



Was ist Arbeit?

Was meinen wir, wenn wir von Arbeit sprechen? Zunächst denken wir dabei oft an bezahlte Jobs. Doch Arbeit hat viele Formen: Sie kann bezahlt oder unbezahlt sein, sichtbar oder im Hintergrund stattfinden. In diesem Kapitel gehen Sie der Frage nach, was alles als Arbeit gilt – und wie sie in der Gesellschaft verteilt ist. Im weiteren Verlauf des Hefts beschäftigen Sie sich mit dem Verhältnis von Unternehmen und Arbeit, mit unterschiedlichen Interessen und deren Aushandlung. Sie analysieren aktuelle Debatten darüber, ob mehr oder weniger gearbeitet werden sollte, und untersuchen betriebliche und gewerkschaftliche Auseinandersetzungen am Beispiel des Volkswagen-Konzerns und Berliner Kitas.

Zentral für die Reichtumsproduktion (...) ist im Kapitalismus die Erwerbsarbeit. Ganz überwiegend ist das Lohnarbeit. Erwerbsarbeit kann in Form selbständiger Arbeit für den Markt stattfinden. Es dominiert aber im Kapitalismus die Lohnarbeit, unselbständige, abhängige Beschäftigung (...). Die Beschäftigten erhalten ein Entgelt dafür, dass sie für einen bestimmten Zeitraum ihre Arbeitskraft zur Verfügung stellen und (...) arbeiten. Dieses Entgelt heißt Lohn bzw. Gehalt.

Ralf Krämer: Kapitalismus verstehen. Einführung in die Politische Ökonomie der Gegenwart. Hamburg 2015, S. 29.

Der Begriff Bürgerschaftliches Engagement (BE) steht für den selbstorganisierten und freiwilligen Einsatz von Bürgerinnen und Bürgern in ihrem Umfeld. Dadurch gestalten sie maßgeblich unsere Gesellschaft mit. (...) Formen des Engagements können sein die Mitgliedschaft in Vereinen, Verbänden, Gewerkschaften und politischen Gremien, (...) die direkt-demokratische Bürgerbeteiligung bei Volksbegehren oder Volksentscheiden, die Beteiligung an Protestaktionen im Rahmen von Bürgerinitiativen oder sozialen Bewegungen in unterschiedlichen gesellschaftlichen Bereichen.

Bürgerschaftliches Engagement (BE). In: Caritas (www.caritas.de/glossare/buergerschaftliches-engagement-be – Zugriff vom 22.9.2025).

Privatiers bestreiten ihren Lebensunterhalt nicht mit klassischem Erwerbseinkommen (...). Stattdessen leben sie von Ersparnissen und Zinsen, von Mieteinkünften oder Dividenden.

Anke Rezmer, Christian Wermke: Privatier werden. Wie klappt ein Leben ohne Arbeit? In: Handelsblatt vom 25.9.2023 (www.t1p.de/handelsblatt-privatier – Zugriff vom 15.7.2025).

Sorgearbeit ist die Basis unseres Lebens. Sie umfasst grundlegende Tätigkeiten wie das Gebären und Aufziehen von Kindern, die Zubereitung von Speisen, Haushaltsarbeiten wie Putzen, Waschen und Einkaufen oder die Versorgung von alten oder pflegebedürftigen Menschen. Diese Aufgaben gab es immer schon, denn wir Menschen benötigen sie zum Überleben.

Sophie Achleitner, Katharina Mader, Tamara Premrov, Barbara Schuster, Eva Six: Perspektive Feministische Ökonomie. In: Armutskonferenz, Attac, GE-SÖB, fair sorgen! (Hg.): „Wir alle machen Wirtschaft“. Wien 2025, S. 87.

Arbeit der Kinder in der und für die Schule ist (...) ein fester und unabdingbarer Bestandteil der generationalen Arbeitsteilung in der modernen Gesellschaft. Sie ist vom Standpunkt der zeitlichen, physischen und psychischen Belastungen als äquivalent mit der Erwerbsarbeit von Erwachsenen einzustufen, und für das Funktionieren einer modernen Wirtschaft und Gesellschaft ebenso unersetzlich.

Helmut Wintersberger: Kinder als ProduzentInnen und als KonsumentInnen. In: Heinz Hengst, Helga Zeiher (Hg.): „Die Arbeit der Kinder. Kindheitskonzept und Arbeitsteilung zwischen den Generationen“. Weinheim/München 2000, S. 169f.

Eigenproduktion nimmt primär im Nahrungsmittelbereich eine bedeutende (...) Rolle ein. Neben diesem Bereich sind allerdings auch viele weitere Subsistenzpraktiken, wie künstlerische und handwerkliche Tätigkeiten, möglich. (...) Diese erbrachten Leistungen können dann ebenfalls über den Eigengebrauch hinweg zum Leistungsaustausch auf lokaler Ebene führen.

Christoph Schiemann, Felix Wilmsen: Umsetzungsmöglichkeiten post-wachstumsökonomischer Suffizienz- und Subsistenzansätze in der urbanen Praxis? In: Institut für Geographie Universität Bremen (Hg.): „Beiträge zur Wirtschaftsgeographie und Regionalentwicklung“, 1 (2017), S. 12.

AUFGABEN

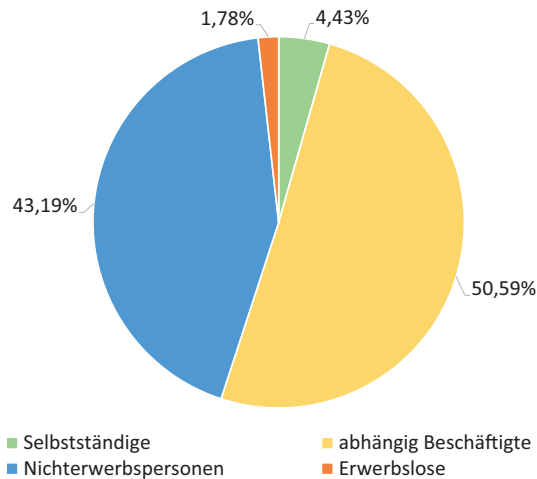
1. Lesen Sie die Texte und tauschen Sie sich mit einer weiteren Person darüber aus, welche konkreten Beispiele Sie aus Ihrem Leben für die jeweiligen Formen der Arbeit kennen.
2. Erstellen Sie eine Tabelle und tragen Sie die Informationen aus den Texten über die beschriebenen Formen von Arbeit ein. Legen Sie folgende Spalten an: Arbeitsform • Beispiel • Wird die Arbeit entlohnt? • Wer profitiert?
3. Erstellen Sie eine Übersicht Ihrer persönlichen Wochenarbeitszeit: Wie viel Zeit gehen Sie in der Woche durchschnittlich den unterschiedlichen Arbeitsformen nach?

Wie ist Arbeit in der Gesellschaft verteilt?

Wie viele Menschen sind in Deutschland erwerbstätig? Wie ist unbezahlte Arbeit verteilt? Auf dieser Doppelseite analysieren Sie die gesellschaftliche Arbeitsteilung anhand von Diagrammen und Statistiken.

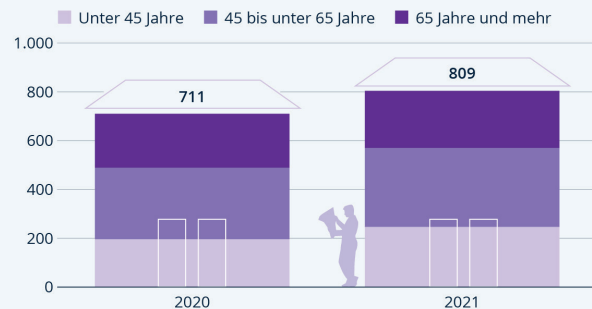
Erwerbstätigkeit in Deutschland, 2024

Erwerbsstatus, anteilig an Gesamtbevölkerung
Gesamtbevölkerung: 83.577.000



809.000 Deutsche müssen nicht arbeiten

Anzahl der Menschen in Deutschland, die überwiegend von ihrem eigenen Vermögen leben (in 1.000)*

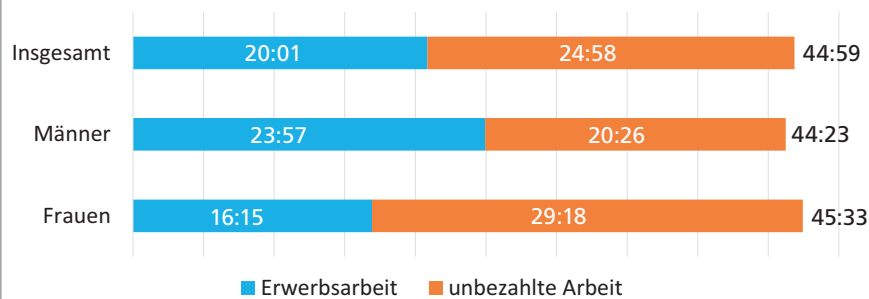


statista

Erwerbsarbeit und unbezahlte Arbeit

in Deutschland, 2022

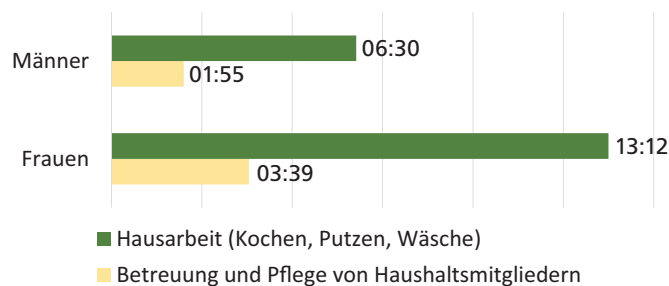
Personen ab 18 Jahren, in Stunden pro Woche



Unbezahlte Arbeit nach Arbeitsbereichen

in Deutschland, 2022

Personen ab 18 Jahren, in Stunden pro Woche



Quelle: Statistisches Bundesamt 2025
© Grafiken: Wochenschau Verlag



Grafiken und Diagramme analysieren

AUFGABE

Analysieren Sie die Grafiken auf S. 4 nach den unten beschriebenen Schritten und erörtern Sie die Verteilung von Arbeit zwischen verschiedenen gesellschaftlichen Gruppen.

So entschlüsseln Sie Statistiken und Diagramme

1. Formale Untersuchung

- Worum geht es? Wie lautet der Titel des Diagramms?
- Wie werden die Daten präsentiert? Handelt es sich um eine Tabelle, ein Kreis-, Säulen-, Balken- oder Kurvendiagramm?
- Welche Zahlenarten liegen vor (vgl. unten)? Wie wurden sie gewonnen (gezählt, geschätzt ...)?
- Ist die Quelle angegeben? Wer hat die Daten erhoben?

2. Beschreibung

- Wie ist die Grafik aufgebaut? Was steht wozu im Verhältnis oder im Vergleich?
- Wie sind die Werte verteilt?
- Welche Extremwerte und/oder welche Entwicklungstendenz lassen sich erkennen (bspw. gleichmäßig oder sprunghaft)?
- Was finden Sie auffällig, was ist Ihnen neu?
- Wie lässt sich die zentrale Aussage der Grafik zusammenfassen?

3. Interpretation

- Wie lässt sich die Entwicklung oder Tendenz erklären?
- Wie lassen sich die Aussagen in einen größeren sachlichen Zusammenhang bringen?

4. Bewertung

- Passt die Darstellungsform zum Inhalt?
- Ist die Quelle seriös und lassen sich die Daten nachvollziehen und überprüfen?
- Sind die Daten aussagekräftig genug oder bilden sie den Sachverhalt nur unzureichend ab?
- Wie ist die Aussage zu bewerten? Ergibt sich daraus Handlungsbedarf für die Politik?

Ohne Zahlen geht's nicht

Statistiken erfordern ein Verständnis für Zahlen. Im Politikunterricht werden Ihnen überwiegend folgende Arten von Zahlen begegnen:

- **Absolute Zahlen** finden Sie oft in Tabellen (z. B. Einwohner*innenzahlen). Nicht immer lassen sie sich gut miteinander vergleichen: So ist es bspw. ein Unterschied, ob in einer Firma mit 100 Angestellten zehn Frauen arbeiten oder ob genauso viele Frauen in einem Unternehmen mit 1000 Mitarbeiter*innen tätig sind.
- **Relative Zahlen** sind Prozentangaben (Arbeitslosenquote) oder Beziehungszahlen (z. B. Einwohner*innenzahl im Verhältnis zur Fläche). In diesem Zusammenhang ist es wichtig zu wissen, was die Bezugsgröße ist – also zum Beispiel, wie viele Leute befragt wurden.
- **Reale bzw. nominale Zahlen** unterscheiden sich wie folgt: Eine Lohnerhöhung von zwei Prozent ist eine nominale Steigerung von zwei Prozent. Sind die Lebenshaltungskosten aber zeitgleich um 1,5 Prozent gestiegen, beträgt die reale Erhöhung nur 0,5 Prozent. Die reale Zahl ist also die, die nach einer Bereinigung übrig bleibt.
- **Indexzahlen** werden verwendet, wenn die Entwicklung innerhalb einer Zeitreihe beschrieben wird (z. B. die Steigerung der Lebenshaltungskosten zwischen den Jahren 2000 und 2010). Dabei wird der Wert des Ausgangsjahres mit 100 gleichgesetzt und mit allen anderen nachfolgenden Jahren in Beziehung gesetzt.

Unternehmen als Arbeitgeber und Wirtschaftsakteure

Unternehmen sind zentrale Akteure der Wirtschaft, die Güter produzieren, Dienstleistungen anbieten und Arbeitskräfte beschäftigen. In welchen Wirtschaftsbereichen sind Menschen und Unternehmen in welchem Maße tätig? Wie erzielen Unternehmen Gewinn und welche Bedeutung haben Standortfaktoren für Wirtschaft und Gesellschaft?

Beschäftigungs- und Unternehmensstruktur in Deutschland

Im Laufe der Jahrhunderte hat technologischer Fortschritt die Wirtschaft immer wieder grundlegend verändert – mit spürbaren Folgen für Erwerbstätige und Unternehmen. Auf dieser Doppelseite analysieren Sie die Beschäftigungs- und Unternehmensstruktur in Deutschland sowie die Bedeutung verschiedener Wirtschaftsbereiche für Ökonomie und Arbeitswelt.

Arbeitswelt im Wandel

1 Die erste industrielle Revolution: Mechanisierung

Die massenhafte Produktion von Waren, auch „Industrie“ genannt, wurde durch die „Mechanisierung“ revolutioniert. Wenige Unternehmen verdienen mit teuren Maschinen sehr viel Geld – so beginnt der Kapitalismus. Zu dieser Zeit gehen durch die Industrien Berufe im Handwerk verloren, aber es kommen auch neue hinzu. Viele Menschen sind in die Stadt gezogen, um Arbeit in einer Fabrik zu finden.

10 Die zweite industrielle Revolution: Elektrizität und das Fließband

Um das Jahr 1900 werden die Elektrizität und später das Fließband erfunden. Die Menschen müssen sich in der Fabrik nicht mehr viel bewegen und können noch effizienter produzieren, weil die Arbeitsschritte bis ins Detail zerlegt werden. Jeder Handgriff sitzt. Fabriken, die bislang eher willkürlich organisiert waren, folgen nun einer klaren Struktur und Hierarchie (Taylorismus). Die Maschinen laufen Tag und Nacht, sodass die Produktion und die Erzeugnisse günstiger werden. Der Wohlstand in der Gesellschaft nimmt zu und der Handel wird international (Globalisierung). Vor allem die Länder mit einer starken Industrie werden reicher.

Mit den neuen industriellen Möglichkeiten und Organisationsformen verändert sich der Markt nochmal sehr stark. Während der Abbau von Rohstoffen (Primärsektor) und die Verarbeitung (Sekundärsektor) weiterhin weniger Arbeitskraft benötigen, entstehen mit der Zeit vor allem Berufe für Dienstleistungen (Tertiärer Sektor): Versicherungen, Handel, Medizin, Lehre, Beratung, Banken und mehr.

30 Die dritte industrielle Revolution: Automatisierung

Im Jahr 1970 beginnt die dritte industrielle Revolution. Den Computer gibt es schon seit 30 Jahren, aber jetzt kommen die ersten „Personal Computer“ zum Einsatz. Un-

ternehmen können jetzt nicht nur komplexe Berechnungen einfach lösen, sondern auch Maschinen steuern und einzelne Arbeitsschritte vollständig automatisieren. Dinge bei denen viele Menschen glauben, dass es sie erst seit wenigen Jahren gibt, waren schon vor einem halben Jahrhundert möglich. Sie lösen häufig die Arbeitsschritte ab, die für Menschen monoton und körperlich anstrengend sind. Aber die Leistung der Technik ist noch relativ gering. Das ändert sich indes in einem exponentiellen Tempo. (...)

Die Industrie 4.0: Vernetzung

Die „Industrie 4.0“ ist ursprünglich nur ein Zukunftsprojekt der Bundesregierung, um den Fortschritt aktiv zu gestalten. Denn Deutschland kaufte in den letzten Jahren immer mehr Sachen im Ausland, weil es billiger ist. Und die großen Fabriken können die individuellen Wünsche von Kunden nicht bedienen. Was aber, wenn wir einen 3D-Drucker, autonom fahrende LKW's und vollständig vernetzte Unternehmen haben? So bestellt eine Kundin ein T-Shirt, welches sie online selbst designed hat und wenige Stunden später (...) ausgeliefert bekommt. So ungefähr könnte die Zukunft aussehen, wenn die Wertschöpfungsketten nicht nur automatisiert, sondern auch vollständig vernetzt sind. Aber wo sind die Menschen? Jemand muss die komplexen Systeme von „Smart Factories“ und die Systeme von Unternehmen programmieren, verstehen, steuern und warten. Aber das wird nicht in allen Bereichen sinnvoll sein. Deswegen werden weiterhin vor allem im Dienstleistungssektor zunehmend viele Arbeitskräfte benötigt.

Cem David Sunguroglu: Die Entwicklung der Arbeitswelt. In: Arbeitswelt von morgen vom 26.7.2022 (www.arbeitswelt-von-morgen.de/arbeitswelt-im-wandel/) – Zugriff vom 22.9.2025).



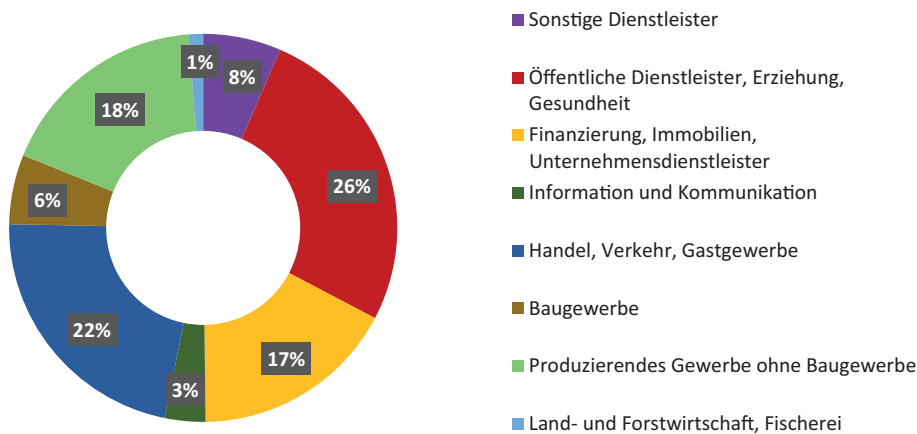
Unternehmen vs. Betrieb:
Wo liegt der Unterschied?

www.t1p.de/bwl-lexikon-unternehmen-betrieb



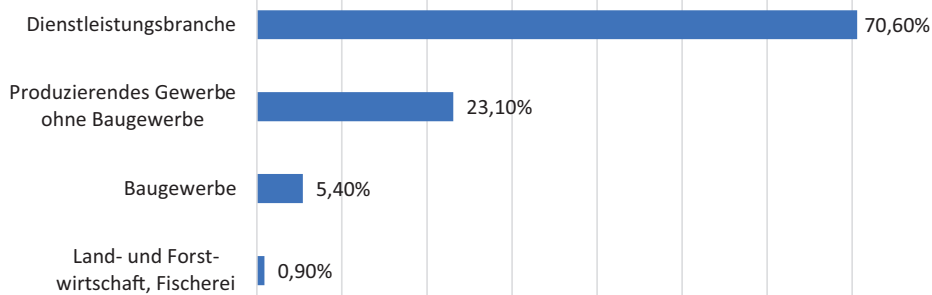
Erwerbstätige nach Wirtschaftsbereichen in Prozent (2023)

45,9 Millionen Erwerbstätige



Quelle: Bundeszentrale für politische Bildung 2024
© Grafik: Wochenschau Verlag

Verteilung der Bruttowertschöpfung in Deutschland nach Wirtschaftsbereichen (2024)



Quelle: Statista 2025
© Grafik: Wochenschau Verlag

Unternehmen in Deutschland nach Größe (2023)

Größenklasse	Anteil an allen Unternehmen	Anteil aller tätigen Personen (abhängig Beschäftigte und Selbstständige)	Anteil am Gesamtumsatz der Unternehmen (Nettoumsatz)
Kleinstunternehmen	82,0 %	19,4 %	6,4 %
Kleine Unternehmen	14,8 %	20,0 %	9,6 %
Mittlere Unternehmen	2,5 %	15,3 %	10,5 %
Großunternehmen	0,7 %	45,3 %	73,5 %

Quelle: Statistisches Bundesamt 2024

TIPP



Was sind kleine und mittlere Unternehmen?

www.t1p.de/ihk-kmu

AUFGABEN

- Lesen Sie den Text. Fassen Sie zusammen, welche technologischen Entwicklungen dargestellt werden. Analysieren Sie die Folgen der Entwicklungen für die Beschäftigten einerseits und für Unternehmen und Betriebe andererseits. Gehen Sie dabei auch auf die Unterscheidung der drei Wirtschaftssektoren ein.
- Analysieren Sie die Grafiken zu Erwerbstätigen und zur Bruttowertschöpfung nach Wirtschaftsbereichen:
 - Ordnen Sie die in den Grafiken unterschiedenen Wirtschaftsbereiche den drei Wirtschaftssektoren zu.
 - Analysieren Sie, welche Bedeutung den drei Sektoren für Wirtschaft und Beschäftigte zukommt.
- Vergleichen Sie die Bedeutung von kleinen und mittleren Unternehmen für Wirtschaft und Beschäftigte in Deutschland mit der von Großunternehmen.

Unternehmen und Erwerbstätige: Wer profitiert von der Arbeit?

In der ökonomischen Theorie existieren unterschiedliche Ansätze, um die Tätigkeit von Unternehmen, die Faktoren der Produktion und die Rolle der Arbeit darin zu betrachten. Auf dieser Doppelseite befassen Sie sich mit dem Verhältnis zwischen Unternehmen und Beschäftigten und lernen dabei zwei Paradigmen der Ökonomietheorie kennen.

Politische Ökonomie

Politische Ökonomie als Gesellschaftstheorie (...) (geht es) um die Triebkräfte und Formen, aber auch die Widersprüche und Konflikte der ökonomischen und gesellschaftlichen Entwicklung. Gerade die Konflikte verweisen darauf, dass der kapitalistischen Ökonomie gegensätzliche – historisch spezifische – Interessenlagen, oder weiter gefasst: Macht- und Herrschaftsverhältnisse eingeschrieben sind, die sich auch in den politischen Arrangements, institutionellen Verhältnissen und öffentlichen Diskursen artikulieren.

Hans-Jürgen Bieling, Carla Coburger, Patrick Klösel: Kapitalismusanalysen. Klassische und neue Konzeptionen der Politischen Ökonomie. Frankfurt/M. 2021, S. 12.

sumgüter, also Brote und andere Waren, die sie selbst verbrauchen.

- Höhere Löhne müssen hart erkämpft werden, denn sie senken den Gewinn der Eigentümer_innen. Das heißt aber nicht, dass sie besonders gierig oder gemein sind. Sie müssen Gewinn machen, um nicht von der Konkurrenz verdrängt zu werden. Einen großen Teil des Profits geben sie wieder für Maschinen, Rohstoffe und Arbeitskräfte aus. Die Großbäckerei kauft neue Backöfen und neues Mehl. Sie stellt neue Arbeitskräfte ein und eröffnet neue Läden. Dadurch verdrängt sie andere Bäckereien vom Markt.

*Holger Oppenhäuser, Autor*innengruppe Bildungsmaterial: Wirtschaft demokratisch gestalten lernen. Frankfurt/M. 2023, S. 97.*

Arbeit als Lohnarbeit

- Mit jedem Einkauf und mit jeder Arbeit, die wir gegen Geld erledigen, sind wir ein winziger Teil eines großen Kapitalkreislaufs. Im Kapitalismus dreht sich alles darum, aus Geld mehr Geld zu machen. Dinge werden hauptsächlich hergestellt, um sie zu verkaufen und am Ende mehr Geld zu haben als vorher. Ein Brot wird gebacken, um es mit Gewinn zu verkaufen. (...)

- Die Grundlage des Kapitalismus ist das Privateigentum an Produktionsmitteln. Produktionsmittel sind alles, was zum Herstellen von Gütern gebraucht wird, zum Beispiel Ackerland, Fabriken oder Rohstoffe. Privateigentum heißt, dass diese Dinge bestimmten Menschen gehören. Sie sind das Eigentum dieser Menschen. (...)

- Die meisten Menschen besitzen im Kapitalismus keine Produktionsmittel. Um ihre eigenen Lebensmittel kaufen zu können, verkaufen sie ihre Arbeitskraft gegen Lohn. (...)

- Lohnarbeit und Kapital hängen eng miteinander zusammen. Kapital ist Geld, das ausgegeben wird, um mehr Geld zu bekommen. Ein Beispiel: Die Eigentümer_innen einer Großbäckerei kaufen Maschinen, Mehl und Arbeitskraft ein. Sie bezahlen Leute, die aus dem Mehl für sie Brote backen. Die Brote verkaufen sie anschließend und haben jetzt mehr Geld als am Anfang. Sie haben Gewinn oder Profit gemacht (wenn es genug Käufer_innen gibt).

- Die Arbeitskräfte haben weniger Lohn bekommen, als sie an wertvollen Gütern (Brot) geschaffen haben. Deshalb sind kapitalistische Gesellschaften Klassengesellschaften. Die Lohnabhängigen erarbeiten den Profit der Eigentümer_innen. Den größten Teil ihres Lohns geben sie dann für ihren Lebensunterhalt aus. Sie kaufen Kon-

Neoklassik

Die Neoklassik stellt die Wirtschaft v. a. als System von Märkten dar, auf denen Angebot und Nachfrage durch die Güterpreise ins Gleichgewicht gebracht werden. (...) Die Unternehmen stellen mit Rücksicht auf die Nachfrage der Verbraucher die Art und Menge von Gütern her, durch deren Verkauf sie größtmöglichen Gewinn erzielen können. Alle Anbieter und Verbraucher versuchen, auf dem Markt ihre eigenen Interessen durchzusetzen und treffen laufend Entscheidungen, z. B. zum Kauf oder Verkauf bestimmter Gütermengen zu bestimmten Preisen, die Angebot und Nachfrage ins Marktgleichgewicht bringen.

Neoklassik. In: Bibliographisches Institut (Hg.): „Schülerduden Wirtschaft“. Mannheim 2002, S. 294f.

Arbeit als Produktionsfaktor

- Erwerbsarbeit wird von Individuen verrichtet, die über den Umweg des Verkaufs ihrer Arbeitskraft auf dem Arbeitsmarkt ihren eigenen Nutzen maximieren wollen. Bezogen auf die Organisation des Arbeitsprozesses steht die Frage im Vordergrund, wie der Produktionsfaktor Arbeit effizient eingesetzt werden kann und welche Rahmenbedingungen dafür nötig sind. Grundsätzlich wird davon ausgegangen, dass durch den Mechanismus von Angebot und Nachfrage Arbeit entsprechend effizient eingesetzt wird. (...) Ronald Coase (1988) leitet in der *Theorie der Firma* den Grund für die Existenz von Firmen (und damit von Erwerbsarbeit im Rahmen Unternehmen) her, indem er ausführt, dass diese ein Instrument zur Minimierung von Transaktionskosten darstellen. Müsste ein Unternehmen jede (Arbeits-)leistung auf dem Markt von neuem zukaufen, wären die dafür anfallenden Transaktions-

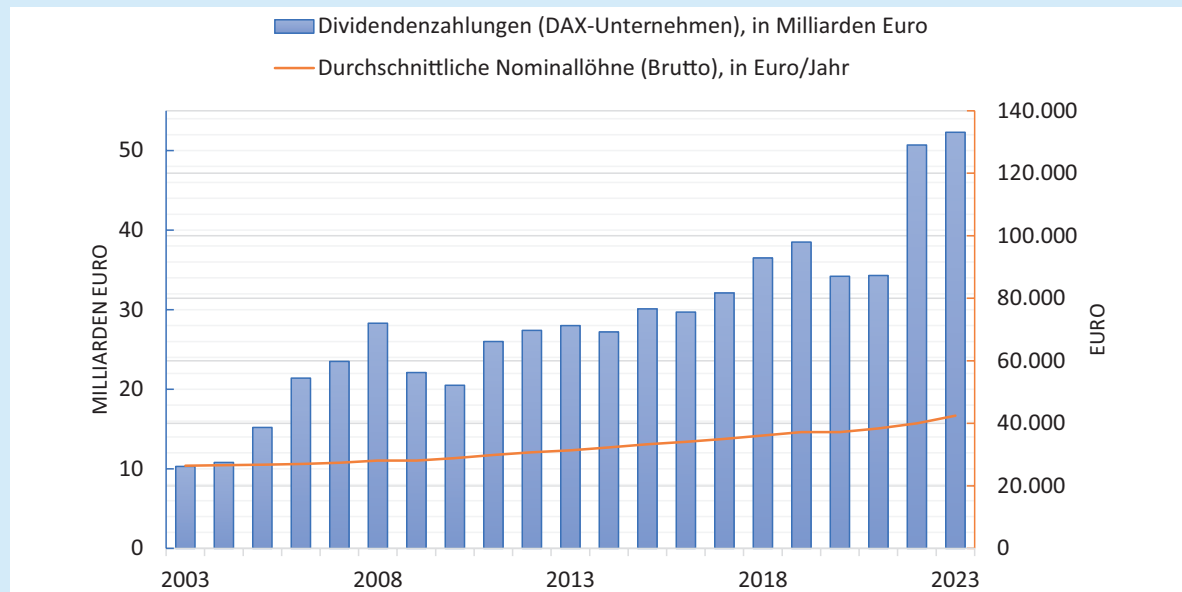


20 kosten wiederholt sehr hoch. Durch das Eingehen von längerfristigen Vertragsbeziehungen können diese Kosten verringert werden. Im Falle des Vertrags zwischen Unternehmen und (weisungsgebundenen) ArbeiterInnen wird jedoch auch eine hierarchische Arbeitsbeziehung festgelegt. Coase zufolge ist dies ganz im Sinne des/der Unternehmers/in, da eine Ungleichverteilung von Macht und

25 Einfluss den effizientesten Weg darstellt, die Produktion zu organisieren. Letztlich ist diese Steigerung der Effizienz auch gesamtwirtschaftlich wünschenswert, da sie zu einem besseren Gesamtergebnis führt.

Markus Aunger: Formen der Arbeitsorganisation. In: Johannes Jäger, Elisabeth Springler (Hg.): „Ökonomie der internationalen Entwicklung“. Wien 2012, S. 103f.

Entwicklung der Dividendenzahlungen und Durchschnittslöhne in Deutschland



Quelle: Statista 2025, Statistisches Bundesamt 2024
© Grafik: Wochenschau Verlag

AUFGABEN

- Lesen Sie den Text „Arbeit als Lohnarbeit“.
 - Markieren Sie alle Begriffe, die Kapital in seinen unterschiedlichen Formen beschreiben.
 - Erstellen Sie ein kreisförmiges Flussdiagramm, das den Kapitalkreislauf am Beispiel der Großbäckerei abbildet. Nutzen Sie dafür Ihre Markierungen aus a).
 - Lesen Sie den Text ein zweites Mal. Markieren Sie die Schritte im Prozess, an denen Arbeitende tätig werden, in einer anderen Farbe.
 - Erweitern Sie das Flussdiagramm auf Grundlage Ihrer Markierungen um einen weiteren Kreislauf, der den Erhaltungsprozess von Arbeitenden beschreibt. An welcher Stelle des Flussdiagramms lässt sich Sorgearbeit einordnen (vgl. S. 3–4)? Begründen Sie, welche Erweiterung des Flussdiagramms dazu sinnvoll ist.
- Geben Sie in eigenen Worten wieder, welcher Zusammenhang zwischen Arbeit und Kapital beschrieben wird.
- Ordnen Sie ein, inwiefern der Text „Arbeit als Lohnarbeit“ eine Perspektive der Politischen Ökonomie einnimmt.
- Lesen Sie den Text „Arbeit als Produktionsfaktor“.
 - Fassen Sie in eigenen Worten Ronald Coases „Theorie der Firma“ zusammen.
 - Beschreiben Sie, was aus dem Vertragsabschluss zwischen Unternehmen und Arbeitenden folgt.
- Ordnen Sie ein, inwiefern der Text „Arbeit als Produktionsfaktor“ eine neoklassische Perspektive beschreibt.
- Vergleichen Sie anhand der Texte und Infokästen die Perspektive des polit-ökonomischen und des neoklassischen Paradigmas auf folgende Fragen:
 - Warum gehen Menschen einer Erwerbsarbeit nach?
 - Welches Ziel verfolgen Unternehmen?
 - Wer profitiert von der geleisteten Erwerbsarbeit?
- Analysieren Sie die Grafik. Diskutieren Sie die verschiedenen möglichen Antworten auf Frage 6 c) anhand der Statistik.

Unternehmen im Wettbewerb: Herausforderungen und Standortfaktoren

Ob ein Unternehmen erfolgreich ist und Gewinne erzielt, hängt nicht nur von seinen betriebswirtschaftlichen Strategien ab, sondern auch von sozioökonomischen Rahmenbedingungen. Auf dieser Doppelseite untersuchen Sie, mit welchen Herausforderungen Unternehmen im Wettbewerb konfrontiert sind und welche Bedeutung Standortfaktoren für Wirtschaft, Beschäftigte und den Staat haben können.

Telekom-Chef warnt mit Blick auf China und USA: „Wir müssen alle wieder mehr arbeiten“

1 Deutschlands Unternehmer und Arbeitnehmer sollten aus Sicht des Telekom-Chefs Tim Höttges mehr arbeiten. In vielen anderen Staaten werde deutlich mehr gearbeitet als hierzulande, sagte der Manager bei der Kölner
5 Messe Digital X. (...)

„Wenn ich in China bin, in Amerika oder Asien bin und sehe, wie diese Wirtschaftsnationen in die Hände spucken, dann wird mir manchmal um die Wettbewerbsfähigkeit unseres Standortes angst und bange“,
10 so Höttges. (...)

Im globalen Wettbewerb weist Höttges auch auf die Vorteile Deutschlands als Wirtschaftsstandort hin. „Wir sind nach wie vor ein stabiles demokratisches Machtzentrum in Europa.“ Deutschland sei die drittgrößte Volkswirtschaft der Welt, obwohl es nur etwa ein Prozent der Weltbevölkerung habe. Positiv sei zudem, dass mehr als
15 ein Drittel der Universitätsabschlüsse in den sogenannten MINT-Fächern erworben würden, also Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik. Der Europa-

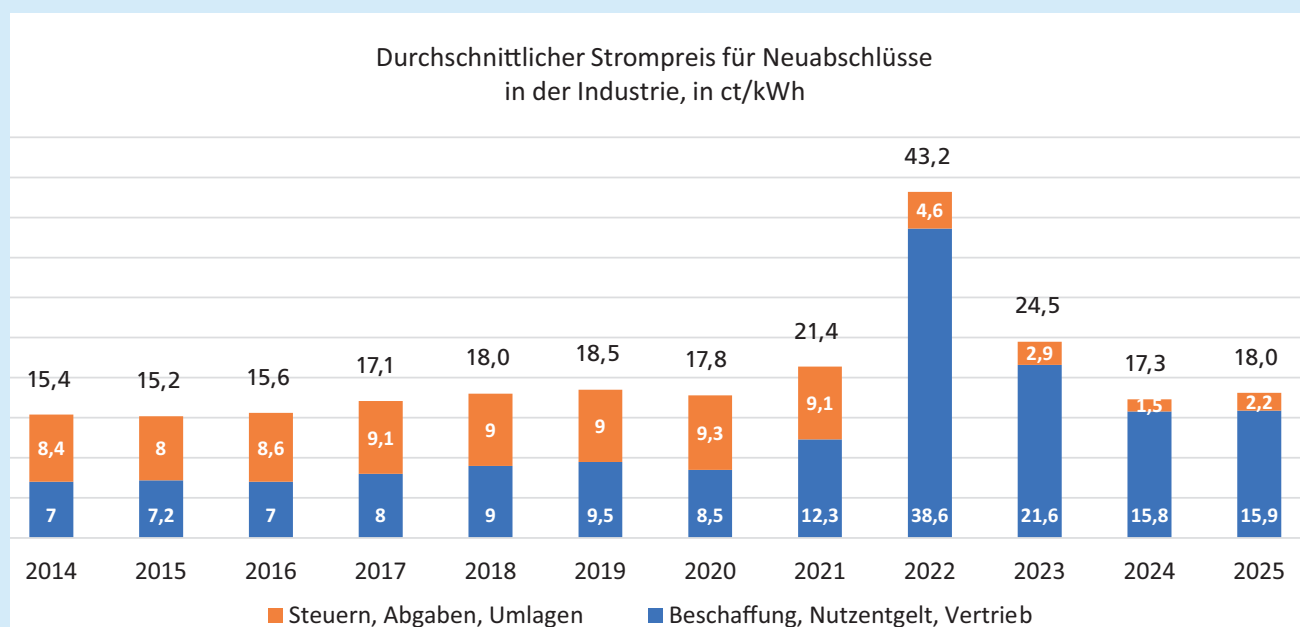
20 Schnitt liege nur bei einem Viertel. „Wir haben eine enorme technologische Kompetenz in Deutschland.“

Dennoch müsse die Bundesrepublik aufpassen, im globalen Wettkampf nicht ins Hintertreffen zu geraten. So sei die Summe ausländischer Investitionen in Deutschland derzeit niedrig und der Arbeitskräftemangel bei Spezialisten sei „massiv.“ Hinzu kämen die gestiegenen Kosten für Energie und Transport. Der bürokratische Ballast sei „überbordend“ und bei der Digitalisierung komme man nicht schnell genug voran. „Auf Dauer kann
25 kein Wohlstand entstehen, wenn die Produktivität von Arbeit, von Kapital und von Rohstoffen nicht steigt.“
30

Bei seinem Appell zu einer produktiveren und innovativeren Arbeit bezieht sich der Manager auch selbst mit ein: „Alle müssen sich verändern, auch die Telekom, auch
35 ich, auch ihr, und auch der Staat muss sich verändern, alle müssen den Wandel gestalten.“

Business Insider Deutschland: Telekom-Chef warnt mit Blick auf China und USA: „Wir müssen alle wieder mehr arbeiten“. In: Business Insider vom 18.9.2024 (www.businessinsider.de/wirtschaft/telekom-chef-warnt-wir-muessen-alle-wieder-mehr-arbeiten) – Zugriff vom 8.5.2025.

Entwicklung des Industriestrompreises in Deutschland

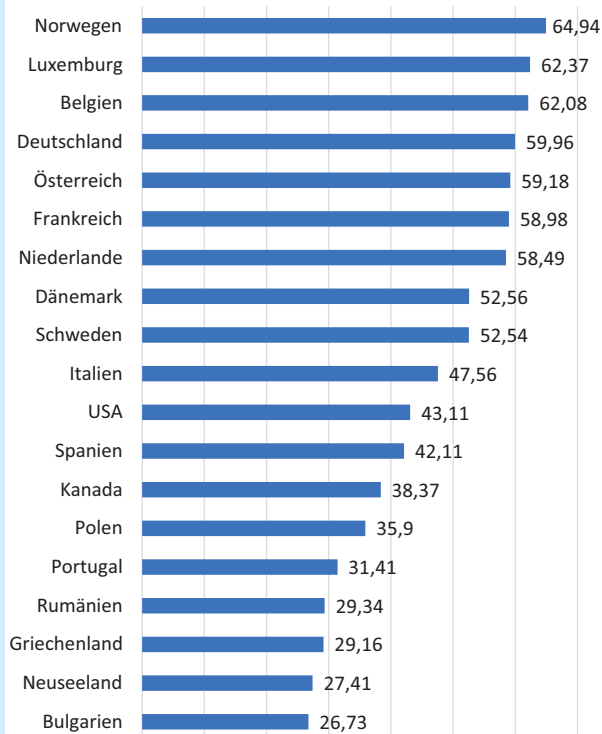


Quelle: VEA, BDEW 2025 | © Grafik: Wochenschau Verlag



Lohnkosten weltweit

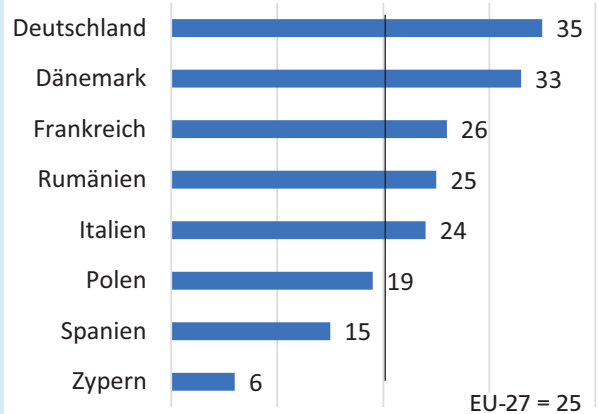
Kaufkraftbereinigte Lohnkosten
in US-Dollar, pro Stunde (ausgewählte Länder)



Quelle: International Labour Organisation 2025 | © Grafik: Wochenschau Verlag

Master-Abschlüsse in MINT-Fächern 2023

in % aller Master-Abschlüsse,
ausgewählte EU-Staaten



Quelle: Eurostat nach Statistisches Bundesamt 2025
© Grafik: Wochenschau Verlag



TIPP

Wie analysiere ich Grafiken
und Diagramme?

www.t1p.de/2525-diagrammanalyse

AUFGABEN

- Arbeiten Sie aus dem Text heraus: Welche Kosten- und Standortfaktoren sind aus Sicht des Telekom-Vorstands vorsitzenden relevant für die Wettbewerbsfähigkeit eines Unternehmens in der globalen Konkurrenz?
 - Unterscheiden Sie Vor- und Nachteile, die der Wirtschaftsstandort Deutschland bietet.
- Analysieren Sie die Grafiken unter den Gesichtspunkten Standortfaktoren und Wettbewerbsfähigkeit. ► Tipp
 - „Entwicklung des Industriestrompreises in Deutschland“:
 - Wie hat sich der Industrie-Strompreis entwickelt?
 - Welche Folgen hat das für die Produktionskosten der Unternehmen und ihre Wettbewerbsfähigkeit?
 - Wie nimmt der Staat Einfluss auf Entwicklung der Strompreise durch Steuern, Umlagen und Abgaben?
 - In welchem Verhältnis stehen die Entwicklung staatlicher Einnahmen durch Steuern und die Produktionskosten für Unternehmen?
 - „Lohnkosten weltweit“:
 - Wie hoch sind die Lohnkosten in Deutschland im internationalen Vergleich?
 - Welche Folgen hat das für die Produktionskosten der Unternehmen und ihre Wettbewerbsfähigkeit?
 - Welche Faktoren könnten neben der Lohnhöhe die Lohnkosten beeinflussen?
 - „Masterabschlüsse in MINT-Fächern 2023“:
 - Wie hoch ist der prozentuale Anteil der Masterabsolvent*innen in MINT-Fächern in Deutschland im europäischen Vergleich?
 - Welche Bedeutung hat dies für Unternehmen des produzierenden Gewerbes in Deutschland?
- Entwerfen Sie einen fiktiven Wirtschaftsstandort mit optimalen Bedingungen für Unternehmen. Diskutieren Sie: Wie würden sich diese Bedingungen auf die Staatseinnahmen und auf die Situation von Beschäftigten auswirken?

Wie wollen wir arbeiten?

Wie in der Gesellschaft Arbeitsverhältnisse ausgestaltet werden, ist immer wieder Thema von politischen Auseinandersetzungen – nicht zuletzt werden viele Rahmenbedingungen von Arbeit gesetzlich geregelt. Beschäftigte haben dabei unterschiedliche Bedürfnisse, die nicht immer mit den Interessen von Unternehmen und Staat übereinstimmen. In diesem Kapitel befassen Sie sich mit aktuellen Debatten rund um Arbeitsbedingungen, Arbeitsbelastung und Arbeitszeit und mit verschiedenen politischen Positionen dazu.

Was ist „gute“ Arbeit?

Was bedeutet es, produktiv zu arbeiten?

1 Produktiv zu sein bedeutet mehr, als nur beschäftigt zu wirken. Es geht darum, die richtige Arbeit mit dem besten Einsatz von Zeit und Energie zu erledigen, um maximale Ergebnisse zu erzielen. Menschen, die dies erfolgreich
5 umsetzen, sind zielorientiert, vermeiden unnötige Ablenkungen und schaffen es, klare Prioritäten zu setzen.

Wie unterscheide ich zwischen beschäftigt und produktiv?

„Beschäftigt sein“ und „produktiv sein“ sehen auf den
10 ersten Blick ähnlich aus, doch der Unterschied liegt in der Effektivität. Beschäftigte Menschen sind oft in Hektik, erledigen viele Dinge gleichzeitig und verlieren den Fokus. Produktive Menschen hingegen arbeiten an den relevanten Aufgaben, die langfristig einen Mehrwert schaffen,
15 und vermeiden es, ihre Zeit mit irrelevanten Aufgaben zu verschwenden. (...)

In jedem Unternehmen ist Zeit eine wertvolle Ressource. Effizienz sorgt dafür, dass Ressourcen optimal genutzt werden, um den Output zu maximieren. Unternehmen, die Wert auf Produktivität legen, erreichen
20 ihre Ziele schneller und schaffen es, sich im Wettbewerb zu behaupten, während ineffiziente Prozesse den Fortschritt bremsen.

Welche Rolle spielt Priorisierung bei der Produktivität?

25 Sie sind der Schlüssel zur Produktivität. Ohne das Setzen klarer Prioritäten verlieren wir Zeit mit unbedeutenden Aufgaben, die erledigt werden müssen, aber wenig Mehrwert schaffen. Produktive Menschen setzen diese gezielt, um ihre Energie auf die Dinge zu konzentrieren,
30 die den größten Einfluss haben.

Wie steigere ich meine Produktivität im Arbeitsalltag?

Produktivität im Alltag zu steigern, erfordert Disziplin und gezielte Maßnahmen. Mit den richtigen Strategien
35 kannst du Unterbrechungen reduzieren und deine Effizienz verbessern. (...) Produktivität wird häufig falsch interpretiert. Viele glauben, dass sie bedeutet, ununterbrochen beschäftigt zu sein, lange Arbeitsstunden zu absolvieren oder so viele Aufgaben wie möglich zu
40 erledigen. Doch wahre Produktivität geht weit darüber hinaus. Es geht nicht darum, wie viel Zeit man mit Arbeit verbringt oder wie ausgelastet deine Tage sind, sondern darum, wie effektiv und effizient die Zeit genutzt wird.

Marcus: Diwisch: Beschäftigt oder produktiv? Erkenne den Unterschied! In: Digital Business Consultant vom 26.11.2024 ([www.der-digitale-consultant.de/beschaeftigt-oder-produktiv/#:~:text=Zugriff vom 22.9.2025](http://www.der-digitale-consultant.de/beschaeftigt-oder-produktiv/#:~:text=Zugriff%20vom%2022.9.2025)).

VIDEO



Screenshot: YouTube/annaanderswo vom 6.2.2025 (Zugriff: 20.8.2025)

„Ich will nicht arbeiten.“



... erklärt YouTuberin Anna Anderswo in ihrem Video.

www.t1p.de/youtube-anna-anderswo

TIPP



Wie erstelle ich einen Video-Kommentar?

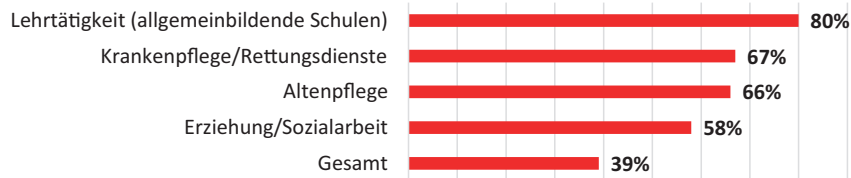
www.t1p.de/2525-video-kommentar



DGB-Index „Gute Arbeit“: Arbeitsqualität aus Sicht von Beschäftigten

Zu hohe Arbeitsbelastung als Grund für Teilzeit

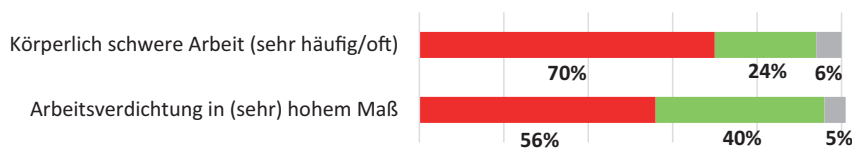
(Teilzeitarbeit, weil die Arbeitsbelastung bei einer längeren Arbeitszeit zu hoch wäre)



Belastung und Arbeitsfähigkeit bis zur Rente

(Meinen Sie, dass Sie unter den derzeitigen Anforderungen Ihre jetzige Tätigkeit bis zum gesetzlichen Rentenalter ohne Einschränkung ausüben können?)

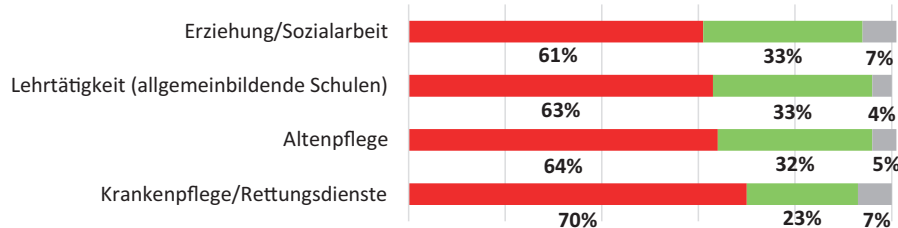
■ Nein, wahrscheinlich nicht ■ Ja, wahrscheinlich ■ weiß nicht



Arbeitsfähigkeit bis zur Rente in ausgewählten Engpassberufen

(Meinen Sie, dass Sie unter den derzeitigen Anforderungen Ihre jetzige Tätigkeit bis zum gesetzlichen Rentenalter ohne Einschränkung ausüben können?)

■ Nein, wahrscheinlich nicht ■ Ja, wahrscheinlich ■ weiß nicht



Quelle: Institut DGB-Index Gute Arbeit 2024 | © Grafiken: Wochenschau Verlag

AUFGABEN

- Arbeiten Sie aus dem Text heraus, welche Vorstellung von „guter Arbeit“ hier beschrieben wird.
 - Analysieren Sie die Quelle des Textes und ordnen Sie ein, welche Perspektive der Text einnimmt.
- Schauen Sie das ►Video von Anna Anderswo an.
 - Fassen Sie die Problematisierung der Erwerbsarbeit durch Anna Anderswo zusammen (Minute 1:13–2:35).
 - Arbeiten Sie aus dem Video Kriterien heraus, die Anna Anderswo zur Bewertung von Arbeitsbedingungen anführt (0:00–2:35). Beurteilen Sie die Kriterien danach, ob Sie Ihnen in Bezug auf Arbeitsbedingungen wichtig sind und formulieren Sie gegebenenfalls ergänzende Kriterien.
 - Geben Sie in eigenen Worten die Argumentation Anna Anderswos wieder, warum eine 40-Stunden-Woche weder zeitgemäß noch produktiv sei (2:36–4:54).
- Der DGB-Index „Gute Arbeit“ bemisst Arbeitsqualität aus Sicht der Beschäftigten. Analysieren Sie die Grafiken und ergänzen Sie Ihre Liste von Kriterien zur Bewertung von Arbeitsbedingungen aus Aufgabe 2 b).
- Diskutieren Sie: Welche Interessenkonflikte ergeben sich aus den unterschiedlichen Vorstellungen von guter Arbeit? Vergleichen Sie Ihre Ergebnisse aus den Aufgaben 1–3. Erörtern Sie, welche Schwierigkeiten sich für Unternehmen hinsichtlich der Produktivität und für Beschäftigte hinsichtlich der Arbeitsbelastung ergeben.
- Charakterisieren Sie Ihren Schulalltag. Inwiefern treffen die von Anna Anderswo beschriebenen Probleme auf Ihre schulischen Tätigkeiten zu? Nehmen Sie Bezug auf die von Ihnen herausgearbeiteten Kriterien aus Aufgabe 2 b).
- Verfassen Sie einen YouTube-Kommentar, in dem Sie zur Position von Anna Anderswo Stellung nehmen. Nehmen Sie dabei Bezug auf Ihre Arbeitsergebnisse aus den Aufgaben 1–5. ►Tipp

Arbeitszeitdebatte: Wie viel Arbeit ist genug?

Stimmen aus Politik und Wirtschaft fordern, dass in Deutschland mehr gearbeitet werden muss, um den gegenwärtigen wirtschaftlichen Herausforderungen zu begegnen. Andererseits gibt es deutliche Gegenstimmen, die etwa auf unbezahlte Arbeit verweisen, die neben der Erwerbsarbeit verrichtet wird und für kürzere Arbeitszeiten plädieren. Auf den folgenden Seiten setzen Sie sich mit der aktuellen Arbeitszeitdebatte auseinander und führen zum Abschluss eine eigene Pro-Contra-Debatte im Kurs durch.

”

Wir müssen in diesem Land wieder mehr und vor allem effizienter arbeiten. Mit 4-Tage-Woche und Work-Life-Balance werden wir den Wohlstand unseres Landes nicht erhalten können.

Friedrich Merz, Bundeskanzler,
in seiner Regierungserklärung vom 13.5.2025



Foto: Wikimedia Commons, CC BY 2.0

Debatte um Arbeitszeit: Muss in Deutschland mehr gearbeitet werden?

- 1 Die Wirtschaft steckt in der Krise. Um das zu ändern, sollen Beschäftigte mehr arbeiten. Das finden zumindest Kanzler Merz und Unternehmer. Ob das hilft, wird indes bezweifelt. Muss also wirklich mehr in die Hände
5 gespuckt werden? In seiner ersten Regierungserklärung legte Bundeskanzler Friedrich Merz die Latte für seine zukünftige Politik hoch: „Mehr Freiheit, mehr Anreize für Engagement und eigene Anstrengung schaffen wir auch für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.“ Und: „Leistung muss sich wieder lohnen.“
10

Worum geht es in der aktuellen Arbeitszeitdebatte?

- Im Zentrum steht der Vorwurf, in Deutschland werde zu wenig gearbeitet; dies sei der Grund für wirtschaftliche Probleme. Aktuell befindet sich die deutsche Wirtschaft
15 in einer schwierigen Situation, das Jahr 2024 schloss wie das vorhergehende mit einer Rezession.

- Aktuell sind verschiedene Punkte in der Debatte. Zum einen wird über die Abschaffung eines Feiertags diskutiert. So sollen die Beschäftigten einen Tag im Jahr mehr
20 arbeiten. Zudem wird der im Arbeitszeitgesetz festgeschriebene Acht-Stunden-Tag infrage gestellt. Unter dem Stichwort der Flexibilisierung sollen Arbeitstage auf maximal 13 Stunden ausgedehnt werden, beschränkt wäre dann die Wochenarbeitszeit. Das würde der im
25 Gegensatz zum deutschen Gesetz weniger strengen EU-Arbeitszeitrichtlinie entsprechen.

- Die Gewerkschaften lehnen das ab, Friedrich Merz ist dafür: „Wir geben den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern und Betrieben mehr Flexibilität durch eine
30 wöchentliche statt einer täglichen Höchstarbeitszeit“, sagte er in der Regierungserklärung am 14. Mai. In der

laufenden Diskussion sprang dem CDU-Politiker das Institut der deutschen Wirtschaft (IW) zur Seite. Das IW mit Sitz in Köln wird als arbeitgebernah beschrieben; in dessen Trägerverein sind die Bundesvereinigung der Arbeitgeberverbände und der Bundesverband der Industrie – deren Führungen haben sich auch für längere Arbeitszeiten ausgesprochen.

Wie viel wird in Deutschland gearbeitet?

- 40 Die Arbeitszeit ist ein wichtiger ökonomischer Kennwert. Wie sie berechnet wird, hängt von den jeweiligen nationalen Statistikbehörden ab. Auch spielt es eine Rolle, wie Daten miteinander in Bezug gesetzt werden – oftmals verbunden mit einer politischen Agenda oder an die Politik gerichteten Forderungen.
45

Nach einer Berechnung des IW mit Zahlen der OECD arbeiten Deutsche im erwerbsfähigen Alter im Jahr im Schnitt 1036 Stunden. In Griechenland lag die Zahl bei 1172 Stunden, in Polen bei 1304 Stunden. Spitzenreiter im IW-Ranking ist Neuseeland mit 1400 Stunden.

So viele wurde noch nie gearbeitet

- Außerdem weist das IW darauf hin, dass in den nächsten Jahren die geburtenstarken Jahrgänge in Rente gehen werden. „Die Folge: Das gesamtdeutsche Arbeitsvolumen, also die Summe aller gearbeiteten Stunden in Deutschland, könnte zurückgehen“. Beim IW leitet man daraus ab: „Umso wichtiger dürfte es deshalb werden, die individuelle Arbeitszeit in Deutschland zu erhöhen.“
55

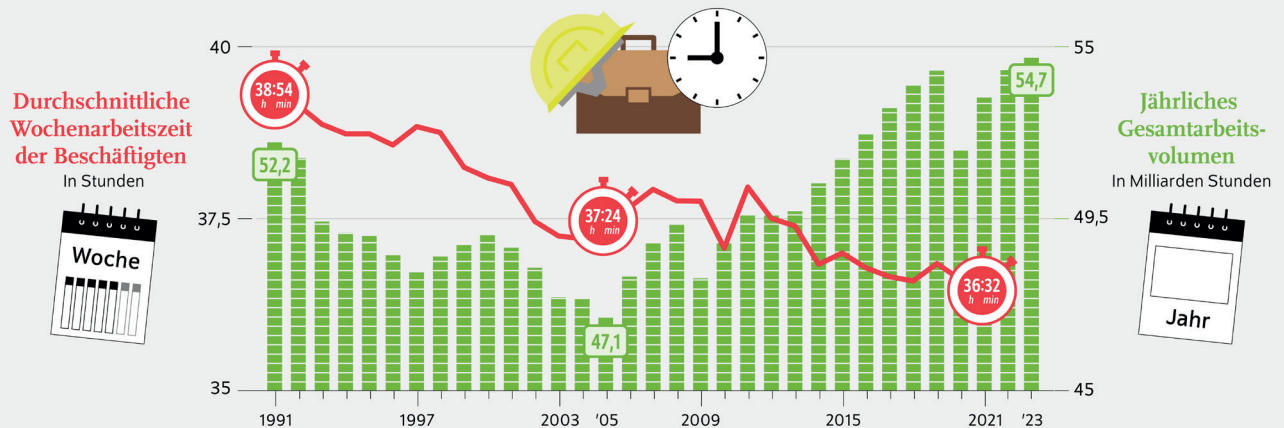
- Eine andere Perspektive nimmt das Deutsche Institut für Wirtschaftsforschung (DIW) ein. Das hatte in einer Studie für das Jahr 2023 errechnet, dass das Gesamtarbeitsvolumen in Deutschland bei knapp 55 Milliarden Arbeitsstunden gelegen hat. Ein Höchststand. Gleichzeitig zeigt das DIW auf, dass die durchschnittliche
60 Arbeitszeit der Beschäftigten gesunken ist.

Vor allem Frauen in Teilzeit

- Die gestiegene Gesamtarbeitszeit sei darauf zurückzuführen, dass mehr Frauen einer Erwerbsarbeit nachgehen, so Mattis Beckmannshagen, einer der Macher der DIW-Studie. Er sieht bei Frauen das Potenzial, um zumindest teilweise dem Fachkräftemangel zu begegnen, denn viele arbeiteten in Teilzeit, wünschten sich aber „häufig eine Ausweitung ihrer Arbeitszeit“, so der Ökonom. Dazu seien eine bessere Kinderbetreuung oder andere steuerliche Anreize notwendig. Etwa 15 Prozent der Frauen
75



Im wiedervereinigten Deutschland wurde insgesamt noch nie so viel gearbeitet wie 2023 – Die durchschnittliche Wochenarbeitszeit der Beschäftigten ging jedoch zurück



Quelle: Eigene Berechnungen basierend auf SOEP v38 (gewichtet) und Volkswirtschaftlichen Gesamtrechnungen (VGR). Den Angaben der VGR liegt die IAB-Arbeitszeitrechnung des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung zugrunde.

© DIW Berlin 2024

© Grafik: DIW Berlin | Quelle: Durchschnittliche Arbeitszeiten in Deutschland sinken, Gesamtarbeitsvolumen auf Rekordhoch/Mattis Beckmannshagen, Annika Sperling. In: DIW Wochenbericht 91 (2024), 16, S. 239.

würden gerne mehr arbeiten. Insgesamt arbeiten in Deutschland vier von fünf Menschen, die dazu in der Lage sind. Das heißt, in der Bundesrepublik arbeiten anteilig an der Bevölkerung mehr Menschen als in jedem anderen Industriestaat. Knapp ein Drittel der Beschäftigten arbeitet in Teilzeit, bei Frauen ist der Anteil mit 48,5 Prozent deutlich größer als bei Männern mit 11,7 Prozent.

Die Deutschen arbeiten so viel wie noch nie. In: Deutschlandfunk vom 22.5.2025 (www.deutschlandfunk.de/arbeitszeit-debatte-merz-100.html – Zugriff vom 25.7.2025).

Screenshot: Instagram/@fraulein_tessa vom 18.5.2025 (Zugriff: 18.8.2025)

Ich schlage vor, dass alle gut verdienenden cis Männer, die ständig fordern: „Die Deutschen müssen mehr arbeiten“, ab morgen selbst 15 Stunden mehr pro Woche arbeiten und ihre Alltagsorganisation wie Einkaufen, Putzen, Termine der Kinder im Blick zu haben allein übernehmen.

Und dann schauen wir in sechs Monaten, wie es ihnen, ihrer Gesundheit, ihren Beziehungen zu ggf. vorhandenen Freund*innen, Partner*innen, Kindern und ihrer Lebensfreude geht.

Teresa Bücker



POST

Hier finden Sie den gesamten Kommentar von Teresa Bücker auf Instagram.

www.t1p.de/fraulein-tessa-18-5-25

AUFGABEN

- Geben Sie Friedrich Merz' Forderung wieder. Arbeiten Sie Gründe für sein Position sowie damit verbundene Vorschläge für konkrete Maßnahmen aus dem Text heraus.
- a) Vergleichen Sie die Positionen des Instituts der deutschen Wirtschaft (IW) und des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung (DIW) zu der Frage, wie viel in Deutschland gearbeitet wird.
b) Erläutern Sie mithilfe der Grafik die Entwicklung von jährlichem Gesamtarbeitsvolumen und durchschnittlicher Wochenarbeitszeit. Erklären Sie, warum das Arbeitsvolumen trotz gesunkener durchschnittlicher Arbeitszeit steigen kann.
- Diskutieren Sie, wessen Interessen Friedrich Merz und das Institut der Deutschen Wirtschaft mit ihren Forderungen vertreten. Berücksichtigen Sie dabei auch die Position der Gewerkschaften.
- Analysieren die den ►Post von Teresa Bücker und diskutieren Sie ihre Kritik an Friedrich Merz' Forderung. Beziehen Sie dafür Ihre Arbeitsergebnisse der Seiten 3–5 ein.
- Recherchieren Sie, welche Reformen zur Regulierung der Arbeitszeit die Bundesregierung seit Amtsantritt im Mai 2025 anvisiert oder auf den Weg gebracht hat (►Tipp). Diskutieren Sie die Maßnahmen auf Grundlage Ihrer Ergebnisse aus den Aufgaben 1–4.



TIPP

Hinweise zur Internetrecherche finden Sie hier.

www.t1p.de/2525-recherche

Deutschland braucht eine neue Arbeitszeitrealität

1 Die Arbeitswelt in Deutschland befindet sich im Umbruch. Zwar verzeichneten wir Mitte 2024 mit rund 46 Millionen Erwerbstätigen einen historischen Höchststand – noch nie haben im vereinten Deutschland mehr Menschen ge-
5 arbeitet. Auch das Arbeitsvolumen ist auf Rekordniveau. Doch diese Zahlen erzählen nur einen Teil der Geschichte. Von den meisten (noch) unbemerkt, steht der Arbeitsmarkt vor tiefgreifenden Veränderungen.

Die demografische Welle rollt: Bis 2036 gehen etwa
10 20 Millionen Menschen der Babyboomer-Generation in den Ruhestand. Dem steht lediglich eine potenzielle Erwerbsbevölkerung von rund 12,5 Millionen Jüngeren gegenüber. Der Arbeitsmarkt dreht sich spürbar – der Rückgang der Erwerbstätigenzahl in jüngster Zeit markiert
15 erst den Anfang eines strukturellen Trends, der sich in den kommenden Jahren weiter verstärken wird.

Gleichzeitig gerät ein zweiter Pfeiler unserer ökonomischen Leistungsfähigkeit unter Druck: die Produktivität. In den vergangenen beiden Jahren ist die Arbeitsproduktivität so stark gesunken wie seit der Wiedervereinigung
20 nicht mehr. Das ist kein temporäres Phänomen, sondern ein alarmierender Befund mit weitreichenden Folgen.

Es sind zwei Entwicklungen, die sich gegenseitig verstärken – und die grundlegende Frage aufwerfen, wie
25 wir unseren erreichten Wohlstand für künftige Generationen sichern können.

Die Antwort darauf kann nur lauten: Wir müssen alle verfügbaren Potenziale mobilisieren – und dazu zählt auch ein neuer, realistischer Blick auf die Arbeitszeit. Vergleicht man die Arbeitszeit der Deutschen im Erwerbsalter international, zeigt sich ein klares Bild: In kaum einem Industrieland wird pro Kopf so wenig gearbeitet wie hierzulande. Ein Blick auf die Jahresarbeitszeiten zeigt: Spanier arbeiten im Schnitt rund 30 Stunden mehr, Griechen über
30 130 Stunden, Polen sogar mehr als 260 Stunden.

Während andernorts die Arbeitszeit pro Kopf gestiegen ist, hat sie sich in Deutschland kaum bewegt. Das ist kein Naturgesetz. Es ist das Zusammenspiel von Institutionen, Rahmenbedingungen und Anreizen, die in ihrer
40 heutigen Form nicht mehr zur demografischen Realität passen. Sie müssen überdacht werden.

Es braucht politische Bereitschaft, auch unbequeme Fragen zu stellen: Etwa nach der Zahl der Feiertage, der starren täglichen Höchstarbeitszeit oder dem frühen Ausstieg vieler aus dem Erwerbsleben. Auch die hohe Teilzeitquote – insbesondere unter Frauen – bleibt ein strukturelles Hemmnis für mehr Arbeitsvolumen. Wer ernsthaft Wohlstand sichern will, muss hier in der Breite ansetzen.

Sicher: Mehr Arbeit ist kein populäres Thema. Aber
50 ohne eine breitere Beteiligung am Arbeitsleben – sei es in

Form höherer Stundenzahlen, längerer Lebensarbeitszeit oder einer stärkeren Integration bisher unterrepräsentierter Gruppen – wird sich der Wohlstand in einer alternden Gesellschaft nicht halten lassen. Es ist Zeit für eine neue
55 Arbeitszeitrealität – und diese beginnt mit einem offenen, faktenbasierten Diskurs über das, was notwendig ist. Die Debatten der vergangenen Wochen deuten bedauerlicherweise allerdings an, dass „die üblichen Verdächtigen“ immer noch ideologisch eingemauert argumentativ
60 verharren und die Empirie ignorieren. Das werden wir uns – wie auf vielen anderen politischen Feldern – nicht mehr lange leisten können. Nur Mut also – wie lautete der berühmte Satz von Ingeborg Bachmann schon vor über 60 Jahren?: „Die Wahrheit ist dem Menschen zumutbar“.

Michael Hüther: Deutschland braucht eine neue Arbeitszeitrealität. In: BDA – Die Arbeitgeber vom 28.5.2025 (www.t1p.de/2525-bdahuether – Zugriff vom 22.9.2025).

Weniger Arbeit, mehr Leben

1 Die Deutschen sollen mehr arbeiten. Das sagen nicht nur Bundeskanzler Friedrich Merz, der Deutsche Bank-CEO Christian Sewing, der Ministerpräsident Baden-Württembergs Winfried Kretschmann und die Bundesvereinigung
5 der Arbeitgeber (keine Überraschung). Arbeitszeitverkürzung steht derzeit weniger denn je als realistische Option zur Verhandlung. Auch die Gewerkschaften Verdi und IG Metall sind mittlerweile von Forderungen nach einer Vier-Tage-Woche abgerückt. Doch es gibt gute Gründe, weshalb kürzere Arbeitszeiten – zum Beispiel 32 Stunden pro
10 Woche – nicht nur gut für das Leben, sondern auch wirtschaftspolitisch als realistische Utopie angebracht sind. (...)

Die Utopie ist alt: Bereits im Jahr 1930 stellte John Maynard Keynes in *Economic Possibilities for our Grandchildren* die Prognose auf, dass Menschen in 100 Jahren, also im Jahr 2030, nur noch 15 Stunden pro Woche arbeiten würden. Ein „Zeitalter der Freizeit und des Überflusses“ würde eintreten, nachdem Produktivitätszuwächse durch die Industrie und Technologie den Menschen ermöglichen
15 würden, bei gleichbleibendem Lebensstandard weniger zu arbeiten. Zu diesem Zustand zu gelangen, sei aber nicht einfach, sagte Keynes: „Denn wir sind schon zu lange darauf trainiert worden zu streben und nicht zu genießen.“ (...)

Nun ist das Jahr 2030 nur noch fünf Jahre entfernt und
25 die von Keynes prognostizierte Produktivitätssteigerung ist sogar in noch höherem Maße, als er es erwartet hatte, eingetreten. Zwischen 1991 und 2024 ist dem Statistischen Bundesamt zufolge die Arbeitsproduktivität (das preisbereinigte BIP pro Stunde Arbeit) in Deutschland auf einem
30 Index von 68,96 auf 100,66 Punkte, also um ganze 46 Prozent, gestiegen. Die Menschen produzieren im Zeitverlauf immer mehr Waren und Dienstleistungen in immer weniger Zeit. Steigt die Produktivität, erhöhen sich Outputs für gegebene Inputs wie Material und Arbeitszeit. Der da-



35 durch entstandene Überschuss kann für verschiedene Zwecke genutzt werden: für höhere Löhne beziehungsweise kürzere Arbeitszeiten – oder aber für höhere Profite und niedrigere Preise. Wofür dieser Überschuss genutzt wird, hängt konkret von der Verhandlungsmacht zwischen

40 Arbeitgebern, Arbeitnehmern und Konsumenten ab. (...)

Sinnvoll ist eine Vier-Tage-Woche auch angesichts der derzeitigen Situation auf dem Arbeitsmarkt. (...) Aktuell gibt es zu wenig Arbeitsplätze und -stunden in Deutschland. Die Großunternehmen entlassen tausende Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter oder schicken sie in Kurzarbeit; die Aufträge fehlen weiterhin und auch in der nahen Zukunft erwartet die Bundesagentur für Arbeit eine steigende Arbeitslosigkeit. Forderungen nach noch mehr Arbeit würden also ohnehin ins Leere laufen, es gibt schlicht

50 weder die Nachfrage noch das Angebot danach. (...)

Neben der Produktivitätsdebatte muss auch diskutiert werden, wie viel die Menschen arbeiten sollten. Denn es geht nicht nur darum, ob Arbeitszeiten praktisch reduziert werden könnten, sondern auch darum, welcher gesellschaftliche Zweck damit erfüllt werden soll. Es ist eine normative Frage, wie der Mehrwert, den die Menschen über Jahrzehnte hinweg erarbeitet und gesteigert haben, verteilt werden soll. In einer Studie der Hans-Böckler-Stiftung gaben 81 Prozent der befragten Vollzeitbeschäftigten an,

60 sich eine Vier-Tage-Woche zu wünschen. Von ihnen nannten knapp 97 beziehungsweise 89 Prozent als Grund, mehr Zeit für sich selbst oder ihre Familie haben zu wollen. Mehr Zeit für Hobbys, Sport und Ehrenamt wollten 87 Prozent.

Idealerweise ist Produktivität kein Selbstzweck, sondern ermöglicht Menschen ein gutes Leben außerhalb der Arbeit, das nicht nur dazu dient, sich zu erholen, um am nächsten Tag wieder fit genug für die Arbeit zu sein.

Xenia Miller: Realistische Utopien: Weniger Arbeit, mehr Leben. In: Surplus vom 10.6.2025 (www.surplusmagazin.de/realistische-utopien-arbeit-viertagewoche-arbeitszeit/ – Zugriff vom 22.9.2025).

AUFGABEN

1. Lesen Sie die beiden Texte auf dieser Doppelseite.
 - a) Fassen Sie jeweils die Position des*der Autors*in zur Arbeitszeitdebatte zusammen.
 - b) Analysieren Sie, welche Argumente im Text für die jeweilige Position angeführt und welche konkreten Maßnahmen vorgeschlagen werden.
2. Recherchieren Sie die Quellen beider Texte und ordnen Sie diese hinsichtlich Hintergrund und Quellenart ein (► Methode). Analysieren Sie, welche Interessen die Autor*innen jeweils vertreten und reflektieren Sie die Argumente unter diesem Gesichtspunkt.
3. Sortieren Sie die vorgebrachten Argumente nach den Kategorien Effizienz und Legitimität. ► Tipp



TIPP

Hier finden Sie Erläuterungen zu Effizienz und Legitimität als Kategorien zur Urteilsbildung.

www.t1p.de/2525-effizienz-legitimitaet



METHODE

Wie analysiere ich eine Quelle?

www.t1p.de/2525-quellenanalyse

Pro-Contra-Debatte: Sollte in Deutschland mehr gearbeitet werden?

Führen Sie eine Pro-Contra-Debatte zu der Frage durch, ob in Deutschland mehr gearbeitet werden soll. Teilen Sie den Kurs dafür in zwei Gruppen auf:

- Gruppe „Pro“: Sie halten eine Erhöhung des Arbeitsvolumens in Deutschland für wirtschaftlich geboten und sinnvoll.
- Gruppe „Contra“: Sie sprechen sich gegen eine Ausweitung der Arbeitszeit aus, da Sie diese weder für ökonomisch notwendig noch für gesellschaftlich erstrebenswert halten.

1. Sichten Sie zunächst in Einzelarbeit Ihre Ergebnisse der Seiten 14–17 und sammeln Sie zentrale Argumente für Ihre Position. Kommen Sie anschließend in Ihrer Gruppe zusammen und diskutieren Sie, welche Begründungen stärker und welche schwächer sind. Überlegen Sie auch, welche Argumente die Gegenseite anführen könnte und was Sie auf diese erwidern könnten. Formulieren Sie gemeinsam ein kurzes Eingangsstatement für die Debatte, welches Ihre Position prägnant darstellt.
2. Bestimmen Sie zwei Sprecher*innen pro Gruppe, die die Debatte führen. Nach dem Vortrag der Eingangsstatements argumentieren die Sprecher*innen in Rede und Gegenrede um die Streitfrage. Die anderen Schüler*innen beobachten die Debatte und machen sich Notizen. Die Lehrkraft moderiert und schließt nach einer angemessenen Debattenzeit.
3. Führen Sie vor und nach der Pro-Contra-Debatte eine Positionslinie durch. Dabei sind Sie nicht mehr an Ihre vorgegebene Position gebunden, sondern können frei begründen, warum Sie für bzw. gegen die Forderung nach mehr Arbeit sind. Werten Sie am Ende die Debatte und Ihre Positionierung aus.

Methode

Arbeitnehmende vs. Arbeitgebende?

Zwischen Kooperation und Konfrontation

Über die gesetzlichen Rahmenbedingungen hinaus werden viele Aspekte von Arbeitsverhältnissen direkt zwischen Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden vereinbart. Doch die Interessen beider Seiten stimmen nicht immer überein. Wie werden Konflikte zwischen Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden ausgetragen? Welche Möglichkeiten haben beide Seiten, ihre Positionen durchzusetzen? In diesem Kapitel lernen Sie anhand zweier Beispiele Institutionen und Prozesse der Interessenaushandlung kennen und erfahren, welche Rolle Betriebsräte, Gewerkschaften und Tarifverträge dabei spielen.

Automobil-Krise: Volkswagen-Konzern und Beschäftigte im Konflikt

Der VW-Konzern steht historisch für ein Modell kooperativer Zusammenarbeit von Unternehmen und Gewerkschaft. Doch die Krise der Automobilbranche wirft Fragen der Unternehmensführung auf. Im Folgenden analysieren Sie die Auseinandersetzung zwischen Konzernleitung und Interessenvertretung der Beschäftigten im Umgang mit der Krise.

„Bankrotterklärung“ – Betriebsratschefin geht Vorstand hart an

1 Aufgeheizter könnte die Stimmung bei Deutschlands größtem Autobauer Volkswagen kaum sein. So drastisch waren die Ankündigungen, die die Belegschaft in dieser Woche vernehmen musste: Zum ersten Mal in seiner Geschichte erwägt VW, ein oder mehrere deutsche Werke zu schließen. Auch die seit 30 Jahren geltende Jobgarantie will das Management um Konzernchef Oliver Blume aufkündigen. Beschlossen ist zwar noch keine der Maßnahmen. Aber schon die Pläne bringen die Mitarbeiter auf die Barrikaden.

Auf einer Betriebsversammlung am Stammsitz Wolfsburg am Mittwoch ist Betriebsratschefin Daniela Cavallo den Vorstand in einer Brandrede scharf angegangen. Wörtlich sagte Cavallo: „Sie wollen Standorte schließen, unsere Kolleginnen und Kollegen vor die Tür setzen. (...) Ich sag Ihnen einmal, was das ist: Das ist nicht nur ein Armutszeugnis. Das ist eine Bankrotterklärung.“ (...) Cavallo machte außerdem zum wiederholten Male deutlich, dass es mit ihr als Betriebsratsvorsitzender des Konzerns keine Werksschließungen geben werde. Es gehe „um alles“, sagte die 49-Jährige.

Schon im Vorfeld der Versammlung hatte sich die geballte Wut der Beschäftigten entladen, wie Teilnehmer der Veranstaltung dem Handelsblatt berichten. Rund 25.000 Mitarbeitende hatten sich laut Betriebsrat in und um Halle 11 im Stammwerk versammelt, um der Brandrede von Cavallo zuzuhören. Die Kapazität in der Halle war begrenzt, die meisten schauten sich die Veranstaltung auf Großleinwänden vor der Halle an. (...)

Konzern-Chef Blume versuchte mit versöhnlichen Worten, die Belegschaft zu beruhigen. „Die aktuelle

Lage bei VW berührt uns alle emotional, auch mich persönlich“, sagte der 56-Jährige. Die Automobilindustrie habe sich gerade im Massengeschäft „in wenigen Jahren massiv verändert“. „Gemeinsam werden wir passende Maßnahmen umsetzen, um wirtschaftlicher zu werden. Wir führen VW wieder dorthin, wo die Marke hingehört – das ist die Verantwortung von uns allen.“ (...)

Konzernchef Blume hatte am Montag davon gesprochen, dass sich „das wirtschaftliche Umfeld nochmals verschärft“ habe. (...) Sein Finanzchef Arno Antlitz führte bei der Betriebsversammlung näher aus, was damit gemeint ist: In Europa würden zurzeit zwei Millionen Fahrzeuge weniger verkauft als noch vor der Coronapandemie. „Es fehlen uns die Verkäufe von rund 500.000 Autos, die Verkäufe für rund zwei Werke.“ Das habe nichts mit den eigenen Produkten zu tun oder schlechter Leistung des Vertriebs. „Der Markt ist schlicht nicht mehr da.“ (...)

Volkswagen muss schon jetzt hart sparen. (...) Bis 2026 liegt der Betrag bei zehn Milliarden Euro, um auf eine Zielrendite von 6,5 Prozent zu kommen. (...) „Wir geben in der Marke seit geraumer Zeit schon mehr Geld aus, als wir einnehmen“, sagte Finanzvorstand Antlitz. „Das geht auf die Dauer nicht gut. Wenn wir so weitermachen, schaffen wir die Transformation nicht.“

Lazar Backovic, Martin Murphy: „Bankrotterklärung“ – Betriebsratschefin geht Vorstand hart an. In: Handelsblatt vom 4.9.2024 (www.t1p.de/handelsblatt-vw-4-9-24 – Zugriff vom 22.9.2025).



VIDEO

Was ist ein Betriebsrat? Hier geht es zu einem Video der Hans-Böckler-Stiftung.

www.t1p.de/youtube-hbs-betriebsrat

Shareholder-Value

Der Nutzen der Aktionäre bzw. das Aktionärsvermögen. Der aus Amerika kommende Shareholder-Value-Ansatz beinhaltet alle Aspekte einer Unternehmensführung, die sich an dem Aktionärsvermögen als langfristige Zielgröße ausrichtet. Konkret geht es um die Maximierung des Marktwertes des Eigenkapitals im Interesse der Aktionäre (Eigenkapitalgeber, Shareholder). Aus der Sicht der Aktionäre geht es vor allem um dauerhafte Dividenden und Kurssteigerungen. Im Gegensatz dazu steht die Berücksichtigung anderer mit dem Unternehmen verbundener Anspruchsgruppen (Stakeholder) wie Fremdkapitalgeber, Arbeitnehmer, Staat.

Duden Wirtschaft von A bis Z: Grundlagenwissen für Schule und Studium, Beruf und Alltag. Mannheim 2016.

Volkswagen Group: Dividendenpolitik

- 1 Die Volkswagen Aktiengesellschaft strebt im Interesse aller Stakeholder eine kontinuierliche Dividendenentwicklung an, die die Aktionäre angemessen am Geschäftserfolg beteiligt. Dabei fügt sich die Dividendenpolitik in die
- 5 Finanzstrategie der Gruppe ein. Die der Hauptversammlung für das jeweils zugrundeliegende Jahr vorgeschlagene Dividende berücksichtigt daher die finanzwirtschaftlichen Ziele, insbesondere die Absicherung einer soliden finanziellen Basis im Rahmen der Umsetzung der Unternehmensstrategie. Die Ausschüttungsquote¹ der Volkswagen AG basiert auf dem Konzernergebnis nach Steuern, das auf die Aktionäre der Volkswagen AG entfällt, und
- 10 betrug für das Geschäftsjahr 2024 rund 30%. Die Volkswagen AG strebt im Rahmen ihrer Dividendenpolitik eine
- 15 Ausschüttungsquote von mindestens 30% an.

Dividende. In: Volkswagen Group (www.volkswagen-group.com/de/dividende-15991 – Zugriff vom 31.7.2025).

¹ Die Ausschüttungsquote beschreibt, wie viel Prozent des Gewinns an die Aktionär*innen ausgezahlt werden.

VW-Beschäftigte streiken

- 1 Die IG Metall hat zum großflächigen Warnstreik bei VW aufgerufen. Ab dem Vormittag sollen Beschäftigte in neun der zehn deutschen Standorte des Autobauers ihre Arbeit niederlegen. Beginnen soll der Ausstand um 9.30
- 5 Uhr in Zwickau, ab 10.00 Uhr folgen Wolfsburg und weitere Standorte, wie die Gewerkschaft mitteilte. (...) In allen betroffenen Fabriken werde die Produktion „temporär auf Eis liegen“, kündigte Niedersachsens IG-Metall-Bezirksleiter Thorsten Gröger an. (...) Der Warnstreik werde jeweils rund zwei Stunden dauern und danach in jeder Schicht wiederholt werden, sagte ein Sprecher. Dazwischen werde normal produziert. (...) „Nun folgen Warnstreiks, die das Unternehmen nicht übersehen kann“, sagte Gröger. „Wenn nötig, wird das einer der
- 10 härtesten Konflikte, den Volkswagen je gesehen hat.“

In Wolfsburg ist am Vormittag eine Kundgebung direkt am Vorstandshochhaus geplant, auf der Verhandlungs-



Kundgebung der IG Metall während eines Warnstreiks von VW-Beschäftigten in Wolfsburg, 9.12.2024

- 20 führer Gröger und Betriebsratschefin Daniela Cavallo sprechen wollen. Weitere Kundgebungen soll es unter anderem in Zwickau, Emden, Chemnitz, Dresden und
- 25 Salzgitter geben, in Hannover und Braunschweig mit vorherigen Demonstrationen. (...) Nach Angaben aus Gewerkschaftskreisen dürfte der zweistündige Warnstreik zu einem Ausfall von mehr als tausend Fahrzeugen
- 30 führen, die nicht gebaut werden könnten.

Volkswagen hat nach eigenen Angaben Vorkehrungen getroffen, um die Auswirkungen der befristeten Arbeitsniederlegungen gering zu halten. Das Unternehmen habe gezielt Maßnahmen ergriffen, die eine Notversorgung sicherstellten, hieß es.

VW-Beschäftigte streiken ab dem Vormittag. In: Der Spiegel vom 12.12.2024 (www.t1p.de/spiegel-vw-streik-24 – Zugriff vom 22.9.2025).



VIDEO

Hier erklärt die IG Metall, was eine Gewerkschaft ist.

www.t1p.de/youtube-igm-gewerkschaft

AUFGABEN

1. Lesen Sie den Text „Bankrotterklärung“ – Betriebsratschefin geht Vorstand hart an“.
 - a) Arbeiten Sie heraus, worin die Krise für den Volkswagen-Konzern besteht.
 - b) Stellen Sie den Interessenkonflikt dar, der zwischen Beschäftigten und Konzern besteht.
2. Erläutern Sie unter Rückgriff auf das ►Video (S. 18) die Funktionen des Betriebsrats.
3. Erklären Sie den Konflikt bei VW mithilfe des Begriffs „Shareholder-Value“ und unter Berücksichtigung der Dividendenpolitik des VW-Konzerns.
4. Lesen Sie den Text „VW Beschäftigte streiken“ und betrachten Sie das Foto. Erörtern Sie unter Einbezug des ►Videos über Gewerkschaften (S. 19) die Rolle der IG Metall im VW-Konflikt.

**METHODE**

Wie analysiere ich eine Karikatur?

www.t1p.de/2525-karikaturenanalyse**Wie es bei Volkswagen weitergeht**

- Bei Europas größtem Autobauer brechen nun Zeiten des Sparens an: Volkswagen will in der Krise der Autoindustrie Zehntausende Jobs abbauen und über 700.000 Autos im Jahr weniger produzieren. (...) Dies ist der Kompromiss, auf den sich Volkswagen und die IG Metall nach mehreren durchverhandelten Tagen und Nächten geeinigt haben. (...)

- Volkswagen will bis 2030 mehr als 35.000 Stellen sozialverträglich abbauen. (...) VW spare durch die Arbeitskostenentlastung 1,5 Milliarden Euro pro Jahr, hieß es. (...)

Der Konzern sagte nun eine neue Beschäftigungssicherung bis 2030 zu. Die bisherige Garantie, die be-

triebsbedingte Kündigungen seit mehr als 30 Jahren ausschloss, hatte VW im September aufgekündigt. (...)

- 15 Ganze Werkschließungen wird es – anders als zwischenzeitlich befürchtet – zunächst nicht geben. Für einige Standorte, darunter das Stammwerk in Wolfsburg, stehen aber gravierende Veränderungen an. Dort steht das Aus für den Verbrenner-Golf fest. Die Produktion der Modelle 20 Golf und Golf Variant werde ab 2027 nach Puebla in Mexiko verlagert, teilte der Konzern mit. (...)

Bei der Entgeltfrage kommt es zu einer Nullrunde für die VW-Beschäftigten. Analog zum Abschluss in der Metall- und Elektroindustrie fließe ein Gehaltsplus von 25 5% in zwei Stufen in einen Fonds und nicht auf die Konten der Angestellten. Über diesen Fonds sollen sich beispielsweise flexible Arbeitszeitsenkungen für einen Teil der Mitarbeiter finanzieren lassen. (...)

- Volkswagen und die Arbeitnehmerseite haben einem 30 Medienbericht zufolge festgelegt, wie viel das Management zum Sparplan beitragen soll. Demnach soll der Mai-Bonus so stark sinken, dass das Jahreseinkommen von rund 4.000 Managern 2025 und 2026 um 10% sinkt.

Wie es bei Volkswagen weitergeht. In: Springer Professional vom 2.1.2025 (www.springerprofessional.de/automobilwirtschaft/automobilproduktion/wie-es-bei-volkswagen-weitergeht/50411818 – Zugriff vom 31.7.2025).

Entwicklung der VW-Konzernergebnisse

Jahr	Umsatzerlöse (Mio. Euro)	Ergebnis nach Steuern (Mio. Euro)	Auslieferungen (Mio. Stück)	Belegschaft (Jahresdurchschnitt) (Tausend)	Rendite Jahresdividende (Prozent)
2018	235.849	12.153	10,834	656	3,50
2019	252.632	14.029	10,975	671	2,76
2020	222.884	8.824	9,305	663	3,19
2021	250.200	15.428	8,882	673	4,26
2022	279.232	14.867	8,26	669	23,90
2023	322.284	17.928	9,24	679	8,10
2024	324.656	10.721	9,03	683	7,14

Quelle: Volkswagen Group 2025

AUFGABEN

- Analysieren Sie die Karikatur vor dem Hintergrund Ihres Wissens über den Konflikt. ► Methode
- Lesen Sie den Text „Wie es bei Volkswagen weitergeht“.
 - Arbeiten Sie die Ergebnisse des Kompromisses zwischen dem Autokonzern und der IG Metall heraus.
 - Vergleichen Sie die Einigung mit den vom Betriebsrat geäußerten Interessen (S. 19, Aufgabe 1).
- Bewerten Sie den Ausgang des Konflikts vor dem Hintergrund der Konzernergebnisse für das Jahr 2024.

Kitas unter Druck: Kämpfe um Entlastung

Viele Beschäftigte in Berliner Kitas berichten von Überlastung und fordern bessere Arbeitsbedingungen. Auf den folgenden Seiten befassen Sie sich mit dem Versuch der Erzieher*innen, Entlastung durch einen Tarifvertrag zu erzielen und Sie setzen sich mit rechtlichen Rahmenbedingungen von Streiks auseinander.

Konfliktanalyse: Kitas entlasten?

Es gibt bestimmte Regeln und Verfahren dafür, wie Interessenkonflikte zwischen Arbeitgeber*innen und Arbeitnehmer*innen geführt werden. Dennoch liegt es in der Hand der Beteiligten, wie sie auftreten, welche Handlungsoptionen sie wahrnehmen und welche Strategien sie verfolgen. Die Konfliktanalyse hilft Ihnen, eine Auseinandersetzung zu analysieren, sich ein eigenes Urteil zu bilden und sich zu positionieren.

Führen Sie mithilfe der folgenden Kategorien und Leitfragen in Partner*innenarbeit oder in Kleingruppen eine Konfliktanalyse zum Arbeitskampf der Berliner Kita-Beschäftigten durch. Legen Sie eine Tabelle mit den unten aufgeführten Kategorien an. Bearbeiten Sie die folgenden Seiten zum Thema und notieren Sie begleitend dazu Ihre Ergebnisse in der Tabelle. Reflektieren Sie am Ende des Kapitels den Konflikt abschließend und verfassen Sie auf Grundlage Ihrer Notizen einen schriftlichen Kommentar, in dem Sie begründet Ihre eigene Position darlegen.

Methode

Konfliktakteure

- Auf welcher Ebene ist der Konflikt angesiedelt (persönlich, gesellschaftlich, international ...)?
- Wer sind die Konfliktparteien?

Konfliktgegenstand

- Was ist der Kern des Konflikts?
- Um welche Streitfragen geht es?
- Haben sich die Streitfragen im Verlauf des Konflikts verändert? Sind neue dazugekommen?

Interessen

- Wer ist vom Konflikt betroffen?
- Welche Forderungen werden geäußert?
 - Welche Interessen werden sichtbar?
 - Wer ist an welchem Ergebnis interessiert?

Lösungsmöglichkeiten

- Welche Lösungen werden von den Akteuren bevorzugt und präsentiert?
- Mit welcher Lösung wären alle Beteiligten zufrieden?
- Was sind Vor- und Nachteile der verschiedenen Lösungsentwürfe?

Eigene Position klären

- Für welche Lösung oder für welchen Kompromiss würde ich mich einsetzen?
- Wie zufrieden bin ich mit der gefundenen Lösung?
- Müssen neue Entscheidungen getroffen werden?

Mittel zur Durchsetzung der Interessen

- Wie sind die Machtverhältnisse gelagert?
- Wie können die Akteur*innen ihre Interessen durchsetzen?
- Welche Handlungsoptionen haben sie, über welche Machtmittel verfügen sie?

SOS Kita. Kurz vor dem Kollaps

1 Fachkräftemangel, Krankenstand, Burnout – die Situation in Deutschlands Kitas ist dramatisch. (...) Bundesweit kämpfen Beschäftigte für bessere Bedingungen und mehr Personal – in Berlin für einen Tarifvertrag Entlastung. (...)

In Berliner Kitas ist der Anteil ausgebildeter Fachkräfte innerhalb von sechs Jahren von 53 auf 35 Prozent gesunken (...). Immer öfter werden weniger qualifizierte Kräfte oder sogar Auszubildende eingesetzt, um die Lücken zu füllen. Die Kita-Krise hat nicht nur die pädagogische Qualität in den Einrichtungen geschwächt, sondern auch den Druck auf die Fachkräfte massiv erhöht. (...)

In diesem Kontext blickte die gesamte Branche auf die Tarifeinensetzungen in Berlin, wo Beschäftigte der fünf Kita-Eigenbetriebe seit fast zwei Jahren für einen Tarifvertrag „Pädagogische Qualität und Entlastung“ kämpfen. Ihre Forderungen – eine Mindestpersonalausstattung, Notfallpläne und eine qualitative Anleitung der Auszubildenden – finden breite Unterstützung bei Kolleginnen und Kollegen im ganzen Bundesgebiet (...).

Für das Ziel, einen Tarifvertrag pädagogische Qualität und Entlastung durchzusetzen, hatten die Beschäftigten seit dem Sommer diesen Jahres immer wieder gestreikt. Da der Berliner Senat jedoch jede konstruktive Verhandlung zu dem Thema verweigerte, stimmten 91,7 Prozent der pädagogischen Fachkräfte für die Aufnahme eines unbefristeten Streiks. Dieser sollte am 30. September 2024 beginnen. Statt nach konstruktiven Lösungen suchte der Berlin Senat aber nur den Weg zum Gericht. (...)

30 **Höchste Krankenstände, größte Fachkräftelücke**
Längst ist eine Abwärtsspirale aus Überlastung der Fachkräfte, Erkrankung, Reduzierung der Arbeitszeit und Fluktuation entstanden, die vor allem die Kinder und Eltern, aber auch die Wirtschaft zu spüren bekommen. (...)

Laut der (...) Studie der Krankenkasse DAK (2023) sind 97 Prozent der Beschäftigten in den Kitas vom Personalmangel betroffen. Der Krankenkasse gegenüber geben die Beschäftigten an, dass es allgemein zu wenig Mitarbeiter*innen und ungewöhnlich viele Personalausfälle gebe. Das heißt: Dort wo Personalmangel erlebt wird, sind die Personalausfälle besonders hoch. Und das heißt auch, die Personalausfälle durch Erkrankungen steigen. Laut DAK ist keine andere Berufsgruppe häufiger wegen Erkrankungen des Atmungssystems oder aufgrund psychischer Erkrankungen arbeitsunfähig.

SOS Kita: Kurz vor dem Kollaps. In: verdi vom 14.5.2025 (www.verdi.de/themen/arbeit/++co++35e164b8-6e81-11ee-95e3-001a4a160129 – Zugriff vom 31.7.2025).

Bildungssenatorin Katharina Günter-Wünsch im Berliner Abgeordnetenhaus, 26.9.2024

1 Berlin hat insgesamt 165 000 belegte Kitaplätze (...). Davon sind 32 000 bei unseren Kita-Eigenbetrieben und 133 000 bei freien Trägern. Auf diese Plätze entfallen selbstverständlich Erzieherinnen und Erzieher; das ist ja die Personengruppe, die heute für uns alle im Fokus steht. 31 000 Vollzeitstellen gibt es im Land Berlin. Davon finden Sie 6 000 bei den Eigenbetrieben und knapp 25 000 bei den freien Trägern. Jetzt kommen wir langsam zu den spannenden Zahlen, nämlich den Betreuungsschlüsseln. Wenn Sie da nach Berlin schauen, finden Sie, dass bei den Eigenbetrieben im Durchschnitt 5,2 Kinder auf einen Erzieher kommen; bei den freien Trägern sind es 5,3 Kinder. Wenn wir jetzt noch die Personaldebatte führen, (...) dann sage ich Ihnen, dass unsere Eigenbetriebe momentan eine Personaldecke von 119 Prozent haben, unsere freien Träger – Obacht! – von 104 Prozent.

Selbstverständlich, und das ist gerechtfertigt, führen Sie jetzt die Debatte: Wer von diesen Erziehern ist vor Ort? Und selbstverständlich haben wir auch danach geschaut. Wie viele Vakanzen befinden sich denn im System? Wie viele Kolleginnen und Kollegen befinden sich im Beschäftigungsverbot? – In den Eigenbetrieben 1,2 Prozent. Wie viele Kolleginnen und Kollegen befinden sich in Elternzeit? – In den Eigenbetrieben 3,4 Prozent! Wie viele Kolleginnen und Kollegen befinden sich in Langzeiterkrankung? – 1,9 Prozent! Jetzt muss man kein Mathegenie sein, um herauszufinden, dass, wenn man diese Vakanzen zusammennimmt, unsere Eigenbetriebe immer noch bei über 100 Prozent sind. Und das ist der Ist-Zustand, von dem wir ausgehen und sämtliche Debatten, Gespräche und Diskurse führen sollten.

Dennoch fordert Verdi Tarifverhandlungen zum Thema pädagogische Qualität und Entlastungen. Unbenommen, unsere Kitalandschaft mit Tausenden von Einrichtungen ist vielfältig, und es gibt, und das ist die Realität, einzelne Standorte, die in der Tat herausfordernd und von enormer Belastung betroffen sind. Ich frage Sie aber: Rechtfertigen einzelne Standorte tatsächlich den heute von Verdi ausgerufenen Erzwingungsstreik, der die Belastungsgrenze von Tausenden Berliner Familien in den kommenden Tagen und Wochen deutlich überschreiten wird?

Abgeordnetenhaus Berlin: Plenarprotokoll 19/53 vom 26.9.2024, S. 5092 ff. (www.parlament-berlin.de/ad05/19/IIIPlen/protokoll/plen19-053-pp.pdf – Zugriff vom 31.7.2025).



”

Ich jongliere zwischen Aufsicht, pädagogischer Arbeit und Pflegearbeit. Jeder Augenblick verlangt von mir hundert Prozent, doch der Tag hat nur 24 Stunden und ich bin nur eine Person. Jedes Gespräch mit den Eltern, jede zusätzliche Aufgabe wird zu einem Drahtseilakt – jeder Fehler könnte fatale Folgen haben. (...) Oft bleibt kaum Zeit zum Atmen, geschweige denn, um den Kindern die liebevolle Aufmerksamkeit zu geben, die sie verdienen.

Pädagogische Fachkraft



www.t1p/2525-kita-bericht-1

”

Es war einer dieser ungeliebten Montage, an dem wie so oft Krankmeldungen von KollegInnen eintrudeln. (...) Da meine Leitungskollegin eine davon war, musste ich alleine planen, wie es jetzt weitergeht. Öffnungszeiten reduzieren, Personaleinsatz planen, mit der übergeordneten Instanz kommunizieren, Eltern informieren und bitten, ihre Kinder früher abzuholen oder zuhause zu lassen, Eingewöhnungen ausladen, eine Notstandsanzeige schreiben und an den Träger weiterleiten usw. Ach ja, in der Arbeit mit den Kindern habe ich auch noch gesteckt, weil ab einer bestimmten personellen Unterbesetzung in meinem Träger die Leitung in der direkten Arbeit am Kind unterstützen muss.

Kitaleiterin



www.t1p/2525-kita-bericht-2

”

Anton (3) klemmt sich den Zeigefinger an der Schranktür ein. Ich tröste ihn, während Maren (5) ihm einen Kühlakku aus dem Kühlschrank bringt. Kevin (4) erzählt mir etwas von einem Kran, ich kann ihm aber nicht richtig zuhören, weil Anton (3) noch auf meinem Schoß sitzt und weint (...). Ich bitte die Kinder sich an den Tisch zu setzen. Tobi (4) ist sauer. Er will neben Tim (5) sitzen, aber da sitzt jetzt schon Ismail (5). Ismail (5) weigert sich, sich wegzusetzen, daraufhin fängt Tobi (4) laut an zu weinen. Ich biete ihm an, sich an den großen Tisch zu setzen. Das ist zum Glück ein guter Kompromiss für ihn. (...) Wir machen einen Tischspruch und wünschen uns einen guten Appetit. Während der Frühstückszeit empfangen ich die nächsten ankommenden Kinder.

Pädagogische Fachkraft



www.t1p/2525-kita-bericht-3

AUFGABEN

1. Lesen Sie den Text „SOS Kita. Kurz vor dem Kollaps“. Arbeiten Sie heraus, in welchem Zusammenhang Personalmangel und Fehlzeiten laut der Gewerkschaft Verdi stehen. Stellen Sie den Zusammenhang grafisch dar.
2. Wählen Sie eines der Zitate aus den Sprechblasen aus und lesen Sie den dazugehörigen ausführlichen Bericht (►QR-Codes). Präsentieren Sie sich die Berichte gegenseitig im Kurs und ordnen Sie sie in den Kontext des Arbeitskonfliktes ein.
3. Geben Sie anhand der Texte auf S. 22 die Konfliktpositionen der Gewerkschaft Verdi und der Berliner Bildungssenatorin wieder. Beschreiben Sie, welcher Eindruck durch die Darstellung der Situation in den Kitas jeweils entsteht. Interpretieren Sie die Aussagen vor dem Hintergrund der Funktion und der Interessen der Parteien im Konflikt.

Streiken für Entlastung per Tarifvertrag?

Verdi: Erzwingungsstreik der Kita-Eigenbetriebe Berlin für einen Tarifvertrag Entlastung

1 Ergebnis der Urabstimmung und nächste Schritte

- 91,7 % haben sich in der Abstimmung für den Erzwingungsstreik ausgesprochen.
- ver.di plant den Beginn der unbefristeten Streiks ab dem 30. September 2024. (...)
- Mit dem Streik will Verdi die Aufnahme von konstruktiven Verhandlungen erreichen. (...)

Die Forderungen der Beschäftigten (beschlossen durch die ver.di Tariffkommission)

1. Mit einer konkreten Fachkraft-Kind-Relation soll festgelegt werden, für wie viele Kinder eine pädagogische Fachkraft in der Bildung, Erziehung und Betreuung zuständig ist. In der Altersspanne von ein und drei Jahren sollen dies zum Beispiel maximal drei Kinder sein. Dabei sollen realistische Zeiteinheiten wie zum Beispiel sieben Wochenstunden für Vor- und Nachbereitung und Elterngespräche, etc. sowie real existierende Ausfallzeiten wie 25 Krankheitstage (...) pro Jahr in die Berechnung eingehen.
2. Um die Fachkraft-Kind-Relation einzuhalten, hält die ver.di-Tariffkommission einen trägerübergreifenden betrieblichen Notfallrahmenplan für zentral. Dieser beinhaltet beispielsweise das Verkürzen von Betreuungszeiten oder die Einschränkung von Öffnungszeiten bis hin zur Verschiebung von Eingewöhnungen. Falls die Fachkraft-Kind-Relation nicht eingehalten werden kann, fordert die

ver.di Tariffkommission einen Belastungsausgleich für die Beschäftigten.

3. Für die ver.di-Tariffkommission ist weiterhin zentral, dass Beschäftigte in berufsbegleitender Ausbildung während der Ausbildung nicht auf die Fachkraft-Kind-Relation angerechnet werden. Nur so können wir eine qualitativ hochwertige Ausbildung der dringend benötigten Fachkräfte sicherstellen.

Ergebnis der Urabstimmung zur Einleitung des Erzwingungsstreiks bei den Kita-Eigenbetrieben Berlin. In: Verdi vom 20.9.2024 (www.t1p.de/verdi-urabstimmung-berlin-9-24 – Zugriff vom 23.9.2025).

Landesarbeitsgericht: Streik-Verbot bestätigt

- 1 Das Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg hat heute im gerichtlichen Eilverfahren die Berufung der Gewerkschaft ver.di zurückgewiesen. Damit hat es die Entscheidung des Arbeitsgerichts Berlin über die Untersagung des angekündigten unbefristeten Streiks in den Kitas der Kita-Eigenbetriebe des Landes Berlin bestätigt. (...)

Der aktuell angekündigte Streik sei rechtswidrig und deshalb zu untersagen, weil die Gewerkschaft mit einem Teil ihrer Streikforderungen gegen die Friedenspflicht verstoße.

- 10 Die Friedenspflicht resultiere aus § 52 TV-L¹. Diese Regelung speziell für Beschäftigte des Sozial- und Erziehungsdienstes der Länder Berlin, Bremen und Hamburg sei in der Tarifrunde zwischen der TdL² und der Gewerkschaft ver.di im Dezember 2023 vereinbart worden. Ausgangspunkt dieser Vereinbarung sei die von ver.di geäußerte Erwartung gewesen, die Regelungen zur Entlastung von Erzieherinnen und Erziehern in der TV-L aufzunehmen, die ver.di tariflich mit der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände im Jahr 2022 geregelt hatte (...). Dazu gehörten u.a. eine monatliche Zulage für Erzieherinnen und Erzieher und jährlich zwei Rehabilitationstage. Im Zuge der Tarifverhandlungen mit der TdL sei über die diesbezüglichen Regelungen (...) verhandelt worden. Ergebnis der Verhandlung sei die Aufnahme der Zulagenregelung in den TV-L gewesen, während sich die Gewerkschaft mit den weiteren Punkten nicht habe durchsetzen können. Da alle Regelungen (...) Gegenstand der Verhandlungen gewesen seien, sei dieses Paket abschließend geregelt worden. Die aktuellen Streikforderungen seien teilweise in diesem Regelungspaket enthalten. Dadurch werde die Friedenspflicht verletzt.

Landesarbeitsgericht bestätigt Verbot des Berliner Kita-Streiks. Pressemitteilung Nr. 20/24. In: Arbeitsgericht Berlin vom 11.10.2024 (www.t1p.de/arbeitsgericht-berlin-11-10-24 – Zugriff vom 23.9.2025).

- 1 TV-L steht für den „Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder“ und ist der geltende Tarifvertrag für die Beschäftigten der Bundesländer (außer Hessen). Er wird zwischen den Gewerkschaften und den Bundesländern abgeschlossen.
- 2 TdL steht für die „Tarifgemeinschaft deutscher Länder“ und ist der Zusammenschluss der Bundesländer (außer Hessen), der diese als Arbeitgeber bei Tarifverhandlungen im öffentlichen Dienst vertritt.



VIDEO

Was ist ein Tarifvertrag?
Hier geht es zu einem Video der Hans-Böckler-Stiftung.
www.t1p.de/youtube-hbs-tarifvertrag

Erzwingungsstreik

Ein Erzwingungsstreik wird grundsätzlich bis zur Erreichung des Kampfzieles geführt. Er wird nur dann eingeleitet, wenn Tarifverhandlungen gescheitert sind oder wenn ein Arbeitgeber die Aufnahme von Verhandlungen massiv ablehnt. Die Einleitung eines Streiks bedarf immer eines Streikbeschlusses der zum Streik aufrufenden Gewerkschaft. In der Regel wird zuvor eine Urabstimmung durchgeführt, in der 75 Prozent der Abstimmenden für Arbeitsk Kampfmaßnahmen stimmen müssen.

Friedenspflicht

Die Friedenspflicht verbietet Arbeitsk Kampfmaßnahmen während der Laufzeit eines Tarifvertrags, die das Ziel haben, in diesem Tarifvertrag geregelte Tatbestände zu verändern. (...) Für tarifvertraglich nicht geregelte Fragen gilt die Friedenspflicht nicht.

Streik ABC. In: GEW (www.gew.de/arbeit-recht/tarif/streik/streik-abc – Zugriff vom 31.7.2025).



Warum Arbeitsgerichte Verdi unbefristete Kita-Streiks untersagten

- 1 Das Streikrecht ist ein wichtiges Grundrecht. So kommt es in der Praxis nur zu Verboten, wenn die Gewerkschaften ihre Rechte bewusst stark überziehen oder Fehler machen.
- 5 In dem Berliner Fall ging es eher um eine (vermeintlich) diffizile Wertung, denn das Prinzip des Urteils ist simpel: Eine Gewerkschaft darf nicht (unbefristet) streiken, sondern muss „Frieden halten“, solange ein von ihr (zu demselben Thema) geschlossener Tarifvertrag noch
- 10 läuft. Zu den meistens bei Streiks relevanten Entgelttarifverträgen ist dies kein praktisches Problem. Aktuell ging es Verdi aber um die Personalschlüssel in den Kitas des Landes und die Festlegung einer Mindestpersonal-ausstattung.
- 15 Das Land Berlin verwies dagegen erfolgreich darauf, dass die aktuellen Streikforderungen – zu Regenerations-tagen und Vorbereitungszeit der Erzieherinnen – bereits Verhandlungsgegenstand zum laufenden Tarifvertrag waren, wenngleich Verdi dazu nicht alle Forderungen,
- 20 sondern nur Teile in tarifvertragliche Regelungen hatte umsetzen können. (...)

- Die Friedenspflicht, die Arbeitgeber nach Abschluss eines Tarifvertrages für dessen Laufzeit vor immer neuen Streiks schützt, muss auch dann greifen, wenn der Tarif-
- 25 vertrag zu einem Thema nicht alle Forderungen aus dem vorhergehenden Streik realisiert. Denn andernfalls wäre die Friedenspflicht faktisch nicht relevant, da die Gewerk-schaften über entsprechend weitgehende Forderungen stets eine Reserve für einen Nachfolgestreik aufbauen
- 30 könnten.

Anja Mengel: Warum Arbeitsgerichte Verdi unbefristete Kita-Streiks untersagten. In: F.A.Z. vom 25.10.2024 (www.faz.net/aktuell/karriere-hochschule/mein-urteil/warum-verdi-unbefristete-kita-streiks-verboten-wurden-110066524.html – Zugriff vom 23.9.2025).

Tarifliche Vereinbarungen zum Sozial- und Erziehungsdienst im TV-L § 52

- 1 Am 9.12.2023 haben sich die Tarifparteien im TV-L auf einen neuen bis zum Oktober 2025 reichenden Tarifab-schluss geeinigt und seit November 24 liegt auch endlich der fertige Tariftext vor. (...)
- 5 Für den Sozial- und Erziehungsdienst gibt es ein paar besondere Vereinbarungen: Zum 1.1.2024 wird eine neue Zulage für bestimmte Beschäftigte in den Stadt-staaten Berlin, Hamburg und Bremen eingeführt. (...) Diese Zulage beträgt für die genannten Beschäftigten
- 10 130 €/Vollzeitstelle, wird nicht weiter gesteigert, aber bei der Berechnungsgrundlage für die Jahressonderzah-lung (Weihnachtsgeld) mit berücksichtigt. (...)
- Ganz zum Schluss noch der Hinweis, worauf sich die Tarifpartner im TV-L NICHT einigen konnten: Die im
- 15 TVöD seit 2022 vorhandenen zwei zusätzlichen freien Tage für Erzieher:innen wurden ebenso wenig verein-bart wie die Möglichkeit, die 130 €-Zulage in nochmal zwei zusätzliche Freitage umzuwandeln.

DaKS-Info: Tarifentwicklung im TV-L 2023-25. In: daks-berlin vom 27.11.2024 (www.daks-berlin.de/system/files/media/files/Infoblatt_TV_L_241127.pdf – Zugriff vom 23.9.2024).

”

Der kollektive Tarifvertrag bedeutet, daß organisiertes Kapital und organisierte Lohnarbeit einander als geschlossene Arbeitsmarktparteien gegen-überreten. Tarifverhandlung und Schlichtungswesen, gegebenenfalls Zwangsschlichtung, sind nur die folgerichtigen letzten Schritte auf diesem Wege. (...) Die Waffen, Methoden und Taktiken (...) sind anerkannt – damit aber zugleich unter Kontrolle gebracht. Der Kampf geht nach bestimmten Spielregeln vor sich.

Theodor Geiger: Die Klassengesellschaft im Schmelztiegel. Köln/Hagen 1949, S. 182 f.

AUFGABEN

1. Lesen Sie den Text zur Verdi-Urabstimmung. Erläutern Sie, welches Ziel die Gewerkschaft mit dem Streik verfolgt und analysieren Sie die Forderungen der Beschäftigten vor dem Hintergrund der Probleme in Kitas (vgl. S. 22–23).
2. Schauen Sie das ►Video an und erläutern Sie die Funktion von Tarifverträgen für Arbeitnehmer*innen und Arbeitgeber*innen. Gehen Sie dabei sowohl auf Vorteile als auch auf mögliche Konfliktpunkte ein.
3. Lesen Sie die Pressemitteilung und den Artikel der F.A.Z. zum Urteil des Berliner Arbeitsgerichts und fassen Sie das Urteil zusammen. Verwenden Sie dabei die Begriffe „Erzwingungsstreik“ und „Friedenspflicht“.
4. Vergleichen Sie die Forderungen der Gewerkschaften im Konflikt um eine tarifliche Entlastung mit den Vereinbarungen zum Sozial- und Erziehungsdienst im Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder, TV-L § 52.
5. Erörtern Sie, inwiefern die Friedenspflicht im Zusammenhang mit Entlastungsforderungen größere Schwierigkeiten mit sich bringt als im Bereich der Entgelttarifverträge (vgl. F.A.Z.-Artikel, Z. 9–13).
6. Lesen Sie das Zitat von Theodor Geiger und nehmen Sie Stellung zur Aussage, dass das Tarifvertragssystem der Kontrolle der Beschäftigten dient.
7. Diskutieren Sie den Ausgang des Konflikts angesichts der Situation in den Kitas und der Interessen der verschiedenen Konfliktparteien.

Die Mitarbeiter*innen dieser WOCHENSCHAU

Fachautoren:

János Rimke ist Lehrer für Politische Bildung, Ethik und Philosophie an einer Gesamtschule in Berlin.

Malte Suhr ist wissenschaftlicher Projektmitarbeiter im Fachgebiet Didaktik der politischen Bildung der Universität Kassel.

Redaktion: Miriam Koelges

Impressum

Die WOCHENSCHAU für Politik- und Ökonomieunterricht wurde 1949 von Dr. Kurt Debus (†) unter der Bezeichnung WOCHENSCHAU für politische Erziehung, Sozial- und Gemeinschaftskunde gegründet. Chefredaktion von 1954–2008 Ursula Buch (†); Gründungsherausgeber: 1949 Dr. Kurt Debus, ab 1954 Ursula Buch.

Herausgeber*innen: Prof. Dr. Sabine Achour, Dipl. Pol. Dipl. Vw. Bernward Debus, Dr. Tessa Debus, Prof. Dr. Peter Massing.

Redaktion: Anna Blum (Redaktionsleitung), Miriam Koelges, Antonia Wind, Vanessa Jähnert (Redaktionsassistentin) redaktion@wochenschau-verlag.de.

Verlag: Geschäftsführung: Bernward Debus, Dr. Tessa Debus, Silke Schneider, 069/7880772-0; Verleger: Bernward Debus, Dr. Tessa Debus; Leitung Marketing und Vertrieb: Raoul Pra, raoul.pra@wochenschau-verlag.de; Vertrieb und Anzeigen: info@wochenschau-verlag.de; Fax: 069/7880772-25.

Bestellungen und Fragen zum Abonnement: info@wochenschau-verlag.de, Tel.: 069/7880772-0

Bestellungen von Einzelheften wochenschau@brocom.de oder Tel.: 07154/132730

Beirat der Redaktion: Prof. Dr. Anja Besand, Prof. Dr. Gotthard Breit, Prof. Dr. Hubertus Buchstein, Prof. Dr. Joachim Detjen, Prof. Dr. Aysun Doğmuş, Prof. Dr. Tim Engartner, Yvonne Engelman, Prof. Dr. Karl-Rudolf Korte, Prof. Dr. Klaus-Peter Kruber, Dr. Christian Meyer-Heidemann, Prof. Dr. Ursula Münch, Prof. Dr. Monika Oberle, Prof. Dr. Kerstin Pohl, Prof. Dr. Wolfgang Sander, Prof. Dr. Günther Seeber, Prof. Dr. Birgit Weber.

Bankverbindung: Volksbank Weinheim, IBAN DE59 6709 2300 0001 2709 07, BIC GENODE61WNM.

Redaktions- und Verlagsanschrift: Eschborner Landstr. 42–50, 60489 Frankfurt am Main; Telefon: 069/7880772-0, Fax: 069/7880772-25, www.wochenschau-verlag.de.

Urheberrecht: Alle Rechte vorbehalten. Kein Teil dieses Werkes darf in irgendeiner Form (Druck, Fotokopie oder einem anderen Verfahren) ohne schriftliche Genehmigung des Verlages reproduziert oder unter Verwendung elektronischer Systeme verarbeitet werden. Die automatisierte Analyse des Werkes, um daraus Informationen insbesondere über Muster, Trends und Korrelationen gemäß § 44b UrhG („Text und Data Mining“) zu gewinnen, ist untersagt.

Bezugsbedingungen:

Gesamtausgabe (Sek. I und Sek. II), 10 Hefte + 1 Sonderheft: 195,90 € zzgl. 19,90 € Versand.

Teilausgabe (Sek. I oder Sek. II), 5 Hefte + 1 Sonderheft: 107,75 € zzgl. 12,90 € Versand.

Bundesfreiwilligen- und Wehrdienstleistende, Auszubildende, Studierende, Referendar*innen erhalten das Abonnement während der gesamten Ausbildungszeit zum halben Preis.

Aktuelle Vertrags- und Kündigungsbedingungen entnehmen Sie bitte den AGB unter www.wochenschau-verlag.de/AGB/.

Druck: Tolek

Gesamtherstellung: Wochenschau Verlag

PDF-ISBN: 978-3-7566-0117-2

<https://doi.org/10.46499/2451>

ISSN: 2190-362X

eISSN: 2749-3172

Best.-Nr. 2525

Die Zeitschrift ist indexiert in EBSCO.

© Wochenschau Verlag Dr. Kurt Debus GmbH.

Einer Teilaufgabe liegt eine Verleger*innenbeilage bei.

Weitere WOCHENSCHAU-Hefte

Zur Ergänzung dieser WOCHENSCHAU

Sekundarstufe I

- Arbeitswelt Best.-Nr. 1424
- Wirtschaft Best.-Nr. 1222

Sekundarstufe II

- Soziale (Un-)Gleichheit Best.-Nr. 2124
- Wirtschaftspolitik Best.-Nr. 2221

Jahrgang 2025

Sekundarstufe I

- Wahlen
- Demokratie in Deutschland
- Soziale Marktwirtschaft
- Internationale Politik II: Wirtschaft
- Gesellschaft im Wandel
- Sonderausgabe: Demokratiefeindlichkeit und Schule

Sekundarstufe II

- Wahlen
- Ökologie und Ökonomie
- Antisemitismus
- Medien und Politik
- Betrieb und Arbeit
- Sonderausgabe: Demokratiefeindlichkeit und Schule

Preise

Einzelhefte und Klassensatz

Einzelheft print:	19,90 €
Einzelheft digital:	18,99 €
Heft im Klassensatz ab 8 Heften:	8,90 €
digitaler Klassensatz ab 8 Lizenzen:	6,99 €

Sonderausgabe

Einzelheft print:	29,90 €
Einzelheft digital:	28,99 €

gilt nur bei Direktbestellung, falls zur Hand, bitte Kundennummer angeben

WOCHENSCHAU Jahresabonnement

(inkl. Sonderausgabe)

Gesamtausgabe (Sek. I + II):	195,90 €
Teilausgabe Sek. I oder Sek. II:	107,75 €

zzgl. Versandkosten:

Gesamtausgabe 19,90 €, Teilausgabe 12,90 €

Gültig bis 31.12.2025