video der vergangenen Woche den Sinn ihrer Berufsarbeit?

- erkennbare Resultate ihrer großen Mühe.
- dass die Fenster funktionieren und das Fachwerkhaus steht.
- dass sie Teil eines Teams sind, dem große Dinge gelingen.
- Anerkennung in der Familie

B. Werte-Pyramide (**Anlage**) (32 Minuten)

- 1) Einzelarbeit: Was gehört für Sie zu einer sinnvollen Berufsarbeit? Bitte erstellen Sie eine Wertepyramide. (15 Minuten)
Schneiden Sie die Felder aus. Ein Feld ist frei für Ihre Wünsche an sinnvolle Berufsarbeit.
Sie brauchen nur zehn der zwölf Felder? Welche sortieren Sie aus?
Fixieren Sie bitte Ihre Pyramide mit Klebestift auf einem Extrablatt!
- 2) Mit dem Schulternachbar: Stellen Sie sich mit Ihrem Nachbarn bitte gegenseitig Ihre Pyramiden vor! (5 Minuten)
- 3) Auswertung der Einzelarbeiten im Plenum: (6 Minuten)
Welches Feld wurde wie oft aussortiert?
Welche eigenen Beschriftungen wurden gefunden?
Was steht bei Ihnen ganz oben? Wie oft kommt welches Ergebnis? (> Tafelbild)
- 4) *eventuell, falls zu zäh:*
Besuch aller in der Klasse bei einem oder zwei Schülern mit der Bitte, jeweils ihre Pyramide zu erläutern.
- 5) Tischgruppen: Kann man sich auf zwei Spitzenfelder in der Tischgruppe einigen?
Welche beiden Felder sind für uns überragend wichtig bei der Berufsarbeit? (6 Minuten)

C. Reflektion/Vertiefung zu den verschiedenen Antworten auf die Sinnfrage (11 Minuten)

- a) Biblische Arbeits-Mottos: Schüler wählen jeweils ein Bibel-Wort aus einer vorgestellten Auswahl, das ihnen zu der Top-Karte ihrer Wertepyramide gut zu passen scheint.
>> Auch in der Bibel findet sich zu unterschiedlichen Arbeits-Moralen eine Wertschätzung.
- b) Biographische Perspektive: Wir spekulieren (im Plenum), ob sich berufliche Präferenzen verschieben werden im Laufe des Lebens – bei anderen, bei mir.
- c) ???

Unterricht am Dienstag, 21. Juni 2016: Was wäre eine sinnvolle Entlohnung?

vgl. **Anlagen**

Ein Lohn für alle?

Welchen Bruttolohn halten wir für verschiedene Berufe in einem Bonner Unternehmen für richtig?

Bewertung von Arbeit

Markus Homann, Pfr.

Was ist ein guter Beruf?

- | | | |
|--|--|---|
| <input type="checkbox"/> Altenpfleger/-in | <input type="checkbox"/> General/-in Bundeswehr | <input type="checkbox"/> Personalchef/-in |
| <input type="checkbox"/> Amtmann/-frau Verwaltung | <input type="checkbox"/> Geschäftsführer/-in Bank | <input type="checkbox"/> Pfarrer/-in |
| <input type="checkbox"/> Anästhesist/-in | <input type="checkbox"/> Gießereiarbeiter/-in | <input type="checkbox"/> Pförtner/-in |
| <input type="checkbox"/> Architekt/-in | <input type="checkbox"/> Grundschullehrer/-in | <input type="checkbox"/> Pilot/Pilotin |
| <input type="checkbox"/> Bahnarbeiter/-in | <input type="checkbox"/> Groß- und Außenhändler | <input type="checkbox"/> Polizist/-in |
| <input type="checkbox"/> Bahnhofsvorsteher/-in | <input type="checkbox"/> niedergelassener Hausarzt | <input type="checkbox"/> Postamtsleiter/-in |
| <input type="checkbox"/> Bankkaufmann | <input type="checkbox"/> Industriekauffrau/-mann | <input type="checkbox"/> Postbote/-in |
| <input type="checkbox"/> Botschafter/-in | <input type="checkbox"/> Ingenieur/-in | <input type="checkbox"/> Präsident/-in Bundesbank |
| <input type="checkbox"/> Briefträger/-in | <input type="checkbox"/> Justizwachtmeister/-in | <input type="checkbox"/> Professor/-in |
| <input type="checkbox"/> Bauzeichner/-in | <input type="checkbox"/> Kassierer/-in Bank | <input type="checkbox"/> Redakteur/-in Rundfunk |
| <input type="checkbox"/> Buchhalter/-in | <input type="checkbox"/> Kellner/-in | <input type="checkbox"/> Redakteur/-in Zeitung |
| <input type="checkbox"/> Bundeskanzler/-in | <input type="checkbox"/> Koch/Köchin | <input type="checkbox"/> Regalauffüller/-in |
| <input type="checkbox"/> Busfahrer/-in | <input type="checkbox"/> Kranführer/-in | <input type="checkbox"/> Reinigungskraft |
| <input type="checkbox"/> Callcenter-Mitarbeiter/-in | <input type="checkbox"/> Krankenschwester/-pfleger | <input type="checkbox"/> Rettungssanitäter/-in |
| <input type="checkbox"/> Chefarzt/-ärztin | <input type="checkbox"/> Kriminalkommissar/-in | <input type="checkbox"/> Schalterbeamter/-in |
| <input type="checkbox"/> Direktor Bundesnachrichtendienst (Geheimdienst) | <input type="checkbox"/> Lagerverwalter/-in | <input type="checkbox"/> Staatsanwalt/-anwältin |
| <input type="checkbox"/> Dozent/-in (Universität) | <input type="checkbox"/> Landarbeiter/-in | <input type="checkbox"/> Stewardess/Steward |
| <input type="checkbox"/> Dreher/-in | <input type="checkbox"/> Landesminister/-in | <input type="checkbox"/> Tischler/-in |
| <input type="checkbox"/> Drucker/-in | <input type="checkbox"/> Landschaftsgärtner | <input type="checkbox"/> Unteroffizier/-in Bundeswehr |
| <input type="checkbox"/> EDV-Techniker/-in | <input type="checkbox"/> Lehrer/-in | <input type="checkbox"/> Verkäufer/-in |
| <input type="checkbox"/> Fernmeldeentstörer/-in | <input type="checkbox"/> Leiter/-in Rechenzentrum | <input type="checkbox"/> Versicherungsinspektor/-in |
| <input type="checkbox"/> Fernsprechauskunft | <input type="checkbox"/> Lokführer/-in | <input type="checkbox"/> Waldarbeiter/-in |
| <input type="checkbox"/> Fliesenleger/-in | <input type="checkbox"/> Maler/-in | <input type="checkbox"/> Zahnarzt/-ärztin |
| <input type="checkbox"/> Flugkapitän/-in | <input type="checkbox"/> Maurer/-in | <input type="checkbox"/> Zimmermann |
| <input type="checkbox"/> Forschungs-Mitarbeiter/-in | <input type="checkbox"/> Metallfacharbeiter/-in | <input type="checkbox"/> Zollobersekretär |
| <input type="checkbox"/> Friseur/Friseurin | <input type="checkbox"/> Musiker/-in (Kurorchester) | <input type="checkbox"/> Zugreiniger/-in |
| <input type="checkbox"/> Gebäudereiniger/-in | <input type="checkbox"/> Musiklehrer/-in | <input type="checkbox"/> _____ |
| <input type="checkbox"/> Geldbote/-in | <input type="checkbox"/> Näher/-in | <input type="checkbox"/> _____ |
| | <input type="checkbox"/> Oberstudiendirektor/-in (Schulleiter) | |

Was heißt hier sinnhafte Arbeit?

Zur Fundamentalkritik am Kapitalismus gehört, dass er den Werktätigen vom Werk entfremdet. Das hat sich aber eingerechnet, findet Harald Martenstein

Während ich dies schreibe, sehe ich, wenn ich den Kopf hebe und auf die Straße schaue, einen Arbeiter. Er pflastert die Straße, da wird ein Radweg hergestellt. Das ist, ohne jeden Zweifel, eine sinnvolle Tätigkeit. Trotzdem glaube ich nicht, dass er seine Arbeit liebt. Wenn er die Chance dazu hätte, würde er wohl etwas anderes machen. Ich kann mir jedenfalls nicht vorstellen, dass es möglich ist, eine monotone Arbeit zu lieben. Er darf außerdem nichts entscheiden, er setzt die Steine an eine bestimmte Stelle, er folgt einer bestimmten Strecke, das alles haben Vorgesetzte entschieden, anders geht es wohl nicht.

Es gibt sinnhafte Arbeit, die für den, der sie tut, nicht angenehm ist. Der »Sinn«, den eine Arbeit hat, und der Lustgewinn, den sie dem Arbeiter bereitet, sind zwei völlig verschiedene Dinge. Und über die Frage, welche Arbeit überhaupt sinnhaft ist und welche nicht, lässt sich wahrscheinlich keine Einigkeit herstellen. Tut der Croupier im Spielcasino etwas Sinnhaftes? Eine Gesellschaft funktioniert auch ohne Spielcasinos. Manchen Leuten macht es Spaß zu spielen, reicht das als Legitimation? Der durchschnittliche Croupier ist, vermute ich, mit seiner Tätigkeit zufriedener als der durchschnittliche Straßenarbeiter, nicht nur wegen der Bezahlung, die Schlüsselwörter heißen »Abwechslung« und »Autonomie«. Der gesellschaftliche Nutzen des Spielcasinos liegt darin, dass es Geld verdient und Arbeitsplätze schafft, diese Arbeit produziert ihren Sinn also zum größten Teil selber.

Der Kapitalismus hat die Industrialisierung in Gang gesetzt, deren neueste Kapitel »Internet« und »Globalisierung« heißen. Das wichtigste Werkzeug des Kapitalismus ist die Arbeitsteilung, ein immer breiteres Spektrum an hoch spezialisierten Tätigkeiten.

Karl Marx hat dem Kapitalismus das Bild von der unentfremdeten Arbeit im Kommunismus entgegengesetzt, Menschen, die morgens Bauer sind, abends Fischer, mittags vielleicht Koch. Abwechslung und Autonomie. Es ist aber nicht möglich, morgens an einem neuen Medikament zu forschen, mittags einen Computerchip zu konstruieren und abends eine Fernsehshow zu konzipieren. Diese Arbeiten sind dafür zu komplex, nur Spezialisten, die sich ständig weiterbilden, können sie tun. Parallel dazu hat der Kapitalismus natürlich auch neue Formen der relativ einfachen, weisungsabhängigen, monotonen Arbeit hervorgebracht, zum Beispiel im Callcenter und an der Supermarktkasse.

War die Arbeit eines mittelalterlichen Stallknechts erfüllender oder sinnhafter als die Arbeit einer Supermarktkassiererin? Wer hat am Arbeitsplatz mehr Freiheit, wer hat während der Arbeit mehr Abwechslung, falls diese Kriterien die richtigen sind? Vielleicht sogar der Stallknecht, dessen Bauer ihn nicht ununterbrochen beaufsichtigen konnte und der sehr unterschiedliche Arbeiten erledigen musste. Das Leben des Stallknechts war allerdings kurz, es bestand fast nur aus Arbeit. Die Kassiererin arbeitet 38 oder 40 Stunden, sie bekommt Urlaub, lebt länger, sie ist gesünder, ihr Risiko, einem Arbeitsunfall oder einem Krieg zum Opfer zu fallen, ist geringer. Der Abschnitt ihres relativ langen Lebens, den sie für bezahlte oder unbezahlte Arbeit aufbringen muss, ist kürzer als bei jeder anderen Generation von Arbeitern, die jemals auf diesem Planeten gelebt hat.

Natürlich ist sie, sobald sie ihren Arbeitsplatz verlässt, in jeder Hinsicht freier als der Knecht. Ob diese Freiheit sie glücklicher macht, als der Knecht es



war, weiß ich nicht, das ist ein anderes Thema. Fest steht, dass der Kapitalismus, mithilfe seiner Maschinen, den Anteil der Arbeit am Leben dramatisch gesenkt hat. Sport, Hobbys, Partys, Ehrenämter, Vereine, Besuche beim Psychotherapeuten, all das ist überhaupt erst dadurch möglich geworden, dass die Arbeit im entwickelten, heutigen Kapitalismus nicht mehr so viel Zeit frisst (es sei denn, man will es).

Das heißt aber auch, dass die Frage, ob Arbeit »sinnhaft« ist, tendenziell an Bedeutung verloren hat. Sie ist immer noch legitim und wichtig, aber nicht mehr so wichtig wie früher, als es außer der Arbeit im Leben fast nichts gab. Millionen von Menschen arbeiten überhaupt nicht mehr. Seit einigen Jahren gibt es die Idee, jedem Bürger ein Grundeinkommen zu zahlen, unabhängig davon, ob er oder sie arbeitet.

Der Kapitalismus vernichtet einen Teil der Arbeit, zuerst bei uns, eines Tages auch in Indien und China, und zwar hauptsächlich die manuelle, einfache Arbeit, die Maschinen billiger erledigen. Das, was an Arbeit übrig bleibt, ist, nicht in jedem Fall, aber im Durchschnitt, anspruchsvoller und abwechslungsreicher.

Die Frage nach dem Verhältnis zwischen Arbeit und Sinn hat sich also verändert, sie stellt sich heute so: Seit Tausenden von Jahren arbeiten Menschen ihr Leben lang, um genug zu essen und ein Dach über dem Kopf zu haben. In Europa ist das inzwischen fast selbstverständlich. Was fangen wir jetzt mit unserem Leben an?

aus *DIE ZEIT* vom 20.08.2009

Zu A. Titel: Wie sollte das Interview in Ihrer TV-Zeitschrift angekündigt werden?

(Ihr Titel:) _____

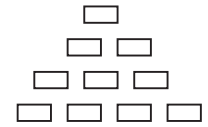
Dokumentation, Deutschland, 2014



Bewertung (so viele Sterne ausmalen, wie angemessen)



Was gehört zu einer sinnvollen Berufsarbeit?



Arbeitsauftrag: Bitte ordnen Sie die vorliegenden Aussagen zu einer **Werte-Pyramide**! Knipfen Sie dazu die Textfelder aus. Was Ihnen am wichtigsten ist, kommt in die erste Zeile. Die zwei nächstwichtigeren kommen in die zweite Zeile, und so weiter. Füllen Sie gerne das leere Kästchen aus mit dem, worin Sie selber den Sinn Ihrer Arbeit sehen. Zwei Aussagen bleiben übrig und werden aussortiert.

Ich möchte
auch 'mal **Fehler machen**
dürfen.

Der Lohn
muss stimmen.

Das Verhältnis unter
den **Kollegen und Kolleginnen**
muss gut sein.

Ich möchte **Einfluss**
ausüben können
(etwas zu sagen haben).

Die Vorgesetzten
müssen
freundlich sein.

Ich möchte **Erfolg** erleben.
Ansehen und Anerkennung
möchte ich erfahren.

Ich muss wissen,
dass meine Arbeit
Sinn für andere hat.

Ich möchte durch
Abwechslung Neues erfahren
und probieren.

Die Arbeit darf
meine **Gesundheit**
nicht gefährden.

Ich möchte mit meinen Kollegen
und Kolleginnen auch 'mal
über private Dinge reden.

Ich möchte
kreativ und selbstständig
arbeiten können.

Ich möchte...

Ein Lohn für alle

Bei der Medienfirma CPP Studios gibt es keine Hierarchien. Die Mitarbeiter, ob alt oder jung, erhalten das gleiche Gehalt – und arbeiten dafür oft bis tief in die Nacht

Von Sibylle Haas

Offenbach – Am liebsten würde Gernot Pflüger das Gespräch im „Neckermann-Zimmer“ führen. Es heißt so, weil Pflüger den großen dunklen Holztisch samt der schweren Stühle vor Jahren aus dem Fundus der Versandhandelsfirma gekauft hat. Altkanzler Helmut Kohl und der frühere bayerische Ministerpräsident Franz-Josef Strauß sollen daran schon mit dem Versandhändler Josef Neckermann getagt haben. Inzwischen konfiziert Pflügers Kreativtruppe an dem Tisch.

Es ist gut möglich, dass die konservativen Politiker einen wie ihn als Kommunisten bezeichnet hätten. Denn bei der von Pflüger und seinem Partner Thomas Lutz geführten Mediengruppe CPP Studios bekommt jeder das gleiche Gehalt. Egal, wie alt einer ist und egal, was er arbeitet – alle erhalten einen Einheitslohn, den Pflüger nicht beziffern will. Ausgenommen von der Regel sind nur die geschäftsführenden Gesellschafter Pflüger, 43, und Lutz, 46. Sie bekommen mehr („aber nicht extrem viel mehr“), weil sie das finanzielle Risiko tragen. Heute ist das „Neckermann-Zimmer“ belegt. Einige CPP-ler basteln daran, wie sich der IBM-Konzern auf der nächsten CeBIT-Messe präsentieren könnte. Auf dem Tisch stehen mehrere Laptops, Papiere mit Entwürfen stapeln sich. Für die CPP Studios, die multimediale Produktionen und Veranstaltungen – vom Werbefilm für die Deutsche Bank bis zum Kirchentag der Katholischen Kirche – konzipiert, plant und realisiert, geht es dabei um viel. Die Firma nimmt an der Ausschreibung des Computerkonzerns teil und muss sich gegen andere Produktionsagenturen durchsetzen. „Wir sind kein Laubsägenkollektiv“, sagt Pflüger zu seinem Einheitslohn. „Wir stehen im

harten Wettbewerb mit unseren Konkurrenten und müssen echt gute Leistung bringen“.

Das Gespräch findet in der „Relaxzone“ statt – einem Raum mit Bar und Billardtisch. In der Mittagszeit treffen sich hier viele, um sich etwas Essbares aus dem Kühlschrank zu holen oder in der Mikrowelle zu wärmen. Pflüger bereitet dem Gast einen Latte Macchiato zu. Er selbst macht sich einen doppelten Espresso. „Es war spät heute Nacht“, erklärt er und zündet sich das zigste Zigarillo an. „Schauen Sie mal, wir sind voll ausgestattet“, sagt er und öffnet die Tür zu einem Zimmer, das ungemachte Betten offenbart. In einer Ecke stehen zusammengeklappte Gästebetten. „Hier übernachten manchmal mehrere Leute. In der Hochphase der Projekte arbeiten wir bis spät in die Nacht hinein. Da hat keiner mehr Lust, mit dem Auto heimzufahren.“ Duschen gibt es gleich nebenan.

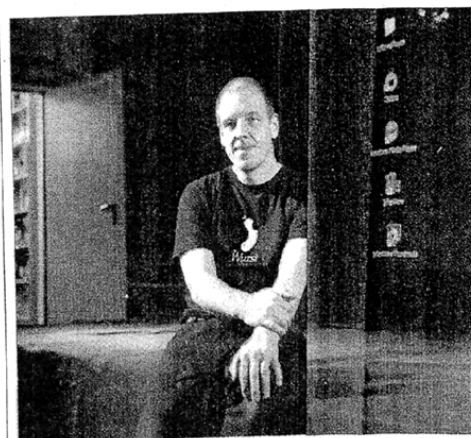
Alle duzen sich

Die Macher der CPP Studios haben sich in einer alten Fabrik niedergelassen. Grafikdesigner, Filmemacher oder Kameraleute arbeiten in dem roten Backsteingebäude in Offenbach in der Nähe von Frankfurt. Auf den etwa 1600 Quadratmetern gibt es ein Mini-Kino und mehrere Aufnahmestudios. Herzstück aber ist die „Pinguin-Kolonie“. So nennt Pflüger das Großraumbüro, in dem die 26 festen Mitarbeiter Schreibtisch an Schreibtisch arbeiten. Auch die Chefs sitzen mittendrin, „weil man so auf Zuruf schnell mal was klären kann“. Es herrscht geordnetes Chaos, auf den Schreibtischen stapeln sich DVDs, Papiere, Hefte, Ordner, Süßigkeiten. Hier und dort steht eine Kaffeetasse mit eingetrocknetem Kaffee, fast auf jedem Tisch ein voller Aschenbecher. Hinter den Bildschirmen herrscht konzentrierte Ruhe.

„Das ist Manuel“, stellt Pflüger seinen jüngsten Mitarbeiter vor. „Hi Gernot, ich komm gut voran“, antwortet der. Bei CPP duzen sie sich. „Das gehört irgendwie dazu. Wenn aber einer beim Sie bleiben will, ist das auch kein Problem“, sagt Pflüger freundlich. Manuel hat sich vor drei Jahren bei CPP zum Grafiker ausbilden lassen. Nun verdient der 24-Jährige genauso viel wie seine Kollegin Anja und viele andere, die zwei Jahrzehnte älter sind als er. Manuel findet das nicht ungerade. „Ich leiste so viel wie der Rest. Leistung ist doch keine Frage des Alters“, meint er. Pflüger stimmt ihm zu. „In unserer Branche veraltet das Wissen ganz schnell. Keiner darf sich auf seinen Erfahrungen ausruhen. Wir müssen immer wieder neu lernen. Deshalb steht keiner über dem anderen, nur weil er ein paar Jahre älter ist“. Außerdem gebe es keine Hierarchien. „Chef ist derjenige, der gerade ein bestimmtes Projekt leitet“, er-

klärt Pflüger. „Das kann beim nächsten Projekt schon wieder anders sein.“

Die 47-jährige Anja hat vorher als Redakteurin beim öffentlich-rechtlichen Fernsehen gearbeitet. Vor zwei Jahren kam sie zu den CPP Studios. „Wenn ich hier reinkomme, muss ich mich nicht vorstellen“, sagt sie, zieht an der Zigarette und wirft den Lockenkopf zurück. „Das ist nicht überall so. Mobbing und alles was dazu gehört – ist mir echt nicht fremd“, sagt die Frau. Anja war auch schon als Texterin in einer Werbeagentur tätig und hat „fett Kohle gemacht“. Doch Geld allein sei ja nicht alles. Auch Michael könnte in einer „normalen“ Firma mehr verdienen. Er ist gelernter Bankkaufmann und kam mit Pflüger zusammen, als sie gemeinsam Musik machten. Das Konzept der Firma gefiel ihm und er verdingte sich zunächst für Hilfsarbeiten. Das ist bald 20 Jahre her. Heute ist der 47-Jährige für den kaufmännischen



Unternehmer Gernot Pflüger in seinem Studio in Offenbach: „Am Anfang waren wir nur wenige und deshalb verdiente jeder das Gleiche. So kam das mit dem Einheitslohn.“

Foto: B. Roselieb

Bereich bei den CPP Studios zuständig, vom Controlling bis zur Personalabteilung. „Mit den Hierarchien bei der Bank kam ich nie zurecht“, erzählt er.

Pflüger selbst ist Autodidakt. Er hat viermal ein Studium geschmissen (hält heute Gastvorlesungen an der Uni Tübingen mit dem Thema „Alles, was ihr an der Uni lernt, ist Scheiße“), arbeitete als Musiker und Journalist und machte sich in den achtziger Jahren zusammen mit anderen in der Veranstaltungstechnik selbstständig. 1989 übernahm er die Firma ganz und macht heute einen Jahresumsatz von etwa fünf Millionen Euro. „Am Anfang waren wir nur wenige und deshalb verdiente jeder das Gleiche. So kam das mit dem Einheitslohn“, sagt Pflüger.

Vor ein paar Jahren dann wurde das Gleichheitsprinzip in Frage gestellt. Einige Ältere fanden es ungerecht. Nach einer langen Diskussion wurde es gekippt: Die Jüngeren bekamen ein Viertel weniger. „Funktioniert hat das überhaupt nicht“, erinnert sich Pflüger. „Denn die Jungen sagten zu den Alten: Du verdienst mehr, ich bin nicht mehr zuständig und habe Feierabend. Das hat es vorher nicht gegeben“. Also wurde der Einheitslohn wieder eingeführt. Sich nicht zuständig fühlen ist bei CPP untersagt. Das gilt auch bei Neueinstellungen. Jeder CPP-ler darf in den ersten sechs Monaten sagen, wenn er mit dem Neuen Probleme hat. „Das ist wichtig. Wir arbeiten in Projekten eng und viele Stunden zusammen. Da muss die Chemie stimmen“, erklärt Pflüger. Bisher sei dies aber erst dreimal vorgekommen, stets mit triftigen Gründen: Einer hatte ein Drogenproblem, ein anderer schob Arbeit auf die Gruppe ab, mit einem weiteren kam Pflüger nicht klar. Alle Fälle seien ausgiebig diskutiert worden – natürlich im „Neckermann-Zimmer“, manchmal bei Pizza und Red Bull bis tief in die Nacht.

Beispiel:

HH13I

Was ist ein gerechter Lohn?

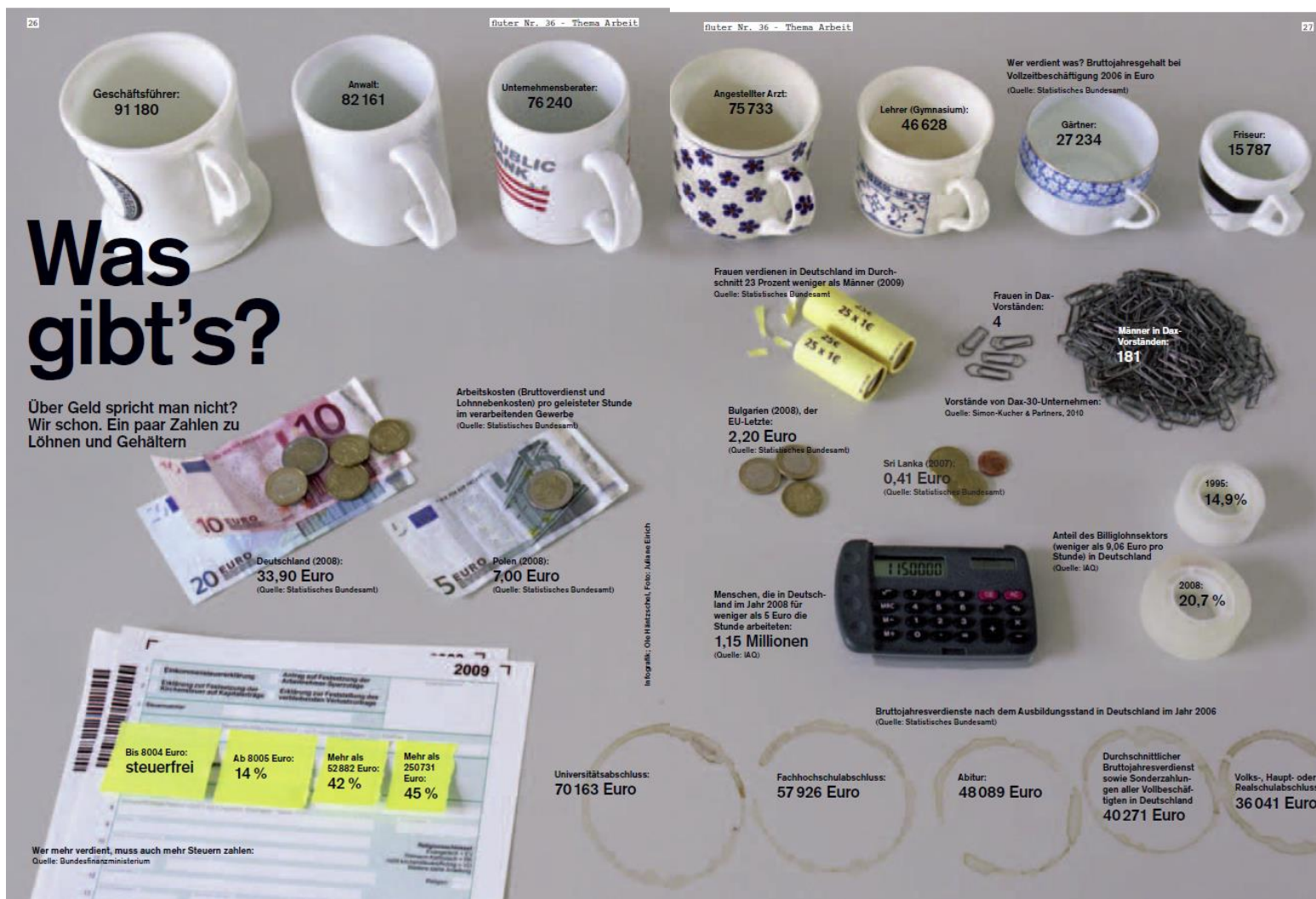
Januar 2015

z.B. bei TEEKANNE. Für alle gilt: 45 Jahre alt, verheiratet, 2 Kinder, gleich lange im Betrieb, 1000 %-Stelle (40 Stunden), Bruttolohn pro Monat

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	
	Teetester Qualitätskontrolle	Lagerist	Maschinenführer	Industriekaufmann	Großhändler Einkauf	Reinigungskraft	Geschäftsführer	Abteilungsleiter Marketing	Verkäuferin Werksverkauf	LKW-Fahrer Vertrieb	Hausmeister	Durch- schnitt
Patrick	5.000 €	2.500 €	1.800 €	3.300 €	3.300 €	1.300 €	6.000 €	4.000 €	1.800 €	1.800 €	1.500 €	2.936 €
Athanasios	4.000 €	2.600 €	2.600 €	3.000 €	4.000 €	2.000 €	15.000 €	5.000 €	2.000 €	2.000 €	1.000 €	3.927 €
Tugce	4.000 €	2.400 €	1.500 €	2.500 €	2.800 €	1.800 €	4.800 €	2.000 €	1.800 €	2.800 €	1.000 €	2.491 €
Katharina	4.000 €	2.200 €	1.800 €	3.000 €	2.800 €	1.500 €	7.000 €	2.800 €	1.400 €	2.000 €	1.500 €	2.727 €
Marc W.	2.800 €	2.300 €	3.000 €	2.600 €	2.100 €	1.600 €	5.000 €	2.900 €	1.900 €	2.000 €	1.400 €	2.509 €
Thilo	2.000 €	1.500 €	1.800 €	2.200 €	2.600 €	1.500 €	4.500 €	3.000 €	2.800 €	1.800 €	1.800 €	2.318 €
Marc K.	6.000 €	2.000 €	1.300 €	2.200 €	2.000 €	1.100 €	8.000 €	4.500 €	1.200 €	2.200 €	1.200 €	2.882 €
Isabella	5.000 €	3.000 €	2.800 €	2.200 €	1.800 €	1.500 €	6.000 €	4.200 €	2.000 €	1.800 €	2.800 €	3.009 €
Alexander	2.000 €	1.560 €	1.400 €	1.800 €	1.700 €	900 €	10.000 €	3.000 €	1.100 €	1.200 €	1.000 €	2.333 €
Marc Sch.	1.000 €	2.000 €	3.000 €	1.000 €	1.500 €	4.000 €	10.000 €	2.000 €	3.500 €	2.000 €	1.500 €	2.864 €
Sebastian	3.000 €	2.000 €	2.000 €	5.000 €	4.000 €	10.600 €	2.000 €	1.000 €	800 €	1.500 €	2.000 €	3.082 €
Dominik	2.750 €	2.250 €	1.750 €	2.750 €	3.000 €	1.500 €	11.000 €	4.500 €	1.950 €	2.150 €	1.900 €	3.227 €
Alina	2.900 €	2.300 €	2.100 €	3.200 €	3.500 €	2.000 €	4.500 €	4.000 €	2.200 €	2.100 €		2.880 €
Fabio	1.800 €	1.600 €	1.500 €	2.000 €	2.200 €	1.900 €	10.000 €	4.000 €	1.900 €	2.000 €	3.000 €	2.900 €
Durch- schnitt	3.304 €	2.158 €	2.025 €	2.625 €	2.664 €	2.371 €	7.414 €	3.350 €	1.882 €	1.954 €	1.662 €	2.855 €
Höchster	6.000 €	3.000 €	3.000 €	5.000 €	4.000 €	10.600 €	15.000 €	5.000 €	3.500 €	2.800 €	3.000 €	5.536 €
Niedrigster	1.000 €	1.500 €	1.300 €	1.000 €	1.500 €	900 €	2.000 €	1.000 €	800 €	1.200 €	1.000 €	1.200 €
Stundenlohn												
Höchster	35,71 €	17,86 €	17,86 €	29,76 €	23,81 €	63,10 €	89,29 €	29,76 €	20,83 €	16,67 €	17,86 €	32,95 €
Niedrigster	5,95 €	8,93 €	7,74 €	5,95 €	8,93 €	5,36 €	11,90 €	5,95 €	4,76 €	7,14 €	5,95 €	7,14 €

FLB
FRIEDRICH-LIST
BERUFSKOLLEG

Sinn finden im Beruf



Bewertung der Arbeit

Wie eine geleistete körperliche oder geistige Arbeit bewertet wird, muss erst im Einzelfall ermittelt werden. Da die Leistungen der Mitarbeiter unterschiedlich sind, müssen „gerechte“ Entlohnungen zwangsläufig unterschiedlich hoch sein. Das heißt, dass im Prinzip die jeweiligen geistigen und körperlichen Anforderungen des bestimmten Arbeitsplatzes ermittelt werden müssen. Diese Tätigkeit, die noch erläutert wird, nennt man Arbeitsbewertung. Anschließend ist der Grad der Erfüllung der Anforderungen durch den Arbeitnehmer festzustellen.

Prüfpunkte zur Festlegung der Entlohnung

- Sind die Lohn- und Gehaltsunterschiede so gewählt, dass die Abstufungen von den Arbeitnehmern als korrekt empfunden werden?
- Werden für gleiche und vergleichbare Anforderungen und Leistungen auch gleiche Entgelte gezahlt?
- Entsprechen die gezahlten Löhne und Gehälter den branchenüblichen?
- Ist das Lohnsystem bedürfnisgerecht, d. h. wurden soziale Gesichtspunkte berücksichtigt?
- Entsprechen die Lohnsteigerungen der konjunkturellen Entwicklung und den Preissteigerungen?

Die Arbeitsbewertung

Summarische Arbeitsbewertung

Das Prinzip dieser Methode liegt in der ganzheitlichen (summarischen) Betrachtung des zu beurteilenden Arbeitsplatzes. Ausgangspunkt der Beurteilung ist also der Arbeitsplatz und nicht die Leistung oder Qualifikation des Mitarbeiters. Hier bei wird nicht jede einzelne Anforderung der Arbeitsstelle bewertet, sondern es wird ein kennzeichnendes Merkmal bestimmt, nach dem sich die Beurteilung richtet, z. B. die Qualifikation, die notwendig ist, um die Arbeit auszuführen. Die summarische Arbeitsbewertung in Form des Lohngruppenverfahrens ist heute noch die Grundlage vieler Tarifverträge. Für die jeweiligen Industriezweige haben die Tarifpartner Lohngruppen in Katalogen erfasst. Man nennt das Bewerten deshalb auch „Katalogisieren“.

Ein anderes Verfahren der summarischen Arbeitsbewertung ist das Rangfolgeverfahren. Alle in einem Betrieb vorkommenden Arbeiten werden nach dem Schwierigkeitsgrad so geordnet, dass eine Rangfolge entsteht. Dieses Verfahren lässt sich zwar leicht durchführen, ist aber nur für kleinere Betriebe mit einer begrenzten und leicht vergleichbaren Anzahl von Arbeitsplätzen geeignet.

Analytische Arbeitsbewertung

Die beschriebene summarische Arbeitsbewertung ist zwar einfach zu handhaben, wegen der Ungenauigkeiten führt sie jedoch häufig zu Lohnstreitigkeiten. Deshalb wendet man seit einigen Jahren die analytische Arbeitsbewertung an. Sie ist dadurch gekennzeichnet, dass man nicht den gesamten Arbeitsplatz betrachtet. Vielmehr wird eine Arbeitsaufgabe in ihre Teilanforderung zerlegt. Diese werden entsprechend dem „Genfer Schema“ nach den dort genannten Anforderungsarten eingeteilt.

Hauptanforderungen

1. Fachkönnen = geistige Anforderungen
2. Fachkönnen = körperliche Anforderung
3. Belastung = geistige Beanspruchung
4. Belastung = körperliche Beanspruchung
5. Verantwortung
6. Arbeitsbedingungen

Anschließend wird jede Anforderungsart entsprechend ihrer Gewichtung bewertet. Die Addition ergibt einen Arbeitswert, der einem bestimmten Lohnsatz entspricht. Es gilt der Grundsatz, je höher der Arbeitswert, desto höher ist auch der Lohnsatz. Die Bewertung geht von den sachlichen Anforderungen aus, die die Arbeitsaufgabe an den ausführenden Arbeitnehmer bei menschlicher Normalleistung stellt. Sie erfolgt aufgrund einer Arbeitsbeschreibung und Bewertungsbegründung, für die Tarifbeispiele als Muster gelten.

In Tarifverträgen oder Lohnrahmenabkommen haben die Tarifpartner im Regelfall nähere Einzelheiten zur analytischen Arbeitsbewertung festgelegt. So kann häufig dieser Art der Arbeitsbewertung nur eingeführt werden, wenn Arbeitgeber und Betriebsrat darüber eine Betriebsvereinbarung abschließen.

Formen der Entlohnung

Das Arbeitsentgelt ist nach § 611 BGB rechtlich die „Gegenleistung des Arbeitgebers für die geleistete Arbeit des Arbeitnehmers“. Die wichtigsten Entgeltformen sind Gehalt und Lohn.

Bei der Arbeitsbewertung wird vorrangig die Qualität der Arbeit und damit die Zuordnung in bestimmte Lohn- oder Gehaltsgruppen festgelegt. Zusätzlich muss für jeden Arbeitnehmer die quantitative (mengenmäßige) Arbeitsleistung erfasst werden. Dies kann durch verschiedene Entlohnungsmodelle geschehen.

Gehalt und Lohn

Als Gehalt wird das Entgelt der Angestellten bezeichnet. Die Höhe des Gehalts hängt u. a. von folgenden Faktoren ab

- Ausbildung
- Vorkenntnisse
- Berufserfahrung
- Art der ausgeübten Tätigkeit
- Alter

Die Zahlung erfolgt in der Regel monatlich und wird als Monatsbetrag in den Gehaltsverhandlungen festgelegt.

Lohn nennt man das Arbeitsentgelt für Arbeiter (gewerbliche Arbeitnehmer). Folgende Lohnformen werden unterschieden

- Zeitlohn
- Akkordlohn
- Prämienlohn

Informieren Sie sich über diese verschiedenen Lohnformen. Beantworten Sie dabei jeweils folgende Fragen:

- * Wie lässt sich die Lohnform allgemein erklären?
- * Wie wird der Lohn also jeweils ausgerechnet?
- * Welches sind die Vor- bzw. Nachteile?
- * Bei welcher Art von Arbeit würden Sie also die jeweilige Lohnform empfehlen?

Sonstige Lohn und Gehaltsbestandteile

Zulagen

Besonders im gewerblichen Bereich werden Zulagen gewährt, die nach unterschiedlichen Gesichtspunkten errechnet werden. Solche Zulagen sind:

- Gefahrenzulage
- Schmutzzulage
- Ersparniszulage
- Gratifikationen (Weihnachtsgeld, Zulagen für Betriebstreue usw.)
- Anteile des Arbeitgebers an der Vermögensbildung des Arbeitnehmers

Zuschläge

Bei diesen Lohnbestandteilen handelt es sich um tarifliche oder gesetzliche Lohnanteile, die im Regelfall als Prozent-Zuschläge vom Grundlohn errechnet werden. Typische Beispiele sind:

- Mehrarbeitszuschläge
- Zuschläge für Arbeit an gesetzlichen Feiertagen

Provisionen

Dies sind Vergütungen, die sich als bestimmter Prozentsatz auf den Wert eines vermittelten oder abgeschlossenen Geschäftes beziehen. Provisionen werden üblicherweise Außendienstmitarbeitern (Reisende, Vertreter) gewährt, die im Auftrag eines Unternehmens Aufträge von Kunden besorgen. Die Höhe der Provisionen hängt von der Art und dem Wert der Produkte ab und ist sehr unterschiedlich.

Gewinnbeteiligung

Arbeitnehmer erhalten einen bestimmten Prozentsatz vom Betriebsgewinn. Statt der Barauszahlung kann die Ausgabe von Belegschaftsaktien erfolgen Vorteil: Motivation, Bindung an den Betrieb

Vermögensbildung

Der Arbeitgeber übernimmt einen Anteil an der monatlichen Prämie, die zur Vermögensbildung in Arbeitnehmerhand führen soll. Der Staat gewährt zum Teil eine Zulage, die über das Finanzamt im Zuge des Lohnsteuerjahresausgleiches gezahlt wird.

Anforderungskatalog des Genfer Schemas: Anforderungsarten und deren Abstimmung zueinander												
Bewertungs- zahl	I Erforderliche Fachkenntnisse	II Geschick- lichkeit	III Anstrengung		IV Verantwortung			V Umgebungseinflüsse				
	Berufsausbildung Berufserfahrung	Handfertig- keit	a Körperliche Bean- spruchung	b Geistige Bean- spruchung	Werk- stücke und für Be- triebs-	b für die Arbeits- güte	c für Gesund- heit an- derer	a Tem- pe- ratur- beein- flussung	b Öl, Fett, Schmutz, Staub ...	c Gase	d Unfall- gefähr- dung	e Lärm, Blendung, Erkältungs- gefahr
0	kurze Anweisung	keine		gering	gering	gering	gering	gering		gering	gering	gering
1	Anweisung bis 6 Wochen	gering	gering	zeitweise mittel	mittel	mittel	mittel	mittel	gering	mittel	mittel	mittel
2	Anlernen bis 6 Mo- nate	mittel	zeitweise mittel	dauernd mittel	hoch	hoch	hoch	hoch	mittel	hoch	hoch	hoch
3	Anlernen mindestens 6 Monate und zu- sätzliche Berufser- fahrung	hoch	dauernd mittel	dauernd hoch	sehr hoch	sehr hoch	sehr hoch		hoch			sehr hoch
4	abgeschlossene An- lernausbildung und zusätzliche Berufser- fahrung	höchste	dauernd hoch	dauernd sehr hoch		ganz außer- ge- wöhn- lich			sehr hoch			
5	abgeschlossene Facharbeiter- ausbildung		dauernd sehr hoch	dauernd ganz außer- gewöhnlich								
6	abgeschlossene Facharbeiterausbil- dung mit besonderer Berufserfahrung		dauernd außerge- wöhnlich									
7	abgeschlossene Facharbeiterausbil- dung und höchstes fachliches Können											

**„Arbeit bemisst sich aus christlicher Perspektive
vor allem am Dienst für den Nächsten.“**