

## NiBrutto und Arbeitsleben A

### Arm trotz Arbeit – ist das gerecht?

<b>Themenfeld</b>		<b>Dauer:</b>
<b>Arbeitsleben A</b>		<b>Thema:</b>  Arm trotz Arbeit – ist das gerecht?
<b>A1 Einstieg</b>		
<b>Leitfrage:</b> Was ist Einkommensarmut und wie kann sie erklärt werden? Welche Leistungen kann ich in Bremen beantragen, wenn ich von Einkommensarmut betroffen bin?		<b>Kompetenzbereich:</b>  Die Schüler:innen sind in der Lage berufliche und gesellschaftliche Lebenssituationen vor dem Hintergrund der sich verändernden wirtschaftlichen und politischen Rahmenbedingungen zu erkennen, um adäquate individuelle Entscheidungen treffen zu können.
<b>Keywords:</b>	Einkommensarmut, Brutto- und Nettoeinkommen, Tarifbindung, Medianverdienst, Voll- und Teilzeitbeschäftigung, Niedriglohnsektor, Gender-Pay-Gap	
<b>Gegenstand der Auseinandersetzung</b> Armut ist in Deutschland ein zunehmendes Problem. Im Jahr 2023 lebte in Bremen jede*r vierte (27%) unter der Armutsgrenze. In Bremerhaven ist diese Quote mit 33% sogar noch höher als in der Stadt Bremen. Viele dieser Menschen sind arm, obwohl sie einer regulären Beschäftigung nachgehen. Doch was bedeutet Einkommensarmut eigentlich? Arm trotz Arbeit sind laut EU-Standard Arbeitnehmer:innen die über weniger als 60% des mittleren gewichteten Einkommens verfügen. Dieses lag 2023 für einen Ein-Personen-Haushalt bei 2.079 Euro netto, die Armutsgrenze liegt damit bei 1.247 Euro. Doch warum haben so viele Menschen trotz Arbeit wenig Geld zur Verfügung? Die Ursachen dafür sind, dass viele im Niedriglohnsektor oder in Teilzeit tätig sind und aufgrund des geringeren Verdienstes unter die Armutsgrenze rutschen. Obwohl man in diesem Fall auch Sozialleistungen wie Wohngeld oder einen Kinderzuschlag in Anspruch nehmen kann, scheuen sich viele Menschen davor zum „Amt“ (Jobcenter) zu gehen. Viele wissen auch gar nicht, dass ihnen dieses Geld zusteht. Gleichzeitig verdienen in Bremen viele Menschen überdurchschnittlich gut (im Jahr 2023 betrug das mittlere monatliche Entgelt für sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigte im Land Bremen 3.942 Euro brutto) aber vor allem Frauen und Menschen mit Migrationsgeschichte erzielen am Arbeitsmarkt deutlich weniger Einkommen. Der Verdienst ist also auch abhängig davon in welcher Branche jemand beschäftigt ist oder welche Qualifikation jemand erworben hat. Mit Blick auf die bremische Wirtschaftsstruktur ist es nicht überraschend, dass die Branchen, in denen große, international agierende Unternehmen vertreten sind, durch höhere Verdienste auffallen, die vergleichsweise gut bezahlte und tarifgebundene Arbeitsplätze bereits stellen. Das Schlusslicht im Branchenranking bildet die Leiharbeit.		

## Quellen

M 1: [www.arbeitnehmerkammer.de/statistik/soziale-lagen.html](http://www.arbeitnehmerkammer.de/statistik/soziale-lagen.html)

M2: [www.arbeitnehmerkammer.de/service/bam/ausgaben/ausgabe-juliaugust-2021/die-neue-arbeiterklasse.html](http://www.arbeitnehmerkammer.de/service/bam/ausgaben/ausgabe-juliaugust-2021/die-neue-arbeiterklasse.html)

M3: [www.arbeitsagentur.de/arbeitslos-arbeit-finden/buergergeld/finanziell-absichern/einkommen-ergaenzen](http://www.arbeitsagentur.de/arbeitslos-arbeit-finden/buergergeld/finanziell-absichern/einkommen-ergaenzen)

## Aufgaben

### Aufgabe 1:

Die Grafik M1 „Arm trotz Arbeit“ zeigt drei verschiedenen Quoten, die zu Armut führen. Diese sind:

- a) Einkommensarmut
- b) Mindestsicherung
- c) Arbeitslosigkeit

Die Lernenden werden in drei Gruppen aufgeteilt. Jede Gruppe definiert einen Begriff und fertigt dazu eine Kurzpräsentation an. Jede Gruppe hat 20 Minuten Zeit. Im Anschluss präsentieren die Gruppen in 5-minütigen Statements ihre Ergebnisse. In einer anschließenden Plenumsdiskussion werden die Gemeinsamkeiten und Unterschiede zwischen den drei Armutsquoten herausgearbeitet und die zentralen Ergebnisse auf dem Whiteboard gesichert.

Während die Arbeitslosenquote seit dem Jahr 2010 leicht zurückgegangen ist hat sich die Einkommensarmut im Land Bremen deutlich erhöht. In einem Interview (Quelle M2) beschreibt die Journalistin und Autorin Julia Friedrichs wer die Menschen sind, die im Niedriglohnbereich tätig sind, aus welchen Branchen sie kommen und unter welchen Arbeitsbedingungen sie täglich arbeiten. Gleichzeitig spricht sie einige (politische bzw. wirtschaftliche) Faktoren an, die die Situation der Menschen ansatzweise erklären sollen, wie z.B. geringeres gewerkschaftliches Engagement, Berufswahl etc. In Lerntandems sucht sich jedes Team **einen** der in M2 genannten Faktoren aus, der besonders „triggert“. Diskutiert Pro- und Contra-Aspekte Eures „Triggerpunktes“ auch vor dem Hintergrund möglicher eigener Erfahrungen. Überführt Eure Diskussion in eine Pro/Contra-Liste.

### Aufgabe 2:

Menschen, die von Einkommensarmut betroffen sind können unterschiedliche Sozialleistungen in Anspruch nehmen.

Recherchiert in Kleingruppen anhand der Quelle M3, ab welchem Bruttogehalt welche Leistungen in Anspruch genommen werden können und wie diese beantragt werden.

Jede Kleingruppe entwirft einen übersichtlichen und leicht verständlichen (einstigen) Infoflyer zur Beantragung von ergänzenden Sozialleistungen für Menschen mit niedrigem Einkommen.

<b>Themenfeld</b>		<b>Dauer: 90 min</b>	
<b>Arbeitsleben A</b>		<b>Thema:</b>	Arm trotz Arbeit – ist das gerecht?
<b>A2 Erarbeitung</b>			
<b>Leitfrage:</b> Wieviel verdienen Arbeitnehmer:innen in Bremen und welche (politischen und wirtschaftlichen) Maßnahmen würde die Situation am Arbeitsmarkt verbessern?		<b>Kompetenzbereich:</b>	Die Schüler:innen sind in der Lage berufliche und gesellschaftliche Lebenssituationen vor dem Hintergrund der sich verändernden wirtschaftlichen und politischen Rahmenbedingungen zu erkennen, um adäquate individuelle Entscheidungen treffen zu können.
<b>Keywords:</b>	Einkommensarmut, Brutto- und Nettoeinkommen, Tarifbindung, Niedriglohnsektor, Medianverdienst, Voll- und Teilzeitbeschäftigung, , Gender-Pay-Gap		
<b>Gegenstand der Auseinandersetzung</b> Armut ist in Deutschland ein zunehmendes Problem. Im Jahr 2023 lebte in Bremen jede*r vierte (27%) unter der Armutsgrenze. In Bremerhaven ist diese Quote mit 33% sogar noch höher als in der Stadt Bremen. Viele dieser Menschen sind arm, obwohl sie einer regulären Beschäftigung nachgehen. Doch was bedeutet Einkommensarmut eigentlich? Arm trotz Arbeit sind laut EU-Standard Arbeitnehmer:innen die über weniger als 60% des mittleren gewichteten Einkommens verfügen. Dieses lag 2023 für einen Ein-Personen-Haushalt bei 2.079 Euro netto, die Armutsgrenze liegt damit bei 1.247 Euro. Doch warum haben so viele Menschen trotz Arbeit wenig Geld zur Verfügung? Die Ursachen dafür sind, dass viele im Niedriglohnsektor oder in Teilzeit tätig sind und aufgrund des geringeren Verdienstes unter die Armutsgrenze rutschen. Obwohl man in diesem Fall auch Sozialleistungen wie Wohngeld oder einen Kinderzuschlag in Anspruch nehmen kann, scheuen sich viele Menschen davor zum Amt (Jobcenter) zu gehen. Viele wissen auch gar nicht, dass ihnen dieses Geld zusteht. Gleichzeitig verdienen in Bremen viele Menschen überdurchschnittlich gut (im Jahr 2023 betrug das mittlere monatliche Entgelt für sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigte im Land Bremen 3.942 Euro brutto) aber vor allem Frauen und Menschen mit Migrationsgeschichte erzielen am Arbeitsmarkt deutlich weniger Einkommen. Der Verdienst ist also auch abhängig davon in welcher Branche jemand beschäftigt ist oder welche Qualifikation jemand erworben hat. Mit Blick auf die bremische Wirtschaftsstruktur ist es nicht überraschend, dass die Branchen, in denen große, international agierende Unternehmen vertreten sind, durch höhere Verdienste auffallen, die vergleichsweise gut bezahlte und tarifgebundene Arbeitsplätze bereits stellen. Das Schlusslicht im Branchenranking bildet die Leiharbeit.			

## Quellen

M4: <https://www.arbeitnehmerkammer.de/statistik/einkommen.html>

M5: <https://www.arbeitnehmerkammer.de/gender-pay-gap.html>

## Aufgaben

### Aufgabe 1:

Quizz: Wer verdient in Bremen am Meisten, wer am Wenigsten?

Schätze die Bruttogehälter folgender Branchen:

- Metall-, Elektro- und Stahlindustrie
- Gastgewerbe
- Information und Kommunikation
- Öffentliche Verwaltung
- Gesundheitswesen

Erstelle ein Ranking von 1-5 beginnend mit der Branche mit dem höchsten Bruttogehalt. Vergleiche Deine Ergebnisse mit Deinem Sitznachbar und diskutiert Unterschiede und Gemeinsamkeiten in Euren Rankings. Einigt Euch auf ein gemeinsames Ranking und erstellt anschließend eine Grafik, die Euer Ranking sinnvoll abbildet. Vergleiche Eure Ergebnisse mit den realen Bruttolöhnen in Bremen (Quelle M4). Diskutiert Eure abweichenden Ergebnisse mit den in der Grafik benannten Bruttolöhnen.

### Aufgabe 2:

Menschen, die von Einkommensarmut betroffen sind arbeiten meist im Niedriglohnssektor. Doch was bedeutet das überhaupt? Definiere den Begriff anhand der Quelle M4 und notiere Deine Definition.

Obwohl die Einkommensarmut in Bremen zugenommen hat, ist der Niedriglohnssektor in den letzten Jahren leicht geschrumpft. Wie erklärt sich diese gegenläufige Entwicklung? Welche politische Entscheidung hat zum Schrumpfen des Niedriglohnssektors geführt? Ergänze die Definition zum Niedriglohnssektor mit Deinen Recherchen anhand von mindestens drei Stichpunkten.

Rechne aus, wie hoch der **monatliche** Bruttolohn sein müsste, um nicht mehr als Niedriglohneempfänger:in eingestuft zu werden.

### Aufgabe3:

Frauen verdienen im Schnitt 18% weniger als Männer. Diese „Lücke“ bezeichnet man als Gender-Pay-Gap (unbereinigt). Ursachen sind:

- Beruf und Branche
- Position im Unternehmen
- Beschäftigungsumfang

Neben den statistisch erklärbaren Ursachen gibt es weitere Ursachen, die weniger gut zu erklären sind. Selbst wenn Frauen die gleiche Qualifikation oder Position erreichen, besteht immer noch eine Lohnlücke von 6%, die man als bereinigten Gender-Pay-Gap bezeichnet. Quelle M5 fasst die Ursachen des Gender-Pay-Gaps übersichtlich zusammen.

Geht den Text zum Gender Pay Gap (M5) aufmerksam durch. Unterstreicht die wichtigen Aussagen.

- Fasst die Kernaussagen Abschnitt für Abschnitt in eigenen Worten zusammen.
- Analysiert aufmerksam die Grafik „Bruttostundenlöhne und Frauenanteile“. Welcher Aspekt aus den Texten wird hier genauer dargestellt?
- Vergleiche in Lerntandems die Ergebnisse. Formuliert gemeinsam eine Antwort auf die Aussage „Dieses Problem muss die Politik lösen.“

## Arbeitsleben B

### Entgrenzte Arbeit – Haben wir bald nie wieder Feierabend?

<b>Themenfeld</b>		<b>Dauer:</b>
<b>Arbeitsleben B</b>		<b>Thema:</b>  Entgrenzte Arbeit – Haben wir bald nie wieder Feierabend?
<b>B1 Einstieg</b>		
<b>Leitfrage:</b> Welche gesetzlichen Grundlagen regulieren die Arbeitszeiten und wie kann ich mich vor entgrenzter Arbeit schützen?		<b>Kompetenzbereich :</b>  Die Schüler:innen sind in der Lage berufliche und gesellschaftliche Lebenssituationen vor dem Hintergrund der sich verändernden wirtschaftlichen und politischen Rahmenbedingungen zu erkennen, um adäquate individuelle Entscheidungen treffen zu können.
<b>Keywords:</b>	Arbeitsschutzgesetz, Gesundheitsschutz, Regulierung von Arbeitszeit, Normalarbeitsverhältnis, Arbeitsformen	
<b>Gegenstand der Auseinandersetzung</b> Das Arbeitszeitgesetz ist eines der ältesten Arbeitsschutzgesetze. Die Sicherstellung von Belastungsgrenzen und Zeiten für Erholung ist eine zentrale Voraussetzung dafür, dass die Gesundheit von Arbeitnehmer:innen geschützt wird. Meilensteine in der langen Tradition der Auseinandersetzungen um die Regulierung der Arbeitszeit waren etwa die Durchsetzung der 40-Stunden-Woche und des arbeitsfreien Samstags in den 1960er-Jahren und später die teilweise Einführung einer 35-Stunden-Woche bei vollem Lohnausgleich. Diese Entwicklung folgte dem Leitbild eines männlichen Facharbeiters in stabiler, unbefristeter und tarifvertraglich abgesicherter Beschäftigung im traditionellen Normalarbeitsverhältnis (NAV) mit Kernarbeitszeiten zwischen 9 und 17 Uhr. Die Kehrseite davon erwies sich spätestens bei Ehe und Familiengründung in einer klaren Rollenverteilung zwischen den Geschlechtern, mit dem männlichen Allein- oder Hauptverdiener im Mittelpunkt und der stark auf Familie und Haushalt orientierten Frau an seiner Seite, allenfalls als Zuverdienerin und ohne entlohnte Sorgearbeit. Im Zusammenhang mit umfangreichen Arbeitsmarkt- und Sozialreformen hat sich seit den 1990er-Jahren die Tendenz zur Arbeitszeitverkürzung umgekehrt, das Normalarbeitsverhältnis hat zugleich an Bedeutung verloren. In vielen Bereichen sind (wieder) Arbeitszeiten an oder gar über der 40-Stunden-Grenze zur Regel geworden. Die Frauenerwerbstätigkeit hat erheblich zugenommen, jedoch überwiegend in den Bereichen Teilzeit und Minijobs. Leiharbeit und Befristungen werden intensiver als Flexibilisierungsinstrumente genutzt. Die Erreichbarkeit außerhalb der eigentlichen Arbeitszeiten wird vielfach erwartet und oft nicht vergütet. In Bremen arbeiten gut fünf Prozent der Beschäftigten auf Abruf.		

## Quellen

M1: [www.arbeitnehmerkammer.de/arbeitnehmerinnen-arbeitnehmer/recht/homeoffice.html](http://www.arbeitnehmerkammer.de/arbeitnehmerinnen-arbeitnehmer/recht/homeoffice.html)

## Aufgaben

**Aufgabe:** Pro- und Contra Debatte zum Thema Homeoffice

Vorbereitungsphase:

Die Lernenden werden in Gruppen eingeteilt

- Pro-Gruppe,
- Contra-Gruppe
- 1 Spielleiter:in bzw. Moderator:in
- Beobachter-Gruppe

Thema der Debatte: „Mobiles Arbeiten wird bei vielen Arbeitnehmer:innen immer beliebter, andere würden das Homeoffice am liebsten wieder abschaffen. Was spricht für das Homeoffice, was dagegen. Ein Streitgespräch.“ (Hinweis: das strittige Thema kann auch mit der Gruppe gemeinsam formuliert werden)

Jede Gruppe erarbeitet aus der Quelle M1 die Informationen und Argumente zum Thema; die einen suchen vor allem die Pro-Argumente, die anderen die Contra-Argumente, auch die Beobachter und Spielleiter machen sich inhaltlich mit dem Thema vertraut. Die beiden gegnerischen Gruppen beschließen, welche Argumente sie in der festgelegten Reihenfolge vortragen wollen und legen eine Person als Debattenvertreter:in fest (Zeit: ca. 20 min).

Debattenphase: Der/die Diskussionsleiter:in eröffnet die Debatte, indem er/sie einer Seite das Wort erteilt.

1. Runde: die Pro-Seite gibt das erste Statement (max. 1 Minute) - dann folgt die Contra-Seite (mit derselben Zeitvorgabe) - darauf folgt wieder die Pro-Seite etc. Man beginnt sein Statement mit dem Hauptargument für die eigene Gruppenposition.

2. Runde: ein Mitglied der Pro-Seite muss nun auf das Argument seines/seiner Vorredners/Vorrednerin eingehen und es mit einem geeigneten Gegenargument, das nicht sein/ihr eigenes vorbereitetes ist, zu entkräften versuchen.

Der nächste Sprecher der Contra-Seite muss nun seinerseits/Ihrerseits in der gleichen Weise wie sein/e Vorredner:in mit dessen Äußerung umgehen. Er/Sie muss also versuchen, anknüpfend daran das erste (Gegen-)Argument mit seinem/ihrem Argument zu entkräften. Der/die Debattenleiter:in achtet auf genaue Einhaltung der Zeitvorgabe und der Sprecher:innenfolge.

Auswertungsphase: Am Ende der Debatte kann die Beobachter:innengruppe ein Wertungsgespräch über die Schlagkraft der Argumente führen mit folgenden Kriterien: sachlicher Gehalt; Überzeugungskraft; Glaubwürdigkeit; rhetorisches Geschick; etc.

Im Anschluss wird die Ausgangsfrage wiederaufgenommen und abgestimmt, welche Gruppe am besten argumentiert hat. Die Stunde endet mit einer Abstimmung.

<b>Themenfeld</b>		<b>Dauer: 90 min</b>
<b>Arbeitsleben B</b>	<b>Thema:</b>	Entgrenzte Arbeit – Haben wir bald nie wieder Feierabend?
<b>B2 Erarbeitung</b>		
<b>Leitfrage:</b> Welche gesetzlichen Grundlagen regulieren die Arbeitszeiten und wie kann ich mich vor entgrenzter Arbeit schützen?	<b>Kompetenzbereich:</b>	Die Schüler:innen sind in der Lage berufliche und gesellschaftliche Lebenssituationen vor dem Hintergrund der sich verändernden wirtschaftlichen und politischen Rahmenbedingungen zu erkennen, um adäquate individuelle Entscheidungen treffen zu können.
<b>Keywords:</b>	Voll- und Teilzeitarbeit, Normalarbeitsverhältnis, Arbeitszeitgesetz	
<b>Gegenstand der Auseinandersetzung</b> Das Arbeitszeitgesetz ist eines der ältesten Arbeitsschutzgesetze. Die Sicherstellung von Belastungsgrenzen und Zeiten für Erholung ist eine zentrale Voraussetzung dafür, dass die Gesundheit von Arbeitnehmer:innen geschützt wird. Meilensteine in der langen Tradition der Auseinandersetzungen um die Regulierung der Arbeitszeit waren etwa die Durchsetzung der 40-Stunden-Woche und des arbeitsfreien Samstags in den 1960er-Jahren und später die teilweise Einführung einer 35-Stunden-Woche bei vollem Lohnausgleich. Diese Entwicklung folgte dem Leitbild eines männlichen Facharbeiters in stabiler, unbefristeter und tarifvertraglich abgesicherter Beschäftigung im traditionellen Normalarbeitsverhältnis (NAV) mit Kernarbeitszeiten zwischen 9 und 17 Uhr. Die Kehrseite davon erwies sich spätestens bei Ehe und Familiengründung in einer klaren Rollenverteilung zwischen den Geschlechtern, mit dem männlichen Allein- oder Hauptverdiener im Mittelpunkt und der stark auf Familie und Haushalt orientierten Frau an seiner Seite, allenfalls als Zuverdienerin und ohne entlohnte Sorgearbeit. Im Zusammenhang mit umfangreichen Arbeitsmarkt- und Sozialreformen hat sich seit den 1990er-Jahren die Tendenz zur Arbeitszeitverkürzung umgekehrt, das Normalarbeitsverhältnis hat zugleich an Bedeutung verloren. In vielen Bereichen sind (wieder) Arbeitszeiten an oder gar über der 40-Stunden-Grenze zur Regel geworden. Die Frauenerwerbstätigkeit hat erheblich zugenommen, jedoch überwiegend in den Bereichen Teilzeit und Minijobs. Leiharbeit und Befristungen werden intensiver als Flexibilisierungsinstrumente genutzt. Die Erreichbarkeit außerhalb der eigentlichen Arbeitszeiten wird vielfach erwartet und oft nicht vergütet. In Bremen arbeiten gut fünf Prozent der Beschäftigten auf Abruf.		

## Quellen

M2: [www.arbeitnehmerkammer.de/politik/arbeitsmarkt-beschaeftigung/arbeitszeit.html](http://www.arbeitnehmerkammer.de/politik/arbeitsmarkt-beschaeftigung/arbeitszeit.html)

M3: [www.arbeitnehmerkammer.de/auszubildende/waehrend-der-ausbildung/arbeitszeit.html](http://www.arbeitnehmerkammer.de/auszubildende/waehrend-der-ausbildung/arbeitszeit.html)

## Aufgaben

Alles was Recht ist: do's und dont's bei der Gestaltung von Arbeitszeiten. Was genau muss ich als Auszubildende/Arbeitnehmer:in beachten? Welche Pflichten hat der/die Arbeitgeber:in?

Das Arbeitszeitgesetz (ArbZG) dient dem Zweck, Dir als Arbeitnehmer:in die Sicherheit und den Gesundheitsschutz bei der Arbeitszeitgestaltung zu gewährleisten. Der/die Gesetzgeber:in sieht hierfür vor allem der/die Arbeitgeber:in in der Pflicht, andererseits habe ich auch als Auszubildende oder Arbeitnehmer:in gewisse Verpflichtungen.

Aufteilung der Lernenden in Kleingruppen

Aufgabe 1:

- a) Welche Arbeitszeitregelungen kennt Ihr? Sammelt in der Gruppe Stichpunkte auf Karten und clustert diese an der Tafel.
- b) Lest die Texte M2 und M3. Was ist für Dich neu? Welche Überschneidungen gibt es zu Euren gesammelten Stichpunkten?

Aufgabe 2:

Stellt Euch folgendes Situation vor. Eine von der Bundesregierung einberufene Arbeitsgruppe soll das Arbeitszeitgesetz überarbeiten und einen Bericht zu den Arbeitszeitregelungen in Betrieben verfassen.

Bildet vier Untergruppen und befasst Euch mit je einem Arbeitsbereich zum Thema 1)

Überstunden; 2) Pausen, 3) Nachtarbeit und 4) Feiertagsbeschäftigung.

- Erarbeitet für Eure Gruppe eine kurze Zusammenfassung anhand der Quellen M2 und M3.
- Vergleicht die rechtlichen Regelungen mit Euren Erfahrungen im Betrieb. Wann gibt es davon Abweichungen, wie sind diese einzuschätzen? Welche Regelungen der Rechtsdurchsetzung können bei Nichteinhaltung genutzt werden?
- Welche neuen Regelungen würdet ihr einführen, damit die Betriebe die Arbeitszeiten im Sinnes des Gesundheitsschutzes besser berücksichtigen?
- Erarbeitet zu Euren Ergebnissen ein übersichtliches Plakat

Stellt Euch vor, alle Untergruppen treffen sich in Berlin zur abschließenden Sitzung der Arbeitsgruppe. Jede Gruppe stellt die Ergebnisse anhand des Plakates vor. In der anschließenden Plenumsdiskussion wird besprochen, welche Regelungen empfohlen werden, um die Arbeitszeitregelungen besser durchzusetzen.

Verfasst im Anschluss in Tandemarbeit einen Bericht, wie die Neuregelung der Arbeitszeit gestaltet werden könnte, um Arbeitnehmer:innen und Auszubildende zukünftig besser zu schützen.



<b>Themenfeld</b>		<b>Dauer: 30 min</b>	
<b>Arbeitsleben B</b>		<b>Thema:</b>	Entgrenzte Arbeit – Haben wir bald nie wieder Feierabend?
<b>B3 Auswertung/Übertrag</b>			
<b>Leitfrage:</b> Welche gesetzlichen Grundlagen regulieren die Arbeitszeiten und wie kann ich mich vor entgrenzter Arbeit schützen?		<b>Kompetenzbereich:</b>	Die Schüler:innen sind in der Lage berufliche und gesellschaftliche Lebenssituationen vor dem Hintergrund der sich verändernden wirtschaftlichen und politischen Rahmenbedingungen zu erkennen, um adäquate individuelle Entscheidungen treffen zu können.
<b>Keywords:</b>	Voll- und Teilzeitarbeit, Normalarbeitsverhältnis, Arbeitszeitgesetz		
<b>Gegenstand der Auseinandersetzung</b> Das Arbeitszeitgesetz ist eines der ältesten Arbeitsschutzgesetze. Die Sicherstellung von Belastungsgrenzen und Zeiten für Erholung ist eine zentrale Voraussetzung dafür, dass die Gesundheit von Arbeitnehmer:innen geschützt wird. Meilensteine in der langen Tradition der Auseinandersetzungen um die Regulierung der Arbeitszeit waren etwa die Durchsetzung der 40-Stunden-Woche und des arbeitsfreien Samstags in den 1960er-Jahren und später die teilweise Einführung einer 35-Stunden-Woche bei vollem Lohnausgleich. Diese Entwicklung folgte dem Leitbild eines männlichen Facharbeiters in stabiler, unbefristeter und tarifvertraglich abgesicherter Beschäftigung im traditionellen Normalarbeitsverhältnis (NAV) mit Kernarbeitszeiten zwischen 9 und 17 Uhr. Die Kehrseite davon erwies sich spätestens bei Ehe und Familiengründung in einer klaren Rollenverteilung zwischen den Geschlechtern, mit dem männlichen Allein- oder Hauptverdiener im Mittelpunkt und der stark auf Familie und Haushalt orientierten Frau an seiner Seite, allenfalls als Zuverdienerin und ohne entlohnte Sorgearbeit. Im Zusammenhang mit umfangreichen Arbeitsmarkt- und Sozialreformen hat sich seit den 1990er-Jahren die Tendenz zur Arbeitszeitverkürzung umgekehrt, das Normalarbeitsverhältnis hat zugleich an Bedeutung verloren. In vielen Bereichen sind (wieder) Arbeitszeiten an oder gar über der 40-Stunden-Grenze zur Regel geworden. Die Frauenerwerbstätigkeit hat erheblich zugenommen, jedoch überwiegend in den Bereichen Teilzeit und Minijobs. Leiharbeit und Befristungen werden intensiver als Flexibilisierungsinstrumente genutzt. Die Erreichbarkeit außerhalb der eigentlichen Arbeitszeiten wird vielfach erwartet und oft nicht vergütet. In Bremen arbeiten gut fünf Prozent der Beschäftigten auf Abruf.			

## Quellen

M4: [www.arbeitnehmerkammer.de/fileadmin/user\\_upload/Downloads/Kammer\\_kompakt/AKB-2024-KK-Koordinaten-der-Arbeit\\_Arbeitszeit\\_web.pdf](http://www.arbeitnehmerkammer.de/fileadmin/user_upload/Downloads/Kammer_kompakt/AKB-2024-KK-Koordinaten-der-Arbeit_Arbeitszeit_web.pdf)

## Aufgaben

Wunsch und Wirklichkeit: Arbeitszeiten im Land Bremen. Brauchen wir ein neues Verständnis von Vollzeitarbeit?

Mehr als die Hälfte der Arbeitnehmer:innen im Land Bremen ist mit ihrer Arbeitszeit unzufrieden. Jede/-r zweite Vollzeitbeschäftigte möchte gern Stunden reduzieren. Was steckt dahinter und warum können nur die Wenigsten ihren Wunsch realisieren?

Eine Befragung der Arbeitnehmerkammer klärt auf, wie Arbeitnehmer:innen in Bremen ihre Arbeitszeitsituation einschätzen (Quelle M4).

### Aufgabe 1:

Die Lerngruppe wird in drei gleichgroße Gruppen aufgeteilt:

- 1) Gruppe: Vollzeitbeschäftigung und Normalarbeitsverhältnis M4 S. 1-2
- 2) Gruppe: Wunsch nach Arbeitszeitverkürzung M4 S. 2-4
- 3) Gruppe: Arbeitszeit- und Arbeitsverdichtung M4 S. 4-5

Die Gruppen analysieren ihren jeweiligen Textabschnitt und beschreiben mit eigenen Worten dessen Inhalt und visualisieren ihn in einer ein- bis zweiseitigen Präsentation.

Die Ergebnisse werden in 5-minütigen Kurzvorträgen im Plenum vorgestellt. Diskutiert anschließend Eure eigenen Erfahrungen. Wie schätzt ihr die Rahmenbedingungen für flexible Arbeitszeiten in Eurem Ausbildungsbetrieb ein?

### Aufgabe 2:

Stellt Euch nun eine ideale Arbeitswelt vor: Wie würdet ihr Eure Arbeitszeit gestalten wollen? Jede/r für sich erstellt eine Mindmap mit den notwendigen (betrieblichen) Rahmenbedingungen, um diesen Wunsch zu realisieren.

### Aufgabe 3:

Die Gruppen analysieren nun den letzten Abschnitt (M4, S. 6). Darin werden neue Arbeitszeitmodelle gefordert, um Arbeitnehmer:innen aber auch Betriebe fit für die Zukunft zu machen. Entwickelt in Eurer Gruppe ein neues Arbeitszeitmodell, das die Idee einer lebenszeitbasierten Arbeitszeit aufgreift und gleichzeitig bestehende Arbeitnehmer:innenrechte berücksichtigt. Visualisiert Euren Vorschlag auf einem Plakat. In einem anschließenden Galeriewalk stellt jede Gruppe ihr Konzept vor. Diskutiert anschließend die Vorschläge unter folgenden Fragestellungen:

- 1) Welchen konkreten Vorschlag hat die Gruppe?
- 2) Was ist aus Eurer Sicht gut an dem Entwurf? Welche Aspekte könnten problematisch sein? (z.B. im Hinblick auf rechtliche Grundlagen)
- 3) Welche politischen Rahmenbedingungen müssten geschaffen werden, um den Vorschlag umzusetzen?

## Arbeitsleben C

### Mitbestimmen oder nur dabei sein?

Themenfeld	Dauer:	
Arbeitsleben C	Thema:	Mitbestimmen oder nur dabei sein?
C1 Einstieg		
<b>Leitfrage:</b> Welche Aufgaben haben Gewerkschaften und wie ist der Interessenausgleich von Arbeitnehmer:innen und Arbeitgeber:innen (gesetzlich) organisiert?	<b>Kompetenzbereich:</b>	Die Schüler:innen sind in der Lage, die derzeitigen Arbeitswelten mitsamt ihren Institutionen, Kulturen und Praktiken als historisch gewachsen beschreiben und als politisch veränderbar herauszuarbeiten.
<b>Keywords:</b> Mitbestimmung, Gewerkschaften, Betriebs- und Personalräte, Tarifverträge, Jugend- und Auszubildendenvertretung, Gründung eines Betriebsrates		
<p><b>Gegenstand der Auseinandersetzung</b></p> <p>Nach dem Motto „Gemeinsam sind wir stark“ schließen sich Arbeitnehmer:innen in Gewerkschaften zusammen. Dadurch können sie ihre Interessen gemeinsam vertreten und einen Gegenpol zu den Arbeitgeber:innen bilden. Die Gewerkschaften schließen mit den Arbeitgeber:innen oder mit ihren Verbänden Tarifverträge ab. Darin werden Löhne, Arbeitszeiten, Urlaub und Arbeitsbedingungen festgelegt. Das Recht, einer Gewerkschaft beizutreten (Koalitionsfreiheit), und das Recht von Gewerkschaften, Tarifverträge auszuhandeln (Kollektivverhandlungen), gehören zu den Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation. In Deutschland ist das im Tarifvertragsgesetz geregelt. Rund sechs Millionen Arbeitnehmer:innen sind im Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB) organisiert. Der DGB vereint als Dachverband acht einzelne Gewerkschaften, darunter die Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) oder die IG Metall (IGM). Er vertritt die Gewerkschaftsbewegung gegenüber der deutschen Politik und bei internationalen Institutionen wie der EU oder der UNO. Oft arbeiten Gewerkschaftsmitglieder auch in Betriebsräten mit und lassen sich dabei von ihrer Gewerkschaft beraten. In Deutschland haben Mitarbeiter:innen in einem Betrieb mit mindestens fünf Beschäftigten das Recht, einen Betriebsrat zu gründen. Dieses Recht zur betrieblichen Mitbestimmung steht im Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG). Dort ist auch geregelt, wie die Wahl zum Betriebsrat abläuft und welche Rechte er hat. Die Arbeitgeber:innen müssen den Betriebsrat über die wirtschaftliche Situation des Unternehmens und ihre Planungen regelmäßig informieren. An einigen Stellen kann der Betriebsrat auch mitentscheiden, unter anderem bei Arbeitszeiten, Urlaubsregelungen, Einstellungen oder Entlassungen.</p> <p>Für junge oder auszubildende Mitarbeiter:innen im Betrieb gibt es die Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV). Diese nimmt an Betriebsrats- und Personalratssitzungen teil, um dort speziell die Interessen der jungen Arbeitnehmer:innen einzubringen.</p>		

## Quellen

M1: [www.boeckler.de/de/erkluerfilm-betriebliche-mitbestimmung-59198.htm](http://www.boeckler.de/de/erkluerfilm-betriebliche-mitbestimmung-59198.htm)

M2: [www.arbeitnehmerkammer.de/fileadmin/user\\_upload/Betriebsrat/Grafiken/AKB\\_Grafik\\_Betriebsraete-Umfrage\\_Themen\\_2021.jpg](http://www.arbeitnehmerkammer.de/fileadmin/user_upload/Betriebsrat/Grafiken/AKB_Grafik_Betriebsraete-Umfrage_Themen_2021.jpg)

M3: [www.arbeitnehmerkammer.de/betriebs-personalraete/gremienarbeit/betriebsratsgruendung.html](http://www.arbeitnehmerkammer.de/betriebs-personalraete/gremienarbeit/betriebsratsgruendung.html)

## Aufgaben

### Aufgabe 1:

Ruft die Quelle M1 auf. In dem dreiminütigen Film wird erklärt: Was heißt betriebliche Mitbestimmung? Wie wird man Betriebsrat? Und was ist die Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV)?

In einem Unterrichtsgespräch werden folgende Fragen besprochen:

- Wie ist das Video gestaltet? Findet Ihr es ansprechend und informativ?
- Worum geht es in dem Video genau?
- Kennt Ihr Betriebs- und Personalräte oder Gewerkschaftsmitglieder aus Eurem näheren Umfeld?
- Optional: Hat Euer Ausbildungsbetrieb einen Betriebsrat und eine Ausbildungsververtretung (JAV)? Inwieweit seid ihr an der Arbeit der JAV vertraut bzw. interessiert.
- Mit welchen Themen beschäftigt sich der Betriebsrat genau? Bezieht hierzu die Quelle M2 ein.

Sicherung der Ergebnisse am Whiteboard.

### Aufgabe 2:

Recherchiert im Internet zu den konkreten Aufgaben eines Betriebs- bzw. Personalrates und welche konkreten Schritte unternommen werden müssen, um einen Betriebsrat zu gründen. Fertigt in Zweierteams eine Mindmap dazu an.

### Aufgabe 3:

Stell Dir folgendes Szenario vor: Dein Betrieb möchte verhindern, dass Du mit Deinen Kolleg:innen einen Betriebs- bzw. Personalrat gründest. Recherchiere die Rechtslage (u.a. Quelle M3). Welche Möglichkeiten habe ich als Arbeitnehmer:in? Entwickelt eine Checkliste für Arbeitnehmer:innen, die sich über die Rechtslage bei einer Betriebsratsgründung informieren wollen.

<b>Themenfeld</b>		<b>Dauer: 90 min</b>	
<b>Arbeitsleben C</b>		<b>Thema:</b>	Mitbestimmen oder nur dabei sein?
<b>C2 Erarbeitung</b>			
<b>Leitfrage:</b> Politik meets Betrieb: Wie kann betriebliche Mitbestimmung die Demokratie stärken?		<b>Kompetenzbereich:</b>	Die Schüler:innen sind in der Lage, die derzeitigen Arbeitswelten mitsamt ihren Institutionen, Kulturen und Praktiken als historisch gewachsen beschreiben und als politisch veränderbar herauszuarbeiten.
<b>Keywords:</b>	Mitbestimmung, Gewerkschaften, Betriebs- und Personalräte, Demokratisierung der Arbeitswelt, Demokratisierung der Gesellschaft		
<b>Gegenstand der Auseinandersetzung</b> Kann betriebliche Mitbestimmung einen Beitrag zur Demokratisierung der Gesellschaft leisten? Mit dieser Frage setzt sich die Sozialwissenschaftlerin Martina Zandonella am Foresight-Institut in Wien auseinander. In einem Gespräch mit der Arbeitnehmerkammer erklärt sie die Zusammenhänge zwischen Wahlbeteiligung und Politik für Besserverdienende und geht der Frage nach, ob Betriebsräte überhaupt wissen, wie wichtig ihre Arbeit für die Demokratie ist. Die Forschungsergebnisse bestätigen dabei, dass jegliche Form von Mitbestimmung insgesamt dazu beiträgt die Demokratie zu stärken und extremistischen Tendenzen vorzubeugen. Mitbestimmung ist dabei als umfassender Begriff definiert und umfasst Mitbestimmung in der Schule über die Nachbarschaft und den Betrieb bis hin zu parlamentarischen Gremien. Doch nicht alle profitieren im gleichen Maße von diesen Demokratisierungstendenzen. Auch in unserer demokratisch organisierten Gesellschaft gibt es Gruppen, die nicht an Mitbestimmung teilhaben können.			

## Quellen

M1: [www.arbeitnehmerkammer.de/service/magazin-der-arbeitnehmerkammer/bam/ausgabe-juli/august-2024/o-interview-martina-zandonella-betriebsraete-staerken-die-demokratie.html](http://www.arbeitnehmerkammer.de/service/magazin-der-arbeitnehmerkammer/bam/ausgabe-juli/august-2024/o-interview-martina-zandonella-betriebsraete-staerken-die-demokratie.html)

M2: [www.arbeitnehmerkammer.de/fileadmin/user\\_upload/Veranstaltungen/Veranstaltungsdokumentation/Downloads/Demokratische\\_Dividende\\_Jirjahn.pdf](http://www.arbeitnehmerkammer.de/fileadmin/user_upload/Veranstaltungen/Veranstaltungsdokumentation/Downloads/Demokratische_Dividende_Jirjahn.pdf)

M3: [www.arbeitnehmerkammer.de/fileadmin/user\\_upload/Veranstaltungen/Veranstaltungsdokumentation/Downloads/Vortrag\\_Thomas\\_Schwarzer\\_ANK\\_Bremens\\_Bevölkerung\\_mit\\_wenig\\_Geld.pdf](http://www.arbeitnehmerkammer.de/fileadmin/user_upload/Veranstaltungen/Veranstaltungsdokumentation/Downloads/Vortrag_Thomas_Schwarzer_ANK_Bremens_Bevölkerung_mit_wenig_Geld.pdf)

## Aufgaben

### Aufgabe1:

Lest das Interview mit Frau Zandonella aufmerksam durch und macht Euch Notizen zu den zentralen Aussagen (Quelle M1). Besprecht anschließend in Partnerarbeit die Inhalte aus dem Interview. Habt Ihr in Eurem Umfeld ähnliche Erfahrungen gesammelt?

### Aufgabe 2:

Die Präsentation von Frau Zandonella (Quelle M2 und M3) untermauert die Aussagen mit Fakten und ihren Forschungsergebnissen. Bearbeitet die Fragen 1-5 in Kleingruppen und notiert die wichtigsten Fakten.

1. Erkläre die Spillover Theorie mit eigenen Worten.
2. Finde eigene Beispiele für einen Spillover Effekt.
3. Erkläre folgende Phänomene mit eigenen Worten
  - Mitbestimmung fördert die Selbstwirksamkeit
  - Mitbestimmung entwickelt politische Fähigkeiten
  - Mitbestimmung fördert die Aufmerksamkeit für politische Themenstellungen
  - Mitbestimmung fördert Solidarität
4. Erkläre den Zusammenhang zwischen politischem Interesse und Demokratie.
5. Die Forschungsergebnisse zeigen, dass Mitbestimmung im Betrieb präventiv gegen undemokratische Parteien wirken kann und bestimmte Parteien umfassender von diesen Demokratisierungstendenzen profitieren als andere. Erklärt dieses Phänomen anhand der Quellen M2 und M3.

### Aufgabe 3:

Diskutiert weitere Beispiel aus Eurem Alltag: inwieweit kann Mitbestimmung in Schule, Betrieb und Gesellschaft Teilhabe und gesellschaftlichen Zusammenhalt fördern? Sichert die Ergebnisse auf dem Whiteboard.

