

Das Filmprogramm zum Wissenschaftsjahr 2018 –

ARBEITSWELTEN DER ZUKUNFT

im Rahmen der bundesweiten
SchulKinoWochen



Thematisches Unterrichtsmodul

zu den Filmen THE CIRCLE und WORK HARD – PLAY HARD



Eine Initiative des Bundesministeriums
für Bildung und Forschung

Wissenschaftsjahr | 2018

**ARBEITSWELTEN
DER ZUKUNFT**

WISSENSCHAFT, KINO UND SCHULE

Wie werden wir morgen arbeiten? Welche Chancen und Herausforderungen bringt die Digitalisierung? Wie verändert sich die Rolle der Arbeitnehmer/innen in einer zukünftigen Wissens- und Dienstleistungsgesellschaft?

Diese Fragen berühren nicht nur Unterrichtsinhalte – sie betreffen Jugendliche auch ganz direkt. Deshalb bietet das Wissenschaftsjahr 2018 – Arbeitswelten der Zukunft eine spannende Gelegenheit, die eigenen Vorstellungen der beruflichen Zukunft mit aktuellen Erkenntnissen zur Entwicklung der Arbeit zu verknüpfen.

Die vier Filme zum Wissenschaftsjahr 2018 erzählen aus ganz unterschiedlichen Perspektiven von der Arbeit:

Der Animationsfilm **BAYMAX – RIESIGES ROBOWABOHU** (USA 2014, ab 4. Klasse) versetzt die Zuschauer/innen in eine fantastische Welt, in der sich ein Roboter an der Seite eines technisch begabten Jungen ins Abenteuer stürzt.

Der Film **HIDDEN FIGURES – UNERKANNTHE HELDINNEN** (USA 2016, ab 9. Klasse) erzählt von drei schwarzen Frauen, die zu Beginn der 1960er Jahre bei der NASA zielstrebig um Anerkennung kämpfen – ein Szenario, das der Generation Y viel Diskussionsstoff liefert.

Nicht anders ist es beim Thriller **THE CIRCLE** (USA, Vereinigte Arabische Emirate 2017, ab 8. Klasse), der die dunklen Seiten globaler IT-Konzerne thematisiert.

Um Digitalisierung und andere Veränderungen in der Arbeitswelt geht es auch im Dokumentarfilm **WORK HARD – PLAY HARD** (Deutschland 2011, ab 11. Klasse), der interessante Einblicke in die Wirklichkeit moderner Unternehmensführung bietet.

Die Unterrichtsmaterialien vertiefen und erweitern die filmischen Inhalte und begleiten die Analyse. Sie wurden in Zusammenarbeit mit wissenschaftlichen Einrichtungen erstellt und beziehen aktuelle Forschungsfragen mit ein.

Der Aufbau der Materialpakete ist jeweils ähnlich: Einer Einführung zum Film folgen Hinweise zu Zielsetzungen der Unterrichtsmaterialien sowie didaktische Kommentare zu den Arbeitsmaterialien mit Lösungshinweisen. Außerdem steht jeweils eine ppt-Datei mit Filmausschnitten (oder Links zu Filmausschnitten) sowie Filmstills zur Verfügung.

Ein **zusätzliches, filmübergreifendes Unterrichtsmodul** zum Thema des Wissenschaftsjahres 2018 – Arbeitswelten der Zukunft (ab 9. Klasse) ergänzt das Angebot.

Wir wünschen Ihnen eindrucksvolle Kinoerlebnisse sowie eine produktive Vor- und Nachbereitung unseres Filmprogramms!

Inhaltsverzeichnis

Hinweise für Lehrkräfte	3
Arbeitsmaterialien	13
Impressum	29

HINWEISE FÜR LEHRKRÄFTE

THEMATISCHES UNTERRICHTSMODUL „Arbeitswelten der Zukunft“ ab Klassenstufe 9

Die Arbeitsblätter geben Schülerinnen und Schülern Anregungen, sich mit den eigenen und fremden Vorstellungen von Arbeit und Berufswelt zu beschäftigen. Dabei setzen sich die Jugendlichen mit aktuellen und zu erwartenden Entwicklungen, wie der Digitalisierung, der Auflösung traditioneller Beschäftigungsformen sowie der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung auseinander und erarbeiten sich eigene Positionen zu diesen Themen.

Die Materialien stehen in einem inhaltlichen Zusammenhang zu den Unterrichtsmaterialien der Filme THE CIRCLE und WORK HARD – PLAY HARD, können aber auch unabhängig davon eingesetzt werden.

Lernkonzept und Kompetenzerwartungen

Die Materialien ermöglichen es den Schülern/innen, individuelle Erwartungen an die eigene berufliche Zukunft zu formulieren und auszutauschen. Ergänzend dazu setzen sie sich mit Entwicklungen und Veränderungen in der Arbeitswelt auseinander. Subjektive Zugänge und Sachinformationen werden somit zusammengeführt.

Die Materialien ergänzen und überschneiden sich mit Unterrichtseinheiten zur Berufsorientierung, die üblicherweise in den Klassenstufen 9 und 10 durchgeführt werden. Darüber hinaus thematisieren sie Entwicklungen und Probleme der Arbeitswelt, die in Öffentlichkeit und Wissenschaft derzeit diskutiert werden. Das Porträt eines Marketing Managers eines Versicherungsunternehmens (C 5), ein fiktiver Konflikt um ein Outsourcing-Vorhaben (C 7) und ein Expertinneninterview (C 8) regen dazu an, zentrale Themen wie Digitalisierung und unternehmerische Umstrukturierung exemplarisch zu vertiefen und dazu Stellung zu nehmen. Zusätzlich kann das Material B 9 zum Film HIDDEN FIGURES – UNERKANNT

HELDINNEN einbezogen werden. Es thematisiert die nach wie vor stark geschlechtsspezifische Berufswahl vieler Jugendlicher.

Insbesondere die Digitalisierung wird sich zukünftig auf viele berufliche Tätigkeiten auswirken. Gleichzeitig und oft in enger Verbindung mit Digitalisierungsstrategien ist ein Wandel von Rollenbildern und Arbeitsstrukturen zu beobachten: Hierarchien lockern sich, Abläufe werden räumlich entzerrt, bis hin zu globaler Arbeitsteilung. Unternehmen sind bestrebt, ihre Mitarbeiter/innen in die betriebliche Verantwortung einzubeziehen und sie in ihrer gesamten Persönlichkeit für den Erfolg des Unternehmens einzuspannen. Diese Themen werden im Film WORK HARD – PLAY HARD sehr plastisch dargestellt, spielen aber auch in die Handlung des Films THE CIRCLE hinein.

Jenseits der eigentlichen Berufsfindung sollten auch diese tätigkeitsübergreifenden Anforderungen, die für die Arbeitsbiografie einschneidende Konsequenzen haben können,

im Unterricht thematisiert werden. Zum Teil wird dies in den Lehrplänen dezidiert gefordert, etwa im Kernlehrplan Politik/Wirtschaft für das Gymnasium/Sek. I (G8) des Landes Nordrhein-Westfalen. Im 8. Inhaltsfeld („Zukunft von Arbeit und Beruf in einer sich

verändernden Industrie-, Dienstleistungs- und Informationsgesellschaft“) lautet ein Schwerpunkt: „Strukturwandel von Unternehmen und Arbeitswelt durch neue Technologien für die Wirtschaft und die Auswirkungen auf den Alltag“ (s. Quellenangaben).

„Kompetenzen in der digitalen Welt“

Einige Aufgaben in den Arbeitsmaterialien schließen die Förderung digitaler Kompetenzen ein. Sie sind entsprechend dem Kompetenzraster der Kultusministerkonferenz (Quelle s.u.) in der Materialübersicht vermerkt:

- 1.1.2** Suchstrategien nutzen und weiterentwickeln
- 1.1.3** In verschiedenen digitalen Umgebungen suchen
- 1.1.4** Relevante Quellen identifizieren und zusammenführen
- 1.2.1** Informationen und Daten analysieren, interpretieren und kritisch bewerten
- 1.2.2** Informationsquellen analysieren und kritisch bewerten
- 2.3.1** Digitale Werkzeuge für die Zusammenarbeit bei der Zusammenführung von Informationen, Daten und Ressourcen nutzen
- 2.3.2** Digitale Werkzeuge bei der gemeinsamen Erarbeitung von Dokumenten nutzen
- 3.1.1** Mehrere technische Bearbeitungswerkzeuge kennen und anwenden
- 3.1.2** Eine Produktion planen und in verschiedenen Formaten gestalten, präsentieren, veröffentlichen oder teilen
- 3.2.1** Inhalte in verschiedenen Formaten bearbeiten, zusammenführen, präsentieren und veröffentlichen oder teilen
- 3.2.2** Informationen, Inhalte und vorhandene digitale Produkte weiterverarbeiten und in bestehendes Wissen integrieren

Quelle: „Bildung in der digitalen Welt“. Strategie der Kultusministerkonferenz, Beschluss vom 08.12.2016, www.kmk.org/fileadmin/Dateien/pdf/PresseUndAktuelles/2016/Bildung_digitale_Welt_Webversion.pdf.

Übersicht Unterrichtsmaterialien

Nr.	Thema	Kompetenzen und Aktivitäten
C 1	Was bedeutet Arbeit für dich?	Eigene Vorstellungen von Arbeit formulieren, problematisieren und mit Fremdeinschätzungen abgleichen
C 2	Was erwarte ich von meinem ersten Job?	Eigene Tätigkeits- und Berufswünsche formulieren, sich gegenseitig beraten; Zielvorstellungen aus C 1 konkretisieren; Überlegungen zu zukünftigen Arbeitsbedingungen anstellen
C 3	Selbstdarstellung einer Werbeagentur	Eine Stellenanzeige auf Hinweise über Arbeitsbedingungen und Unternehmenskultur überprüfen und diese bewerten
C 4	Wichtige Begriffe der Arbeitswelt von morgen (und auch schon heute)	Kernbegriffe aus den Bereichen Arbeitsorganisation, Management und Arbeitssoziologie verstehen, erklären und auf das Beispiel C 3 beziehen; eine Internet-Recherche durchführen (Kompetenzbereich 1.1.4, 1.2.1)
C 5	Berufstätigkeit im Wandel – ein Porträt	Auswirkungen der Digitalisierung und Veränderungen in der Arbeitswelt an einem Beispiel nachvollziehen und diskutieren
C 6	Die Folgen der Automatisierung	Auswirkungen der Digitalisierung auf der Basis einer Datenbank beschreiben und die Grundlage des Internet-Angebotes untersuchen (Kompetenzbereich 1.1.2, 1.2.2)
C 7	Outsourcing – ein runder Tisch zu einem komplizierten Fall	Einen Konflikt aus der Arbeitswelt nachvollziehen, eine Position einnehmen und eine problemlösende Diskussion führen; den Verlauf des Konfliktes dokumentieren (Kompetenzbereich 3.1.2, 3.2.1)
C 8	Expertinneninterview: Wohin steuert die Arbeitswelt?	Wissenschaftliche Einschätzungen zur Arbeitswelt erschließen und ihre Bedeutung für die eigene Berufsbiografie erkennen
C 9	Mein Arbeitsplatz – Gestaltungsaufgabe	Über einen gestalterischen Zugang nach den Wechselwirkungen zwischen Arbeitsort, Arbeitsweisen und dem Rollenverständnis von Arbeitnehmern/innen fragen (Kompetenzbereich 2.3.1, 3.2.1, 3.2.2)

Mögliche Unterrichtsszenarien

Die Unterrichtsmaterialien können im Zusammenhang mit den Filmen THE CIRCLE und WORK HARD – PLAY HARD eingesetzt werden. Vorschläge zur Einbindung finden sich in den jeweiligen Einführungstexten der Materialien zu den Filmen. Ebenso ist eine Verwendung der Materialien unabhängig von den Filmen möglich. Hierfür schlagen wir zwei Möglichkeiten vor:

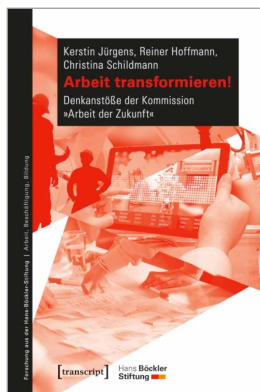
Unterrichtsszenario	Zeitlicher Aufwand	Verwendete Unterrichtsmaterialien
Kompakt Schwerpunkt: Berufsfindung	3-4 U	C 1, C 2, C 5, C 6, C 9
Kompakt Schwerpunkt: Transformationsprozesse in der Arbeitswelt	3-4 U	C 1, C 3, C 4, C 7, C 8
Komplett: Berufsfindung und Transformationsprozesse in der Arbeitswelt	7-8 U	C 1 bis C 9

(U = Unterrichtsstunden)

Medientipps

Medienpaket „Arbeit und Leben“ (bpb)

Das Paket umfasst Lehrkräfte- und Unterrichtsmaterialien sowie eine Musik-CD und eine Film-DVD. Texte, Musik und Filme thematisieren historische Entwicklungen und eine Vielzahl aktueller Sichtweisen auf menschliche Arbeit, ihre Bedeutung für den Einzelnen/die Einzelne und die Gesellschaft. Das Medienpaket ist für 7,00 Euro bei der Bundeszentrale für politische Bildung (www.bpb.de) erhältlich.



Buch „Arbeit transformieren“

Die Soziologin Kerstin Jürgens war Vorsitzende der Kommission „Arbeit der Zukunft“. Der Abschlussbericht mit Analysen und Handlungsvorschlägen ist in Buchform unter dem Titel „Arbeit transformieren“ im Transcript-Verlag erschienen. Der Bericht kann auch kostenfrei als PDF-Datei heruntergeladen werden.

Quelle: www.transcript-verlag.de/978-3-8376-4052-6/arbeit-transformieren.

Broschüre „Gendersensible Berufsorientierung im Übergang Schule-Beruf“

Die Broschüre von Bettina Franzke und Martje Rohmann enthält umfangreiche Informationen und Anregungen, die darauf abzielen, Jugendlichen traditionelle Rollenbilder bewusst zu machen und ihre Handlungsspielräume zu vergrößern. Auch praktische Anregungen wie das „Genderrad“ (S. 35) werden vorgestellt.

Kostenfreier Download unter: www.handwerkerinnenhaus.org/downloads/AWO-HRGendersensibel.pdf.

Quellenhinweise

(siehe auch: Quellenhinweise in den einzelnen Materialien zu den Filmen)

- Deutsche Telekom/Universität St. Gallen (Hrsg.): Arbeit 4.0: Megatrends digitaler Arbeit der Zukunft – 25 Thesen (August 2015). Abrufbar über:
www.telekom.com/de/medien/medieninformationen/detail/maschinen-werden-kuenftig-kollegen-sein-349222
(aufgerufen am 19.10.2017).
- Carl Benedikt Frey/Michael A. Osborne: The Future of Employment: How Susceptible are Jobs to Computerisation? Studie der Universität Oxford von 2013, abrufbar unter:
www.oxfordmartin.ox.ac.uk/downloads/academic/The_Future_of_Employment.pdf
(aufgerufen am 19.10.2017).
- „Bürojobs sind stärker als andere bedroht“. Martin Ford im Interview. SZ-online
www.sueddeutsche.de/digital/automatisierung-und-arbeitslosigkeit-buerojobs-sind-staerker-als-andere-bedroht-1.2368344
(aufgerufen am 19.10.2017).
- Benjamin Bidder: Keine Angst, die Maschinen kommen! Spiegel online, 31.8.2017
www.spiegel.de/wirtschaft/zukunft-der-arbeit-kollege-computer-und-die-angst-vor-dem-maschinen-winter-a-1163946.html
(aufgerufen am 19.10.2017).
- NRW-Kernlehrplan Politik/Wirtschaft für das Gymnasium/Sek. I (G8), hrsg. vom Ministerium für Schule und Weiterbildung des Landes Nordrhein-Westfalen, Düsseldorf 2007
www.schulentwicklung.nrw.de/lehrplaene/upload/lehrplaene_download/gymnasium_g8/gym8_politik-wirtschaft.pdf.

Arbeitsmaterialien und Lösungshinweise

Arbeitsmaterial C 1

Was bedeutet Arbeit für dich?

Das Arbeitsblatt gibt den Schülern/innen die Möglichkeit, ihre eigene Einstellung zum Thema „Arbeit und Beruf“ zu formulieren. Die drei Zitate repräsentieren verschiedene Sichtweisen: 1) protestantischer Arbeitsethos (Zitat 1), 2) kritische Außensicht auf die moderne Arbeitswelt (Zitat 2) und 3) Arbeitgeber/innen Wunsch nach Mitarbeitern/innen mit Energie und Eigeninitiative. Die Zitate können von den Schülern/innen kritisch kommentiert werden.

Arbeitsmaterial C 2

Was erwarte ich von meinem ersten Job?

Anknüpfend an C 1 werden konkrete Arbeitsfelder (siehe Wahlzettel 1: Tätigkeitsprofile) sowie Grundhaltungen (siehe Wahlzettel 2: Wünsche und Haltungen) thematisiert. Die Erarbeitung folgt dem Muster Think-Pair-Share: Nach dem Bearbeiten der Wahlzettel in Einzelarbeit nehmen die Schüler/innen in Partnerarbeit wechselseitig die Rolle von „Berufsberatern/innen“ ein und geben sich gegenseitig Ratschläge, die im Anschluss daran diskutiert werden. Im Plenum werden Berufswünsche vorgestellt und gemeinsam Überlegungen getroffen, welche strukturellen und technologischen Entwicklungen in diesen Berufen möglicherweise eine Rolle spielen könnten. Die letzte Aufgabe kann auch als Hausaufgabe gestellt werden.

Bei der Berufswahl spielen geschlechtsspezifische Präferenzen eine große Rolle, werden aber von vielen Jugendlichen nicht genügend hinterfragt. Die zweite Aufgabe regt dazu an, sich einmal in die Perspektive des anderen Geschlechts zu versetzen und die eigenen Berufsziele aus diesem Blickwinkel zu betrachten.

Arbeitsmaterial C 3

Selbstdarstellung einer Werbeagentur

Veränderungen in der Arbeitswelt zu verstehen, ist für Jugendliche nicht ganz einfach, da sie mit betrieblichen Hierarchien und Entscheidungsprozessen wenig Erfahrung haben. Deshalb erfolgt ein Einstieg in diese Thematik über ein konkretes Beispiel: die fiktive Stellenanzeige einer Werbeagentur, die junge Leute ansprechen soll.

Hinweise auf moderne Management-Prinzipien

„Flache Hierarchien“, „schnell Verantwortung übernehmen“, „jeden Tag ein anderes Büro“, Betonung von Veränderungsbereitschaft und Flexibilität.

Die Hinweise sind sehr deutlich und weisen darauf hin, dass Mitarbeiter/innen viele Entfaltungsmöglichkeiten haben, aber auch schnell Verantwortung für komplexe Projekte übernehmen müssen – hier droht die Gefahr von Überforderung. Bei einer „schnell wachsenden Agentur“ ist zu erwarten, dass sich Arbeitsstrukturen und Zuordnungen öfter verändern. Wer Verlässlichkeit, stabile Strukturen und klar definierte Aufgaben sucht, wird hier möglicherweise Schwierigkeiten bekommen.

Arbeitsmaterial C 4

Wichtige Begriffe der Arbeitswelt von morgen (und auch schon heute)

Viele der hier erläuterten Begriffe spielen im Film WORK HARD – PLAY HARD eine Rolle. Das Material kann dementsprechend als Hintergrundinformation zum Verständnis einzelner Sequenzen genutzt werden. Um die Begriffe für alle Schüler/innen verfügbar zu machen, wird ein Verfahren vorgeschlagen, in dem die Schüler/innen sich arbeitsteilig jeweils einen Begriff aneignen und die Begriffe dann in einem Kurzvortrag von einer Minute Länge erklärt werden.

Neubewertung von C 3

Möglicherweise führt die Auseinandersetzung mit dem Wandel der Arbeitswelt zu einer veränderten, evtl. kritischeren Bewertung der Stellenanzeige in C 3.

Entgrenzung, indirekte Steuerung und Arbeitskraftunternehmer/in

Diese Begriffe hängen eng zusammen - die indirekte Steuerung führt zu einem veränderten Rollenverständnis von Arbeitnehmern/innen, die gefordert sind, unternehmerische Verantwortung für ihr Handeln zu übernehmen; diese erweiterte Inanspruchnahme, die ein hohes persönliches Engagement mit sich bringt, geht oft einher mit der Erfahrung von Entgrenzung.

Rechercheauftrag: „Entfremdung“

Abgesehen von der Definition im Sinne der Gesellschaftslehren von Karl Marx wird der Begriff in verschiedenen Zusammenhängen mit Bezug zur Philosophie, Soziologie und Psychologie verwendet. Er beschreibt einen Zustand, in dem sich eine Person selbst fremd ist, also ein Leben führt, das nicht den ursprünglichen seelischen Bedürfnissen oder Zielsetzungen entspricht. Neben einem eher philosophischen Zugang wird von Entfremdung auch in einem psychologischen Sinn gesprochen: Eine Person hat sich von einem Partner/einer Partnerin oder einem Freund/einer Freundin entfremdet. Schließlich wird Entfremdung auch mit einem modernen Lebensgefühl gleichgesetzt, das durch Reizüberflutung und Oberflächlichkeit bei der Beschäftigung mit Dingen, Themen oder Menschen geprägt ist.

Arbeitsmaterial C 5

Berufe im Wandel – ein Porträt

Als weitere Möglichkeit, den Wandel der Arbeitswelt zu konkretisieren, dient das Porträt des Marketing Managers Dirk Bullmann. Er steht für die positive Seite der Digitalisierung, da es ihm gelungen ist, neue und höherwertige Arbeitsfelder zu erschließen. Sein hoher persönlicher Einsatz dokumentiert aber auch, dass die Forderung nach permanenter Weiterbildung keine Leerformel ist.

Beruflicher Werdegang, Fähigkeiten und Einstellungen

Studium und berufliche Ausbildung, Weiterentwicklung zum Marketing Manager mit wechselnden Aufgaben.

Die Verbindung von fachlichen Kenntnissen und von Schlüsselkompetenzen aus dem Studium waren hilfreich, ebenso die Bereitschaft sich weiterzubilden. Neugier, Begeisterungsfähigkeit und kommunikatives Geschick spielen eine Rolle.

Herausforderungen durch den Wandel der Arbeitswelt

Auf persönlicher Ebene besteht eine Herausforderung darin, sich immer wieder auf Neues einzulassen, was vielen Menschen mit fortschreitendem Alter schwerer fällt. Oft sind in großen Unternehmen auch Ortswechsel erforderlich, was für Familien ein Problem darstellt. Für Unternehmen kann sich durch die Digitalisierung der Konkurrenzdruck erhöhen, weil die Unternehmen effizienter arbeiten und versuchen, größere Marktanteile zu bekommen. Auch durch neue Unternehmen mit digitalen Geschäftsmodellen besteht Veränderungsdruck. Auf betrieblicher Ebene ergibt sich Konfliktpotenzial, weil die Digitalisierung einzelne Tätigkeiten bzw. Abteilungen betrifft, andere nicht. Eine Herausforderung besteht darin, die Mitarbeiter/innen zu motivieren, den Wandel aktiv mitzugestalten.

Arbeitsmaterial C 6

Gibt es deinen Wunschberuf in Zukunft noch?

Mit dem Job-Futuromaten wird ein digitales Tool vorgestellt und praktisch angewendet, das bei der Berufsfindung durchaus hilfreich sein kann.

Arbeitsweise des Job-Futuromaten

In einer Datenbank sind zu jedem Beruf verschiedene Tätigkeiten gespeichert, die jeweils daraufhin geprüft werden, ob sie zum gegenwärtigen Zeitpunkt bereits durch Computer oder Algorithmen gesteuerte Maschinen ersetzt werden könnten. Da es sich um standardisierte Angaben handelt, sollte die Prozentzahl nur als Anhaltspunkt verstanden werden. Es ist auch nicht sicher, ob in Zukunft alle technischen Möglichkeiten zur Automatisierung tatsächlich genutzt werden. Umgekehrt kann es sein, dass sich in Zukunft weitere Möglichkeiten der Automatisierung ergeben werden.

Insgesamt gibt der Futuromat interessante Impulse, um über Veränderungen in der Berufswelt nachzudenken. Die Werte im Einzelnen sollten jedoch nicht ohne zusätzliche Informationen über den Beruf betrachtet werden. Andere Projektionen kommen zu anderen Ergebnissen.

Beispiele in der Tabelle

- Leitungsfunktionen sind nur in sehr geringem Maß ersetzbar (1a und 1b),
- Landschaftsgärtner/innen arbeiten an wechselnden Orten und sind auch gestalterisch tätig (2a und 2b),
- eine Kundenberatung ist weniger leicht automatisierbar als die rein handwerkliche Tätigkeit (3a und 3b),
- die Kerntätigkeit eines Friseurs/einer Friseurin kann nicht durch einen Roboter ersetzt werden (4).

Strategie bei der Berufswahl / Beispiel KFZ-Mechatroniker/in

Grundsätzlich sollte man Berufe, die möglicherweise von zunehmender Automatisierung betroffen sind, nicht vollkommen ausschließen. In vielen Fällen bedeutet der Einsatz von Robotern nur, dass sich das Tätigkeitsfeld verändert, weil Menschen verstärkt mit Maschinen zusammenarbeiten. Eine sinnvolle Strategie könnte darin bestehen, zusätzliche Qualifikationen anzustreben, z. B. bei dem/der KFZ-Mechatroniker/in z. B. im Bereich Beratung und Begutachtung, Verkauf oder Service.

Arbeitsmaterial C 7

Outsourcing – ein runder Tisch zu einem komplizierten Fall

Outsourcing-Prozesse können, müssen aber nicht mit technischer Modernisierung einhergehen. In diesem fiktiven Beispiel sollen die Schüler/innen die Konfliktlinien zwischen den Sozialpartnern/-innen kennen lernen und verstehen, dass ein Strukturwandel von den Betroffenen ganz unterschiedlich wahrgenommen werden kann – was die Problemlösung erschwert.

Das vorgeschlagene Unterrichtssetting kann auch vereinfacht werden, etwa so, dass die Gruppen einen Lösungsvorschlag erarbeiten und anschließend vorstellen.

Konfliktsituation/Lösungsvorschläge

Denkbar sind z. B. folgende Lösungsansätze:

- Beibehalten der bisherigen Beschäftigungsart und ein Gehaltsverzicht
- Umsetzung des Outsourcing mit zusätzlicher Unterstützung für die Fahrer/innen, die schon viele Jahre für den Betrieb gearbeitet haben
- ein Gemeinschaftsunternehmen aller Fahrer/innen, bei dem die älteren zu Angestellten der jüngeren werden
- ein differenzierter Ansatz: die älteren Fahrer/innen bleiben angestellt, die jüngeren wechseln in die Selbstständigkeit

Bei der Auswertung sollte nach Vor- und Nachteilen für die Beteiligten gefragt werden. Und auch die Frage nach möglichen neuen Spannungen und Konflikten kann gestellt werden.

Arbeitsmaterial C 8

Expertinneninterview: Wohin steuert die Arbeitswelt?

Als Ergänzung zur ganz konkreten Konfliktsituation in C 7 nimmt die Wissenschaftlerin eine Außenperspektive ein und stellt Zusammenhänge her, z. B. zur gegenwärtigen Bildungspraxis.

Fragen zum Interview

Warum spricht Kerstin Jürgens von einer Spaltung des Arbeitsmarktes?

Die Unterschiede zwischen den Arbeitsangeboten für gering qualifizierte und hoch qualifizierte Arbeitnehmer/innen vergrößern sich.

Worin sieht sie die Chancen der Digitalisierung? Wo liegen Grenzen?

Mehr Gestaltungsspielraum, Entlastung von monotonen Tätigkeiten. Nicht in allen Berufen wird es grundlegende Veränderungen geben.

Wie verändern sich berufliche Anforderungen an junge Menschen?

In vielen Jobs werden Eigeninitiative und Verantwortung erwartet. Die Bereitschaft, sich selbst über das gesamte Berufsleben hinweg weiter zu entwickeln wird zunehmend als selbstverständlich vorausgesetzt.

Welche Änderungen schlägt sie für die schulische Bildung vor?

Eine Verringerung von Wissensvermittlung zugunsten eines Unterrichts, in dem die Schüler/innen Schlüsselqualifikationen erwerben und sich in eigenen Projekten selbst erproben können.

Vor- und Nachteile der Veränderungen

Vorteile: viele Entwicklungsmöglichkeiten für gut qualifizierte Berufseinsteiger, Jobs mit Gestaltungsspielraum, gute Verhandlungsposition für junge Menschen aufgrund des demografischen Wandels.

Nachteile: zunehmende Schwierigkeiten des Jobberwerbs für Geringqualifizierte, Verlust von Sicherheiten, Planbarkeit des Privatlebens wird schwieriger.

Arbeitsmaterial C 9

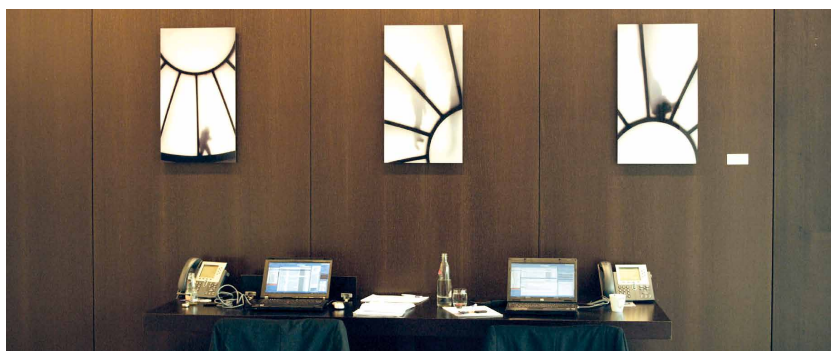
Mein Arbeitsplatz – Gestaltungsaufgabe

Die meisten Menschen verbringen viel Zeit an dem Ort, an dem sie arbeiten – ein Grund, sich mit der ästhetischen Beschaffenheit dieser Orte zu beschäftigen. Dieses Arbeitsmaterial schlägt zugleich eine Brücke zum künstlerischen Dokumentarfilm, der seinerseits versucht, die Arbeitsorte mit ihrer Atmosphäre und ihren gestalterischen Eigenschaften zu erfassen.

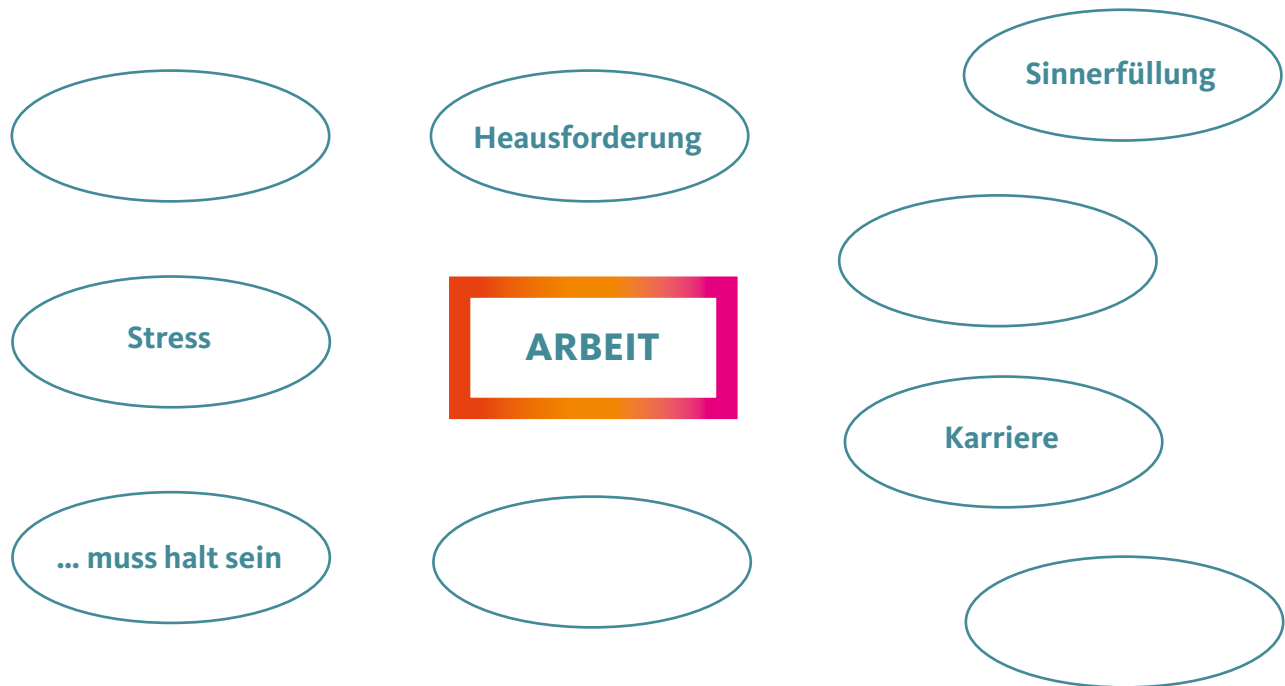
Bildvergleich

Im Großraumbüro aus THE CIRCLE vermittelt die helle und offene Gestaltung mit großen Fenstern eine freundliche Atmosphäre. Es sind kaum persönliche Gegenstände zu erkennen. Die Möblierung ist modern, aber betont einfach und leicht veränderbar (Flexibilität). Genauere Details wie zum Beispiel ergonomische Sitzmöbel (Gymnastikbälle, die in dem Szenenausschnitt "Gina und Matt" in der PowerPoint-Datei zu den Materialien zu dem Film THE CIRCLE zu sehen sind), lassen auf aktive Bemühungen um die Mitarbeitergesundheit schließen.

Auch die Arbeitsplätze im unteren Bild enthalten wenig Persönliches. Zudem weisen die Laptops darauf hin, dass hier offenbar nicht mit festen Büroarbeitsplätzen gearbeitet wird. Im Gegensatz zum oberen Bild bekommt der Ort durch das dunkle Holz aber etwas Gediegenes oder Düsteres – je nach Wahrnehmung. Auch die auffällige Bilderserie verweist auf einen Sinn für künstlerische Raumgestaltung – es wird der Eindruck vermittelt, als befände sich der Zuschauer/die Zuschauerin in einem Unternehmen, das für hohe Ansprüche und Kultur steht. Dementsprechend trinken die Mitarbeiter/innen nicht aus Plastikflaschen oder Pappbechern, sondern aus Gläsern und Porzellantassen.



Was bedeutet Arbeit für dich?



„Der Mensch ist zur Arbeit geboren wie der Vogel zum Fliegen.“

Martin Luther (Predigten des Jahres 1525, Werkausgabe Bd. 17, I, S. 23).

„Es ist schon sehr destruktiv, dass viele Menschen für Geld jederzeit bereit sind, Jobs mit verheerenden Auswirkungen auf die Umwelt und die Freiheit anderer Menschen auszuüben. Für mich sind das Mittäter an sozialen Verwüstungen.“

Der Schriftsteller und Philosoph Robert Menasse in einem Interview
(In: Fluter Nr. 36/Thema Arbeit. Hrsg. von der Bundeszentrale für politische Bildung 2010, S. 30).

„(...) In der heutigen Zeit herrscht eine Art Bequemlichkeit, wo jeder erwartet, dass es andere gibt, die einem sagen, was man machen soll, d.h. die einem die Aufgabe stellen. Diese Bequemlichkeit ist der Tod des Fortschritts.“

Ein Arbeitgeber zur Frage nach Erwartungen an Berufsanfänger (Quelle: www.connecticum.de/Karrierefragen/Berufsanfaenger-Kenntnisse-Frage-1077484192, aufgerufen am 18.10. 2017).

Aufgaben

- Was bedeutet dir Arbeit? Welche Themen sind dir mit Blick auf Beruf und Karriere wichtig? Sieh dir die angefangene Mind-Map an und ergänze sie. Du kannst Einträge streichen, die du nicht passend findest.
- Tausche dich mit deinem Sitznachbarn/deiner Sitznachbarin über eure Mind-Maps aus und vergleicht eure Schwerpunktsetzung.
- Lest die drei Zitate und entscheidet euch, welches der Zitate ihr über euren Social Media-Account weiterverbreiten würdet. Schreibt einen kurzen Kommentar dazu. Stellt eure Ergebnisse euren Mitschülern/innen vor.

Was erwarte ich von meinem ersten Job?

Schule, FSJ, duale oder schulische Ausbildung, Work & Travel, duales Studium oder Universität – dir stehen viele Wege offen. Bis du deinen ersten „richtigen“ Job antrittst, dauert es wahrscheinlich noch einige Jahre. Dennoch ist es klug, wenn du dir jetzt schon Gedanken darüber machst, wie du dir deinen Alltag im Beruf vorstellst und was du von der Tätigkeit erwartest. Mit den folgenden Wahlzetteln kannst du einkreisen, als was du arbeiten möchtest, aber auch, wie du arbeiten möchtest.

Wahlzettel 1: Tätigkeitsprofile

Wähle maximal drei Profile aus, die du für deine Berufswahl interessant findest

- ☐ Das Zusammenleben fördern und gestalten
- ☐ Etwas Technisches entwickeln und konstruieren
- ☐ Organisieren und verwalten
- ☐ Handwerklich arbeiten
- ☐ Kreativ sein
- ☐ Theorien entwerfen und überprüfen
- ☐ Anderen etwas vermitteln
- ☐ Anderen etwas verkaufen
- ☐ In der Natur arbeiten
- ☐ Mit IT-Systemen arbeiten
- ☐ Helfen und unterstützen
- ☐ Schützen und Sichern
- ☐ Managen und Probleme lösen
- ☐ Dinge oder Menschen bewegen
- ☐ Finanzen kalkulieren, Kosten überwachen, Geld anlegen

Wahlzettel 2: Wünsche und Haltungen

Hier geht es darum, wie du arbeiten möchtest.

Kreuze an, wie sehr die Aussagen auf dich zutreffen.

	Trifft absolut zu	Trifft überwiegend zu	neutral	Trifft weniger zu	Trifft nicht zu
Ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Arbeit und Freizeit/Familie ist mir wichtig.					
Für meinen Erfolg arbeite ich gerne auch länger.					
Ich möchte kommunikativ tätig sein.					
Ich möchte pünktlich Feierabend machen.					
Ich gehe gerne Risiken ein.					
Ich möchte mich mit aktuellen Problemen auseinandersetzen.					
Ich möchte von meinem Geld gut leben und auch eine Familie ernähren können.					
Ich möchte Verantwortung für andere übernehmen.					
Ich gehe lieber auf Nummer sicher.					
Stress und Konflikte möchte ich möglichst vermeiden.					

Aufgaben

- Tausche deine Aufzeichnungen mit einem Lernpartner/einer Lernpartnerin. Beratet euch gegenseitig, indem ihr euch Vorschläge für Berufe und Berufswege macht. Begründet eure Vorschläge.
- Was würde sich an deinem Lebensplan, deinen beruflichen Chancen und Zielen ändern, wenn du nicht ein Junge, sondern ein Mädchen bzw. nicht ein Mädchen, sondern ein Junge wärst?
- Stell dir vor, du hättest nach dem Ende deiner Schulzeit ein Jahr Zeit zur freien Verfügung, um dich auf die Herausforderungen der Arbeitswelt vorzubereiten. Entwirf einen Plan, wie du diese Zeit nutzen würdest und schreibe dazu eine kurze Begründung.

Selbstdarstellung einer Werbeagentur

Wir sind eine innovative, schnell wachsende Agentur mit Büros in Hamburg, Berlin und München. Immer in Bewegung ermöglichen wir alles, was unsere Kunden erwarten – und noch etwas mehr!

Bei uns kannst du schnell Verantwortung übernehmen. Du profitierst von großem Gestaltungsspielraum und flachen Hierarchien. Die Menschen in unserem tollen, internationalen Team sind bereit, sich täglich auf neue Herausforderungen einzustellen.

Bei uns hast du jeden Tag ein anderes Büro – und arbeitest immer nahe beim Kunden. Wenn du flexibel, teamfähig und aufgeschlossen für neue Entwicklungen bist, dann komm zu uns.

Aufgaben

- Spricht dich die (fiktive) Firmenbeschreibung der Werbeagentur an? Notiere, was du positiv findest und was dich eher vorsichtig werden lässt.
- Vorausgesetzt, du wärst für den Job gut qualifiziert: Würdest du dich um die Stelle bewerben? Begründe deine Entscheidung.
- Wähle aus einer Zeitung oder einem Job-Portal im Internet eine weitere aussagekräftige Stellenanzeige und untersuche die Darstellung der Unternehmenskultur.
- Lest die Erklärungen zu Begriffen der Arbeitswelt von morgen (Arbeitsmaterial C4). Überlegt, ob die Agentur moderne Management-Prinzipien umsetzt. Bewertet ihr die Ausschreibung anders, wenn ihr genauer wisst, was hinter den Formulierungen stehen könnte?

Wichtige Begriffe der Arbeitswelt von morgen (und auch schon heute)

Um den Film WORK HARD – PLAY HARD besser zu verstehen, ist es sinnvoll, die folgenden Begriffe zu kennen.

Als **Arbeitskraftunternehmer/in** bezeichnen Soziologen/innen Mitarbeiter/innen, denen unternehmerische Verantwortung übertragen wird, etwa in Form von Erfolgszielen. (Beispiel: „Von diesem Produkt wollen wir in einem Jahr 10.000 Stück verkaufen – überlegen Sie sich, wie Sie das erreichen können.“) Dies ist ein Teil moderner Management-Methoden (**indirekte Steuerung**), bei denen nicht mehr einzelne Arbeitsschritte vorgegeben werden, sondern die Mitarbeiter/innen selbst entscheiden können, mit welchen Maßnahmen sie bestimmte Zielmarken erreichen. Um dieser Anforderung gerecht zu werden, müssen sie wie Unternehmer/innen handeln. In einer Episode aus dem Film WORK HARD – PLAY HARD ist zu sehen, wie die Mitarbeiter/innen einer Abteilung dazu angehalten werden, eine bestimmte Anzahl von positiv beantworteten Kundenanfragen pro Tag zu erreichen.

Das **Assessment Center** (engl. *assessment* bedeutet Bewertung, Beurteilung) ist ein heute oft eingesetztes Verfahren, um für Arbeitsplätze die richtigen Bewerber/innen zu finden. Neben einem Interview mit dem Bewerber/der Bewerberin können Präsentationen, Rollenspiele, Team-Diskussionen oder andere Übungen durchgeführt werden. Ziel des Bewertungsverfahrens ist es, die Bewerber/innen in berufstypischen Situationen zu beobachten und einzuschätzen. Soziale Kompetenzen und der Umgang mit Stress spielen zumeist eine Rolle. Es wird kritisiert, dass im Assessment Center selbstbewusste und rhetorisch geschickte Bewerber/innen oft gut abschneiden und andere Qualitäten leicht übersehen werden. Im Film WORK HARD – PLAY HARD werden Situationen aus einem unternehmensinternen Assessment Center gezeigt, bei dem das Management nach Kandidaten/innen für Führungsaufgaben sucht.

Das **Change Management** (dt. Veränderungsmanagement) umfasst Maßnahmen und Prozesse, die dem Ziel dienen, Abläufe in einer Organisation (z. B. einer Abteilung eines Unternehmens) zu verändern. Ausgangspunkt ist zumeist die Feststellung, dass mit eingeschliffenen Abläufen die Profitziele nicht mehr erreicht werden oder andere Probleme auftreten. Die Mitarbeiter/innen müssen sich neu organisieren oder ihre Arbeitsweise verändern. Große Unternehmen engagieren dafür häufig externe Berater/innen, aber auch firmeneigene „Change Agents“ kommen zum Einsatz. Da sich die heutigen Bedingungen für viele Unternehmen schnell ändern, wird von Mitarbeitern/innen eine permanente Bereitschaft zur Veränderung erwartet.

Beim **Crowdworking** vergeben Unternehmer Aufträge an Dienstleister. Das können Jobs wie das Fotografieren von Warenregalen, das Sortieren von Daten oder das Schreiben von Produktbeschreibungen sein, aber auch die Umsetzung umfangreicher IT-Projekte wird häufig nach außerhalb abgegeben. Vermittelt werden Crowdworking-Jobs über Internetplattformen. Je nach Berufsqualifikation kommt es zu starken Schwankungen in der Bezahlung. Bislang ist Crowdworking noch eine Nische, aber nicht wenige Experten/innen gehen davon aus, dass die Zahl „digitaler Nomaden“ in Zukunft steigen wird. Die soziale Absicherung (Renten- und Krankenversicherung) ist jedoch für viele ein Problem.

Die **Digitalisierung** findet in vielen Bereichen der Gesellschaft statt – in Unternehmen, in der Schule, im Freizeitverhalten, in Behörden. Es können unterschiedliche Vorgänge gemeint sein: die Einführung von digitalen Geräten, die Umstellung von herkömmlichen Medien (Buch, Antragsformular, Mappe) auf elektronische Medien, die Automatisierung und Verknüpfung von Arbeitsprozessen. Oftmals sind mit der Digitalisierung auch steigende Anforderungen verbunden, wie z. B. die Auseinandersetzung mit komplexer Software, das Überblicken größerer Zusammenhänge, die Zusammenarbeit verschiedener Beteiligter über eine große räumliche Distanz. Im Film **HIDDEN FIGURES – UNERKANNTHE HELDINNEN** ist ein frühes Beispiel für Digitalisierung zu beobachten – die Einführung eines Großcomputers bei der NASA.

Entfremdung ist unter anderem ein Kernbegriff aus der Gesellschaftslehre Karl Marx' (1818-1883). Gemeint ist damit, dass der/die Einzelne durch die Arbeitsteilung in der industrialisierten Gesellschaft nur noch einen sehr kleinen Ausschnitt aus dem Produktionsprozess mitgestaltet und die Kontrolle über das Produkt verliert, z. B. der Schuster, der zuvor ganze Schuhe hergestellt und verkauft hat und jetzt als Lohnarbeiter den ganzen Tag lang Absätze an Schuhe klebt, die sein/e Chef/in verkauft. Von entfremdeter Arbeit wird auch heute dort gesprochen, wo Menschen geringe Handlungsspielräume haben, unter großem Zeitdruck stehen und sich selbst als „Rädchen im Getriebe“ empfinden.

Entgrenzung beschreibt die Aufhebung von räumlichen und zeitlichen Grenzen zwischen Arbeits- und Privatleben. Sie hängen eng mit **Digitalisierungsprozessen** zusammen, die es ermöglichen, dass Mitarbeiter/innen überall und auch außerhalb regulärer Arbeitszeiten erreichbar oder tätig sind. Auch eine strukturelle Entgrenzung liegt heute im Trend: Durch den Abbau betrieblicher Hierarchien (**Lean Management**) und eine Übertragung von Verantwortung an Mitarbeiter/innen (**indirekte Steuerung**) entstehen für viele Arbeitnehmer/innen neue Freiräume, aber auch ein höherer Erfolgsdruck und stärkere Unsicherheit. Kreativität, Motivation und emotionales Engagement sind nötig, um solchen Herausforderungen gewachsen zu sein – auch mit Blick auf die Persönlichkeit der Mitarbeiter/innen gibt es also eine Entgrenzung. Damit einhergehend steigt auch das Risiko von Überforderung und Scheitern.

Indirekte Steuerung ist eine moderne Form des Managements. Vorgesetzte geben dabei nicht mehr die unmittelbar umzusetzenden Anweisungen, sondern die Mitarbeiter/innen sind selbst verstärkt für die Organisation ihrer Arbeitsprozesse und für den Erfolg ihrer Projekte verantwortlich. Dies stellt hohe Anforderungen an Planungs- und Teamfähigkeit sowie an die Fähigkeit, sich selbst zu organisieren und zu motivieren (**Entgrenzung**). Das Ziel der indirekten Steuerung besteht darin, Kompetenzen und Ressourcen der Mitarbeiter/innen umfassender zu nutzen.

Lean Management (engl. *lean* bedeutet schlank) bezeichnet ein Organisationsprinzip in Unternehmen, bei dem der Produktionsprozess ganz auf Kundenorientierung und Effektivität ausgerichtet wird. Es zielt auf möglichst einfache und schnelle Wege sowie die Vermeidung von Verschwendung ab. Kritisiert wird an dem Prinzip, dass eine derartige „Verschlankung“ die Störanfälligkeit von Unternehmen fördert, weil es an Reserven mangelt, wenn Fehler entstehen.

ARBEITSMATERIAL C 4

In einem **nonterritorialen Büro** haben die Mitarbeiter/innen keinen festen Arbeitsplatz mehr, sondern die Arbeitsplätze werden je nach Bedarf verteilt (für Einzelarbeit, Besprechungen, Teamwork usw.). Unternehmen können so nicht nur viel Platz sparen, sie erhoffen sich durch den ständigen Wechsel auch mehr Flexibilität und Kommunikation innerhalb der Belegschaft. Viele Arbeitnehmer/innen, die einen festen Arbeitsort haben, stehen diesem Konzept aber ablehnend gegenüber.

Die Fähigkeit zum **Selbstmanagement** wird für moderne Arbeitnehmer/innen immer wichtiger, da heutige Unternehmen sie in umfassender Weise für die Ergebnisse ihrer Arbeit verantwortlich machen (**Arbeitskraftunternehmer/in, indirekte Steuerung**). Selbstmanagement umfasst viel mehr, als nur die tägliche (Arbeits-)zeit gut einteilen zu können. Es bedeutet auch, sich selbst zu motivieren, sich kurz- und langfristige Ziele zu setzen, Strategien im Umgang mit anderen Menschen und mit beruflichen Herausforderungen zu entwickeln, zu überprüfen und zu korrigieren, die eigene Leistungsfähigkeit realistisch einzuschätzen und Verantwortung gegenüber sich selbst und den Kollegen/innen wahrzunehmen.

Work-Life-Balance bezeichnet die Fähigkeit, zwischen den Herausforderungen des Berufes und den eigenen Bedürfnissen nach Freizeit und Erholung eine gute Balance zu finden, um dauerhaft gesund zu bleiben. In modernen Arbeitsverhältnissen (**Entgrenzung**) hat diese Fähigkeit an Bedeutung gewonnen. Darauf deutet unter anderem die deutliche Zunahme von stressbedingten Erkrankungen hin. Die Möglichkeit, Arbeitszeiten zu planen und je nach Lebensphase zu verändern (Berufseinstieg, Familienphase, Vorruhestand), ist für viele Menschen wichtig. Manche Unternehmen stellen sich auf diese Bedürfnisse ein. Sie bieten flexible Arbeitszeiten und betreiben eine aktive Gesundheitsförderung, weil sie erkannt haben, dass gesunde Mitarbeiter/innen für den Unternehmenserfolg besser sind als jene, die häufig erkranken.

Aufgaben

- Ihr arbeitet in Zweierteams. Verteilt die Begriffe in der Lerngruppe so, dass für jeden Begriff mindestens ein Zweierteam zuständig ist.
- Lest die Definition zu eurem Begriff und beantwortet folgende Fragen:
 - Was bedeutet der Begriff?
 - Warum spielt er in der heutigen und zukünftigen Arbeitswelt eine Rolle?
- Erklärt euren Mitschülern/innen euren Begriff in einer Minute.
- Seht euch noch einmal die Ausschreibung in Arbeitsmaterial C 3 an. Überlegt, ob die Agentur moderne Management-Prinzipien umsetzt. Bewertet ihr die Ausschreibung anders, wenn ihr genauer wisst, was hinter den Formulierungen stehen könnte?
- Erkläre, wie die Begriffe Entgrenzung, indirekte Steuerung und Arbeitskraftunternehmer/in zusammenhängen.
- Findet in einer Internet-Recherche Zusammenhänge, in denen der Begriff Entfremdung heute verwendet wird.

Berufstätigkeit im Wandel – ein Porträt

Digitalisierung, lebenslanges Lernen, Wandel der Arbeitswelt – das sind häufig verwendete Schlagworte. Was heißt das konkret? Dirk Bullmann arbeitet bei einer großen Versicherung, in einer Branche, in der die Digitalisierung vieles verändert.



*Dirk Bullmann,
Marketing-Manager
bei der HDI
Versicherung /
Talanx-Gruppe*

Er weiß noch, wie das geht: Übers Land fahren, von Termin zu Termin, und Versicherungen verkaufen. Drei Jahre lang hat Dirk Bullmann im Außendienst gearbeitet, hat den Menschen erklärt, welche Leistungen eine Versicherung bietet. Die Kunden haben lange Formulare ausgefüllt und unterschrieben. Diese Formulare sind dann in einem Büro bearbeitet und abgeheftet worden. Später hat der Kunde einen Brief mit der Versicherungspolice bekommen.

Heute läuft vieles anders, schlanker und schneller. „Etwa ein Fünftel unserer Kunden möchte Versicherungen online abschließen“, sagt Dirk Bullmann. „Wenn Fragen auftauchen, sollten die Berater am Telefon sofort alle Daten verfügbar haben. Dann müssen die Kunden ihre Geschichte nicht mehrmals erzählen.“ Solche Wünsche versucht Bullmann zu erfüllen. Im Außendienst arbeitet er schon lange nicht mehr. Der Wandel in der Versicherungsbranche bot ihm eine Chance, die er genutzt hat.

Sein Büro findet man heute in der Firmenzentrale in Hannover, wo er als Marketing-Manager das Angebot der Versicherung fortlaufend verbessert. Und verbessern heißt in diesem Fall auch oft: vereinfachen und beschleunigen. Zur Zeit entwickelt er ein internetbasiertes Tool, in

dem Kundendaten zusammengeführt werden, damit die Versicherungsvermittler sofort im Blick haben, welcher Kunde welche Produkte erworben hat oder wofür er schon mal Interesse gezeigt hat.

„Google macht uns vor, wie es geht“, sagt Bullmann. Allerdings sei es wichtig, mit den Kundendaten sehr sorgfältig umzugehen. Prozesse verknüpfen, dabei den Datenschutz beachten und sinnvolle technische Möglichkeiten finden – so etwas kann einer alleine gar nicht leisten. „Wir sind hier immer in Teams unterwegs“, erzählt der 46-Jährige. Überhaupt sei eine Versicherung viel interessanter, als die meisten Menschen dächten. Es gebe Fachleute für alles und jedes. Und immer wieder muss Bullmann sich auch selbst auf Neues einlassen, muss dazulernen, sich abstimmen, den Überblick behalten – mit einem Wort aus der Business-Sprache: Er ist ein Schnittstellenmanager.

Auf dem Weg vom Außenposten in die niedersächsische Firmenzentrale hat ihm sein sozialwissenschaftliches Studium geholfen. „Weniger wegen der Inhalte, sondern weil man da lernt, selbstständig Projekte zu planen, sich neues Wissen zu erarbeiten und zu präsentieren – Schlüsselkompetenzen eben“. Und auch nach dem Einstieg bei der Versicherung hat er sich immer wieder weitergebildet. Sogar ein berufsbegleitendes Abendstudium hat er absolviert – mit Unterstützung seines Arbeitgebers, der diese Eigeninitiative fördert.

Bullmann rechnet fest damit, dass er sich auch in Zukunft weiterentwickeln muss. „Da kommt noch einiges auf mich zu.“ Er sagt das entspannt, fast heiter. Eine ständige Veränderung ist für ihn ein Teil seines Berufes. Und ihr

müssen sich bald viele der gut 20.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die der Talanx-Konzern weltweit beschäftigt, stellen. Versicherung – damit verbinden viele Sicherheit und Stabilität, auch im Job. Aber der digitale Wandel schüttelt gerade diese Branche gründlich durch. „Heute ist ein anderer Mitarbeitertyp gefragt als vor zehn oder 20 Jahren. Und es ist nicht einfach, grundlegende Einstellungen über Bord zu werfen.“ Man ahnt, dass hinter diesen Worten manchmal herausfordernde Veränderungsprozesse stehen.

Tarifanpassungen, Kostenberechnungen, Aktualisierung von Kundendaten – wo früher Sachbearbeiter mit spitzem Bleistift Daten eintrugen, arbeiten heute Computer – schneller, billiger und meistens fehlerfrei. Digitalisierung ist das Stichwort, das die gesamte Versicherungsbranche umtreibt. Hat Bullmann kein Problem

damit, dass seine Projekte an einem möglichen Stellenabbau mitwirken? „Es geht eher um Stellenveränderungen“, korrigiert er und verweist auf die vielen anspruchsvollen Jobs, die mit dem Wandel entstehen.

Zudem führe kein Weg daran vorbei, dass traditionsreiche Unternehmen wie Talanx und HDI wirtschaftlicher arbeiten müssen, denn die Konkurrenz schläft nicht. „Trotz allem sind wir kein Startup-Unternehmen und wir werden nie eins sein. Aber wir arbeiten eng mit mehreren Startups zusammen und lernen von erfolgreichen digitalen Projekten im Ausland, um unsere Prozesse schneller zu machen oder Apps für die Kunden zu entwickeln“, sagt er. In diesem Augenblick wirkt er beinahe etwas ungeduldig – so, als könne er die Zukunft gar nicht erwarten.

Text: Burkhard Wetekam

Aufgaben

- Lies das Porträt und beschreibe mit eigenen Worten die berufliche Entwicklung von Dirk Bullmann. Welche Fähigkeiten und Einstellungen, die ihm bei dieser Entwicklung geholfen haben, werden im Text genannt?
- Dirk Bullmann arbeitet in einem großen Unternehmen, in dem sich wichtige Prozesse und Arbeitsweisen verändern. Überlege gemeinsam mit deinem Sitznachbarn/deiner Sitznachbarin, welche Herausforderungen sich auf der persönlichen Ebene und auf der Ebene des Unternehmens dabei ergeben können.

Die Folgen der Automatisierung

Wird es in Zukunft noch deinen Wunschberuf geben?



Auf der Basis einer umfangreichen Untersuchung ist der „Job-Futuromat“ entstanden. Dort kann für etwa 4.000 Berufe ermittelt werden, ob sie mit heutiger Technik durch automatisierte IT-Systeme ersetzt werden können. Du findest das Web-Angebot hier: <http://job-futuromat.ard.de/>.

Eingabemaske des „Job-Futuromaten“

Quelle: ARD, Bundesagentur für Arbeit und das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung.

Automatisierung – einige Beispiele

Die Tabelle informiert darüber, wie hoch der Anteil an Tätigkeiten ist, die schon heute Maschinen übernehmen könnten.

Nr.	Beruf	Anteil der automatisierbaren Tätigkeiten
1 a	Hotelkaufmann/frau	57 %
1 b	Hoteldirektor/in	10 %
2 a	Gärtner/in (Staudengärtnerei)	43 %
2 b	Gärtner/in (Garten- und Landschaftsbau)	14 %
3 b	Tischler/in	64 %
3 b	Kundenberater/in – Tischlerhandwerk	15 %
4)	Friseur/in	0 %

Aufgaben

- Prüfe im „Job-Futuromaten“, inwiefern dein(e) Wunschberuf(e) von Automatisierung betroffen sind. Lies auch die weiterführenden Erläuterungen (auf der Seite nach unten scrollen). Erkläre, welche Information die Prozentangabe liefert und worüber der Wert keine Auskunft gibt.
- Lies die Tabelle zu einer möglichen Automatisierung in verschiedenen Berufen. Erkläre die unterschiedlichen Werte innerhalb der Branchen/Berufsgruppen (jeweils a) und b)).
- Was meinst du, welche Aufgaben deines Wunschberufs können von Robotern übernommen werden? Wie würdest du dich auf zukünftige Veränderungen einstellen, wenn du KFZ-Mechatroniker/in werden wolltest oder den Beruf schon gelernt hättest?
- Diskutiert: Sollte man bei der Berufswahl das Thema Automatisierung mit einbeziehen? Würdet ihr manche Berufe lieber nicht mehr lernen, weil ihr denkt, dass diese in Zukunft von Robotern übernommen werden? Welche sind das?

Outsourcing – ein runder Tisch zu einem komplizierten Fall

Wenn Unternehmen versuchen, schwierige Situationen durch Umstrukturierung zu lösen. Ein solcher Fall wird euch im Folgenden vorgestellt.

Die Situation: Ein Landwirtschaftsbetrieb baut um



Ein Gemüse- und Obstbaubetrieb, der in Nähe einer Großstadt angesiedelt ist, hat im Laufe einiger Jahre einen Lieferdienst aufgebaut. Fünf fest angestellte Mitarbeiter/innen liefern Obst- und Gemüseboxen an Privatkunden/innen, Unternehmen und Kindergärten. Nach zwei Jahren mit schlechten Ernten ist das Unternehmen in eine Krise geraten.

Die Chefin will den Fahrdienst nun auflösen und die Mitarbeiter/innen anschließend als selbstständige Unternehmer/innen weiterbeschäftigen. Sie können die Fahrzeuge zu einem günstigen Preis kaufen. Die Fahrer/innen sind verunsichert: Was sollen sie von dem Vorschlag halten? Sie holen sich Rat bei einem Gewerkschaftsmitarbeiter.

Statement der Chefin



„Die Kosten für den Fahrdienst sind in den letzten Jahren immer weiter gestiegen, sodass wir gezwungen sind, etwas zu unternehmen. Den Fahrdienst auszulagern ist die einzige Möglichkeit, Kosten zu senken, ohne gleichzeitig den Service für die Kunden zu verschlechtern. Wir wollen den Fahrdienst nicht komplett abschaffen, sondern den Fahrer/innen eine faire Möglichkeit bieten, weiterhin für unseren

Betrieb tätig zu sein. Sie können sich selbstständig machen und in Zukunft viele Dinge selbst entscheiden: Sie können ihr eigenes Fahrzeug nutzen, können Aushilfen beschäftigen und sich auch weitere Fahrzeuge zulegen.

Sie werden von uns Aufträge bekommen, können aber auch für andere Auftraggeber/innen arbeiten. So hängen ihr Erfolg und ihr Einkommen in Zukunft viel stärker von ihrem Engagement und Geschick ab, im Vergleich zu heute. Die Fahrer/innen sollten die Situation nicht als Krise, sondern als Chance betrachten.“

Statement des Gewerkschaftsvertreters



„Mit dem Outsourcing verfolgt der Betrieb das Ziel, Kosten zu senken. Das kann nur bedeuten, dass die Fahrer/innen in Zukunft weniger Geld bekommen werden. Außerdem tragen sie ein erhebliches Risiko:

Sie haben kein sicheres Einkommen mehr, sondern müssen sich aktiv um Aufträge bemühen. Aus Kollegen/innen werden plötzlich Konkurrenten/innen. Das Versprechen, Aufträge zu fairen Bedingungen zu

vergeben, ist wenig wert. Die Fahrer/innen sind selbst für ihre Fahrzeuge verantwortlich, müssen Reparaturen selbst bezahlen und sich bei Krankheit eine Vertretung organisieren. Die Kranken- und



Rentenversicherung ist für selbstständige Fahrer/innen teuer. All das müssen die Fahrer/innen in Zukunft bei der Berechnung ihrer Preise berücksichtigen. Sie müssen sich um viel mehr kümmern als bisher, zum Beispiel das Schreiben von Rechnungen und die Bezahlung von Steuern. Ich kann den Fahrern/innen nur raten, sich sehr genau zu überlegen, ob sie sich auf dieses Abenteuer einlassen wollen.“

Die Position der Fahrer/innen



Die fünf Mitarbeiter/innen des Obst- und Gemüsebaubetriebs sind sich nicht einig darüber, wie sie mit dem Vorschlag umgehen sollen. Eine Fahrerin und ein Fahrer, die schon viele Jahre für den Betrieb arbeiten, wollen unbedingt wie bisher fest angestellt bleiben und das notfalls auch in einem Gerichtsverfahren durchsetzen.

Ein Fahrer, dessen Frau eine gute Arbeitsstelle hat, würde probenhalber auch selbstständig weiterarbeiten und die Tätigkeit aufgeben, wenn das nicht gut läuft. Zwei jüngere Fahrerinnen sind bereit, sich mit dem Vorschlag der Chefin zu beschäftigen. Sie fragen sich allerdings, wie sie möglichst gute Startbedingungen für ihre Selbstständigkeit erreichen können.

Aufgaben

- Findet euch in fünf Gruppen zusammen. Gruppe 1 bis 3 arbeiten jeweils eine der Positionen auf: Fahrer/innen, Geschäftsführung und Gewerkschaftsmitarbeiter. Die vierte Gruppe bereitet die Moderation eines runden Tisches vor, die fünfte Gruppe dokumentiert das Gespräch.

So geht ihr dabei vor:

Die Gruppen 1 bis 3 beschäftigen sich mit ihrer jeweiligen Position und sammeln Argumente für ein Streitgespräch. Sie sollten auch eine mögliche Strategie für einen Kompromissvorschlag ausarbeiten. Bestimmt ein Gruppenmitglied, das für euch am runden Tisch teilnimmt.

Gruppe 4 bereitet die Moderation vor: Überlegt, wie ihr den Gesprächsverlauf gestalten wollt und welche Kompromissvorschläge ihr den Parteien anbieten könnt. Setzt für das Gespräch einen Zeitrahmen von zehn Minuten fest. Bestimmt ein Gruppenmitglied, das das Gespräch am runden Tisch moderiert.

Gruppe 5: Eure Aufgabe ist die Dokumentation des Streitfalls. Plant zunächst, welche Möglichkeiten ihr habt, das Thema darzustellen: fotografisch, mit Smartphone oder als Online-Bericht. Während des Gespräches notiert ihr Stichworte zum Gesprächsverlauf und erstellt das erforderliche Foto- oder Videomaterial.

- Führt den runden Tisch durch. Wertet anschließend im Plenum den Verlauf des Gesprächs und das Ergebnis aus.
- Die Schüler/innen der Gruppe 5 setzen ihre Arbeit fort, die anderen beschäftigen sich mit Unterrichtsmaterial C 8.

Wohin steuert die Arbeitswelt?

Interview mit der Soziologin Kerstin Jürgens



Kerstin Jürgens ist Professorin für Soziologie an der Universität Kassel. Ihr Forschungsschwerpunkt ist der Wandel der Arbeitswelt. Von 2015–2017 war sie Vorsitzende einer Experten/innenkommission, die sich mit der „Arbeit der Zukunft“ beschäftigte.

Im Interview spricht sie über Zukunftsaussichten Jugendlicher, veränderte Anforderungen an Arbeitnehmer/innen und die Chancen der Digitalisierung.

Welche zukünftigen Veränderungen in der Arbeitswelt erscheinen Ihnen besonders wichtig?

Schon seit einigen Jahren gibt es eine Spaltung in der Berufswelt: Zum einen haben wir Jobs, in denen Menschen sehr viel Gestaltungsspielraum haben. Zum anderen gibt es nach wie vor viele Beschäftigungsverhältnisse, in denen das nicht der Fall ist und Menschen mit rigiden Vorgaben und geringen Spielräumen konfrontiert sind. Es gibt eine Polarisierung, die in Zukunft weiter zunehmen könnte.

Wie ist insgesamt die Situation für Jugendliche, für die in den nächsten Jahren das Berufsleben beginnt?

Auch in Zukunft wird es Arbeitsbereiche geben, in denen Jugendliche um Arbeitsplätze konkurrieren und wo sie sich deshalb auch an die Rahmenbedingungen anpassen müssen – das wird gerade für den Bereich der niedrigen Qualifikationen gelten, weil hier viele Jobs im Zuge der Digitalisierung wegfallen. Jugendliche mit einer guten Ausbildung haben dagegen in Zukunft eine gute Ausgangsposition, weil Arbeitskräfte durch den demografischen Wandel knapper werden. Sie haben die

Möglichkeit, gute Konditionen auszuhandeln – dabei muss es nicht unbedingt um Bezahlung gehen, sondern auch um Arbeitszeit oder Mitsprachemöglichkeiten.

In dem Film *WORK HARD – PLAY HARD* wird an mehreren Beispielen gezeigt, wie Unternehmen versuchen, Mitarbeiter/innen in die unternehmerische Verantwortung hineinzuholen und ihnen ein sehr umfassendes Engagement für die Ziele des Unternehmens abzuverlangen. Ist das ein Trend, der sich fortsetzen wird?

Gerade im Bereich der höher qualifizierten Arbeit ist das ein starker Trend, der auch in Zukunft zunehmen wird. Die Beschäftigten erhalten viele Möglichkeiten zur Selbstgestaltung der Arbeitsprozesse, sind umgekehrt aber auch mit vielen Fragen und Problemen konfrontiert, die sich bei der Gestaltung dieser Arbeitsprozesse ergeben und bei denen man früher vielleicht erwartet hätte, dass das ein Vorgesetzter regelt. Heute müssen sich Arbeitnehmer/innen umfassender damit beschäftigen, was gute Arbeitsabläufe sind und wie man Ziele erreicht.

Was steckt hinter dieser Entwicklung?

Zum einen haben die Unternehmen einen großen Vorteil von dieser Art der Organisation, weil sie davon ausgehen können, dass die Mitarbeiter/innen die Arbeitsprozesse selbst am besten steuern können, und weil viele von ihnen sich sehr stark bei der Lösung von Problemen engagieren. Auf der anderen Seite haben auch die Beschäftigten die Möglichkeit, sich umfassend einzubringen. Das Ganze kann ein gutes Zusammenspiel zwischen den Interessen von Arbeitgeber und Arbeitnehmer werden, es kann aber auch zu der Situation führen, dass die Beschäftigten mit den Selbststeuerungsprozessen überfordert sind. Dann wirkt sich dieses Freiheitsmoment sehr negativ aus.

Bedeutet das nicht auch, dass schon Berufsanfänger/innen mit Anforderungen konfrontiert werden, auf die sie gar nicht vorbereitet sind?

Traditionell geht man davon aus, dass Akademiker/innen recht gut darin geübt sind, Arbeitsprozesse völlig selbstständig zu planen und zu organisieren. Für junge Menschen, die eine berufliche Ausbildung absolviert haben, gilt das nicht immer. Bei ihnen besteht dann die Gefahr einer Überforderung, wenn sie plötzlich über viele Dinge den Überblick behalten müssen, Prozesse zeitlich steuern sollen und auch noch für die Ausstattung eines Projektes oder für die Zuarbeit von außen alleinverantwortlich sind.

Aus diesem Grund wird es für junge Menschen immer wichtiger, dass sie neben formalen Qualifikationen auch Fähigkeiten wie Selbst- und Zeitmanagement mitbringen. Dieser Trend wird sich im Zuge der Digitalisierung noch verstärken. Junge Menschen müssen die Fähigkeit und die Bereitschaft erwerben, sich in ihrem Lebenslauf immer weiterzubilden. Sie müssen sich immer wieder fragen, ob die eigenen Fähigkeiten ausreichen oder ob man etwas draufsatteln muss. Wer weiß, wie man lernt, wird im Vorteil sein.

Haben Sie den Eindruck, dass das jetzige Schul- und Ausbildungssystem auf diese Herausforderungen vorbereitet ist?

Ich glaube, dass die Lehrpläne noch immer sehr stark auf die klassische Wissensvermittlung ausgerichtet sind. Schule sollte so organisiert werden, dass noch mehr Zeiträume da sind, in denen die Schülerinnen und Schüler experimentieren können, um sich in der Selbstgestaltung von Arbeitsprozessen zu erproben. Schulen leisten in dieser Hinsicht schon sehr viel, aber man sollte versuchen, die reine Wissensvermittlung zu reduzieren zugunsten von mehr Gelegenheit für das Ausprobieren von etwas Neuem und dem Erkunden eigener Fähigkeiten.

Wie sieht es in handwerklichen oder in sozialen Berufen aus?

Wenn Prozesse vernetzt und digitalisiert werden, dann fallen viele zuvor von Menschen erledigte Aufgaben weg; das trifft oft auch die „Büroberufe“. Es wird aber auch in Zukunft viele Bereiche geben, in denen sich gar nicht viel ändert. Denken Sie an die Pflege oder eine Friseurin – da kann Werbung oder Terminorganisation „online“ laufen, doch es geht weiterhin darum, Menschen die Haare schön zu machen. Aber egal in welchem Beruf: Überall wird Arbeit vernetzt und dafür brauchen alle Kenntnisse zum Umgang mit persönlichen Daten und Informationen über ihre Rechte.

Die Prognosen, welche und wie viele Jobs in Zukunft durch Automatisierung wegfallen, gehen weit auseinander. Worauf müssen wir uns einstellen?

Es ist in der Tat so etwas wie ein Blick in die Glaskugel. Wir können davon ausgehen, dass einfache Tätigkeiten und Prozesse, die sich in Algorithmen darstellen lassen, weiter zurückgehen, dass aber auch neue hoch qualifizierte Arbeitsplätze entstehen. Wenn es am Ende ein Nullsummenspiel ist, können wir uns darüber

freuen. Trotzdem kann es ja für den Einzelnen bedeuten, dass sein persönliches Arbeitsfeld verloren geht. Es wird deshalb wichtig sein, dass junge Menschen sich darauf vorbereiten, im Laufe ihres Lebens ihre Tätigkeiten zu verändern und sich weiterzuentwickeln. Die Politik muss Wege finden, solche Veränderungsprozesse zu begleiten.

Ganz global betrachtet: Sehen Sie der fortschreitenden Digitalisierung und ihren Auswirkungen eher optimistisch entgegen oder überwiegen Ihrer Meinung nach die Risiken?

Die Chancen der Digitalisierung sind ungemein groß. In der Arbeitswelt kann sich vieles zum Besseren wenden, weil wir uns zum Beispiel

von anstrengenden und monotonen Arbeiten entlasten können. Auf der anderen Seite ist das kein Selbstläufer, sondern der Prozess muss politisch gestaltet werden. Die Frage, wovon wir in Zukunft leben werden, muss mit Blick auf die fortschreitende Automatisierung neu gestellt werden. Es ist außerdem wichtig, dass wir verstärkt auf die Persönlichkeitsrechte achten: So wie in der Freizeit gebe ich auch als Arbeitnehmer/in viele Daten preis und es muss geklärt werden, was mit diesen Daten passiert, wer auf sie Zugriff hat und wer mit ihnen Geld verdienen darf.

Interview: Burkhard Wetekam

Aufgaben

- Lies das Interview und beantworte folgende Fragen:
 - Warum spricht Kerstin Jürgens von einer Spaltung des Arbeitsmarktes?
 - Worin sieht sie die Chancen der Digitalisierung? Wo liegen Grenzen?
 - Wie verändern sich berufliche Anforderungen an junge Menschen?
 - Welche Ideen hat sie für die schulische Bildung?
- Greife eine Aussage aus dem Interview heraus, die dir selbst besonders wichtig erscheint. Formuliere dazu Fragen, die du gerne beantworten würdest, und führe eine Internetrecherche durch. Halte die gefundenen Informationen fest und notiere die Quellen.
- Noch vor wenigen Jahrzehnten war es etwas vollkommen Normales, dass jemand sein Leben lang für ein einziges Unternehmen gearbeitet hat und sich die Tätigkeit im Laufe eines Berufslebens auch nur unwesentlich veränderte. Diskutiere mit deinen Mitschülern/innen die Vor- und Nachteile dieser alten gegenüber der heutigen und zukünftigen Arbeitswelt.

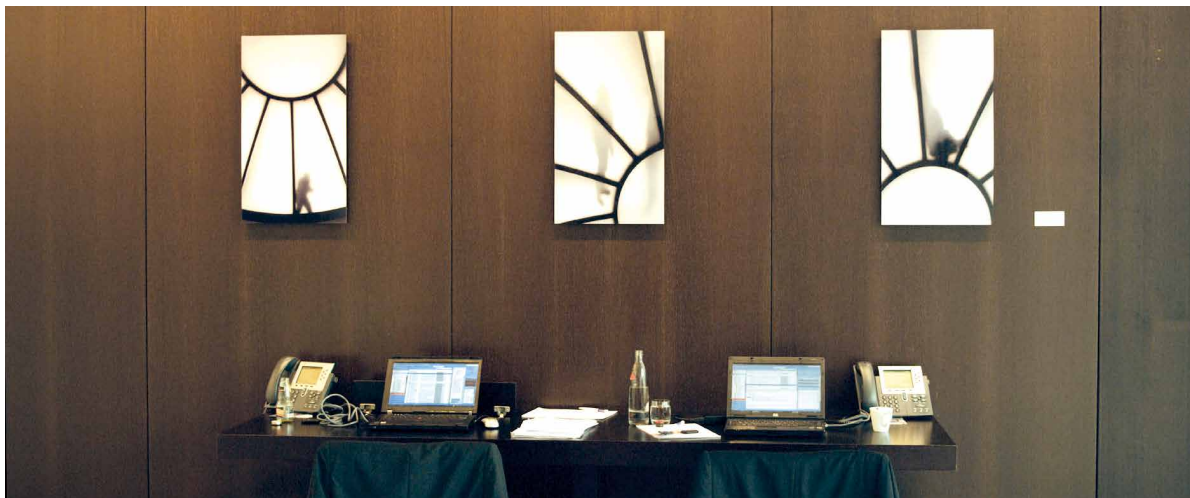
Mein Arbeitsplatz – Gestaltungsaufgabe

Der Ort, an dem Menschen arbeiten, sagt etwas über deren Tätigkeit aus und lässt Rückschlüsse über den Wunsch des Unternehmens zu, wie die Tätigkeiten und Arbeitsweise im Idealfall aussehen sollte



Der

Arbeitsplatz von Mae Holland im Film THE CIRCLE.



Szenenbild aus dem Film WORK HARD – PLAY HARD.

Aufgaben

- Vergleiche die Bilder im Hinblick auf die Arbeitsplatzgestaltung. Beachte Gestaltung, Beleuchtung, Farbgebung, Arbeitsmittel und Einrichtungsgegenstände. Überlege dir, welches Selbstverständnis von Arbeit durch die Räume vermittelt wird. (Einen detaillierteren Eindruck von Mae Hollands Arbeitsplatz verschafft auch der Szenenausschnitt "Gina und Matt" in der PowerPoint-Datei zu den Materialien zum Film THE CIRCLE.)
- Diskutiere mit deinem Sitznachbarn/deiner Sitznachbarin, wie ihr euch einen idealen Arbeitsplatz vorstellt. Erstellt dazu ein Foto oder bearbeitet ein gefundenes Foto aus dem Internet. Schreibt einen kurzen Text darüber, wie ein Arbeitstag an diesem Ort verläuft.
- Vergleicht eure Arbeiten und diskutiert, welche Bedeutung für euch der Ort hat, an dem ihr arbeitet.

Impressum

Herausgeber:

Vision Kino gGmbH
Netzwerk für Film- und Medienkompetenz
 Sarah Duve (V.i.S.d.P.)
 Große Präsidentenstraße 9
 10178 Berlin

Tel.: 030-27577 571
 Fax: 030-27577 570
info@visionkino.de
www.visionkino.de
www.wer-hat-urheberrecht.de

VISION KINO –
 Netzwerk für Film- und Medienkompetenz
 präsentiert im Rahmen der bundesweiten
 SchulKinoWochen das Filmprogramm zum
 Wissenschaftsjahr 2018 – Arbeitswelten der Zukunft

Konzept und Text: Burkhard Wetekam

Redaktion: Elena Solte (VISION KINO)

Interviewpartner/in:

Dirk Bullmann, Marketing-Manager bei der HDI Versicherung/
 Talanx-Gruppe (Berufstätigkeit im Wandel – ein Porträt),

Prof. Dr. Kerstin Jürgens, Universität Kassel (Wohin steuert die
 Arbeitswelt? Interview mit der Soziologin Kerstin Jürgens)

Beratung:

Büro Wissenschaftskommunikation/Projektträger im DLR e. V.

Wissenschaftliche Beratung:

Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB)



Gestaltung:

www.tack-design.de

Bildnachweise:

Seiten 1, 12, 28: THE CIRCLE: © Universum Film GmbH 2017;
 WORK HARD – PLAY HARD: © Film Kino Text 2012;
 Seite 6: © transcript Verlag; Seiten 23, 24: shutterstock.de

Kontakt

Kontakt SchulKinoWochen:

Vision Kino gGmbH
Netzwerk für Film- und Medienkompetenz
 Große Präsidentenstraße 9
 10178 Berlin

Tel.: 030-27577 574
 Fax: 030-27577 570
info@visionkino.de
www.visionkino.de
www.schulkinowochen.de

Kontakt Wissenschaftsjahr 2018 –

Arbeitswelten der Zukunft:

Redaktionsbüro Wissenschaftsjahr 2018 –
Arbeitswelten der Zukunft

Gustav-Meyer-Allee 25
 13355 Berlin

Tel.: 030 81 87 77-173
 Fax: 030 81 87 77-125
redaktionsbuero@wissenschaftsjahr.de
www.wissenschaftsjahr.de

© VISION KINO, Januar 2018

GEFÖRDERT VOM



Bundesministerium
 für Bildung
 und Forschung

HERAUSGEGEBEN VON



IM RAHMEN DER

