**Fachbereich Wirtschaft und Verwaltung**

|  |
| --- |
| Exemplarische Lernsituation **Berufsfachschule** (Anlage B 2 APO-BK)**Bereichsspezifische Fächer:** Geschäftsprozesse im Unternehmen,Personalbezogene Prozesse und Gesamtwirtschaftliche Prozesse**Lernfeld 8:** Personalmaßnahmen entwickeln und personalwirtschaftliche Kompetenzen für den eigenen Berufsweg nutzen**Anforderungssituation 8.3:** Personalführung, -beurteilung, -erhaltung und -freisetzung (40 UStd.)**Titel der Lernsituation 8.3.1:** Beteiligung an derBetriebsversammlung |
| Einstiegsszenario (Handlungsrahmen)Die Kolleginnen und Kollegen diskutieren darüber, ob die eigene Teilnahme an einer Betriebsversammlung erfolgen sollte und, inwiefern hier bspw. Unzufriedenheit mit der Leitung z. B. hinsichtlich der Führung von Mitarbeitergesprächen und dem Umgang damit oder andere Aspekte (Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Gleitende Arbeitszeiten, Job-Rad, langfristige Urlaubsplanung) eingebracht werden können. | Handlungsprodukt/Lernergebnis* Flussdiagramm „Konfliktlösung“
* Leitfaden „Mitarbeitergespräch“
* Eingaben formulierte zur Betriebsversammlung
* Übersicht über die Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner im (eigenen/jeweiligen) Betrieb

ggf. Hinweise zur Lernerfolgsüberprüfung und Leistungsbewertung* Dialog zur Konfliktlösung
* Klassenarbeit
 |
| Schülerinnen und Schüler * vergleichen verschiedene Personalführungsstile, indem sie deren Auswirkungen auf Motivation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und auf betriebliche Abläufe einordnen (ZF 1)
* erkennen Mitarbeitergespräche als Instrument der Beurteilung, Motivation und Konfliktlösung in einem Unternehmen und simulieren diese in verschiedenen Rollen (ZF 2)
* erklären grundlegend die unterschiedlichen Interessen von Arbeitnehmern und Arbeitgebern, die daraus entstehenden Konflikte sowohl in der Entlohnung als auch bei der Gestaltung von Arbeitsplätzen (ZF 3)
* vertreten in meist selbstständig geplanten Rollenspielen angemessen ihre eigenen und die Interessen anderer Arbeitnehmer in entsprechenden Gremien der betrieblichen Mitbestimmung und erläutern die Wichtigkeit der Einhaltung und Überwachung von gesetzlichen, tariflichen, betrieblichen und vertraglichen Regelungen während der Ausbildung und in Arbeitsverhältnissen (ZF 4)
* stellen selbstständig Kriterien für die Leistungsbeurteilung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zusammen, erstellen eine Beurteilung und leiten daraus konkrete Vorschläge einer leistungsgerechten Entgeltpolitik in einer Gesellschaft ab (ZF 5)
* ermitteln Organe betrieblicher Mitbestimmung und ihre Aufgaben
* erörtern das Konzept der „leistungsgerechten Entgeldpolitik“
 | Konkretisierung der Inhalte* Hierarchische Strukturen in Betrieben
* Rechte und Pflichten von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern und Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern
* Motivierende Gestaltung von Arbeitsplätzen
* Adäquates Verhalten/Kommunizieren
* Mitarbeitergespräch
* Leistungsbeurteilung
* Konfliktlösungsmodelle/sozialverträgliche Lösungsstrategien
* Betriebliche Mitbestimmung/Betriebsverfassungsgesetz
* Konzept „leistungsgerechter Entgeldpolitik“
* Rollenspiel
* Führungsstile
 |
| Lern- und Arbeitstechniken* Gesprächsführung und Erarbeitung von Feedbackregeln (z. B. in Zusammenarbeit mit dem Deutsch/Kommunikationsunterricht) die im weiteren Unterricht aufgegriffen werden
 |
| Unterrichtsmaterialien/Fundstelle* Partizipation und betriebliche Mitbestimmung: <https://www.boeckler.de/de/boeckler-impuls-betriebsrate-starken-die-demokratie-45778.htm>
 |
| Organisatorische Hinweise* Die möglichen anzusprechenden Punkte können auch selbstständig von den Schülerinnen und Schülern gesammelt und priorisiert werden
* Fächerverbindender/-übergreifender Unterricht ist insbesondere mit dem Fach *Politik/Gesellschaftslehre* – Anforderungssituation 3 und 4 möglich
 |

**Didaktische Begründung der Thematik und des Vorgehens:**

Die vorliegende Lernsituation greift das Lernfeld 8 „Personalmaßnahmen entwickeln und personalwirtschaftliche Kompetenzen für den eigenen Berufsweg nutzen“ der Berufsfachschule Anlage B[[1]](#footnote-2) für den Fachbereich Wirtschaft und Verwaltung für die Fächer Geschäftsprozesse im Unternehmen, Personalbezogene Prozesse und Gesamtwirtschaftliche Prozesse auf. Ziel dieser Lernsituation für die bereichsspezifischen Fächer ist es *Brille der politischen Bildung bzw. der Demokratieerziehung* in den Profilfächern aufzusetzen und in die eigene fachliche Arbeit zu integrieren. So soll eine Ergänzung der eigenen Fachlichkeit der bereichsspezifischen Fächer um die politische Dimension ergänzt werden. Konkret wird dies an den Überschneidungen zum Themenkomplex „Partizipation und (betriebliche) Mitbestimmung“ in der Anforderungssituation 8.3, der Personalführung, -beurteilung, -erhaltung und -freisetzung. Anknüpfungspunkte finden sich hier in den Zielformulierung ZF 4 (Gremien der betrieblichen Mitbestimmung und tarifliche, betriebliche und vertragliche Regelungen während der Ausbildung) z. B. in Verbindung mit dem methodischen Schwerpunkt des Rollenspiels.

Die Lernsituation geht vom Kontext der Mitbestimmung im Betreib aus. Grundlage bildet damit die betriebliche Perspektive und die verschiedenen Interessen der betrieblichen Akteure sowie der Interessenausgleiche durch Institutionen der Mitbestimmung wie dem Betriebsrat, der Jugend- und Auszubildendenvertretung und den Gewerkschaften sowie Arbeitgeberverbänden u. a. als Tarifpartner.

Im Hinblick auf die politische Bildung bzw. Demokratieerziehung und den Themenbereich „Partizipation und (betriebliche) Mitbestimmung“ zeigen sich für den Bildungsgang sowohl Zugänge im beruflichen als auch gesellschaftlichen Lebensbereich:

Aus der gesellschaftlichen Dimension zeigt sich, dass die berufliche (politische) Bildung einen hohen Einfluss auf die soziale Identitätsbildung haben kann. Dabei wird davon ausgegangen, dass der Beruf und berufliches Handeln eine politische Dimension aufweisen. Die Reflexion der politischen Dimension des Beruflichen ist Teil der Herausbildung einer Berufsethik und -identität. Sie wirkt auf die Persönlichkeit ein (Bettine Zurstrassen (2012): Politisches Lernen in der beruflichen Bildung. In: Bettina Zurstrassen: Auch das Berufliche ist politisch. Bundeszentrale für politische Bildung).

Das Interesse an betrieblicher Mitbestimmung zeigt sich nach Studien der Hans-Böckler-Stiftung sogar als deutlich höher als bei Wahlbeteiligungen (um 80 % Wahlbeteiligung bei Betriebsratswahlen), wobei die Zustimmungswerte bei Jugendlichen im Betrieb zur betrieblichen Mitbestimmung hoch sind, das systematische Wissen über diese Mitbestimmung jedoch gering ist (Werner Nienhüser über die Studie „Mitbestimmung der Arbeitnehmer – was Menschen darüber denken“ Magazin Mitbestimmung Ausgabe 03/2015 online unter <https://www.boeckler.de/de/magazin-mitbestimmung-2744-die-beschaeftigten-wollen-demokratie-im-betrieb-4891.htm>).

Neben den positiven betrieblichen Auswirkungen der Mitbestimmung ist auch ein Einüben partizipativer Prozesse bei Jugendlichen, die zwar ein deutliches Interesse an diesen Prozessen allerdings wenig Wissen über die entsprechenden Möglichkeiten zeigen, gut über diese Lernsituation zu fördern.

Aufgrund des betrieblichen Charakters des Themenkomplexes und des Bildungsgangs wird die Lernsituation in den betrieblichen Kontext verlegt und bietet ggf. Anknüpfungsmöglichkeiten für das Praktikum. Die Lernenden können so Partizipation anhand der betrieblichen Mitbestimmung in den jeweiligen Gremien erlernen und dies z. B. durch ein Rollenspiel performativ erfahren. Wenn es im Rahmen des schulischen Angebots möglich ist, sind hier weitere Anknüpfungen zu anderen Partizipationsmöglichkeiten (schulisch – Schülervertretung, regional – Stadtrat, Landtag) sowie entsprechende Exkursionen auch z. B. zum Bundestag oder Bundesrat möglich.

Es bietet sich fachübergreifender und -verbindenden Unterricht an, der diese Sensibilisierung und Demokratieerziehung umfassend und ganzheitlich angeht sowie aufzeigt, dass dieses Thema alle Fächer durchdringt.

1. Denkbar ist auch eine entsprechende Anpassung für die Anlage C [↑](#footnote-ref-2)