

Berufliche (Bildung

Betriebliche
Zusammenhänge



Lernfeld

Der Ausbildungsbetrieb,
betriebliche Zusammenhänge
und Beziehungen

Am Beispiel der Berufsausbildung Tierwirt
(m/w/d) aller Fachrichtungen

Curriculum

Impressum

Herausgeber:

PECO-Institut e.V.
Thomas Hentschel
Luisenstraße 38
D - 10117 Berlin
www.peco-ev.de

Projektleitung

Yvonne Grau

Bearbeitung:

Inge Bieler,
Sven Schreiter,
Sylvana Hanisch

Layout und Satz:

BLICKFANG mediendesign
www.blickfang-mediendesign.de

Logo Design

Moritz Ahlert
www.moritzahlert.de

PECO-Institut e. V. / Lernfeld Betriebliche Zusammenhänge / Berlin, 2020

Die aufgeführten Materialien wurden mit freundlicher Unterstützung dieses Projekts von den Gewerkschaften IG BAU, NGG, IG Metall, ver.di, GEW unter Namensnennung zur Verfügung gestellt.



Creative Commons

Alle Inhalte dieses Trainings-Curriculum stehen unter der Creative Commons Lizenz Namensnennung –nicht-kommerziell – Keine Bearbeitung 4.0 Deutschland (CC BY-NC-ND 4.0 DE). Sie dürfen im Rahmen der Lizenzbedingungen verwendet werden. Der Text ist unter <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/de/legalcode> abrufbar.

Das Curriculum steht zum freien Download unter www.peco-ev.de bereit.



Dieses Projekt wurde gefördert durch die landwirtschaftliche Rentenbank.
Die Verantwortung für den Inhalt dieser Veröffentlichung trägt allein der Verfasser.

Inhalt

Vorwort	2
1. Einführung	3
2. Ziel	4
3. Aufbau	5
4. Unterrichtsblöcke	
4.1 Pflichtblöcke:	
a. Block I: „Meinen Betrieb kennenlernen“	7
b. Block II: „Meinen Betrieb beschreiben und meine Rolle als Auszubildende verstehen“	10
c. Block III: „Das Land, die Region und meinen Betrieb verstehen lernen“	12
4.2 Wahlblöcke:	
d. Block IV: „Mitarbeiter-Selbstbestimmung im Betrieb verstehen“	14
e. Block V: „Die Gewerkschaft IG BAU kennenlernen und meinen Ausbildungsvertrag verstehen“	16
f. Block VI: „Die Gewerkschaft stellt sich vor“	18
g. Block VII: „Tarifvertragsverhandlungen verstehen“	19
h. Block VIII: „Weiteres Wissen erlangen“	21
5. Methodentipps, Materialien und Handlungsprodukte	22
6. Quellen und Literatur	44

Vorwort

Die Anforderungen an die landwirtschaftliche Berufsausbildung werden stetig größer. Neben den Veränderungen des globalen Marktes, des Klimawandels, der Produktion und Ernte landwirtschaftlicher Erzeugung, neue Regularien wie Pflanzenschutz- und Düngemittelverordnungen, beeinflussen auch agrarpolitische Strukturen und erfordern Handlungsbedarfe. Die ordnungspolitischen Rahmen wie Ausbildungsverordnungen und Rahmenlehrpläne halten kaum Schritt mit diesen Entwicklungen. Dabei eröffnen die sich immer schneller verändernden technischen Möglichkeiten, Stichwort Digitalisierung und der damit verbundenen methodisch-didaktischen Innovationen neue Chancen die Ausbildung spannender zu gestalten und den Lernwillen junger Menschen zu verstärken.

Wie können diese neuen Chancen und Anforderungen in eine moderne Ausbildung transferiert werden?

Dieser Frage müssen sich die Akteure in der Beruflichen Bildung stellen. Gute Ideen und Konzepte und dem Willen neue Wege zu gehen, in einem offenen Dialog ALLER an der Aus- und Weiterbildung Beteiligten, wären gute Voraussetzungen, um ein zukunftsfähiges Lebenslanges Lernen in der Landwirtschaft zu platzieren.

Durch gute Arbeitsbedingungen, zu der auch gute Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten gehören kann dem drohenden Fachkräftemangel entgegengewirkt werden. Gerade die Landwirtschaft bietet sich für eine Bildung für nachhaltige Entwicklung an, die in vielen politischen Programmen und Vorhaben wie sie in der UN-Dekade Bildung für nachhaltige Entwicklung (BNE) oder den Nachhaltigkeitszielen - Sustainable Development Goals (SDGs) - formuliert wurden. Hier können Theorie und Praxis - Natur, Ökologie und Soziales - lokales Handeln und globales Denken hervorragend miteinander verbunden werden, zu einem Verständnis und Bewusstsein, welche nachhaltige Denken fördern.

Wir halten das Lernfeld – **Der Ausbildungsbetrieb, betriebliche Zusammenhänge und Beziehungen** für die berufliche Orientierung junger Menschen als einen sehr wichtigen Bestandteil in der Ausbildung. Hier können die Jugendlichen die komplizierte lokale bis globale Welt und die Bedeutung der Landwirtschaft für die Gesellschaft kennenlernen und beginnen sie zu durchdringen. Dabei spielen das systemische Denken und Handeln eine besondere Rolle. Schließlich sollen die jungen Menschen Zusammenhänge begreifen können und in die Lage versetzt werden Handlungsmöglichkeiten zu erkennen und umzusetzen.

Mit diesem Curriculum liefert das PECO-Institut einen Diskussionsbeitrag um ein, unserer Meinung nach, vernachlässigtes Thema in den Vordergrund zu stellen. Über kritische Anmerkungen, sachdienliche Hinweise aber auch Erfahrungen mit dem Thema würden wir uns sehr freuen.

Thomas Hentschel

*Geschäftsführer
PECO-Institut e.V.*

1 Einführung

Das Curriculum¹ beschreibt den Hintergrund und das Ziel des Lernfeldes² „Der Ausbildungsbetrieb, betriebliche Zusammenhänge und Beziehungen“ sowie den Aufbau der Unterrichtseinheiten. Die Unterteilung der Unterrichtseinheiten in acht Themenblöcke, davon drei Pflichtblöcke und fünf Wahlblöcke, bauen thematisch aufeinander auf, können darüber hinaus aber auch individuell als Ergänzung zum regulären Lehrstoff ergänzend genutzt werden. Inhaltlich werden Schwerpunktthemen betrieblicher Zusammenhänge und Strukturen der dualen Ausbildung im Agrarbereich vorgestellt³. Mögliche Methodenvorschläge, -tipps und daraus resultierende Handlungsprodukte (Materialvorlagen) geben dem Curriculum eine ganzheitliche Struktur zur direkten Anwendung.

Hintergrund des Curriculums innerhalb des Lernfelds

Die Besonderheit dieses Projektes ergibt sich aus der Tatsache, dass in der Ausbildungsverordnung Tierwirt*in unter Punkt 2 „Aufbau und Organisation des Ausbildungsbetriebes“ nur auf die Besonderheiten und Strukturen des eigenen Betriebes eingegangen werden. Die Beziehungen innerhalb des eigenen Betriebes zwischen Auszubildenden, der regionalen Beschaffenheit und der Bundesrepublik Deutschland, wirtschaftlich anknüpfender Betriebe und Institutionen, Verbänden und Gewerkschaften werden fast gänzlich ausgelassen, einzig die Gewerkschaften werden am Rande erwähnt.

Die Verknüpfung des Inhalts mit der Berufsschule und dem dortigen Rahmenlehrplanⁱⁱ (Lernfeld I) sind nicht gegeben. Eben hier setzt das Lernfeld mit dem Curriculum an und bedingt die wichtigen Zusammenhänge, um den Auszubildenden ein Bild der betrieblichen Abläufe im eigenen Ausbildungsbetrieb, der Region und der Strukturen der landwirtschaftlichen Betriebe mit Tierproduktion zu vermitteln. Das Lernfeld wurde mit einem Umfang von maximal 40 Stunden geplant. Jeweils 20 Stunden im ersten und 20 Stunden im zweiten Lehrjahr der Ausbildung. Einzelne Themen können auch in das bereits bestehende Lernfeld I integriert werden.

Weiterhin ist der Modulcharakter des Lernfeldes in acht Blöcke hervorzuheben, welche es den Lehrenden ermöglicht - maßgeschneidert für die Besonderheiten ihrer Berufsschulstruktur - vollständige Unterrichtseinheiten zu verwenden. Da die Blöcke inhaltlich und methodisch beschrieben sind, können sie als Ganzes von den Lehrenden verwendet werden. Eine Übersicht zu den Inhalten, Methoden und Zielen des Lernfeldes sind in Abbildung 1 dargestellt.



Abbildung 1: Übersicht Lernfeld.

¹ Unter Curriculum wird hier eine Darstellung für Lehrende in Theorie und Praxis mit möglichen fachlichen und methodischen Inhalten sowie Lernzielformulierungen verstanden.

² Ein Lernfeld versteht sich als didaktisch-curriculare Organisationseinheit im Berufsschulunterricht.

³ Das Curriculum wurde am Beispiel der Berufsausbildung des Tierwirts in allen Fachrichtungen konzipiert. Es kann auf andere Berufe im Agrarbereich transferiert werden.

Das Konzept des Curriculums basiert auf den Kompetenzbeschreibungen des Rahmenlehrplans und unterstützt die Förderung beruflicher Handlungskompetenz. Zusätzlich zu den Fach-, Methoden- und Sozialkompetenzen soll durch die Verknüpfung der einzelnen Themen ein Systemcharakter erkennbar sein, die Reflexion der Auszubildenden fördern und Systemkompetenzen nachhaltig fördern.

2 Ziel

Das Lernfeld „Der Ausbildungsbetrieb, betriebliche Zusammenhänge und Beziehungen“ zielt darauf ab, allen Lehrenden der Bereiche Land- und Tierwirtschaft einen anwendungsbezogenen Leitfaden mit theoretischen Inhalten und methodischer Umsetzung an die Hand zu geben, um die Ziele der Nachhaltigen Entwicklungⁱⁱⁱ (Sustainable Development Goals, SDGs) und des Tierwohls verstärkt über kompetenzorientierte systemische Ansätze zu vertiefen.

Dieser systemische Ansatz soll die Kompetenzen der Lernenden dazu befähigen, in inner- wie außerbetrieblichen Zusammenhängen ein eigenständiges Denken und Handeln zu entwickeln, anzuwenden und zu reflektieren sowie zu einer verstärkten Auseinandersetzung mit gesellschaftlich relevanten Themen wie die Zusammenhänge von Wirtschaft, Politik und Individuum führen.

Mit diesen Befähigungen soll das Ziel erreicht werden, dass Lernende tägliche Betriebsabläufe im Kontext des gesellschaftlichen Rahmens beurteilen können und somit als „bewusste“ Arbeitnehmer*in im Betrieb und Alltag agieren.

Das Lernfeld knüpft neben den typischen Lernfeldern der Ausbildung Tierwirt*in auch an den Rahmenlehrplan für Unterricht und Erziehung im Fach Sozial- und Wirtschaftskunde (2012/2013) an und hilft somit dem Kompetenzerwerb fächerübergreifend zu verstärken. Zusätzlich können Lernende durch diese Verbindung noch stärker auf das Thema der Arbeitnehmervertretung (Sozialpartner) in den Abschlussprüfungen und die spätere Arbeitswelt vorbereitet werden.

Aufgrund dieser Verbindung bildet das Lernfeld auch eine optimale Ergänzung zu bestehenden Lehrinhalten des Rahmenlehrplans und erweitert die bestehenden praktischen Lehrinhalte um Sozialkompetenz und Selbstbefähigung. Gerade diese Verzahnung von praktischen und theoretischen Inhalten soll bei der Retention der Inhalte bei den Lernenden unterstützend wirken.

Das Lernfeld wurde als didaktisch-curriculare Organisationseinheit konzipiert, welche methodische Unterrichtsvorschläge mit einer flexiblen Materialsammlung und möglichen Handlungsprodukten kombiniert. So wird den Lehrenden eine Möglichkeit geboten, die Inhalte des Lernfeldes nahtlos in die eigene Unterrichtsplanung zu integrieren und an die Bedürfnisse der Auszubildenden anzupassen. Ebendiese Struktur öffnet auch die Möglichkeit, die Inhalte auf allen Ebenen der Ausbildung als Unterstützung einzusetzen – in Schule und auch Betrieb.

Ziel der Themenblöcke ist die Entwicklung beruflicher Handlungs- und Gestaltungskompetenz. Grundlage der Themenblöcke bildet das Modell der vollständigen Handlung (Abb. 2) und die Struktur des Lernfeldkonzepts. Das bedeutet, dass folgende Lernhandlungen innerhalb einer Lerneinheit und eines Blockes nacheinander wiederholt stattfinden: Informieren, Planen, Entscheiden, Ausführen, Kontrolle und Bewerten.

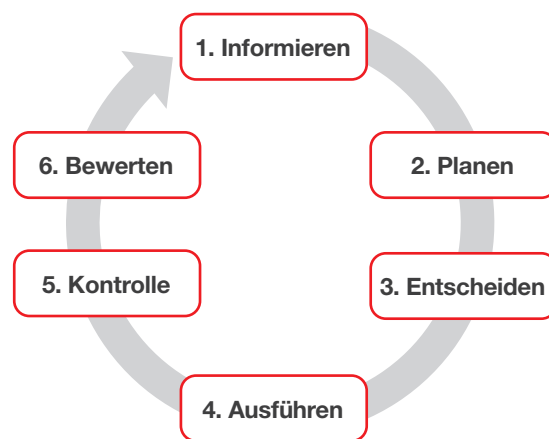


Abbildung 2: Modell der vollständigen Handlung.

3 Aufbau

Das Lernfeld „Der Ausbildungsbetrieb, Betriebliche Zusammenhänge und Beziehungen“ ist als Curriculum in acht Themenblöcke (Abb.3) gegliedert. Davon sind die ersten drei Blöcke Pflichtblöcke und die nachfolgenden fünf variable Wahlblöcke. Unter Pflichtblöcken versteht sich die Voraussetzung zur Aneignung der Inhalte, um dann weiterführend die Inhalte der Wahlblöcke zu verstehen. Die Wahlblöcke ergänzen somit die Inhalte aus den Pflichtblöcken.

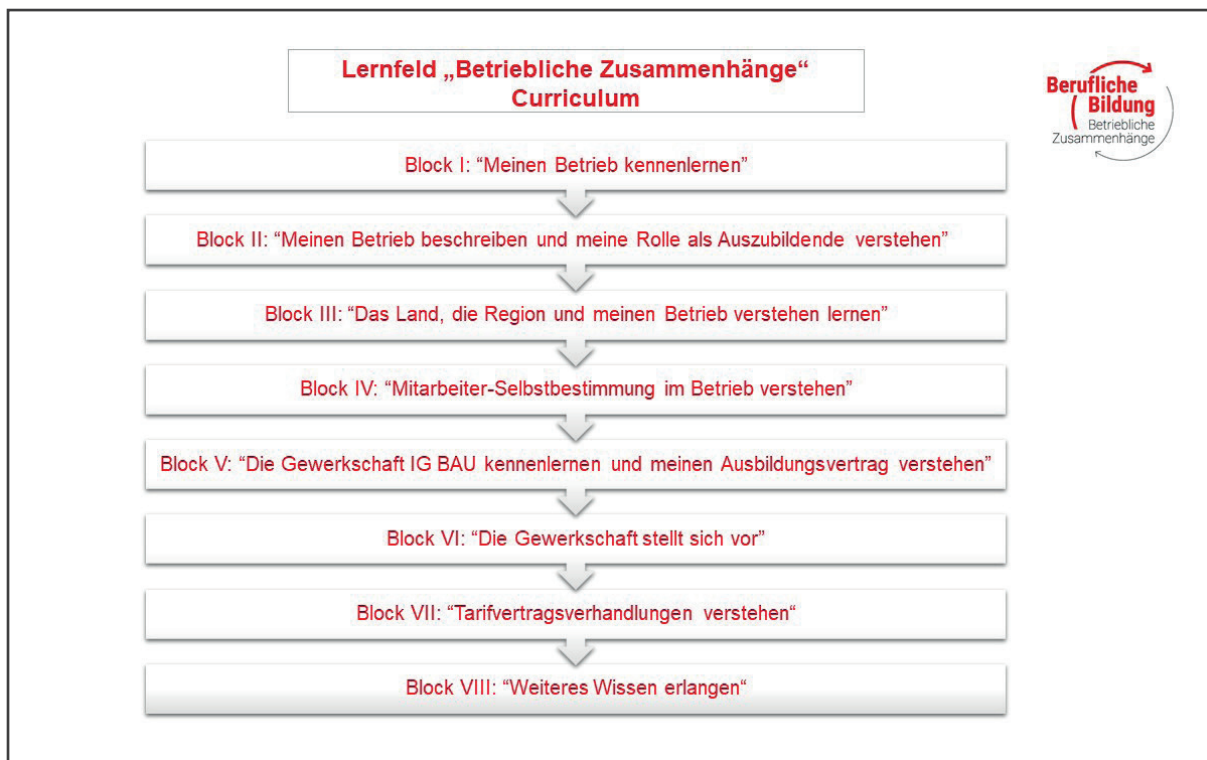


Abbildung 3: Themenschwerpunkte der acht Blöcke im Lernfeld.

Zeitlicher Umfang

Die acht Blöcke haben einen Stundenumfang von je ca. fünf Unterrichtsstunden (á 45 Minuten). Jeder Block ist dabei in drei Lerneinheiten, die teilweise aufeinander aufbauen, unterteilt. Der zeitliche Umfang einer Lerneinheit variiert zwischen 45-180 min. Dies hängt von den Inhalten, der gewählten Methoden und möglichen Handlungsprodukte ab.

Unterrichtsinhalte, Struktur und Niveaustufen

Die Unterrichtsinhalte wurden an praxisnahe Arbeits- und Ausbildungsbedingungen angelehnt. Übergeordnet werden in den drei Pflichtblöcken Zusammenhänge zwischen dem Ausbildungsbetrieb und Auszubildenden thematisiert, die Wahlblöcke ergänzen die Zusammenhänge aus gewerkschaftlicher Perspektive und erweitern die Kenntnisse der Auszubildenden in Themen der Selbstbestimmung, Tarifverhandlungen, des Betriebsrates und weiterer gewerkschaftlicher Arbeit z.B. die der Gewerkschaftssekretär*innen und Jugendbildungsreferent*innen der Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt (IG BAU).

Inhaltliche Details

Die einzelnen Blöcke sind tabellarisch aufgebaut und enthalten neben der eigens erstellten Formulierung der Lernziele (Fach-, Methoden- und Sozialkompetenzen) des Blocks, den Inhalten, beschriebenen Aktivitäten der Lehrenden und Auszubildenden, mögliche Methodenvorschläge und Handlungsprodukte (Materialien, M1-9), Aufgabenformulierungen und die zeitliche Einteilung der Lerneinheit. Der flexible Umgang mit den Blöcken zur Ergänzung der Unterrichtsinhalte ist gewünscht.

Methodenvorschläge

Die Methodenvorschläge wurden nach den Inhalten der Blöcke bestimmt. Bei einigen Inhalten sind mehrere mögliche Methoden und Handlungsprodukte angegeben. Die Methodenauswahl wurde nach einschlägiger pädagogischer Praxis und langjähriger Erfahrung mit den hier beschriebenen Inhalten ausgewählt. Die Methoden sind kein "Rezept", sondern müssen vom Lehrenden auf die jeweilige Lerngruppe selektiert und gegebenenfalls angepasst werden. Diverse Materialien zur Erstellung der Handlungsprodukte (Kopiervorlagen) und Methodentipps finden sich im Anschluss an Kapitel 4.

4 Unterrichtsböcke

Nachfolgend finden sich die acht Themenblöcke tabellarisch gegliedert. Dabei wurden Abkürzungen benutzt, die im Folgenden benannt werden.

LV – Lehrervortrag

LSG – Lehrer-Schüler-Gespräch

AB – Arbeitsblatt

AG - Arbeitsgruppe

M – Materialien (1-9)

HP – Handlungsprodukt

EZ – Einzelarbeit

PA - Partnerarbeit

GP - Gruppenarbeit

4.1 Pflichtblöcke

Block I: „Meinen Betrieb kennenlernen“

Lernziele: Der Auszubildende... ... lernt den Aufbau der Blöcke des Lernfeldes „Der Ausbildungsbetrieb, betriebliche Zusammenhänge und Beziehungen“ kennen und versteht die Zusammenhänge. ... lernt die eigene Position seines Ausbildungsberufs kennen und ordnet diesen in die Struktur der Region/ Bundeslandes sowie national ein. ... lernt die fünf Fachrichtungen des Berufsbildes Tierwirt, seine Mitschüler*innen und Gemeinsamkeiten, Unterschiede und Herausforderungen dessen Betriebe kennen. ... lernt die rechtlichen Rahmenbedingungen, Gesetze und Richtlinien seines Ausbildungsberufs und des Berufsstandes kennen. ... ist in der Lage, einen Fragebogen selbstständig auszufüllen und mit dem Auszubildenden darüber ins Gespräch zu kommen. ... ist in der Lage, ein Logbuch oder eine Kladde selbstständig schriftlich zu führen. ... vertieft seine Präsentationskompetenz vor der Klasse. ... ist in der Lage, mit vorher zusammengestellten Verhaltensregeln innerhalb der Klasse zu diskutieren.			
Themen:		Zeitdauer Gesamt: 270 min (á 90 min-Einheiten)	
1. Der Ausbildungsbetrieb		Zeitlicher Rahmen: 90min	
Der Lehrende führt die Auszubildenden in das Lernfeld ein, nennt die 8 Themenblöcke und erklärt die Inhalte detailliert.		Aktivitäten	Mögliche Methoden/ Material
Block I: „Meinen Betrieb kennenlernen“ Block II: „Meinen Betrieb beschreiben und meine Rolle als Azubi verstehen“ Block III: „Das Land, die Region und meinen Betrieb in Zusammenhang bringen“ Block IV: „Mitarbeiterselbstbestimmung innerhalb des Betriebes kennenlernen“ Block V: „Die Gewerkschaft IG BAU kennenlernen und meinen Ausbildungsvertrag verstehen“ Block VI: „Gewerkschaftssekretäre stellen sich vor“ Block VII: „Tarifvertragsverhandlungen verstehen“ Block VIII: „Weiteres Wissen erlangen“		Lehrkraft stellt Ablauf des Lernfeldes vor, Stichpunkte an der Tafel oder digital per Power-Point-Folien möglich	LV
Nach der Vorstellung der 8 Themenblöcke wird ein Fragebogen zur Erfassung von Betriebsdaten des Ausbildungsbetriebes, Tätigkeiten des Personals, ökologische, ökonomische und soziale Faktoren des Betriebes ausgefüllt.		Auszubildende füllen den Fragebogen selbstständig aus.	M1 – Fragebogen, EZ
			Mögliches Handlungsprodukt
			► ausgefüllter Fragebogen

1. Der Ausbildungsbetrieb		Zeitlicher Rahmen: 90min		
Aufgabe: Der vorliegende Fragebogen zur Betriebsstruktur hilft uns, deinen Ausbildungsbetrieb näher kennen zu lernen. Fülle ihn selbstständig aus. Du kannst deinen betrieblichen Auszubildenden um Hilfe fragen! Beantworte alle Fragen bis zu Beginn des 2. Blockes. Erklärung des Fragebogens: „Dieser Fragebogen und eure Antworten begleiten uns durch das gesamte Lernfeld. Er dient uns als Struktur. Wir sammeln so echte Beispiele des Berufsstandes, des Ausbildungsberufs, der regionalen Betriebe und lernen diese gemeinsam in den wirtschaftlichen Kontext einzuordnen und betriebliche Strukturen zu verstehen.“		Aktivitäten	Mögliche Methoden/ Material	Mögliches Handlungs- produkt
		Lehrkraft erklärt Hintergrund des Fragebogens.	LV	
2. Mein Betrieb im ländlichen Raum		Zeitlicher Rahmen: 90min		
Jeder Azubi erhält die Aufgabe, eine Visitenkarte zu erstellen und diese anschließend vor der Klasse zu präsentieren. So sollen die Auszubildenden sich und ihre Region besser kennen lernen. Ebenso erhalten sie einen Einblick in die wirtschaftlichen Zusammenhänge Deutschlands und ihrer Region. Die Visitenkarte wird in der Regionskarte aufgeklebt oder angepinnt. Aufgabe: Fülle deine Visitenkarte mit den folgenden Bestandteilen aus. • Betrieb XY • Name des Betriebes /Ort /Region • Name, Vorname des Azubis • Fachrichtung (Rinder, Schweine, Geflügel, Schafe, Bienen) Sei bei der Gestaltung kreativ. Anschließend stellst du sie im Plenum vor und verortest sie in der Wandkarte. Nach der Verortung der Betriebe und zugehörigen Fachrichtungen Tierwirt FR Rinderhaltung, Geflügelhaltung, Schäferei, Imkerei und Schweinehaltung besprechen wir gemeinsam die Betriebe und stellen Gemeinsamkeiten, Unterschiede und Herausforderungen heraus. Dieser Schritt dient der Vorbereitung des dritten Teils und der Vertiefung der Fachrichtungen.		Aktivitäten	Mögliche Methoden/ Material	Mögliches Handlungs- produkt
		Azubis füllen Visitenkarte aus, präsentieren diese im Plenum	Landkarte vorab an Tafel, Flipchart oder per Wandzeitungsanzeigen, EZ, M2- Visitenkarte, M3 Karte der Region	Landkarte der Region mit ausgefüllten Visitenkarten (M2 & M3)

3. Ich als Azubi im Betrieb		Zeitlicher Rahmen: 90min	
Jetzt werden Geschichten von anderen Azubis gelesen, um die einzelnen Fachrichtungen (FR) näher kennen zu lernen. Es werden 5 Gruppen, eine je FR, gebildet und die Klasse gleichmäßig aufgeteilt. Die AB werden erarbeitet und ein Profil zur FR erstellt. (ca. 30 min) Anschließend werden Expertengruppen gebildet, sodass jede FR an einem Tisch zusammen, mit je einem Vertreter sitzt. Jetzt werden Gemeinsamkeiten und Unterschiede der FR vorgestellt (20 min) und Vernetzungen innerhalb der Berufsbilder aufgeschrieben. Jede Gruppe erarbeitet ein Poster zu den 5 FR (20 min) und stellt alle FR grafisch gestalterisch dar. Dann werden die Poster in einem Gallery Walk bewertet und ein Ranking nach Optik, Inhalt, Präsentation und Mühe der Gestaltung vergeben (20 min). Arbeitsgruppen: AG1: Tierwirt FR Rinderhaltung, AG2: Tierwirt FR Geflügelhaltung, AG3: Tierwirt FR Schäferei, AG4: Tierwirt FR Imkerei, AG5: Tierwirt FR Schweinehaltung Bei der Erarbeitung werden folgende Schwerpunkte herausgestellt: Fachrichtung, Besonderheiten in der Ausbildung, Vor- und Nachteile, Regeln, Gesetze (wenn nicht schon in anderen Lernfeldern darauf eingegangen wurde, kann an dieser Stelle auf Arbeitszeitgesetz, Arbeitsschutzgesetz und Jugendarbeitsschutzgesetz eingegangen werden)	Aktivitäten	Mögliche Methoden	Mögliches Handlungsprodukt
	Auszubildende lesen die AB, tauschen sich aus, machen Notizen in der Kladde oder im Logbuch, diskutieren und erstellen ein Poster und bewerten dieses	GP: Stamm- und Expertengruppen, Storytelling, M4: AB der AG1-5, Diskussion, Feedback	Poster der 5 FR aus jeder Gruppe

Block II: „Meinen Betrieb beschreiben und meine Rolle als Auszubildende verstehen“

Lernziele:				
Der Auszubildende... ... lernt seine Rechte und Pflichten im Ausbildungsbetrieb kennen. ... ist in der Lage, landwirtschaftliche Betriebsformen und -strukturen zu unterscheiden. ... wird befähigt, das hierarchische Gefüge der Betriebsstrukturen zu erkennen und erfährt die Zusammenhänge der Aufgaben, die an jede Position geknüpft sind. ... vertieft seine Methodenkompetenzen im Präsentieren, Diskutieren und Vervollständigen der eigenen Unterlagen (Kladde, Logbuch).				
1. Ich als Azubi im Betrieb 2.0		Zeitlicher Rahmen: 90min		
Als Einstieg wird der Fragebogen M1 aus dem Block I aufgegriffen. Die Inhalte werden gemeinsam im Gespräch ausgewertet und mögliche inhaltliche Lücken werden geschlossen. Anschließend werden die Rechte und Pflichten der Auszubildenden gegenüber dem Auszubildenden/ des Arbeitgebers thematisiert und aufgestellt. Dabei werden Unterschiede zwischen Volljährig/ Nicht-Volljährig. Azubi/Vollzeit-/Teilzeitarbeitnehmer erarbeitet.		Aktivitäten	Mögliche Methoden	Mögliches Handlungsprodukt
		Azubis stellen ihre Fragebögen vor. Sie schreiben Notizen auf und diskutieren über die Inhalte.	LSG , Präsentation der Fragebögen (M1)	Notizen in der Kladde/ Logbuch/ Heft oder online-Dokument
2. Land und Region		Zeitlicher Rahmen: 120-180min		
Im nächsten Schritt werden die verschiedenen Betriebsformen der Landwirtschaft und deren Betriebsstrukturen behandelt. Betriebsformen: • Marktfuchtbetriebe, • Futterbaubetriebe, • Veredlungsbetriebe • Dauerkulturbetriebe • Gemischtbetriebe Dabei werden auch konventionelle und ökologische Standards besprochen. Weitere Themen werden ergänzend dazu thematisiert: Ausbildungsstätten, Forschungsstätten, Gewerkschaften z.B. IG BAU, Berufsverbände, Sozialpartner, Landwirtschaftspolitik (GAP)		Aktivitäten	Mögliche Methoden	Mögliches Handlungsprodukt
		Lehrende stellen in einem Inputvortrag alles Wissenswerte zusammen, Auszubildende machen sich Notizen im Heft/ Kladde/ Logbuch Funktionen,	Informationssammlung, Tandemarbeit oder PA	Notizen im Heft/ Logbuch oder Kladde

3. Mein Betrieb	Zeitlicher Rahmen: 120min		
In diesem Teil liegt der Fokus auf den Betriebsstrukturen des eigenen Ausbildungsbetriebs. Der Fragebogen und die Notizen der letzten Stunden werden herangezogen und bilden die Grundlage zur Herausstellung der Struktur des eigenen Betriebes. Dabei sollen Abläufe, Mitarbeiterstrukturen, Hierarchien, Verantwortlichkeiten im Betrieb grafisch dargestellt werden. Aufgabe: Erstelle eine Betriebsmap für deinen Ausbildungsbetrieb! Sei kreativ und übersichtlich. Zeige die Vernetzungen der Betriebsstrukturen. Stelle diese dann im Plenum vor. Wo findest du dich selbst wieder in deinem Betrieb? Im weiteren Verlauf können Themen zu Selbstständiger, Praktikant, Saisonarbeitskräfte, Wanderarbeiter behandelt werden.	Aktivitäten	Mögliche Methoden	Mögliches Handlungsprodukt
	Inputvortrag des Lehrenden, Azubis mache sich dazu Notizen und fragen bei Unklarheiten nach. Fragebogen (M1) wird weiter reflektiert und ggf. durch eine vertiefende Online-recherche der Auszubildenden inhaltlich ergänzt.	LV EZ Recherche am PC, Plenumsdiskussion	Notizen, Betriebsmap als Poster

Block III: „Das Land, die Region und meinen Betrieb verstehen lernen“

Lernziele:

Der Auszubildende...

- ... lernt landwirtschaftlich-wirtschaftlich-politische Zusammenhänge kennen.
- ... erarbeitet sich Zusammenhänge ihrer Region und die Verortung ihres Betriebes.
- ... lernen gesellschaftlich-politische Zusammenhänge zwischen ihrer Region, Deutschland und der Landwirtschaft kennen.
- ... ist in der Lage, landwirtschaftliche Schlüsse für das Handeln ihres Betriebes abzuleiten und ökologische, ökonomische und soziale Faktoren einzubeziehen.

1. Landwirtschaft in meinem Bundesland - Wer, Was, Warum?		Zeitlicher Rahmen: 90-120min		
Im ersten Teil wird die Ebene der Landwirtschaft im jeweiligen Bundesland (Region) betrachtet. Dabei werden folgende Fragen thematisiert: Wie ist die Landwirtschaft in meinem Bundesland aufgebaut? • Welche Teilbereiche gibt es? • Wie gliedert sich die Tierwirtschaft ein? • Was für Besonderheiten lassen sich herausstellen? Aufgabe: Der vorbereitete Materialtisch stellt viele Informationen zur Region dar. Entscheidet, welche Materialien relevant sind und erarbeitet euch die gestellten Fragen zur regionalen Landwirtschaft. Ihr dürft in Kleingruppen - max. 4 Personen -zusammenarbeiten. Als Ergebnis schreibt ihr gemeinsam ein Factsheet zur Region und stellt es in der Gruppe vor.		Aktivitäten	Mögliche Methoden	Mögliches Handlungsprodukt
		Lehrkraft bereitet einen Materialtisch mit Zeitungsartikeln, Broschüren, Büchern und Texten zur Region zusammen.	LV GP Factsheet (A3 Blatt) oder Online-Dokument in Power Point erstellt, Präsentation	Factsheet jeder Gruppe
2. Landwirtschaft - Wer, Was, Warum?		Zeitlicher Rahmen: 45min		
Vertiefend an Teil 1 können hier Spezialthemen im Vordergrund stehen: • Industriezweige der Region • Lieferketten • rechtliche Regelungen • demografischer Wandel /Strukturwandel • Tierwirtschaft und politische Stellung • soziale Herausforderungen • Hilfe der sozialen Träger, Verbände, regionale Vereinigungen		Aktivitäten	Mögliche Methoden	Mögliches Handlungsprodukt
		Input des Lehrenden oder durch vorbereitete Texte zu einzelnen Themen, die von den Azubis bearbeitet und ausgewertet werden	LV , Recherche, (Kurzpräsentation) EZ	Notizen in das Logbuch, Kladde oder Online-Heft

3. Mein Betrieb innerhalb des Ganzen	Zeitlicher Rahmen: 45-90 min		
Im letzten Abschnitt sollen der eigene Betrieb, sein Wirken und Handeln auf soziale, ökologische und ökonomische Aspekte differenziert werden. Die Frage „Wie nachhaltig handelt mein Betrieb?“ steht im Vordergrund. Rückblick zum Fragebogen und der Informationen aus den letzten Stunden: • Was produziert mein Betrieb? • Woher bezieht mein Betrieb die Rohstoffe und wohin verkauft er die eigens produzierten Produkte? (Lieferketten) • Wie passt er in die Region? • Wie passt er agrarwirtschaftlich zur deutschen Landwirtschaft? • Was macht mein Betrieb so besonders in dem Ganzen? Die Erkenntnisse werden auf kleinen Präsentationskärtchen festgehalten und dann im Plenum in einem Plenumskreis kurz vorgestellt.	Aktivitäten	Mögliche Methoden	Mögliches Handlungsprodukt
	Reflexion der bisherigen Informationen, Übertragen der Ergebnisse auf Präsentationskärtchen Diskussion	EZ, Präsentation mit Karten	Präsentationskärtchen

Block IV: „Mitarbeiter-Selbstbestimmung im Betrieb verstehen“

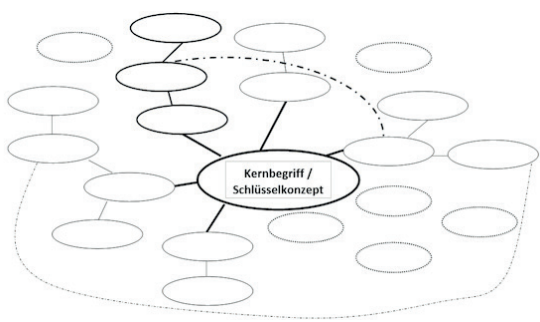
Lernziele:

Der Auszubildende...

- ... lernt verschiedene Gewerkschaften kennen und versteht die Relevanz der Interessenvertretung als Arbeitnehmer*in.
- ... ist in der Lage, die Hintergründe der Gewerkschaften und welche Funktionen sie haben, zu benennen.
- ... erarbeitet sich ein Schaubild über die Funktionen und Arten von Gewerkschaften.
- ... ist in der Lage, die Tätigkeiten eines Betriebsrates und seine mögliche Rolle einzuordnen.

1. Der Betriebsrat und Ich		Zeitlicher Rahmen: 90min		
Im ersten Abschnitt lernt der Azubi die Mitbestimmungsorgane des Betriebsrates kennen. Dabei werden folgende Fragen behandelt: • Was ist ein Betriebsrat? • Wie kann er entstehen? • Wer darf gewählt werden? • Welche Aufgaben hat er? • Wenn die Gründung eines Betriebsrates nicht möglich ist, was kannst du dann tun? • Welche Aufgabe hat die Jugendauszubildendenvertretung (JAV)? Erklärvideo ver.di: www.youtube.com/watch?v=MrKcdzwGqcw Erklärvideo IG Metall: www.youtube.com/watch?v=aPiJ-byyQyU&t=37s		Aktivitäten	Mögliche Methoden	Mögliches Handlungsprodukt
		zuschauen, Notizen	Erklärvideos (IG Metall, Ver.di auf YouTube), M5 Infoblatt JAV (IG BAU), PA	Notizen auf den Arbeitsblättern
2. Die Gewerkschaft kennenlernen		Zeitlicher Rahmen: 90-120min		
In diesem Abschnitt geht es darum, die Gewerkschaft zu definieren, verschiedene Gewerkschaften kennen zu lernen und zu vergleichen. Die Aufgaben herauszuarbeiten und die Vor- und Nachteile als Arbeitnehmer und junger Auszubildender zu erfahren. Aufgabe: Beantworte folgende Fragen mit Hilfe des Videos. Berate dich in den Gruppen, welche Informationen wichtig sind und erstelle ein Poster für einen Gallery Walk.		Aktivitäten	Mögliche Methoden	Mögliches Handlungsprodukt
		Erarbeitung: Azubis erstellen 5 Poster in Gruppenarbeit, anschließende Präsentation bei einem Gallery Walk.	GP (4-5 Gruppen), Präsentation mit Gallery Walk	Notizen, 5 Poster: • IG BAU, • IG Metall, • Ver.Di, • NGG, • GEW

Frage für Alle: Was ist der DGB? Welche Aufgaben hat er inne? Wie unterscheiden sich Dachverband und Branchengewerkschaft voneinander? Wie kannst du Gewerkschaft definieren? Gewerkschaft erklärt von der IG Metall: www.youtube.com/watch?v=ICwqW-ZGqkl Frage an die einzelnen Gruppen: - Was haben die Gewerkschaften je für dich (als Arbeitnehmer*in) getan? ► Video „Was haben Gewerkschaften je für dich getan?“ www.youtube.com/watch?v=TfjHituJoMI&t=2s - Welche Gewerkschaft ist für mich relevant IG BAU, IG Metall, Ver.Di, NGG, GEW? - In welcher Gewerkschaft sind eure Eltern? ► Ziel der Gruppenarbeit ist ein Poster zu jeder Gewerkschaft. Das Los entscheidet, welche Gruppe, welche Gewerkschaft bekommt. ► Nach der Vorstellung der einzelnen Gewerkschaften werden noch offene Fragen geklärt.			
---	--	--	--

3. Grafik Zusammenhänge	Zeitlicher Rahmen: 60min		
Im diesem Abschnitt wird die Gruppenarbeit (aus 2.) im Plenum reflektiert. Zusammen mit der Lehrkraft sammeln die Auszubildenden die wichtigsten Fakten zur Aufgabe von Gewerkschaften und erstellen eine Grafik einzelner Zusammenhänge. Das kann digital am PC oder Tablet oder analog am Flipchart, Poster oder Tafel erfolgen. Die Zusammenhänge sollen durch Pfeile und Farben organisiert werden.  Abbildung 4: Zusammenhänge in einer Mind-Map definieren.^{iv} Begriffe, die verwendet werden sollen: - Betrieb - Betriebsrat - Arbeitnehmer*in - Arbeitgeber*in - Gewerkschaft	Aktivitäten Informations-sammlung im Gespräch	Mögliche Methoden LSG	Mögliches Handlungsprodukt Mind-Map über Zusammenhänge der Gewerkschaften

Block V: „Die Gewerkschaft IG BAU kennenlernen und meinen Ausbildungsvertrag verstehen“

Lernziele:

Der Auszubildende...

... lernt die Gewerkschaft IG BAU und ihre Bereiche näher kennen (Aufgaben, Wirkungsspektrum, Ziele u.a.).
... kann die Vor- und Nachteile guter Ausbildungs- und Arbeitsverträge am Beispiel des Tarifvertrags unterscheiden.

1. Was ist die IG BAU?	Zeitlicher Rahmen: 120min		
In dieser Einheit dreht sich alles um die Industriegewerkschaft Bauen Agrar und Umwelt, kurz IG BAU. Die Auszubildenden schauen sich die zugehörigen Branchen an und sammeln Informationen zu: Aufgaben, Organisation: Wer ist die IG BAU? Wie viele Mitglieder hat sie? Welche Bereiche/Branchen gibt es? Welchen Vorteil hat eine Mitgliedschaft? Aufgabe: Recherchiert auf der Website der IG BAU www.igbau.de/ und beantwortet die folgenden Fragen in Einzelarbeit (50 min). Tauscht euch anschließend mit eurem Sitznachbarn über die Ergebnisse aus und ergänzt eure Aufzeichnungen (30 min). Die Sicherung erfolgt danach durch die Lehrkraft mit Hilfe der obigen Fragen.	Aktivitäten	Mögliche Methoden	Mögliches Handlungsprodukt
	Erarbeitung: Azubis lesen, Stichpunkte zu gestellten Fragen, Austausch untereinander, Sicherung	Textarbeit in EZ (Materialien von IG BAU), Recherche Internet, PA	Notizen Informationen zur IG BAU
2. Wie ist mein Berufsausbildungsvertrag aufgebaut?	Zeitlicher Rahmen: 120min		
Die Auszubildenden sollen ihren Berufsausbildungsvertrag oder eine Kopie eines Musterbeispiels mitbringen. (Im Internet gibt es auch kopierfähige Exemplare, die ausgedruckt werden können.) Zusammen mit der Lehrkraft stellen die Auszubildenden eine Übersicht des Inhalts dar und sprechen über Ausbildungsvergütungen. Dabei stellen sie Gemeinsamkeiten und Unterschiede der Verträge fest. • Verstehst du deine Lohnabrechnung? ► Exkurs Sozialversicherungen Muster Berufsausbildungsvertrag des Bundesministeriums Berufliche Bildung als Download: www.bibb.de/dokumente/pdf/stabpr_ausbildungsvertragsmuster_deutsch.pdf Im Vordergrund steht die Bearbeitung der Frage „Warum ist der Berufsausbildungsvertrag zwischen Azubi und Betrieb so wichtig?“	Aktivitäten	Mögliche Methoden	Mögliches Handlungsprodukt
	ggf. Musterbeispiel mitbringen: Datenschutz!!! Erarbeitung eigener Verträge oder Beispiele, Sicherung	Textarbeit Azubis schauen an und notieren G und U, LSG Rückblick auf Inhalte des Logbuchs Plenum oder durch Lückentext	Logbuch oder Kladde -Einträge

3. Berufsausbildungsvertrag und Tarifvertrag	Zeitlicher Rahmen: 60-90min		
	Aktivitäten	Mögliche Methoden	Mögliches Handlungsprodukt
In diesem Abschnitt kann zusätzlich schon ein erster Exkurs zum Thema Tarifvertrag erfolgen. Mit Hilfe der Broschüre der IG BAU zum Tarifvertrag wird es einfach erklärt (M6). Ebenso die Broschüre des DGB TARIF. GERECHT.FÜR ALLE. Unter www.redenwirueber.de/sites/default/files/downloads/vorteile-tarifvertrag.pdf der Aktion „reden wir über“ ist dabei hilfreich und frei online verfügbar. Ein gutes Schaubild bildet auch die Übersicht M8 – Wie entsteht ein Tarifvertrag. Eine andere Möglichkeit ist, dass sich die Lehrkraft ein Quiz zum Thema Berufsausbildungsvertrag erstellt und die Auszubildenden dies schriftlich oder auch online ausfüllen (ca. 30-60 min) und anschließend im Plenum aufgetretene Lücken schließen (30 min). Weitere Möglichkeit ist ein Quiz zu den Rechten und Pflichten als Auszubildender online unter www.lehrer-online.de/unterricht/berufsbildung/allgemeinbildung/wiso-politik/arbeitsmaterial/am/quiz-fuer-auszubildende-rechte-und-pflichten-in-der-berufsausbildung/ zu machen.	Vertiefung der Inhalte	Onlinequiz oder schriftliches Quiz, M6 Broschüre Tarifvertrag der Jungen BAU, Broschüre des DGB reden wir über „Tarifvertrag“, M8 Schaubild	Mind-Map über Zusammenhänge der Gewerkschaften

Block VI: „Die Gewerkschaft stellt sich vor“

Lernziele:			
Der Auszubildende... ... lernt, wie er sich an die Gewerkschaft wenden kann und welche Vorteile individuell für ihn eine Mitgliedschaft hat. ... lernt die IG BAU durch einen Jugendbildungssekretär*in seiner Region kennen. ... lernt seine Rechte auf Mitbestimmung im Betrieb kennen. ... wird in die Lage versetzt, mögliche Lösungsstrategien bei Problemen im Betrieb zu entwickeln			
1. Jugendbildungssekretär*innen hautnah - Diskussion zum Teilnehmen und Mitmachen		Zeitlicher Rahmen: 90-120-180 min	
In diesem Block soll explizit der Austausch mit den Jugendbildungssekretär*innen der IG BAU stattfinden. Jede Region hat ihre*n Vertreter*in. Wenn Sie nicht schon an der Berufsschule tätig sind, können Sie jederzeit angefragt werden über den Kontakt der IG BAU. Zur Organisationsstruktur: www.igbau.de/Organisationsstruktur.html Ablauf: • Einstiegsrunde, Vorstellung • Arbeit der IG BAU • Fälle in den Regionen können thematisiert werden • Auszubildende können Fragen stellen • Reflexionsrunde zum Besuch	Aktivitäten	Mögliche Methoden	Mögliches Handlungsprodukt
	abhängig mit dem Jugendbildungssekretär*in	Gespräche zu ihrer Arbeit mit Azubis Sitzkreis, Vorstellungsrunde, Diskussion Kleingruppengespräche zur Reflexion, Kleingruppendiskussion, GP	keine
2. „Ein Fall für die Gewerkschaft!“ - Was kann ich tun?		Zeitlicher Rahmen: 120min	
In diesem Abschnitt ist die Möglichkeit zu einer offenen Diskussionsrunde zu Problemfällen in der Ausbildung. Die Lehrkraft sollte für eine angenehme Atmosphäre im Klassenraum sorgen. Probleme können auf Karten gesammelt und anschließend besprochen und ausgewertet werden. Auch Fälle aus dem Arbeitsalltag von Freunden und Bekannten oder der Familie können besprochen werden. Verschiedene Lösungsstrategien können auf Postern oder privat formulierten „Briefen“ verarbeitet und reflektiert werden.	Aktivitäten	Mögliche Methoden	Mögliches Handlungsprodukt
	Moderationskarten beschriften, Diskussion zwischen Auszubildenden und Lehrkräften	Plenumsdiskussion, Stuhlkreis, Moderationskarten, LSG oder GP	Lösungsstrategie

Block VII: „Tarifvertragsverhandlungen verstehen lernen“

Lernziele:

Der Auszubildende...

- ... ist in der Lage, die Arten des Tarifvertrages zu unterscheiden.
- ... hat Kenntnisse über Streikformen und seine Rechte in der Gewerkschaft kennengelernt.
- ... kann die strukturellen Gegebenheiten innerhalb des eigenen Betriebes einschätzen und bewerten.
- ... lernt die Abläufe einer Tarifverhandlung kennen.

1. Tarifvertragsverhandlungen – wie funktioniert das?	Zeitlicher Rahmen: 120min		
In diesem Abschnitt lernen die Auszubildenden alles zum Thema Tarifvertrag kennen und wie eine Verhandlung abläuft.	Aktivitäten	Mögliche Methoden	Mögliches Handlungsprodukt
Das Poster M7 „Basiswissen Tarifvertrag“ hilft bei der Visualisierung und zum Verständnis der Abläufe. Dabei sollen folgende Fragen im Vordergrund stehen: Wie läuft eine Tarifverhandlung ab? Welche Rollen nehmen die Vertragspartner ein? Was kann der Arbeitnehmer*in tun, um auf die Verhandlungen einzuwirken? Welche Position übernimmt die Gewerkschaft? Dazu können verschiedene Artikel der IGBAU zu Verhandlungen und gewonnenen Vertragsabschlüssen (https://igbau.de/Branchen.html) helfen. Aufgabe: Lest die Broschüre der IGBAU (M6) und schaut euch das Poster M7 an. Beantwortet dann die Fragen ausführlich schriftlich und besprecht die Ergebnisse im Plenum. M6 – Broschüre Tarifvertrag Junge BAU M7 – Poster Basiswissen Tarifvertrag	Gemeinsamkeiten/ Unterschiede herausstellen	PA + Plenumsdiskussion, Rollenspiel: IG BAU (Interessenvertretung AN) + Arbeitgeber*in	Notizen in Kladde

2. Tarifstreik - Was bringt mir der Kampf?	Zeitlicher Rahmen: 120min		
Aufgabe 1: (60 min) Informiere dich unter www.gew.de/tarif/streik/ zum Thema Streik und wie er zustande kommt, was währenddessen und danach passiert! Wer darf streiken und warum? Schaut euch zusätzlich auch das Video „Streik – einfach erklärt“ an und wertet die wichtigsten Informationen aus. Link zum Video: www.youtube.com/watch?v=Rm-F5Jj1s9Q Wenn du noch Zeit hast, dann schau dir auch das Video der IG Metall zum „Warnstreik“ an: www.youtube.com/watch?v=At_B4E3RaxQ Aufgabe 2: (60 min) Erarbeite dir in einer Gruppe (max.3 Personen) eine mögliche Streikstrategie zu einem Unternehmen deiner Wahl (fiktiv). Schreibe ein Konzeptpapier (max. eine A4-Seite) und stelle es im Plenum den anderen Gruppen vor. Wählt dann die geeignetste Strategie aus und bespricht mögliche Unstimmigkeiten der anderen Gruppen. Was passiert während des Streiks? Was gibt es zu beachten?	Aktivitäten Hintergründe aufdecken Ablauf eines Streiks darstellen	Mögliche Methoden Informationen der GEW Website filtern, Videos der IG Metall und von „einfach erklärt“ auswerten, GP	Mögliches Handlungsprodukt Konzeptpapier
3. Tarifverhandlungen und Arbeitsschutz - Welcher Zusammenhang besteht?	Zeitlicher Rahmen: 90-120min		
Wie können sich Tarifverhandlung und Arbeitsschutz ergänzen? Welche Zusammenhänge bestehen? Themen wie Arbeitsschutzkleidung, Pausenzeiten u.a. können hier besprochen werden. Aufgabe: Erstelle eine digitale Mind-Map über die Auswirkungen von Tarifänderungen. Beziehe dabei Arbeitnehmer*in und Arbeitgeber*in mit ein.	Aktivitäten Erstellung einer digitalen Mind-Map	Mögliche Methoden Mind-Map bei Power-Point oder in anderer Software erstellen, EZ oder PA	Mögliches Handlungsprodukt digitale Mind-Map

Block VIII: „Weiteres Wissen erlangen“

Lernziele:			
Der Auszubildende... ... lernt die Formen des Rollenspiels und der Perspektivenübernahme durch ein Rollenspiel zum Thema Betriebsrat und seine Funktionen kennen. ... erlangt weiteres Wissen zu Themen wie „Tarifverhandlungen führen“ in einem Rollenspiel. ... ist in der Lage, sich in die Rollen der Vertragspartner einer Tarifverhandlung hineinzusetzen. ... lernt den Unterrichtsstoff zu reflektieren, Fragen zu stellen und Wissenslücken zu füllen, in dem sie mit der Lehrkraft und den Mitauszubildenden ein Gespräch führen und diskutieren.			
1. Betriebsrat hautnah - Rollenspiel zum Wahrnehmen		Zeitlicher Rahmen: 90min	
Den Betriebsrat kennenlernen am Beispiel der Unterrichtseinheit von ver.di -KOFA bereitgestellt. ► M9 - Betriebsrat	Aktivitäten	Mögliche Methoden	Mögliches Handlungsprodukt
	Rollenspiel Betriebsrat von ver.di	Nutzung des ver.di Kofa- Materials, Rollenspiel	
2. An einem Tisch: Tarifverhandlung hautnah		Zeitlicher Rahmen: 90min	
Noch mehr zum Thema Tarife und -verhandlungen: Europa Lernmittel: www.europa-lehrmittel.de/downloads-downloads/958/probeseiten_47229_lswikomp1.pdf IG Metall: schule.dgb.de/++co++28e0c47a-e607-11e1-942e-00188b4dc422?t=1	Aktivitäten	Mögliche Methoden	Mögliches Handlungsprodukt
	lesen, verstehen, zusammenfassen, präsentieren Rollenspiel	Nutzung Broschüren IG BAU, Materialien IG-Metall, Europa-Lernmittel, GP	
3. Offene Fragen/Kladde überprüfen		Zeitlicher Rahmen: 90min	
Weitere verwandte Themen zur Erarbeitung: Jugendarbeitsschutzgesetz kennen lernen ganz einfach und mit Hilfe eines pädagogischen Entwurfes der Deutschen Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV): www.dguv-lug.de/berufsbildende-schulen/arbeitsschutz/jugendarbeitsschutzgesetz-teil-1/ue/jugendarbeitsschutzgesetz-teil-1/ Ebenso kann die Kladde oder das Logbuch reflektiert werden. • Was haben die Auszubildenden gelernt? • Welche Fragen und Themen sind noch offen?	Aktivitäten	Mögliche Methoden	Mögliches Handlungsprodukt
	Auszubildende füllen Arbeitsblätter aus, reflektieren die behandelten Blöcke	EZ oder PA	Arbeitsblätter des DGUV, Notizen in der Kladde

5 Methodentipps, Materialien und Handlungsprodukte

Klassische Methoden wie Einzelarbeit, Gruppenarbeit in Stamm- und Expertengruppen, Gruppenpuzzle, Partnerarbeit, Lertandem und Co. sorgen für Abwechslung im Unterrichtsalltag und sollten in den einzelnen Blöcken variieren⁴. Dabei ist die Gruppe der Auszubildenden, die Lernniveaus und Vorkenntnisse des Einzelnen sowie letztlich das Thema entscheidend.

Methode Gruppeneinteilung^v

Kleine Hilfen zur Einteilung von Kleingruppen im Unterricht (zufällige Zusammensetzung)

Pünktchen

Kleben Sie verschiedenfarbige Punkte oder Aufgaben unter die Stühle. Gleiche Farben ergeben dann die Paare/Gruppen.

Sortieren

Lassen Sie die Auszubildenden nach Augenfarbe, Größe, Anreiseweg sortieren. Die Nachbarn sind dann die Paare oder Gruppen.

Anfangsbuchstaben

Geben Sie die Gruppen namentlich vor. Lassen Sie die Auszubildenden raten, wie Sie zu dieser Einteilung gekommen sind. Ihr heimliches Kriterium sind die Anfangsbuchstaben der Vornamen (oder Geburtsdatum).

Bonbons

Verteilen Sie – entsprechend der Anzahl der Teilnehmenden - farbige Bonbons. Gleicher Bonbon führt zu den Gruppenmitgliedern.

Interessen

Lassen Sie Ihre Auszubildenden wählen, welches Thema sie mit wem bearbeiten möchten. Lassen Sie Interessengruppen wählen!

Puzzle

Benutzen Sie Postkarten, Fotos oder Zitate/Sprichwörter und zerschneiden Sie diese in Puzzles entsprechend der Gruppengröße, die Sie vorgesehen haben. Jede/-r bekommt ein Puzzleteil, und durch das Puzzeln finden sich die Paare/Gruppen.

Büroklammern (farbig)

Je nachdem wie viele Gruppen, werden farbige Büroklammern benötigt. Jede Gruppe hat eine andere Farbe. Lege jedem Auszubildenden eine Büroklammer auf den Tisch oder an das Arbeitsblatt. So finden sich die Gruppen schnell zusammen. Das funktioniert auch mit Stamm und dann Expertengruppen. Zuerst eine gemischte Gruppe und dann einfarbig.

Für eine abwechslungsreiche und interessante Dokumentation der Informationen können Materialien wie eine Kladde oder ein Logbuch (digital oder analog) helfen. Die Auszubildenden können so von der Lehrkraft gesteuert oder selbstgesteuert Daten verarbeiten, dokumentieren, bewerten, beobachten und reflektieren.

⁴Weitere Methodenbeschreibungen ausführlich unter www.lehrerfortbildung-bw.de/st_if/bs/if/unterrichtsgestaltung/methodenblaetter/

Logbuch

Um das Lernen und wichtige Schritte, auch Meilensteine zu planen, kann ein Logbuch hilfreich sein. Früher und auch heute noch bei der Schifffahrt eingesetzt hilft ein Logbuch langfristig zu planen, in Schule und Arbeit mit der Auseinandersetzung von Arbeitsaufgaben, der selbstständigen Überwachung, Überarbeitung und Zielerreichung. Die Lernschritte können zu Beginn mit der Lehrkraft festgelegt werden oder eigenverantwortlich vom Auszubildenden erstellt und terminiert werden. Das Logbuch kann auch zur Lernerfolgskontrolle und Überwachung einzelner Lernphasen von der Lehrkraft genutzt werden. So zeigen sich schnell Probleme, auf die die Lehrkraft individuell reagieren kann. Absprachen mit den Ausbildern helfen ebenso, Lernstrategien zu fördern und den Lernprozess weiterzuentwickeln. Im Unterschied zur Kladde werden hier keine eigenen Notizen oder ganze Theorieeinheiten notiert. Ebenso wie die Kladde kann es selbst gebastelt oder gekauft werden, auch die Anlage als Online-Logbuch in Microsoft Word oder Excel als digitales Medium ist möglich.

Kladde

Eine Kladde ist ein Notizbuchein oder -heft, welches der Auszubildende für eigene Notizen, Gedanken und wichtige Informationen nutzt. Andere Namen für eine Kladde sind Bullet Journal, Memo-Heft, Notizbuch und Planer, Lerntagebuch und Vieles mehr. Die Kladde ersetzt den regulären Schulhefter und sollte für jeden Auszubildenden individuell sein, entweder selbst gebastelt oder gekauft. Um der Kladde ein persönliches Äußeres zu geben, sollte der Auszubildende eigene kreative Accessoires, Sticker, Zeichnungen oder in Form von Heftumschlägen verwenden.



Abbildung 5: Beispiel-Kladde mit Mind-Map.^{vi}

Der persönliche Charakter eines „wichtigen“ Heftchens, gefüllt mit den Themen des Unterrichts und darüber hinaus, trennen Schul- und Arbeitsalltag nicht mehr voneinander. Hier soll alles Relevante der Stundeneinheit eingetragen, gezeichnet, tabellarisch geordnet oder skizziert werden. Zusätzlich können Informationen aus der beruflichen Praxis im Betrieb eingetragen werden und die Theorie der Berufsschule vervollständigen. Es entsteht ein Sammelwerk für den Auszubildenden, welches auch nach der Ausbildungszeit weitergeführt werden kann.

Materialien und Handlungsprodukte

Im folgenden Anhang finden sich die Materialien (M) als Kopiervorlagen oder zum Abändern passend für den Unterricht:

- M1 – Fragebogen „Mein Ausbildungsbetrieb“**
- M2 – Visitenkarte „Azubi“**
- M3 – Landkarte Region (Beispiel)**
- M4 – Storytelling – AB AG1-5**
- M5 – Infoblatt Jugendauszubildendenvertretung (JAV)**
- M6 – Broschüre Tarifvertrag IG BAU**
- M7 – Poster Basiswissen Tarifvertrag IG BAU**
- M8 – Schaubild - So entsteht ein Tarifvertrag**
- M9 – Rollenspiel „Betriebsrat“ von ver.di**

M1 – Fragebogen „Mein Ausbildungsbetrieb“

Lernfeld „Betriebliche
Zusammenhänge“

M1- Azubi-Fragebogen

Klasse:

Azubi-Fragebogen „Mein Ausbildungsbetrieb“

Lieber Azubi,

dieser Fragebogen stellt dir Fragen zu deinem Ausbildungsbetrieb. Fülle die freien Felder mit deinen eigenen Worten aus. Frage deine*n Ausbilder*in oder Mitarbeiter*in deines Betriebes, wenn du nicht weiter kommst.

Fragen zur Person

Welchen Beruf erlernst du? _____

Welche Fachrichtung erlernst du? _____

In welchem Ausbildungsjahr bist du? _____

Bist du in der Gewerkschaft? (Ankreuzen) < Ja > < Nein >

Wenn ja, in welcher? _____

Mein Betrieb

In was für einen Betrieb machst du deine Ausbildung? _____

Wie groß ist dein Betrieb? (m²/ha) _____

Wie viele Mitarbeiter*innen gibt es? _____

Welche Mitarbeiterstufen gibt es? _____

In welchem Bundesland u. Region ist dein Betrieb? _____

Ist der Betrieb ökologisch, biologisch oder konventionell ausgerichtet? _____

Ein paar Fragen zur Infrastruktur:

Anzahl Gebäude/Lager: _____

Nenne die Gebäude/Lager: _____

Fuhrpark: _____

Maschinen: _____

Tierarten und Anzahl: _____

Futterfläche/ Weidefläche: _____

Futtermittelanbau: _____

Weitere Technik: _____

Vermarktet ihr direkt oder indirekt? < direkt > < indirekt >

Wie sieht die Vermarktungskette aus? _____

Wie trägt euer Betrieb zur Digitalisierung bei? _____

Habt ihr einen Betriebsrat? < Ja > < Nein >

Wenn ja, wie viele Mitglieder*innen gibt es? _____

Weitere Notizen:

M2 – Visitenkarte „Azubi“

Ausbildungsbetrieb: Ort:	Name des Azubis: Fachrichtung: Besonderheiten:
--	--



Bildquellen: Lustige Nutztiere: https://de.123rf.com/photo_13649250_cartoon-illustration-von-lustigen-nutztiere-gruppe ; Bienen: <https://www.allamy.de/stockfoto-cartoon-selbstung-von-einer-biene-in-schwarz-weiß-dargestellt-31523804.html>

M3 – Landkarte Region

Beispiel Brandenburg:

Die roten Markierungen stehen für die Ausbildungsbetriebe, verortet von den Auszubildenden in dieser Region.



Abbildung 6: Karte Region Brandenburg angepasst.^{vii}

M4 Storytelling – AB AG 1-5:

AG1: Tierwirt*in FR Rinderhaltung

Der Beruf Tierwirt*in Rinderhaltung umfasst die Arbeit mit Rindern. Zur Arbeit gehört die Zucht, Produktion, Versorgung, Fütterung und Pflege Tiere, auch der kranken Tiere. Das Verarbeiten und Lagern und ggfs. Aufbereiten der tierischen Produkte (Milch oder Fleisch) ist ebenso Bestandteil der Ausbildung. Des Weiteren müssen auch die Stallungen und technischen Anlagen gereinigt, gewartet und instandgehalten werden.

Hannah ist im dritten Ausbildungslehrjahr und berichtet in einem Interview von ihren Erfahrungen in der Ausbildung zur Tierwirtin FR Rinderhaltung.



Quelle: www.azubis.de/ratgeber/ausbildung-erlebt/tiern-der-fachrichtung-rinderhaltung

Tierhaltung wird immer komplizierter, vieles wird von Computern gesteuert.

Ich habe die Realschule mit 2,2 abgeschlossen. Ich wollte schon immer mit Tieren arbeiten. Mein Hobby sind Pferde, in meiner Freizeit pflege ich eine Stute auf einem Pferdehof.

Was lernt man in diesem Beruf?

Man lernt hauptsächlich den Umgang mit Tieren. Die wichtigsten Aufgaben sind melken und füttern. Sauberkeit im Stall ist das A und O, ansonsten werden die Tiere krank. Eine meiner Hauptaufgaben ist es, die Tiere zu beobachten. Dreimal am Tag werden die Kühe gemolken, und das jeden Tag, auch am Wochenende und an den Feiertagen. Zwei Melker und ein Treiber melken in einer Stunde 160 Kühe. Täglich müssen die Liegeflächen und die Tränken gereinigt werden. Am liebsten bin ich bei den Kälbern, dort helfe ich bei den Geburten mit und mache die Erstversorgung.

Warum hast Du Dich für diesen Beruf entschieden?

Ich wollte schon immer mit Tieren arbeiten. Mein Hobby sind Pferde, in meiner Freizeit pflege ich eine Stute auf einem Pferdehof. Ich habe es noch keinen Tag bereut, in der Landwirtschaft angefangen zu haben.

Welche Fähigkeiten sollte man bei diesem Berufswunsch mitbringen?

Ich meine, man sollte ein Herz für Tiere haben. Wichtig ist, dass man klarkommt mit dem frühen Aufstehen. Manchmal fluche ich auch, wenn ich morgens um 3 Uhr aufstehen muss, aber ich gehe mit dem Gefühl nach Hause, ich habe etwas geschafft. Gesundheitlich sollte man fit sein und keine Allergien haben. Tierhaltung wird immer komplizierter, vieles wird von Computern gesteuert. Die Biologie- und Mathenoten sollten stimmen.

Wie hast Du Deine Ausbildungsfirma gefunden?

Durch das Arbeitsamt, dort wurde mir eine Liste vorgelegt, wo ich mich als Tierwirtin bewerben kann. Eine Freundin vom Reiterhof lernte auch Rinderzucht in Kemberg, die hat mich auf die Idee gebracht.

Wie lange lernst Du?

Die Ausbildung dauert drei Jahre. Ich bin jetzt im dritten Lehrjahr und lerne noch bis August. Praxis und Theorie wechseln sich ab. Nach zwei Wochen Arbeit im Betrieb folgt eine Woche Berufsschule.

Welche Tipps würdest Du künftigen Azubis geben? Auf jeden Fall sollte man sich bemühen, der Beruf hat Zukunft, in der Landwirtschaft werden viele gute Leute gebraucht. Wichtig ist, dass man sich vorher informiert, was auf einen zukommt. Günstig ist ein Praktikum. In unserem Betrieb kann man auch drei Tage Probe arbeiten.

Wie soll Deine berufliche Karriere nach der Ausbildung weitergehen?

Ich möchte als Tierwirtin arbeiten und Erfahrungen sammeln. Nach meiner Ausbildung bekomme ich von meinem Betrieb einen unbefristeten Arbeitsvertrag. Mir macht der Beruf Spaß, ich mache das mit Herz.

Quelle:

www.azubis.de/ratgeber/ausbildung-erlebt/tierwirt-in-in-der-fachrichtung-rinderhaltung

M4 Storytelling – AB AG 1-5:

AG 2: Tierwirt*in FR Geflügelhaltung

Der Beruf Tierwirt*in FR Geflügel umfasst die Arbeit mit Schlacht- und Legegeflügel. Im Mittelpunkt steht je nach Richtung (Fleisch oder Eier) die Zucht, Produktion, Versorgung, Fütterung und Pflege der Tiere. Das Säubern und Desinfizieren der Stallungen und der Gehege, die Wartung und gegebenenfalls Reparatur der technischen Anlagen, der Vertrieb und ggfs. die Vermarktung der Produkte (je nach Richtung Fleisch oder / und Eier).



Quelle: berufenet.arbeitsagentur.de/berufenet/bilder/dkz_321_08.jpg

Von Anfang an selbstständiges Arbeiten

Jan absolviert eine Ausbildung zum Tierwirt – Geflügelhaltung und berichtet von seinen Eindrücken.

„Für den Beruf als Tierwirt habe ich mich durch meinen Auslandsaufenthalt in Kanada, wo ich die Landwirtschaft kennen und lieben gelernt habe, entschieden.“

Bei der Suche nach meinem Ausbildungsplatz wurde ich von meinem jetzigen Arbeitgeber angesprochen und durfte zur Probe ein 4-tägiges Praktikum in einem Putenstall absolvieren. Dieses Praktikum bestätigte mir die Wahl für den Ausbildungsberuf Tierwirt. Nach dem Praktikum folgte ein Vorstellungsgespräch in der Hauptzentrale des Ausbildungsbetriebs.

Von Anfang an wurde mir in meinem Ausbildungsbetrieb viel Vertrauen entgegengebracht, sodass ich Tätigkeiten, zum Beispiel das Überwachen der Tiere am Wochenende, schnell selbstständig ausführen durfte. Bei Fragen zu meinen Aufgaben helfen mir meine Kollegen, egal auf welcher Ausbildungsstation ich mich befinde. Der Unterricht in der Schule wird sehr abwechslungsreich gestaltet und einige Lehrer sind richtige Profis auf ihrem Gebiet.

Die Ausbildung umfasst mehr, als ich mir vorgestellt habe. Von der Tierpflege über die Tiergesundheit bis hin zur Futtermittelzusammensetzung ist alles dabei.“

Ein typischer Arbeitstag startet bei mir um 07:00 Uhr mit dem vorgeschriebenen Duschen (Hygiene!) danach folgt der Rundgang durch den Stall und das Einsammeln der Eier. Um 8:00 Uhr mache ich Frühstück um 08:30 Uhr folgt das Einstreuen des Stalls und Säubern der Wassertränken um 11:00 Uhr habe ich eine halbe Stunde Mittagspause bevor es um 11:30 Uhr weiter geht z.B. damit künstliche Besamungen durchzuführen. Um 15:00 Uhr übertrage ich die Stall- und Tierdaten in das System und ende um 16:00 Uhr mit der Dusche nach Hygienevorschrift.

Was mir besonders am Beruf gefällt:	Was zu beachten ist:
Arbeit mit Tieren Selbstständiges Arbeiten Arbeiten mit technischer Ausstattung Abwechslungsreiche Tätigkeiten Übernahme von Verantwortung für die Tiere	Körperlich anstrengende Arbeit Teilweise unangenehme Gerüche in den Ställen Arbeiten am Wochenende Teilweise Zeitdruck Bei einigen Tätigkeiten muss die Arbeit vor 07:00 Uhr beginnen

Wenn du Freude mit dem Umgang von Tieren hast und du nicht allzu sehr vor körperlich anstrengenden Arbeiten zurückweichst, dann ist der Beruf des Tierwirts genau das Richtige für dich. Wenn die Ausbildung mit guten Noten abgeschlossen wird, gibt es viele Aufstiegschancen z. B. Tierwirtmeister.

Quelle: www.azubiyo.de/videos-erfahrungsberichte/berichte/heidemark-tierwirt-jan-150226

M4 Storytelling – AB AG 1-5:

AG 3: Tierwirt*in FR Schäferei

Der Beruf Tierwirt*in Schäferei umfasst die Arbeit mit Schafen und teilweise Grünland. Produziert wird Fleisch und/oder Wolle. Zur Arbeit gehört die Aufzucht der Jungtiere, das Versorgen und Füttern und die Pflege der kranken Tiere, die Wartung und Reinigung der Stallungen und technischen Anlagen und ggfs. auch die Landschaftspflege und der -schutz sowie Grünlandbewirtschaftung.



Quelle: www.azubis.de/ratgeber/ausbildung-erlebt/tiern-dewwww.br.de/fernsehen/ard-alpha/sendungen/ich-machs/tierwirt-schaefer100.html

Die Schafe gesund zu halten ist der wichtigste Job der Schäfer*innen.

Ein ruhiges Nickerchen im Schatten eines Baumes. Daneben grasen friedlich Schafe und Ziegen. So idyllisch stellen sich viele das Dasein des Schäfers vor. Die Wirklichkeit in der beruflichen Ausbildung sieht dabei etwas anders aus. Was Dich in der Ausbildung erwartet, berichtet Pascal, Azubi zum Tierwirt / Schäferei im dritten Lehrjahr:

Die Berufsschulen meckern teilweise, dass die Schüler nicht mal eine einfache Futtermittelberechnung durchführen können, wenn sie in die Berufsschule kommen. Der Grund ist aber die Vielzahl an einfachen und alltäglichen Handgriffen, die vor allem im ersten Lehrjahr erlernt werden müssen. Man muss ein Gefühl für die Herde entwickeln, lernen sich durch die Herde zu bewegen ohne, dass alle Schafe angsterfüllt beiseite springen. Schafe, die furchtbar störrisch sein können, müssen gekonnt auf den Hintern gesetzt werden um die Klauen (nicht Hufe) zu behandeln. Der Umgang mit den Hunden muss

erlernt werden. Worum geht es beim Hüten? Wie bekomme ich die Schafe so richtig schön satt und kugelrund und wie sieht ein sattes Schaf eigentlich aus? Schwangere Schafe wollen von nichtschwangeren unterschieden werden. Auch einzelne Schafe am Gesicht zu erkennen, muss erst erlernt werden. Die Behandlung mit Medikamenten ist ebenso Teil des ersten Lehrjahres wie die Geburtshilfe auch bei schwierigen Geburten und die Erstversorgung und Handhabung der neugeborenen Lämmer. Sicher wirst du tageweise alleine Hüten gehen, musst Zäune für Pferche und Koppeln stecken und lernen, wie lange eine Wiese für deine Schafe als Futter reicht, um euren Tag planen zu können.

Spätestens im zweiten Lehrjahr und wenn du dich nicht allzu blöd anstellst, wirst du auch für längere Zeit mit den Schafen alleine gelassen. Du musst die Tage dann selbstständig planen. Niemand wird dir dann helfen und dich auf kranke Schafe hinweisen. Es liegt dann ganz in deiner Verantwortung, die Schafe auch so wieder bei deinem Meister oder deiner Meisterin abzuliefern, wie er oder sie, sie dir übergeben haben. Viele alltägliche Arbeiten werden dir dann leichter von der Hand gehen, aber trotzdem bieten sich jeden Tag Möglichkeiten, Neues zu erlernen. Du kannst dir die Bücher zu Schafkrankheiten zur Hand nehmen, und versuchen Krankheiten zu erkennen ohne, dass dein Meister oder die Meisterin nach Diagnosen lachend abwinkt. Die vielen Symptome für Krankheiten kann man im zweiten Lehrjahr bereits zuverlässiger erkennen und es liegt nun auch ein Stück mehr in deiner Verantwortung, dich um dein Fortkommen zu bemühen. Im dritten Lehrjahr schließlich hast du den kompletten Überblick über deinen Betrieb. Die betrieblichen Abläufe, Parasitenbehandlungen, Pflegeschnitt der Klauen etc. werden dir sicher bekannt sein. Nun gilt es, diese Erfahrungen zu festigen. Als Geselle auf einem neuen Betrieb zu arbeiten ist etwas ganz anderes als in gewohnter Umgebung. Du musst dich darauf vorbereiten dich mit völlig neuen Krankheiten, Schafen und Problemen auseinanderzusetzen. Du musst das nötige Selbstvertrauen sammeln, um dich diesen Herausforderungen zu stellen und Rückschläge auszuhalten. Als ausgebildeter Schäfer erwartet man von dir, eine Herde in Gänze betreuen zu können.

Quelle: www.stellenmarkt-schafe.eu/schaeferin-werden

M4 Storytelling – AB AG 1-5:

AG 4: Tierwirt*in FR Imkerei

Der Beruf Tierwirt*in FR Imkerei umfasst die Arbeit mit Bienen die Produktion von Schleuderhonig, Wachs und Wachsprodukten. Neben der Versorgung und Pflege der Bienen gehört auch das Beobachten, Kontrollieren, Füttern und die Pflege der Bienenvölker genauso zum Arbeitsablauf wie die Herstellung, Weiterverarbeitung und Vermarktung der Bienenprodukte.

Michel, Florian und Eilin absolvieren gemeinsam mit 3 anderen Azubis ihre Ausbildung zum zur Tierwirt*in FR Imkerei und berichten von ihren Erfahrungen.



Quelle: <https://bit.ly/3rahPOP>

Wer Sticheleien nicht fürchtet, wird mit leckerem Honig belohnt.

„Eine gute Woche ist eine ohne Stiche. Ich hatte allerdings schon mal zehn an einem Tag und danach starkes Fieber“, sagt Michel und grinst, „man gewöhnt sich dran.“ An diesem Morgen sortiert und säubert er bei 30°C Außentemperatur Begattungskästen für die Königinnenzucht. Rund um Michel schwirren die Bienen, die er mit einem Rauchgerät zu beruhigen versucht. Auch ein Schleier soll ihn schützen.

Die Auszubildenden lernen in drei Jahren, wie man am Bienenstock arbeitet, sich um die Zucht der Tiere kümmert, den Honig herstellt und vermarktet. Außerdem auf dem Lehrplan: Pflanzen- und Tierkunde. Ebenfalls im ersten Ausbildungsjahr steht Florian, 18, und schleudert an diesem Tag Honig. Schleudern, so nennt man den Vorgang, wenn der Honig aus der Wabe gedrückt wird. Nachdem er Raum und Geräte gereinigt hat, will er die Waben vom Honig

trennen. Die Bienen bevorraten sich damit eigentlich für den Winter. „Wir sprechen von Tracht, wenn die Bienen mehr einlagern, als sie selbst brauchen“.

Nach und nach setzt Florian die Rahmen in die Honigschleuder ein. Eine Sammeltrommel fängt den Honig auf, der sofort kristallisiert. Bis zur Abfüllung muss er ihn nun immer rühren. „Bei uns ist nicht alles bis ins Detail planbar“, [...] „es ist ein landwirtschaftlicher Beruf, der vom Wetter abhängt.“ Dann erzählt er von den Problemen: abnehmendes Blütenangebot, Bienenkrankheiten, Pestizide und Überdüngung. Und von der körperlichen Anstrengung. Denn einen Großteil des Tages verbringen die Imker*innen stehend, schweres Heben gehört dazu. Die arbeitsreichste Phase dauert von Mai bis August. Der Winter ist ruhiger. Die Imker*innen kontrollieren dann, ob die Tiere gesund sind, aus ihrem Stock ein- und ausfliegen und genug Nahrung haben, um das Volk zu ernähren. Am wertvollsten sind die Königinnen: „Der Schlüssel zur erfolgreichen Honigproduktion“[...]. Nur mit ausgewählten Königinnen lassen sich produktive Bienenvölker aufbauen.

Eilin, 23, steht kurz vor dem Abschluss zur Imkerin. Während der Prüfung muss sie zeigen, was sie kann: ein Volk einwintern, Honigräume abfegen, Honig schleudern, Honig abfüllen, Rahmen bauen. „Anfangs hatte ich Angst vor den Bienen. Ich musste mich ganz langsam annähern. Mittlerweile macht mir die Arbeit mit den Tieren am meisten Spaß.“ Eilin zeigt den Brutschrankraum des Instituts, in dem unbegattete Königinnen auf ihren Einsatz warten. Bevor die Königinnen ein Volk aufbauen, markiert die Auszubildende sie mit einem Stift, hält sie mit Daumen und Zeigefinger fest und klebt ein buntes Plättchen auf den Rücken. „Eine gezeichnete Königin können wir so im Stock wiedererkennen.“ Der Betrieb ist nicht nur Ausbilder und Forschungseinrichtung, sondern auch Wirtschaftsbetrieb. Mit 450 Bienenvölkern produziert und verkauft die Imkerei 18.000 Kilo Honig im Jahr. Zudem profitieren [...] sie auch von der Königinnenzucht. 807 Stück haben sie im vergangenen Jahr an andere Imker*innen abgegeben, damit auch die sich Völker aufbauen können. Michel Prengemann setzt jetzt schon um, was er in der Ausbildung lernt. Zu Hause züchtet er seit kurzem seine eigenen Bienen und hat sich ein Jungvolk angeschafft. Ein Jahr muss er warten - dann kann er seinen eigenen Honig ernten.

Quelle: www.spiegel.de/karriere/imker-zur-ausbildung-in-einem-aussterbenden-beruf-a-919099.html

M4 Storytelling – AB AG 1-5:

AG 5: Tierwirt FR Schweinehaltung

Der Beruf Tierwirt*in Schweinehaltung umfasst die Arbeit mit Schweinen. Zum beruflichen Alltag gehören das Züchten, Produzieren, Versorgen und Füttern der Tiere. Das Verarbeiten und Lagern sowie teilweise Aufbereiten der tierischen Produkte (Fleisch) und die Versorgung und Pflege der Ferkel und Mutter-sauen nimmt dabei ebenfalls Raum ein. Stallungen, Gehege, Wurfboxen müssen gereinigt, desinfiziert und gewartet werden. Technische Anlagen müssen gewartet und instandgehalten werden.

Man MUSS wirklich arbeiten und der Feierabend um 14:00 Uhr ist nicht immer umsetzbar, da man schon mal eine halbe Stunde länger machen muss. Mal muss man ein Ferkel extra Zufüttern. Weil die Tiere Langeweile haben machen sie auch schon mal was kaputt, das muss man dann noch reparieren. Die Arbeit ist eher nichts für Menschen, die im Büro sitzen möchten. Man ist im viel im Stall unterwegs, muss Futterkontrollen machen, man arbeitet im Team, zu zweit oder auch mal allein.



Quelle: www.lwk-niedersachsen.de/index.cfm/portal/49/nav/881/article/31508.html

Angelique berichtet von ihrer Ausbildung zur Tierwirtin FR Schweinehaltung:

„Ich wollte schon als Kind mit Tieren arbeiten und bin dann über ein Praktikum in den Betrieb gekommen. In der Ausbildung macht man Vieles. Man fängt mit dem Füttern an, schaut wie es den Ferkeln und Sauen geht, dann füttern wir, was etwas dauern kann, weil jedes Tier etwas anderes braucht. Die schwächeren Ferkel bekommen zum Beispiel einen „Booster“ in Form eines Energiedrinks, damit sie wieder zu Kräften kommen.“

Für den Beruf sollte man einen guten Umgang mit Tieren mitbringen, Interesse und Spaß seien wichtig, aber man sollte wissen, dass es nicht immer einfach ist.

Als Frau sollte man sich trotz der vielen Männer in der Branche nicht unterkriegen lassen, Frauen können diese Arbeit genauso gut erledigen. Ich kann zum Beispiel auch gut Trecker fahren.“

In diesem Job kümmerst du dich um Mast- und/oder Zuchtschweine. Zu deinen wichtigsten Aufgaben gehören die Betreuung der Sauen und Ferkel bzw. Mastschweine. Dazu fütterst du die Tiere täglich und machst regelmäßig die Ställe sauber und desinfizierst sie. Du musst Erkrankungen vorbeugen und erkennen sowie kranke Tiere pflegen. Außerdem selektierst du Jungsauen für die Zucht, führst Rauschekontrollen und künstliche Besamung durch. Du organisierst die Ausstalltermine und bereitest den Transport vor. Hauptsächlich arbeiten Tierwirte der



Quelle: www.lwk-niedersachsen.de/index.cfm/portal/49/nav/881/article/31508.html

Fachrichtung Schwein auf landwirtschaftlichen Betrieben mit dem Schwerpunkt Ferkelproduktion oder Mast. Häufig trifft man Tierwirte mit dieser Fachrichtung aber auch auf Besamungsstationen oder in Lehr- und Forschungsanstalten.

Tierwirt*innen der Fachrichtung Schweinehaltung versorgen also in Zucht- und Mastbetrieben Schweine von der Geburt bis zum Verkauf bzw. zur Schlachtung. Sie bedienen automatische Fütterungs- und Lüftungssysteme, reinigen die Ställe, desinfizieren sie und entsorgen die tierischen Ausscheidungen. Dabei beachten sie Tier- und Verbraucherschutz sowie Hygienevorschriften. In der Schweinezucht suchen sie die geeigneten Zuchttiere aus und führen die künstliche Besamung durch. Sie versorgen die trächtigen Sauen, überwachen die Geburt, kümmern sich um die Muttertiere und ziehen die Ferkel auf. In der Schweinemast füttern sie die Tiere bedarfsgerecht, kontrollieren die Einhaltung der Mastziele und ordnen die Schweine nach Gewicht, Geschlecht und Gesundheitsstatus in Gruppen ein. Dabei beobachten sie genau, wie sich der Schweinebestand entwickelt, und dokumentieren die Zucht- und Mastergebnisse. Auch die Vermarktung gehört zu ihren Aufgaben. Sind Schweine krank, assistieren Tierwirte und Tierwirtinnen der Fachrichtung Schweine-

haltung dem Tierarzt bzw. der Tierärztin bei der Behandlung und versorgen die kranken Tiere nach ärztlicher Anweisung.

Als Tierwirt*in solltest du unbedingt ein „Auge“ für Tiere und den Spaß am Umgang mit ihnen mitbringen. Du musst bereit sein, die Tiere auch frühmorgens oder am Wochenende zu versorgen. Daneben solltest du auch mit moderner Technik umgehen können und bereit sein, dich ständig weiter zu informieren (Neue Krankheiten, Futterrationen oder Stallkonzepte). Gesetzlich ist kein bestimmter Schulabschluss gefordert. Die meisten Ausbilder erwarten aber einen Hauptschulabschluss oder einen mittleren Bildungsabschluss.

Quellen: www.lwk-niedersachsen.de/index.cfm/portal/49/nav/881/article/31508.html

www.landwirtschaftskammer.de/Bildung/tierwirt/einsteiger/index.htm <https://www.karrero.com/tierwirtin>

M5 – Infoblatt zu den Aufgaben einer Jugendauszubildendenvertretung (JAV)



**JAV –
Besser zusammen!**

Und wer seid ihr so?

Gute Frage! Dann stellen wir uns mal vor: Wir sind die IG BAU, Deine Gewerkschaft.

Vielleicht kennst Du uns noch nicht, aber wir kümmern uns gemeinsam mit unseren Mitgliedern in den Betrieben seit vielen Jahren darum, dass Deine Ausbildung gut läuft, Deine Vergütung steigt, Du im Krankheitsfall zu Hause bleiben kannst und trotzdem bezahlt wirst, Du Anspruch auf Urlaub hast und jede Menge mehr. Kurz gesagt: Wir machen uns stark für eine gute und moderne Ausbildung, für faire Arbeitsbedingungen und sichere Perspektiven – für Dich.

In allen Fragen, die ganz konkret die Ausbildungsbedingungen in Deinem Betrieb betreffen, arbeiten wir dafür eng mit Deiner **JAV** zusammen. **JAV ist eine Abkürzung und steht für Jugend- und Auszubildendenvertretung.** Die JAV ist Deine Ansprechpartnerin und Interessenvertretung bei allen Problemen und Wünschen rund um Deine Berufsausbildung. Sie berät Dich in rechtlichen Fragen und unterstützt Dich, wann immer es nötig ist.

Und jetzt kommt's: Die JAV wird gewählt. Und zwar von Dir. Und das bald. Wir wollen Dir auf diesem Weg die wichtigsten Infos rund um die JAV-Wahl zukommen lassen. Denn wir wollen, dass Du Dein Stimmrecht wahrnimmst und wählen gehst. Schließlich geht es um Deine Interessen.

Ist das denn sinnvoll?

Unbedingt! Denn mit Deiner Stimme bestimmst Du darüber mit, wer in den nächsten zwei Jahren Deine Interessen im Betrieb vertreten wird.

Auf Dein Wahlrecht zu verzichten hieße, anderen die Entscheidung über Deine Zukunft zu überlassen. Gerade im Hinblick auf die Qualität der Ausbildung hat die JAV in Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat starke Rechte. Gute JAVen können hier ganz schön was bewegen. Ob Werksunterricht, Freistellung vor Prüfungen, die Übernahme der Kosten für Fachbücher, das Ablegen von Zusatzqualifikationen oder die Übernahme nach der Ausbildung – viele Dinge lassen sich in Deinem Sinne regeln. Dafür braucht es aber eine starke Interessenvertretung.

Wählen zu gehen ist jedoch noch aus einem weiteren Grund wichtig. Denn das Recht auf Mitbestimmung ist nicht vom Himmel gefallen. Es wurde von Deinen*m Vorgänger*innen unter großer Mühe erkämpft. Und immer wieder werden Stimmen laut, die die Notwendigkeit von Mitbestimmung infrage stellen. Eine hohe Wahlbeteiligung zeigt, dass wir uns dieses Recht nicht so einfach wieder wegnehmen lassen.

Wie läuft das genau?

Die JAV wird von allen minderjährigen Beschäftigten sowie den Auszubildenden und dual Studierenden unter 25 Jahren in einem Unternehmen gewählt. Die Wahlen sind geheim und direkt und finden in der Regel alle zwei Jahre im Herbst statt. Zur Wahl stellen darf sich, wer zu Beginn der Amtszeit noch keine 25 Jahre alt ist – auch, wenn die Ausbildung bereits beendet wurde. **Grundlage dafür ist das Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG).** Besteht die JAV aus mehr als einem Mitglied, sollte sie die Vielfalt der Wahlberechtigten in Deinem Betrieb widerspiegeln – unterschiedliche Berufe, Ausbildungsjahre, Beschäftigungsarten und

Arbeitsbereiche. Auch das zahlenmäßige Verhältnis von Frauen und Männern im Gremium soll dem unter den Auszubildenden, jugendlichen Beschäftigten und dual Studierenden entsprechen. So finden verschiedene Perspektiven Gehör.

Über die genauen Schritte während der JAV-Wahl informiert Dich der Wahlvorstand in Deinem Betrieb. Achte auf die entsprechenden Aushänge oder check Deine Mails, damit Du nichts verpasst.

Die Anzahl der zu wählenden JAV-Mitglieder ist gesetzlich geregelt:

Anzahl Wahlberechtigte	Anzahl JAV-Mitglieder
5 bis 20	1
21 bis 50	3
51 bis 150	5
151 bis 300	7
301 bis 500	9
501 bis 700	11
701 bis 1.000	13
über 1.000	15

Und wenn ich mehr will?

Dann mach mehr und lass Dich als Kandidat*in aufstellen!

Interessenvertretung lebt davon, dass Menschen sich stark machen. Für die eigenen Rechte. Und für die anderer. Wer nichts fordert, bekommt auch nichts. Als Jugend- und Auszubildendenvertreter*in übernimmst Du Verantwortung. Andere werden sich auf Dich verlassen. Das ist eine Herausforderung. Nimm sie an, denn Du wirst dabei jede Menge lernen – über Gesetze, Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen. Über Verhandlungsstrategien, Interessenvertretung und Teamarbeit. Und über Dich. Als Gewerkschaft stehen wir Dir dabei jederzeit zur Seite. Wir qualifizieren Dich für Deine neuen Aufgaben. Wir vernetzen Dich mit anderen JAVen. Wir unterstützen Dich mit Beratung und Materialien. Und wir sind auch sonst bei allen Fragen für Dich da.

Du möchtest als JAV kandidieren? Dann wende Dich direkt an Deine amtierende JAV, Deinen Betriebsrat oder an uns.

Dort erhältst Du alle wichtigen Informationen bezüglich der nächsten Schritte.

Hier gibt's aber gar keine JAV!

Dann ist es wohl an der Zeit, eine zu wählen. Das Recht darauf besteht, wenn in Deinem Betrieb mindestens fünf Beschäftigte unter 18 Jahren beziehungsweise zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigte unter 25 Jahren angestellt sind. Und es einen Betriebsrat gibt. Sind diese Voraussetzungen erfüllt, ist gemäß Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) eine JAV zu wählen. Und niemand darf das verbieten.

► Zur Vertiefung kann die Broschüre „Besser Zusammen IG BAU“ herangezogen werden.

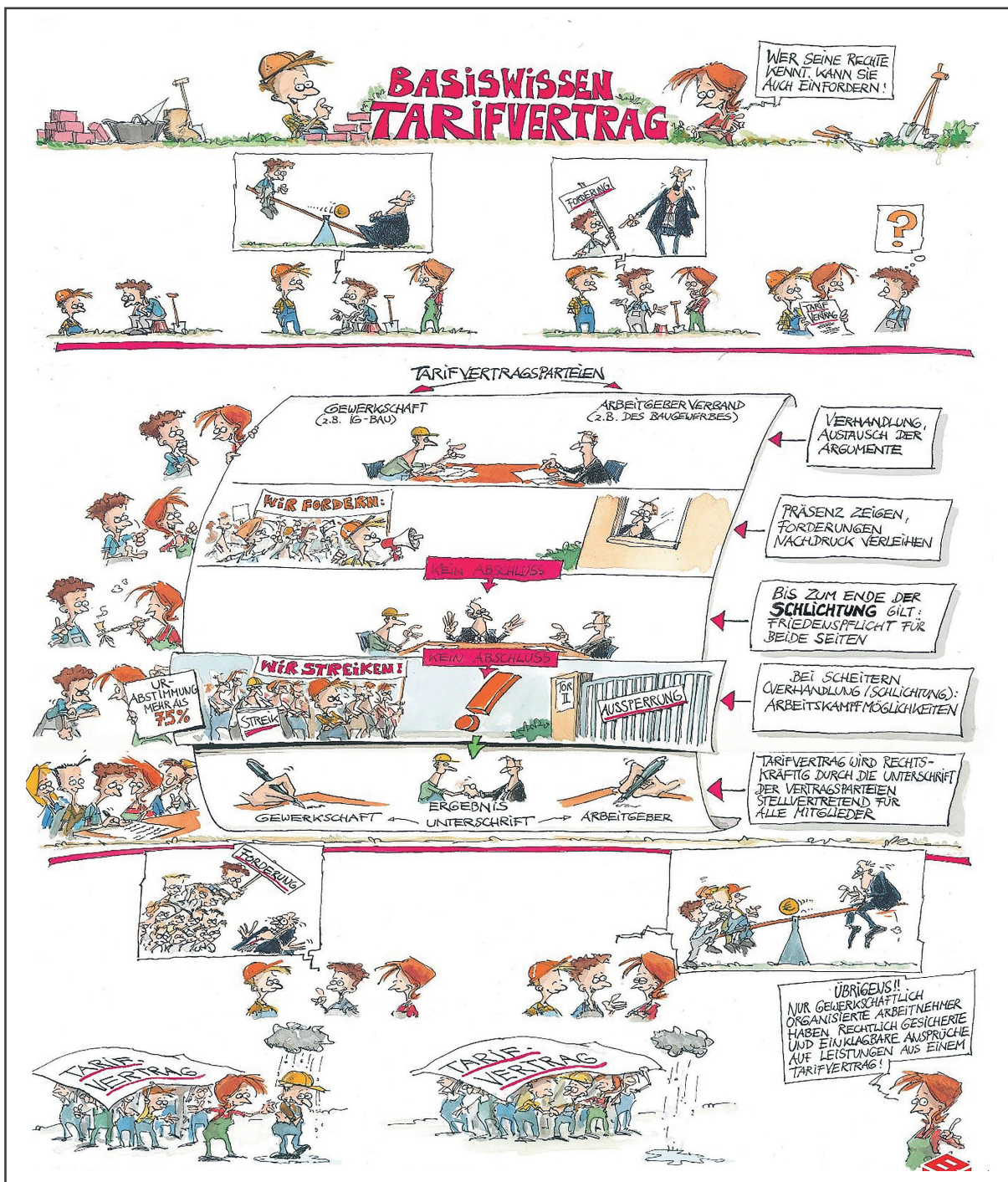
Quelle: IG BAU, www.igbau.de/Broschuere-mit-Wissenswertem-zur-Jugend-und-Auszubildendenvertretung.html

M6 – Broschüre Tarifvertrag IG BAU (junge BAU)



► Auf Anfrage kann die Broschüre der Jungen BAU herausgegeben werden.

M7 – Plakat Basiswissen Tarifvertrag der IG BAU

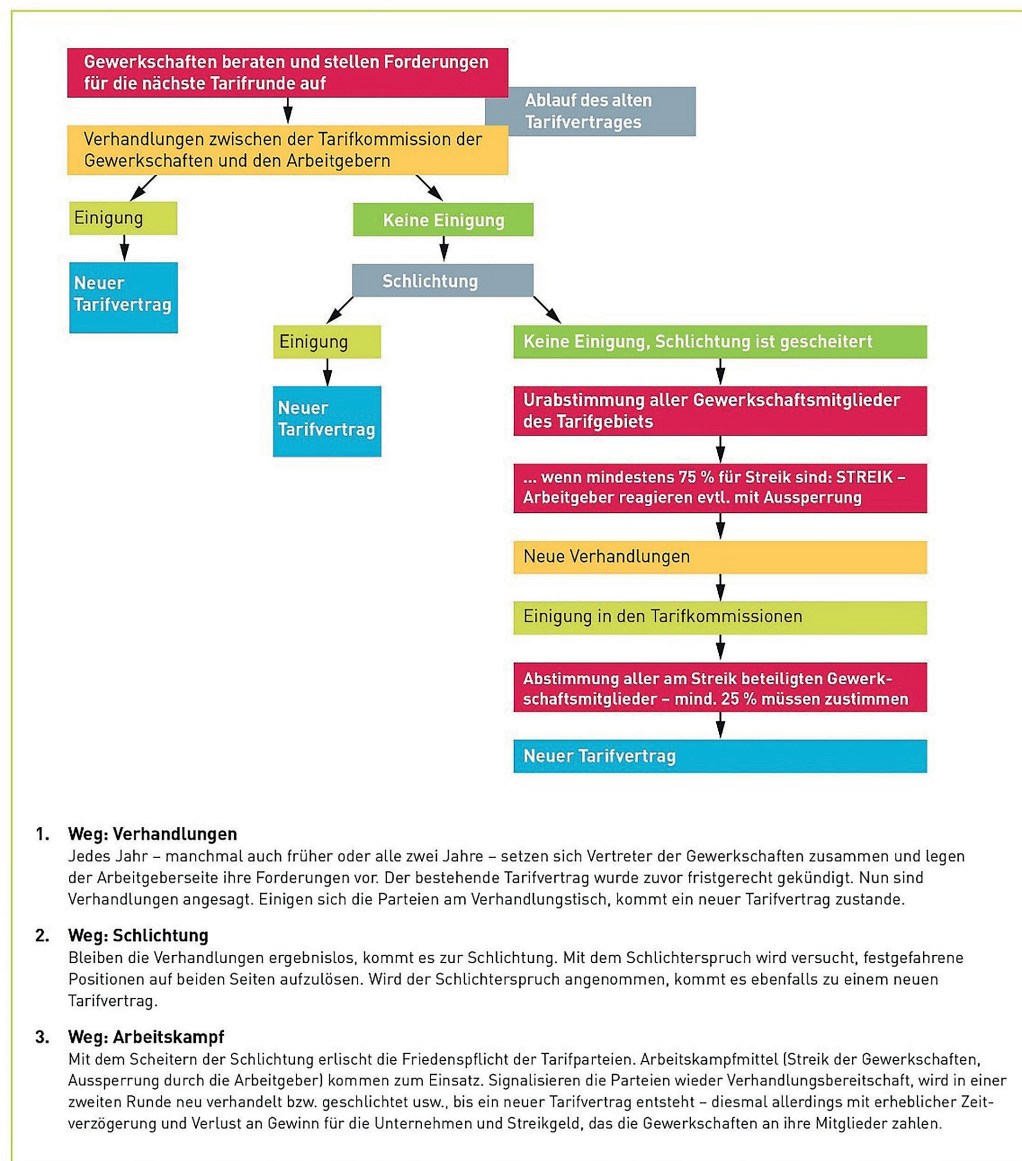


► unter igbau.de/Basiswissen-Tarifvertrag.html zum freien Download

M8 – Schaubild - So entsteht ein Tarifvertrag (Quelle: www.sozialpolitik.de)

Schaubild: Berufswelt

AUSSAUBE 2010/2011

SOZIALPOLITIK**SO ENTSTEHT EIN TARIFVERTRAG**© Arbeitsgemeinschaft Jugend und Bildung e. V.,
in Zusammenarbeit mit dem BMAS; Stand: 04/2011

(Quellen: Schaubild, siehe: Unterrichtseinheit „Was ist ein Tarifvertrag“)

http://jugend.verdi.de/community/service/ver.di_school/unterrichtsthemen/; Text, bearb. nach: DGB (Hrsg.): Themenheft Tarife – Konflikte um Lohn und Leistung, C 1)Mehr unter www.sozialpolitik.comWeitere Arbeitsblätter: www.jugend-und-bildung.de

M9 – Rollenspiel Betriebsrat (Quelle: ver.di -KOFA^{viii})

Unterrichtseinheit: Betriebsrat

Rollenspiel: **Ein Anliegen für den Betriebsrat / Tourismusbranche - (Dauer 90 Minuten)**

Lernziele:

Studierende sollten nach dieser Lehreinheit folgende Fragen beantworten können:

- Welche Funktionen erfüllen Betriebs- und Personalräte?
- In welchen betrieblichen Bereichen bestehen Einfluss- und Mitbestimmungsmöglichkeiten seitens des Betriebs- und Personalrates?

Zeitlicher Ablauf	Materialien
Einführung - Funktionen und Beteiligungsrechte von Betriebsräten - Sind und Zweck (und Limitationen) eines Rollenspiels - Vorstellung: Zeitplan des Rollenspiels <i>20 Minuten</i>	Zeitplan Rollenspiel (Anhang A)
Phase 1: Vorbereitung - Verteilung der Rollenbeschreibungen <i>10 Minuten</i>	Rollenbeschreibungen (Anhang B)
Phase 2: Betriebsversammlung - die Mitarbeiter/innen bringen ihr Anliegen vor den Betriebsrat [in der Zeit ist die Geschäftsführung nicht im Raum] <i>10-15 Minuten</i>	
Phase 3: Der Betriebsrat berät - Der Betriebsrat überlegt sich seine Strategie: Welche Anliegen sollen aufgegriffen werden, wie genau sehen die Mitbestimmungsrechte hierfür aus und welche Argumente sollen in der Diskussion mit der Geschäftsführung ins Feld geführt werden? <i>15 Minuten</i>	Auszüge aus dem Betriebsverfassungsgesetz (Anhang C)
Phase 4: Treffen zwischen Betriebsrat und Geschäftsführung - Austausch von Positionen. Können betriebliche Vereinbarungen getroffen werden? <i>15 Minuten</i>	
Nachbesprechung - Eindrücke/ Zufriedenheit mit dem Ergebnis - Reflexion: Rolle und Funktion des Betriebsrats <i>15 Minuten</i>	

Anhang A: Zeitplan: Aushändigen oder an Tafel/Whiteboard schreiben

1. Phase 1: Vorbereitung 10 Minuten

- Verteilung der Rollenbeschreibungen

2. Phase: Betriebsversammlung 10 - 15 Minuten

- die Mitarbeiter/innen bringen Ihr Anliegen vor den Betriebsrat [in der Zeit ist die Geschäftsführung nicht im Raum]

3. Phase : Der Betriebsrat berät 15 Minuten

- Der Betriebsrat überlegt sich seine Strategie: Welche Anliegen sollen aufgegriffen werden, wie genau sehen die Mitbestimmungsrechte hierfür aus und welche Argumente sollen in der Diskussion mit der Geschäftsführung ins Feld geführt werden?

4. Phase: Treffen zwischen Betriebsrat und Geschäftsführung 15 Minuten

- Austausch von Positionen. Können betriebliche Vereinbarungen getroffen werden?

Anhang B: Rollenbeschreibungen

Das Unternehmen: Eco-Tours

Eco-Tours ist ein junges Unternehmen, das sich auf Gruppenreisen in Europa spezialisiert. Es hat sich von einem kleinen Betrieb mit 5 Mitarbeitern in den letzten 5 Jahren zu einem aufstrebenden Unternehmen mit 50 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gewandelt. Im letzten Jahr wurde auch ein Betriebsrat mit drei Betriebsräten gegründet. Das Unternehmen will nun in den nachhaltigen Tourismus einsteigen. Zu diesem Zweck will sich das Unternehmen zertifizieren lassen. In der Geschäftsführung werden verschiedene Maßnahmen diskutiert, um die Neuausrichtung des Unternehmens erfolgreich zu gestalten. Dazu gehören unter anderem:

- Der Umzug in eine neue Geschäftsstelle – ein energieeffizientes Bürogebäude, das nicht nur günstiger ist, sondern auch zur nachhaltigen Orientierung des Unternehmens beitragen soll. Die neue Geschäftsstelle befindet sich allerdings 30 km von der jetzigen entfernt.
- Eine Veränderung der Öffnungszeiten des Reisebüros, da so früh fast niemand Reisen bucht, und die Kundinnen und Kunden so besser nach Feierabend vorbeikommen können: Werktags statt von 9.00 - 17:30 Uhr, von 10:30 -19:00 und samstags statt von 8.00 bis 14.00 von 10.00 bis 17:30.
- Die kritische Phase des Umzugs und der Neuausrichtung wird voraussichtlich von April bis September nächsten Jahres stattfinden. Da man alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dafür benötigt, soll eine generelle Urlaubssperre für diesen Zeitraum verhängt werden.

Position: Arbeitnehmer/innen:

Arbeitnehmerin A:

Ist 29 Jahre alt, arbeitet im Reisebüro in Teilzeit 24 Stunden die Woche (normalerweise Montag bis Mittwoch von 9.00- 17:30 Uhr) und hat ein Kleinkind (2 Jahre). Sie hörte von den vorgesehenen veränderten Arbeitszeiten, die für sie mehr als ungünstig wären: Ihre Kita bietet nur eine Betreuung bis maximal 18:00 Uhr, und da ihr Partner beruflich bedingt nicht vor 20 Uhr nach Hause kommen kann, könnte niemand das Kind abholen. Sie erwartet vom Betriebsrat, dass er die geplante Änderung der Öffnungszeiten verhindert. Nicht nur sind diese für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Kindern unverträglich, sondern die Zeit am Morgen vor dem Kundenansturm wird dringend gebraucht, um allgemeine Bürotätigkeiten zu erledigen.

Arbeitnehmer B:

Ist 25 Jahre alt, arbeitet Vollzeit im Reisebüro, ist ledig und leidenschaftlicher Basketballspieler. Auch er hat von den veränderten Öffnungszeiten und auch der Urlaubssperre gehört. Da sein Basketballtraining, das drei Mal die Woche stattfindet, um 19:00 Uhr anfängt, findet er die Öffnungszeiten unsozial: schließlich sei es doch wichtig, dass man einen Ausgleich und ein Hobby neben dem Beruf pflegt. Und außerdem sei auch schon eine große Sommerreise mit der Mannschaft geplant: Die wolle er nicht absagen, nur weil das Unternehmen sich strategisch neu ausrichtet. Er erwartet vom Betriebsrat, dass er sich für Öffnungszeiten bis höchstens 18:00 Uhr einsetzt und dafür, dass man die Umstrukturierung auf den Herbst und Winter verlegt – da wolle sowieso niemand in Urlaub fahren.

Arbeitnehmer C:

Ist 40 Jahre, verheiratet, hat zwei Kinder (6 und 8 Jahre) und arbeitet in der Geschäftsstelle Vollzeit. Auch er hat von der Urlaubssperre gehört. Da seine Kinder schulpflichtig sind und 6 Wochen Sommerferien haben, ist das die einzige Zeit, in der man als Familie gemeinsam mal länger Urlaub machen kann. Er möchte, dass der Betriebsrat die Urlaubssperre verhindert, oder zumindest Ausnahmen für Angestellte mit Kindern aushandelt.

Arbeitnehmerin D:

Ist 60 Jahre alt und arbeitet in der Geschäftsstelle. Sie hat es immer genossen, dass Sie mit dem Rad zur Arbeit fahren kann, wie so viele der anderen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auch. Mit der Verlegung der Geschäftsstelle müsste sie nun mit dem Auto fahren, was nicht nur teuer, sondern auch umweltschädlicher sei. Muss man denn überhaupt umziehen? Der Betriebsrat soll das verhindern!

Arbeitnehmer E:

Ist 30 Jahre alt, ledig, arbeitet im Reisebüro und findet die geplanten Änderungen gar nicht schlimm. Man solle doch froh sein, dass man Arbeit habe und dass es dem Betrieb gut gehe. Wenn die Änderungen dafür sorgen, dass der Umsatz steigt, dann ist er voll dafür. Außerdem fährt er sowieso lieber im Winter in Urlaub. Immer diese Extrawünsche von Leuten mit Kindern

- das geht ihm langsam auf die Nerven.

Position: Arbeitgeber: Geschäftsführung

Sie waren schon nicht so begeistert davon, dass ein Betriebsrat gegründet wurde

- früher hat man doch auch alles persönlich und direkt geregelt. Natürlich schätzen sie ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, das haben sie ihnen ja auch immer wieder klar zum Ausdruck gebracht: Ohne deren tollen Einsatz wäre das Unternehmen sicherlich nicht so schnell gewachsen. Nun haben Sie gehört, dass es Unruhen wegen der geplanten Veränderungen in der Belegschaft gibt. Ein Treffen mit dem Betriebsrat ist angesagt. Sie wollen, dass der Betriebsrat den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern noch mal deutlich macht, dass die geplanten Veränderungen für den Erfolg des Unternehmens wichtig sind. Sie können so wieso nicht verstehen, wo das Problem liegt: Ein tolles neues Bürogebäude und mehr Kundenorientierung durch bessere Öffnungszeiten: Das muss doch auch für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter interessant bzw. ihnen ein Anliegen sein.

Position: Betriebsrat:

Sie sind seit einem Jahr gewählter Betriebsrat. Bis jetzt gab es kaum Auseinandersetzungen mit der Geschäftsführung. Alles lief super. Nun diese geplanten Veränderungen: Sie wissen, es brodelt in der Belegschaft. Sie haben eine Mitarbeiterversammlung vor dem Treffen mit der Geschäftsführung anberaumt und fragen sich, was da wohl für Anfragen kommen werden und ob die realistisch sind. Sie sind aber bereit, für die Kolleginnen und Kollegen das Möglichste zu tun (solange es mit den wirtschaftlichen Betriebszielen vereinbar ist).

Anhang C: Auszüge aus dem Betriebsverfassungsgesetz

§ 80 Allgemeine Aufgaben

(1) Der Betriebsrat hat folgende allgemeine Aufgaben:

1. darüber zu wachen, dass die zugunsten der Arbeitnehmer geltenden Gesetze, Verordnungen, Unfallverhütungsvorschriften, Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen durchgeführt werden;
2. Maßnahmen, die dem Betrieb und der Belegschaft dienen, beim Arbeitgeber zu beantragen;
- 2a. die Durchsetzung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern, insbesondere bei der Einstellung, Beschäftigung, Aus-, Fort- und Weiterbildung und dem beruflichen Aufstieg, zu fördern;
- 2b. die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit zu fördern; Anregungen von Arbeitnehmern und der Jugend- und Auszubildendenvertretung entgegenzunehmen und, falls sie berechtigt erscheinen, durch Verhandlungen mit dem Arbeitgeber auf eine Erledigung hinzuwirken; er hat die betreffenden Arbeitnehmer über den Stand und das Ergebnis der Verhandlungen zu unterrichten;
4. die Eingliederung Schwerbehinderter und sonstiger besonders schutzbedürftiger Personen zu fördern;
5. die Wahl einer Jugend- und Auszubildendenvertretung vorzubereiten und durchzuführen und mit dieser zur Förderung der Belange der in § 60 Abs. 1 genannten Arbeitnehmer eng zusammenzuarbeiten; er kann von der Jugend- und Auszubildendenvertretung Vorschläge und Stellungnahmen anfordern;
6. die Beschäftigung älterer Arbeitnehmer im Betrieb zu fördern;
7. die Integration ausländischer Arbeitnehmer im Betrieb und das Verständnis zwischen ihnen und den deutschen Arbeitnehmern zu fördern, sowie Maßnahmen zur Bekämpfung von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit im Betrieb zu beantragen;
8. die Beschäftigung im Betrieb zu fördern und zu sichern;
9. Maßnahmen des Arbeitsschutzes und des betrieblichen Umweltschutzes zu fördern.

§ 85 Behandlung von Beschwerden durch den Betriebsrat

- (1) Der Betriebsrat hat Beschwerden von Arbeitnehmern entgegenzunehmen und, falls er sie für berechtigt erachtet, beim Arbeitgeber auf Abhilfe hinzuwirken.
- (2) Bestehen zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber Meinungsverschiedenheiten über die Berechtigung der Beschwerde, so kann der Betriebsrat die Einigungsstelle anrufen. Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat. Dies gilt nicht, soweit Gegenstand der Beschwerde ein Rechtsanspruch ist.
- (3) Der Arbeitgeber hat den Betriebsrat über die Behandlung der Beschwerde zu unterrichten. § 84 Abs. 2 bleibt unberührt.

§ 86 Ergänzende Vereinbarungen

Durch Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung können die Einzelheiten des Beschwerdeverfahrens geregelt werden. Hierbei kann bestimmt werden, dass in den Fällen des § 85 Abs. 2 an die Stelle der Einigungsstelle eine betriebliche Beschwerdestelle tritt.

§ 86a Vorschlagsrecht der Arbeitnehmer

Jeder Arbeitnehmer hat das Recht, dem Betriebsrat Themen zur Beratung vorzuschlagen. Wird ein Vorschlag von mindestens 5 vom Hundert der Arbeitnehmer des Betriebs unterstützt, hat der Betriebsrat diesen innerhalb von zwei Monaten auf die Tagesordnung einer Betriebsratssitzung zu setzen.

Dritter Abschnitt Soziale Angelegenheiten

§ 87 Mitbestimmungsrechte

(1) Der Betriebsrat hat, soweit eine gesetzliche oder tarifliche Regelung nicht besteht, in folgenden Angelegenheiten mitzubestimmen:

1. Fragen der Ordnung des Betriebs und des Verhaltens der Arbeitnehmer im Betrieb;
2. Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit einschließlich der Pausen sowie Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage;
3. vorübergehende Verkürzung oder Verlängerung der betriebsüblichen Arbeitszeit;
4. Zeit, Ort und Art der Auszahlung der Arbeitsentgelte;
5. Aufstellung allgemeiner Urlaubsgrundsätze und des Urlaubsplans sowie die Festsetzung der zeitlichen Lage des Urlaubs für einzelne Arbeitnehmer, wenn zwischen dem Arbeitgeber und den beteiligten Arbeitnehmern kein Einverständnis erzielt wird;
6. Einführung und Anwendung von technischen Einrichtungen, die dazu bestimmt sind, das Verhalten oder die Leistung der Arbeitnehmer zu überwachen;
7. Regelungen über die Verhütung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten sowie über den Gesundheitsschutz im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften oder der Unfallverhütungsvorschriften;
8. Form, Ausgestaltung und Verwaltung von Sozialeinrichtungen, deren Wirkungsbereich auf den Betrieb, das Unternehmen oder den Konzern beschränkt ist;
9. Zuweisung und Kündigung von Wohnräumen, die den Arbeitnehmern mit Rücksicht auf das Bestehen eines Arbeitsverhältnisses vermietet werden, sowie die allgemeine Festlegung der Nutzungsbedingungen;
10. Fragen der betrieblichen Lohngestaltung, insbesondere die Aufstellung von Entlohnungsgrundsätzen und die Einführung und Anwendung von neuen Entlohnungsmethoden sowie deren Änderung;
11. Festsetzung der Akkord- und Prämiensätze und vergleichbarer leistungsbezogener Entgelte, einschließlich der Geldfaktoren;
12. Grundsätze über das betriebliche Vorschlagswesen;
13. Grundsätze über die Durchführung von Gruppenarbeit; Gruppenarbeit im Sinne dieser Vorschrift liegt vor, wenn im Rahmen des betrieblichen Arbeitsablaufs eine Gruppe von Arbeitnehmern eine ihr übertragene Gesamtaufgabe im Wesentlichen eigenverantwortlich erledigt.

(2) Kommt eine Einigung über eine Angelegenheit nach Absatz 1 nicht zustande, so entscheidet die Einigungsstelle. Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat.

§ 88 Freiwillige Betriebsvereinbarungen

Durch Betriebsvereinbarung können insbesondere geregelt werden

1. zusätzliche Maßnahmen zur Verhütung von Arbeitsunfällen und Gesundheitsschädigungen;
 - 1a. Maßnahmen des betrieblichen Umweltschutzes;
2. die Errichtung von Sozialeinrichtungen, deren Wirkungsbereich auf den Betrieb, das Unternehmen oder den Konzern beschränkt ist;
3. Maßnahmen zur Förderung der Vermögensbildung;
4. Maßnahmen zur Integration ausländischer Arbeitnehmer sowie zur Bekämpfung von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit im Betrieb.

ⁱ VO Berufsausbildung zum Tierwirt/ zur Tierwirtin vom 17.05.2005 (BGBl. I S. 1426), S. 12-13: https://www.bibb.de/dienst/berufesuche/de/index_berufesuche.php/profile/apprenticeship/aaa76ut8

ⁱⁱ Rahmenlehrplan für den Ausbildungsberuf Tierwirt/Tierwirtin (Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 18.03.2005), S. 9.: https://www.bibb.de/dienst/berufesuche/de/index_berufesuche.php/profile/apprenticeship/aaa76ut8

ⁱⁱⁱ United Nations (2015): Sustainable Development Goals, 4 Education.

^{iv} Abb.1: Clustering: http://www.teachsam.de/politik/lebensformen%20brd/pro_fam/pro_fam_ub_4.htm.

^v Methodenhinweise teilweise zitiert aus dem Projekt AgriSkills des PECO-Instituts (2016-2018): <http://agriskills.eu/bildungsprogramm/de/MB%20Gruppeneinteilung.pdf>

^{vi} Abbildung 2: <https://trendblog.euronics.de/pc-notebook/papierloses-buero-zuhause-einrichten-erfahrungsbericht-87485/>

^{vii} Abbildung 3: https://de.m.wikipedia.org/wiki/Datei:Landkreise_Brandenburg.svg, veränderte Karte nach Ausbildungsstandorten.

^{viii} Mit Unterstützung des ver.di Kofa-Projektes; Literaturhinweis: Für eine Übersicht über die wichtigsten Beteiligungsrechte des Betriebsrates siehe: Müller-Jentsch, „Soziologie der Industriellen Beziehungen“, Campus Verlag, 1997, S. 270.



The diagram features a large, light gray circular arrow that starts at the top, curves clockwise, and ends at the bottom. Inside the circle, the text is arranged as follows:

Berufliche (Bildung

Betriebliche
Zusammenhänge