Schule@Betrieb:

Das Schülerbetriebspraktikum

Eine Handreichung für Lehrkräfte und betriebliche Interessenvertretungen

Initiative | Schule Arbeitswelt

Impressum

Herausgeber:	GEW Hauptvorstand und IG Metall Vorstand www.gew.de, www.igmetall.de im Rahmen der gemeinsamen Initiative Schule und Arbeitswelt des DGB
Verantwortlich:	Ilka Hoffmann (GEW), Hans-Jürgen Urban (IG Metall)
Text:	Janna Degener, Felix Gieseke
Redaktion:	Bernd Kaßebaum (IG Metall), Martina Schmerr (GEW)
Gestaltung:	Bettina Hackenspiel
Druck:	Druckerei Zarbock, Frankfurt am Main

Die Broschüre kann zum Preis von 2 EUR unter folgenden Adressen bestellt werden:

GEW:	www.gew-shop.de (Mindestabnahme 10 Expl., zzgl. Versandkosten, Artikelnr. 1634) oder broschueren@gew.de (Einzelexemplare, zzgl. Verdandkosten)
IG Metall:	www.igmetall.de (siehe „Servicebereich“ / „Shop“ am Fuß der Hauptseite, Produktnummer 34431-62378)
DGB:	www.dgb-bestellservice.de

Februar 2016

Schule@Betrieb:

Das Schülerbetriebspraktikum

Eine Handreichung für Lehrkräfte und betriebliche Interessenvertretungen

Inhaltsverzeichnis

Vorwort 3

Einleitung 5

1. Arbeitswelt- und Berufsorientierung 8
1.1 Stand der Diskussion 8
1.2 Die sozioökonomische Brille 10

2. Ziele und Inhalte des Schülerbetriebspraktikums 17
2.1 Das Betriebspraktikum als Teil der sozioökonomischen Bildung 17
2.2 Die schulrechtlichen Rahmenbedingungen des Schülerbetriebspraktikums 19

3. Die Umsetzung in der Praxis 21
3.1 Akteur/innen – Phasen – Aufgaben 21
3.2 Die Rolle der Lehrkräfte 21
3.3 Die Rolle der Interessenvertretungen 24

4. Methoden zur Gestaltung des Schülerbetriebspraktikums 30
4.1 Die betriebliche Lernaufgabe 30
4.2 Die Aspekterkundung 33

5. Material für ein erfolgreiches Schülerbetriebspraktikum 36
5.1 Praktikumsplan 36
5.2 Praktikumsvereinbarung 38
5.3 Rechtliche Rahmenbedingungen des Schülerbetriebspraktikums 40

Literaturverzeichnis 42
Die Initiative Schule und Arbeitswelt des DGB 43
Kontakte und Links 44

VORWORT

Die Arbeitswelt- und Berufsorientierung in den allgemeinbildenden Schulen hat in den letzten Jahren an Bedeutung gewonnen. Dafür gibt es eine Vielzahl von Gründen: Nach wie vor sind viele junge Menschen ohne Berufsausbildung. Zu viele von ihnen brechen ihre Ausbildung oder ihr Studium ab. Der Wandel der Arbeitswelt verändert Berufsinhalte und Berufsbilder. Einerseits nimmt der Druck zur so genannten Selbstökonomisierung in der Arbeitswelt zu, andererseits müssen junge Menschen Kompetenzen zur biografischen Gestaltung von Beschäftigung und Lernwegen erwerben. Vor diesem Hintergrund bedeutet Arbeitswelt- und Berufsorientierung aus gewerkschaftlicher Sicht mehr als eine Anpassung an die Erfordernisse der Arbeitswelt und auch mehr als Berufswahlorientierung. Berufsorientierung ist „ein lebenslanger Prozess der Annäherung und Abstimmung – nicht Anpassung – zwischen den Interessen, Wünschen, Wissen und Können des Individuums auf der einen und Möglichkeiten, Bedarf und Anforderungen auf der anderen Seite“ (vgl. Famulla/ Butz 2005).

Aus Sicht der Gewerkschaften sollte die Arbeitswelt- und Berufsorientierung – und mit ihr das Schülerbetriebspraktikum – als Teil der sozioökonomischen Bildung, schülerorientiert und multiperspektivisch angelegt sein. Junge Menschen sollen die Gelegenheit erhalten, sich nicht nur mit interessanten und möglichen Berufsbildern, sondern auch mit den gesellschaftlichen, wirtschaftlichen, technischen, organisatorischen und sozialen Rahmenbedingungen der Arbeitswelt auseinanderzusetzen. Somit können zum Beispiel soziale Aspekte der Erwerbsarbeit oder die Bedeutung von Interessenvertretungen und Gewerkschaften in Wirtschaft und Gesellschaft zum Thema werden.

Damit die Qualität des Schülerbetriebspraktikums weiter entwickelt und gesichert werden kann, müssen Schulen, Sozialpartner, Betriebe und Politik zusammen arbeiten. Dabei sollten unter anderem folgende Maßnahmen und Eckpunkte berücksichtigt werden:

- Das Schülerbetriebspraktikum ist in ein umfassendes, sozioökonomisches Konzept der Arbeitswelt- und Berufsorientierung an allen allgemeinbildenden Schulen zu integrieren.
- Die Bundesländer sollten für die Kooperation zwischen Schulen und Arbeitswelt mehr Verantwortung übernehmen, insbesondere was Lernpartnerschaften, das Schulsponsoring und die Bereitstellung von Materialien durch Verbände und Unternehmen betrifft. Hier sollten sie eine Monitoringfunktion übernehmen, Orientierung für die

Das Schülerbetriebspraktikum nimmt in allen Bundesländern eine herausragende Rolle in der Arbeitswelt- und Berufsorientierung ein. Angesichts der Ausweitung des Praxislernens wird der „Lernort Betrieb“ als Teil schulischen Unterrichts immer bedeutsamer. Auch im Rahmen der Allianz für Aus- und Weiterbildung haben sich die Sozialpartner und die Politik darauf verständigt, die Qualität des Schülerbetriebspraktikums zu verbessern und jährlich betriebliche Praktikumsplätze in großer Zahl zur Verfügung zu stellen.

Dr. Ilka Hoffmann

Dr. Hans-Jürgen Urban

Lehrkräfte und Schulen bieten, Transparenz herstellen und Qualitätsstandards für die Kooperation von Schule und Arbeitswelt entwickeln.

- Wirtschaft, Sozialpartner und Politik sollten verbindliche Qualitätsstandards für Schülerbetriebspraktika und Transparenz über die bereitstehenden Praktikumsplätze verabreden.
- Die betrieblichen Interessenvertretungen müssen bei der Kooperation zwischen Betrieben und Schulen und bei der Planung, Durchführung und Evaluation betrieblicher Praktika beteiligt werden.
- Lehrkräfte, Betriebsräte und Jugendvertreter/innen sowie betriebliche Praktikumsbeauftragte müssen einen Anspruch auf Weiterbildung in Fragen der Planung, Durchführung und Evaluation von Schülerbetriebspraktika haben.
- Für die Erstellung und Begleitung betrieblicher Lernaufgaben und die Durchführung von Aspekterkundungen im Rahmen des Schülerbetriebspraktikums sind Materialen und Schulungsangebote bereit zu stellen.

Diese Handreichung ist Teil des Bildungs- und Materialangebotes der Initiative Schule und Arbeitswelt. Seit vielen Jahren setzen sich GEW, IG BAU, IG BCE, IG Metall und ver.di - koordiniert durch den DGB - für „Eine gute Schule für alle“, für eine gute Arbeitswelt- und Berufsorientierung und eine bessere Präsenz von Gewerkschaften und Arbeitnehmerperspektiven an den Schulen ein.

Mit der vorliegenden Broschüre möchten wir auf der einen Seite Kolleg/innen im Betrieb motivieren, sich als Gewerkschafter/innen bei der Begleitung von Schülerbetriebspraktika zu engagieren. Lehrkräfte möchten wir auf der anderen Seite dazu ermuntern, Gewerkschaften und Betriebsräte sowie Jugendvertreter/innen als Partner bei der Gestaltung der Arbeitswelt- und Berufsorientierung zu begreifen, um gemeinsam das Praktikum junger Menschen zu bereichern.

Dr. Ilka Hoffmann
Leiterin des Vorstandsbereichs
Schule der GEW

Dr. Hans-Jürgen Urban
Geschäftsführendes
Vorstandsmitglied der IG Metall

Einleitung

Liebe/r Leser/in,

möglicherweise haben Sie als Lehrkraft bereits Schüler/innen während ihres Schülerbetriebspraktikums betreut oder Sie stehen jetzt erstmals vor dieser Aufgabe. Vielleicht kümmern Sie sich als Mitarbeiter/in im Betrieb um die Betreuung von Schülerpraktikant/innen. Oder Sie sind als Betriebsrat oder JAV in einem Unternehmen tätig, das Schülerpraktikant/innen beschäftigt, kümmern sich um die Qualität der Praktika und möchten sich engagieren.

Vielleicht erinnern Sie sich auch an Betriebspraktika, die Sie in Ihrer eigenen Schulzeit gemacht haben. Ob Sie diese Erfahrung vor allem in positiver Erinnerung haben oder ob Sie sie mit organisatorischen Schwierigkeiten, Konflikten und Momenten der Über- oder Unterforderung in Verbindung bringen – sicherlich haben die Schülerbetriebspraktika Ihr Nachdenken über ihren beruflichen Lebensweg beeinflusst.

Praktika bieten Schüler/innen die Gelegenheit, Berufe und betriebliche Abläufe zu erkunden. Das ist heutzutage wichtiger denn je, weil Berufsbilder starken Veränderungen unterworfen sind und Berufe nicht mehr von der Elterngeneration auf die Kinder vererbt werden. Kein Wunder also, dass Schülerbetriebspraktika inzwischen in allen Bundesländern und in der Regel für alle Schultypen gesetzlich vorgesehen sind.

Aus Sicht der Gewerkschaften bedeutet das Schülerbetriebspraktikum aber noch mehr als das Kennenlernen eines Berufes und eines Betriebes. Das Praktikum ist vielmehr als Teil einer umfassenden Arbeitswelt- und Berufsorientierung zu sehen, die den Schüler/innen sinnvolle Einblicke in die sozialen Prozesse eines Betriebes erlaubt und die Verbindung mit lebensweltlichen Fragestellungen herstellt. Dabei legen wir das Konzept der sozioökonomischen Bildung zugrunde, das eine sozialwissenschaftlich umfassende Perspektive auf das Thema ermöglichen soll.

Junge Menschen haben bei der Berufswahl wichtige Entscheidungen zu treffen, wobei sie einer Vielzahl an Informationen und Bildungs- wie Berufswegen gegenüber stehen. Eine Vielfalt an Ausbildungs- und Studiengängen, Veränderungen durch die Technisierung und Digitalisierung der Arbeitswelt, atypische und prekäre Arbeitsverhältnisse, körperliche und psychische Belastungen sind in vielen Branchen selbst-

Literaturempfehlung:
Zurstrassen, B./
Becker, D./Becker, S. (2013):
Go and find out!
Die Betriebserkundung in der Arbeitswelt. Eine Handreichung für die sozioökonomische Bildung. Herausgegeben von GEW und IG Metall im Rahmen der DGB-Initiative Schule und Arbeitswelt. Frankfurt.

verständlich und müssen in die Bildungs- und Berufswahlentscheidungen von Schüler/innen einfließen. Aus Sicht der Gewerkschaften sollten Schüler/innen – auch im Praktikum – dazu befähigt werden, Arbeitsbedingungen zu reflektieren, die sozialen, ökonomischen und ökologischen Bedingungen von Erwerbsarbeit zu erkennen sowie Arbeitnehmer/innenrechte und Mitgestaltungsmöglichkeiten kennenzulernen. All dies ist Teil einer umfassenden Persönlichkeitsentwicklung, die junge Menschen zu eigenständigem beruflichen Handeln befähigt.

„Arbeitswelt- und Berufsorientierung" – was ist das überhaupt?
„Berufsorientierung ist ein lebenslanger Prozess der Annäherung und Abstimmung – nicht Anpassung – zwischen Interessen, Wünschen, Wissen und Können des Individuums auf der einen und Möglichkeiten, Bedarf und Anforderungen der Arbeits- und Berufswelt auf der anderen Seite. Beide Seiten, und damit auch der Prozess der Berufsorientierung, unterliegen einem ständigen Wandel."
(Famulla/Butz 2005)

Die Anforderungen, die in den Landesschulgesetzen vorgegeben sind, schränken das Schülerbetriebspraktikum teilweise auf die Berufswahlentscheidung und das Kennenlernen konkreter Berufsbilder ein. Teilweise haben sie einen erweiterten Ansatz und thematisieren überdies die Arbeitswelt- und Berufsorientierung.

Das Schülerbetriebspraktikum spielt in allen Bundesländern und an allen Schultypen eine zentrale Rolle. Die Partner der Allianz für Aus- und Weiterbildung haben vor diesem Hintergrund in ihrem Grundsatzpapier für 2015 bis 2018 festgelegt, dass die Wirtschaft jährlich bundesweit 500.000 Praktikumsplätze für Schüler/innen anbieten wird und dass Wirtschaft, Gewerkschaften und Länder gemeinsame Qualitätsstandards entwickeln.

Auch Sie als Lehrkräfte und Ansprechpartner/innen im Unternehmen haben Gestaltungsmöglichkeiten, wenn es um die inhaltliche Aufwertung des Schülerbetriebspraktikums geht. Sie prägen nicht nur die Art und Weise, wie Schüler/innen ihren häufig ersten Kontakt zu einem Betrieb und zu Gewerkschaften wahrnehmen. Sie können das Praktikum im Rahmen Ihrer Möglichkeiten auch so gestalten, dass die Schüler/innen optimal davon profitieren. Wie lässt sich dies trotz der begrenzten Kapazitäten umsetzen – auch dann, wenn z.B. weder Betriebsrat noch JAV vor Ort sind? Wie können Lehrkräfte und Interessenvertretungen den Schüler/innen in den verschiedenen Phasen des Praktikums optimal zur Seite stehen? Und welche organisatorischen und rechtlichen Aspekte gilt es dabei zu berücksichtigen?

Um diese Fragen zu beantworten und Sie, liebe Leser/innen, bei Ihrer täglichen Arbeit im Umgang mit Schülerpraktikant/innen zu unterstützen, haben die GEW und die IG Metall als Mitgliedsorganisationen der vom DGB koordinierten Initiative Schule und

Arbeitswelt diese Broschüre herausgegeben. Sie liefert nicht nur fundierte Hintergrundinformationen, sondern auch hilfreiche Anregungen für die Praxis.

Ziel der Broschüre ist es, die Arbeitswelt- und Berufsorientierung stärker aus Arbeitnehmer/innensicht zu betrachten. In diesem Sinne ermuntern wir die Lehrkräfte und die Kolleg/innen in den Betrieben, sich bei der Gestaltung von Praktika an den Lernbedürfnissen der Schüler/innen zu orientieren. Denn den Betrieben und Interessenvertretungen kann an umsichtigen, verantwortungsbewussten und engagiertem Kolleg/innen nur gelegen sein. Und die Schüler/innen tragen ihre Erfahrungen dann im Idealfall zurück in die Schule, wo Lehrkräfte und Mitschüler/innen sie aufgreifen können.

Im ersten Kapitel dieser Broschüre werden die Grundsätze der sozioökonomischen Bildung erläutert, die die theoretische Basis dieser Broschüre und den Kontext der Inhalte, Ziele und Möglichkeiten von Schülerbetriebspraktika bilden.

Das zweite Kapitel stellt die Ziele und Inhalte des Schülerbetriebspraktikums dar. Hier wird das Praktikum zum einen als Teil der soziokökonomischen Bildung begründet, zum anderen werden seine Ziele und Inhalte aus den Schulgesetzen und Verordnungen der Länder skizziert.

Das dritte Kapitel der Handreichung beschäftigt sich damit, welche Rollen Sie als Lehrkräfte, Betriebsräte oder JAV im Betrieb bei der Vorbereitung, Durchführung und Nachbereitung von Schülerbetriebspraktika spielen können.

Das vierte Kapitel stellt mit der betrieblichen Lernaufgabe und der Aspekterkundung Methoden vor, die den Lernprozess der Schüler/innen während des Praktikums fokussieren und strukturieren.

Im fünften Kapitel finden Sie Informationen zum Praktikumsplan, ein Muster für eine Praktikumsvereinbarung und eine Übersicht der arbeitsrechtlichen Rahmenbedingungen, die es bei der Gestaltung von Schülerbetriebspraktika zu berücksichtigen gilt.

1.1 Stand der Diskussion

Leider wurde das Thema „Arbeitswelt“ bei mir an der Realschule nur teilweise und erst im letzten Schuljahr explizit behandelt, und zwar in dem Fach EWG (Erdkunde-Wirtschaftskunde-Gemeinschaftskunde)«.

Sebastian Becker, JAV-Vertreter eines Maschinenbauunternehmens

Schülerbetriebspraktika sind Teil der Vorbereitung auf die Arbeitswelt, die ein zunehmend wichtiger Bestandteil der Lehrpläne für allgemeinbildende Schulen ist. In der Regel werden Fragen der Arbeitswelt-, Berufs- und Studienorientierung in Pflichtfächern wie Wirtschaft – Arbeit – Technik (WAT) oder Politik und Wirtschaft thematisiert.

Allerdings vertreten die Curricula teilweise sehr unterschiedliche Ziele und Inhalte. Das liegt auch daran, dass es in der politischen Diskussion keinen Konsens darüber gibt, was unter Arbeitswelt- und Berufsorientierung zu verstehen ist.

Die Begriffe „Berufsorientierung“ und „Arbeitsweltorientierung“ werden oftmals synonym verwendet. Sie bezeichnen häufig einen Prozess, bei dem sich Schüler/innen mit konkreten Berufsbildern beschäftigen. Demgegenüber steht ein umfassendes und differenziertes Verständnis von Berufs- und Arbeitsweltorientierung, das diese als Teil der Lebensplanung versteht

Akteure der Diskussion

Akteure dieser Auseinandersetzung um die Deutungshoheit sind Wirtschaftsverbände und wirtschaftsnahe Arbeitskreise sowie staatliche Stellen und auch Gewerkschaften.

Wirtschaftsverbände haben traditionell eine vom Unternehmen ausgehende Perspektive. In der Auseinandersetzung fordern einige von ihnen ein eigenes Schulfach Wirtschaft, in dem unternehmerisches Handeln und marktwirtschaftliches Denken betont werden soll. Wirtschaftsnahe Institutionen verlangen darüber hinaus von Schulen oft eine Berufswahlorientierung im engeren Sinne oder sogar eine Berufsvorbereitung. Schüler/innen sollen demnach konkrete Berufsbilder und deren individuelle Anforderungen kennenlernen und sich klassischen betriebswirtschaftlichen Problemstellungen widmen.

Auch die **Bundesagentur für Arbeit** konzentriert sich auf die Berufswahlvorbereitung. Unter dem Schlagwort Berufsorientierung versteht sie entsprechend ihrer Hauptaufgabe, der Arbeitsvermittlung und –förderung, die Unterstützung zum Berufseinstieg. Als Anlaufstellen dienen die Berufsberater/innen der Berufsinformationszentren (BiZ), die den Schüler/innen bei der Wahl eines bestimmten Berufs helfen. Im Mittelpunkt von Gesprächen, Workshops und ähnlichem stehen die konkreten Voraussetzungen eines Berufsbildes. Nachrangig ist hingegen ein weiter gefasstes Verständnis des Arbeitslebens, das die Berufs- und Arbeitsweltorientierung als lebenslangen Prozess und die Berufswahl als einen Teil davon begreift.

Nicht eindeutig sind die Ansätze in den **Kultus- und Bildungsministerien** der Bundesländer. In den Landesgesetzen wird zusätzlich von Studienorientierung gesprochen, welche sich konzeptionell aber nur an die Schulen mit gymnasialer Oberstufe wendet. Die klassische Berufsorientierung beginnt ab Jahrgangsstufe sieben. Die Differenzierung von konkreter Berufswahlvorbereitung und Arbeitsweltorientierung als Teil der Lebensplanung ist von gesetzlicher Seite jedenfalls nur selten gegeben (ausführlich dazu der Abschnitt zu den gesetzlichen Rahmenbedingungen unter 2.2.).

Die **Gewerkschaften** verfolgen einen emanzipatorischen Bildungsanspruch, der Selbstbestim-

1. Arbeitswelt- und Berufsorientierung

mungsfähigkeit und kritische Urteilsbildung zum Ziel hat. Dabei wenden sie sich verstärkt gegen die Verengung der Perspektive auf vornehmlich ökonomische und im engeren Sinne berufliche Aspekte. Arbeitswelt- und Berufsorientierung muss sich einem umfassenden Arbeitsbegriff widmen. Sie darf sich nicht nur am Arbeitsmarkt und an unmittelbaren Bedürfnissen der Betriebe ausrichten, sondern soll die eigenständige Lebensgestaltung fördern und gesellschaftliche Teilhabe ermöglichen. Die Gewerkschaften orientieren sich bei der Definition von Arbeitswelt- und Berufsorientierung an der sozioökonomischen Bildung, die im Abschnitt 1.2 erläutert wird.

Ein Blick in die Geschichte

Gewerkschaftliche Diskussionen um das Schülerbetriebspraktikum

Das Schülerbetriebspraktikum war bereits Mitte der 80er Jahre Teil der bildungspolitischen Debatte. Der Soziologe Jürgen Feldhoff berichtete 1986 unter dem Titel „Betriebspraktika – eine Herausforderung gewerkschaftlicher Bildungspolitik“ über die Erfahrungen des seinerzeit durchgeführten Bielefelder Modellversuchs. Darin stand ein themenspezifisches Betriebspraktikum im Fokus, das sich dem Problemzusammenhang von Rationalisierung und Humanisierung der Arbeit widmete. Ausgangspunkt waren die Orientierungsprobleme von Jugendlichen bei der Suche nach für sie passenden Berufen unter den entgegenstehenden Zielen der Rationalisierung und Humanisierung. Feldhoff gelang zu dem Schluss, dass das Praktikum keine geeignete Maßnahme der Berufswahlhilfe sei, sondern vielmehr nur der allgemeinen Orientierung diene.

Ein qualitativ hochwertiges Praktikum zeichne sich u.a. dadurch aus, dass durch den Unterricht gut vorbereitete Praktikant/innen mit eigenen Aufgaben im Betrieb neue Interessen entdecken und soziales Problembewusstsein entwickeln. Die Schüler/innen seien, wenn thematische Schwerpunkte gesetzt werden, kritischer, sensibler sowie reflektierter in der Deutung von Arbeitsverhältnissen.

Die zwei zentralen Fragen des Modellversuchs lauteten deshalb: „Wie können die Arbeits- und Berufserfahrungen der Arbeitnehmerschaft und die Perspektiven ihrer Gewerkschaften in den arbeitsorientierten Unterricht der Schulen eingebracht werden?“ und „Wie kann insbesondere bei der Vorbereitung, Durchführung und Auswertung des Betriebspraktikums eine Zusammenarbeit von Schulen und Gewerkschaften realisiert werden?“

Feldhoff riet u.a. zu Lehrkräftefortbildungen und Informationsgesprächen mit Betriebsangehörigen, Gewerkschaften und Schulen, in denen Aufgabenstellungen und Orientierungsleistungen für die Fortentwicklung des Praktikums verdeutlicht werden. Darüber hinaus fordert er auch die Beteiligung von Betriebsangehörigen bei der Auswertung an Projekttagen in den Schulen. Sie können dort einen wertvollen Beitrag leisten, indem sie als Expert/innen die Erfahrungen der Schüler/innen kontrastieren und abrunden.

(Zum Projekt und seinen Aussagen siehe Feldhoff 1886 und Feldhoff u.a. 1985)

Ich finde, man sollte in Praktika allgemein mehr über die Berufswelt erfahren.«.

Navid (15), Schüler

1.2. Die sozioökonomische Brille

Oft sind es technische und betriebswirtschaftliche Aspekte, die die bildungspolitischen Ziele in der Arbeitswelt- und Berufsorientierung dominieren. Diese Sichtweise lässt die gesellschaftlichen Rahmenbedingungen und Verflechtungen außen vor, deshalb halten wir sie für verengt.

Das Konzept der sozioökonomischen Bildung ermöglicht stattdessen eine sozialwissenschaftlich umfassende Perspektive auf die Arbeitswelt- und Berufsorientierung und damit auch auf das Schülerbetriebspraktikum. Die folgenden theoretischen Ausführungen zur sozioökonomischen Bildung sind an die Texte der Broschüre „Go and find out! Die Betriebserkundung in der Arbeitswelt“ angelehnt.

Was bedeutet das für die Gestaltung von Schülerbetriebspraktika? Schüler/innen sollen nicht nur einen Beruf kennenlernen, sondern sich umfassend mit verschiedensten kontroversen Fragestellungen rund um die sich stetig wandelnde Arbeitswelt befassen. Dabei sollen sie nicht nur die Perspektive der Betriebe kennenlernen, sondern vor allem auch die der Arbeitnehmer/innen.

Die Jugendlichen müssen darüber hinaus befähigt werden, „ihre Bildungs- und Erwerbsbiographie in einem sich ständig ändernden Umfeld eigenverantwortlich und selbstständig zu gestalten und nach Abschluss der allgemein bildenden Schule erfolgreich Anschluss in weitere Bildung oder Ausbildung zu finden“ (Famulla 2014). Das Ergebnis einer erfolgreichen sozioökonomischen Bildung ist also auch die Vermittlung eines berufsbiographischen Gestaltungs- und Selbstkonzepts.

Sozioökonomische Bildung heißt:

Die verschiedenen Bezugsdisziplinen (Politik, Ökonomie und Soziologie) werden miteinander verzahnt. Ökonomische und technische Fragestellungen werden nicht isoliert behandelt, sondern z.B. zusammen mit ihren gesellschaftlichen, politischen, historischen, kulturellen, ökologischen, rechtlichen oder ethischen Dimensionen. Wirtschaftliches oder betriebliches Handeln kann somit als soziales Handeln interpretiert werden, so dass auch Kulturen, Werte und Interessen in den Blick kommen.

1. Arbeitswelt…

Grundsätze des Beutelsbacher Konsens

Kontroversität	Überwältigungsverbot	Schülerorientierung
Die Lehrkräfte müssen ein Thema im Unterricht aus verschiedenen Perspektiven beleuchten, wenn es auch in Wissenschaft und Politik kontrovers diskutiert wird. Die eigene Meinung sowie theoretische oder politische Standpunkte der Lehrkräfte dürfen nicht unterrichtsbestimmend sein.	Lehrkräfte sollen Schüler/innen nicht ihre Meinung aufdrängen. Schüler/innen sollen in die Lage versetzt werden, sich mit Hilfe des Unterrichts eine eigene Meinung zu bilden. Ziel ist es, die Schüler/innen zu mündigen Bürger/innen heranzubilden.	Die Schüler/innen sollen in die Lage versetzt werden, die politische Situation der Gesellschaft sowie ihre eigene Position zu analysieren und sich aktiv am politischen Prozess zu beteiligen. Sie sollen dafür nach Mitteln und Wegen suchen, die vorgefundene politische Lage im Sinne ihrer Interessen zu beeinflussen.

Das Schülerbetriebspraktikum in der sozioökonomischen Bildung hat nicht nur einen interdisziplinären Anspruch, sondern respektiert auch die Grundsätze des Beutelsbacher Konsens. In diesem sind die Grundsätze der geistes- und sozialwissenschaftlichen Bildung formuliert.

Der Mensch in der Arbeitswelt

Arbeitnehmer/innen veräußern im Arbeitsprozess Arbeitskraft und erhalten dafür Lohn oder Gehalt. Diese Konstellation ist verantwortlich für den damit angelegten strukturellen Konflikt zwischen Unternehmern und Beschäftigten. Klassische Konfliktthemen sind neben Lohn und Leistung u.a. die Arbeitszeiten, die Regelungen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz, Fragen der Aus- und Weiterbildung.

Beschäftigte sind über die Arbeitsorganisation in den Arbeitsprozess eingebunden. Während klassisch z.B. Einzelfertigung, Instandhaltung und Wartung als Facharbeiterdomänen galten, waren die Montagelinien der Serienfertigung häufig Orte der Beschäftigung von gering Qualifizierten oder Beschäftigten, die trotz ihrer Qualifikation „unterwertig“ eingesetzt waren. Eine typische Rationalisierungsform für diese Arbeit sind kleinteilige und stark hierarchisierte Arbeitsprozesse, die zurückgehend auf F.W. Taylor, der die extreme Arbeitsteilung an Stelle des Werkstattprinzips in die Fabrik einführte, als tayloristische Arbeit bezeichnet werden. Heute sind die Arbeitsformen vielfältiger. Über so genannte Cost- und Profitcenter stehen nicht nur einzelne Fabriken oder Betriebe eines Unternehmens in einem Wettbewerb, sondern auch einzelne Abteilungen oder Arbeitsbereiche. Der Wettbewerb richtet sich nach innen und nach außen, d.h. häufig müssen sich die Einheiten auch gegenüber externen Wettbewerbern durchsetzen. Es werden aber auch einzelne Arbeitnehmer zu „Unternehmern“ ihrer selbst. Die Wissenschaft spricht hier von Strategien der „Subjektivierung“ der Arbeit, von der Selbstvermarktung oder auch vom „Arbeitskraft-Unternehmer“.

Einher gehen diese Veränderungen auch mit einem Wandel der Beschäftigungsformen. Neben das so genannte „Normalarbeitsverhältnis“ trat in den letzten Jahren ein immer größerer Anteil „atypischer“ Beschäftigungsformen, Kurzarbeit, prekäre Arbeit etc. Neben der so genannten Stammbelegschaft gibt es heute in nahezu allen Betrieben Leiharbeiter/innen und immer mehr Werkvertragsnehmer, die oft als „Scheinselbstständige“ Arbeiten im Betrieb auf Honorarbasis ausführen und damit auf sozial- und tarifversicherungsrechtlichen Schutz verzichten müssen. Als aktuelle Arbeitsform setzt sich derzeit auch in Deutschland das so genannte Cloudworking durch. Auf Internetplattformen sind Aufträge notiert, um die man sich weltweit bewerben kann. Arbeit und Beschäftigung sind Teil globaler Entwicklungen geworden.

Massiven Veränderungen ist auch das Verhältnis zwischen Mensch und Technik ausgesetzt. Gegenwärtig wird unter den Stichwörtern „digitale Arbeitswelt“ oder „Industrie 4.0“ eine neue Qualität flexibler Automatisierung diskutiert. Die Automatisierung dringt zunehmend in Bereiche vor, die vor kurzem noch als Orte menschlicher Produktion oder auch als Orte von Facharbeit angesehen wurden. Arbeit wandelt sich zur Überwachung, Prozesssteuerung, Störungsdiagnose und Wartung. Dabei gibt es nicht den einen, alternativlosen Weg, sondern grob lassen sich „technikzentrierte“ von „menschzentrierten“ Entwicklungspfaden unterscheiden. Gering Qualifizierte haben in dieser Arbeitswelt die geringsten Chancen. Es gibt den Weg zunehmender Hierarisierung in der Arbeitsorganisation und der Polarisierung in den Qualifikationsanforderungen oder den Weg der Kooperation, der flachen Hierarchien und der qualifizierten Gruppenarbeit.

Arbeit und Beschäftigung sind Ausdruck sozialer Interessen und trotz der ökonomischen und technologischen Rahmenbedingungen in die eine oder andere Richtung gestaltbar. Aus Sicht der Gewerkschaften gibt es dazu das Leitbild „guter Arbeit“. Gute Arbeit ist angemessen entlohnte Arbeit, sie ist belastungsarm, gesundheits- und lernförderlich. Gute Arbeit ist qualifizierte Arbeit. Dies setzt voraus, dass junge Menschen die Chance erhalten, einen Beruf zu erlernen und sich im Arbeitsprozess weiterzubilden. Als Instrumente dienen neben den gesetzlichen Regelungen die zwischen Arbeitgebern und Gewerkschaften ausgehandelten Tarifverträge.

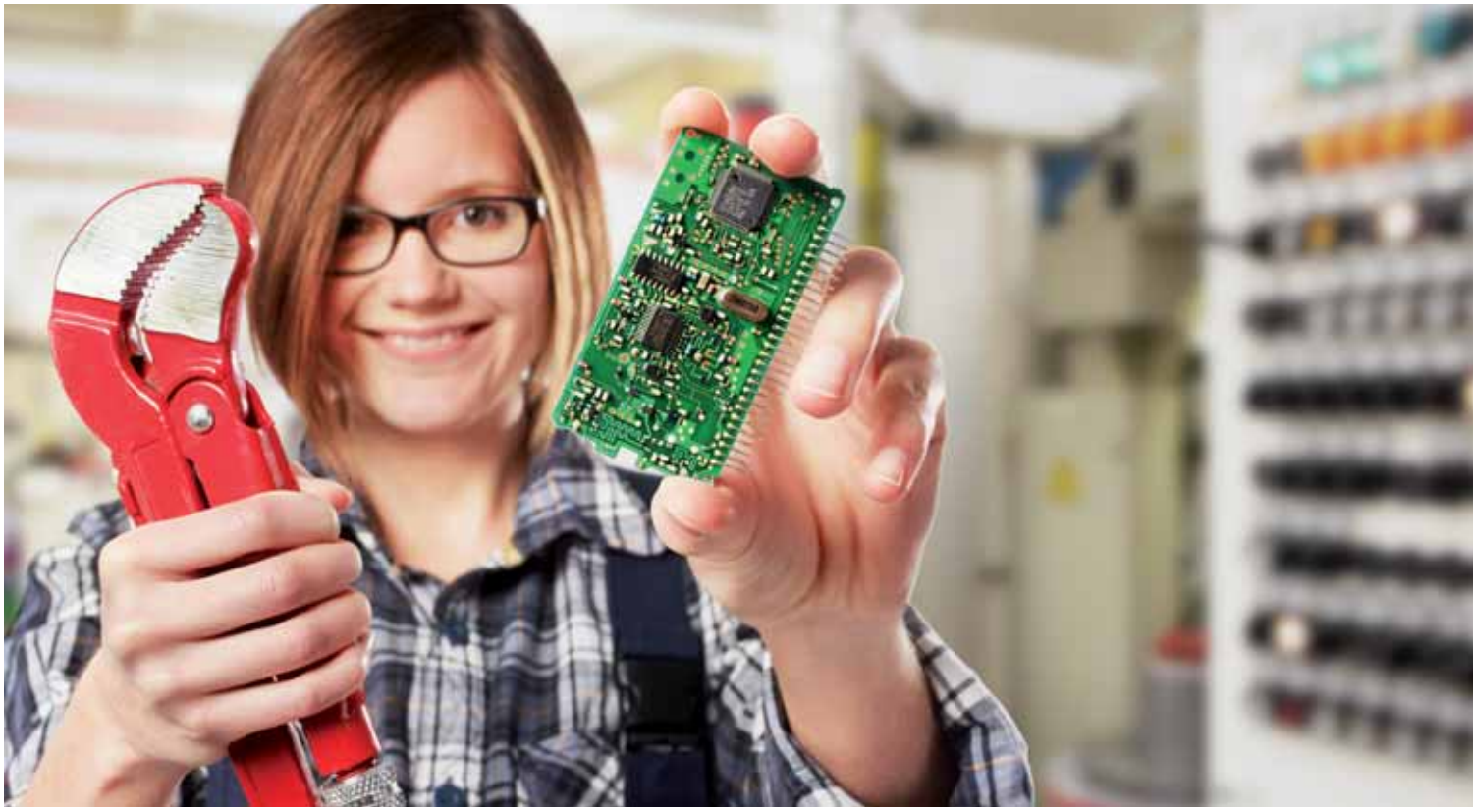
Interessenvertretung in der Arbeitswelt

Arbeitnehmer/innen verfügen in der Arbeitswelt über Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte. Sie können ihre Ansprüche individuell oder kollektiv über den Betriebsrat geltend machen. Der einzelne Arbeitnehmer hat z.B. das Recht, in betrieblichen Angelegenheiten, die seine Person betreffen, gehört zu werden und Vorschläge zu unterbreiten. Maßnahmen seiner beruflichen Entwicklung müssen mit ihm erörtert werden. Er hat das Recht auf Einsicht in seine Personalakten.

Der Betriebsrat ist das von der Belegschaft gewählte Gremium der betrieblichen Interessenvertretung. Das Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) kennt verschiedene Rechte des Betriebsrates, grob kann man sie in drei Kategorien einteilen:

- die (erzwingbaren) Mitbestimmungsrechte
- die Mitwirkungs- und Beratungsrechte
- und die Informationsrechte

1. Arbeitswelt…



Das stärkste Recht des BR ist das Mitbestimmungsrecht. Dabei kann der Arbeitgeber eine Maßnahme im Betrieb nicht durchführen, wenn er sich nicht vorher mit dem BR geeinigt hat. Für den Fall, dass eine Einigung nicht möglich ist, sieht das BetrVG in der Regel die Einigungsstelle als Schlichtung vor. Mitbestimmung hat der Betriebsrat im Wesentlichen in den sozialen Angelegenheiten. Beispiele sind die betrieblichen Regelungen von Arbeitszeit und Urlaub, betriebliche Entgeltregelungen, Maßnahmen zur Verhütung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten, das betriebliche Vorschlagwesen oder die Gruppenarbeit. Betriebsräte können ungerechtfertigten Kündigungen widersprechen.

Die zweite Kategorie sind die Mitwirkungs- oder die so genannten Konsultationsrechte des BR. Dabei erhält der BR die Möglichkeit, Einfluss zu nehmen, ohne das er eine Maßnahme blockieren kann oder sie nur mit seiner Zustimmung durchgeführt werden kann. Wichtig bei dieser Form des Rechts ist, dass der BR vor dem Beginn einer Maßnahme rechtzeitig und umfassend informiert werden muss, so dass seine Beratung wirklich noch Einfluss haben kann. Insbesondere

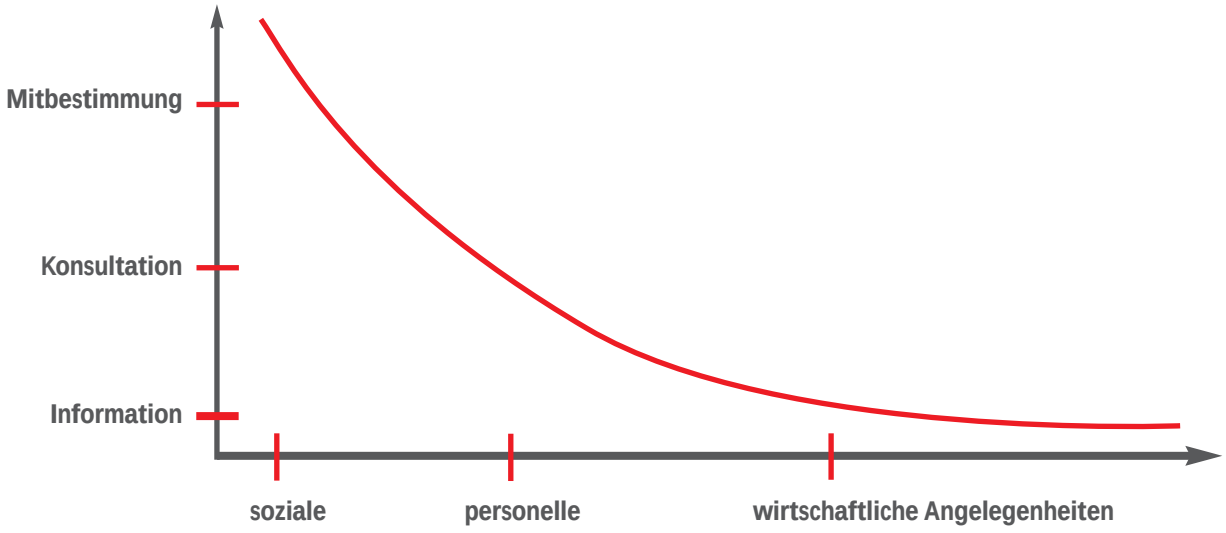
„Was ist los im Betrieb?“
Unterrichtseinheit von Böckler Schule zum Thema Mitbestimmung und Mitwirkung

www.boeckler.de/pdf/schule_ue_mitbestimmung_2013.pdf

das Recht Informationen zu erhalten, sollte der BR intensiv nutzen und immer auch eigene Vorschläge entwickeln. Jedoch: der Arbeitgeber muss sich nicht an diese Anregungen halten! Beispiele für Beratungsrechte sind die Einführung von neuen Arbeitsmethoden, die Änderung der Betriebsorganisation oder die Planung und Gestaltung von Arbeitsplätzen.

Die dritte Kategorie bilden die Informationsrechte. Sie stellen die schwächste Mitwirkungsmöglichkeit dar. Beispiele hierfür sind die wirtschaftlichen Angelegenheiten des Betriebes, z.B. bei der Planung neuer Anlagen, bei der Darstellung der wirtschaftlichen Situation des Betriebes oder in Fragen der Zusammenlegung von Betrieben. Hier hat der Betriebsrat lediglich das Recht auf Information. Informationsrechte sind dennoch nicht zu unterschätzen, da der Betriebsrat Anspruch auf viele für seine Arbeit wichtige Informationen hat. So sind dem Betriebsrat Einblicke in die Lohn- und Gehaltslisten zu geben, er ist über die Personalplanung oder die Einstellung von leitenden Angestellten aufzuklären.

Qualität der Beteiligung



Quelle: IG Metall, Ressort Bildungs- und Qualifizierungspolitik

Was kann's bringen?

Ehemalige Schülerpraktikant/innen **im Interview**

Wie erleben Schüler/innen ihre Betriebspraktika? Zwei Praktikant/innen berichten von ihren Erfahrungen: Clara und Navid waren zum Zeitpunkt des Gesprächs 15 Jahre alt und besuchten die 9. Jahrgangsstufe an der Georg-August-Zinn-Gesamtschule in Frankfurt/Main. Sie haben bereits zwei je zweiwöchige Schülerbetriebspraktika absolviert.

Wie haben eure Lehrkräfte und die Schule die Praktika vorbereitet?
Carla: Wir haben in der Schule zur Übung Bewerbungen geschrieben, die auch bewertet wurden.
Navid: Der vorbereitende Unterricht wurde im Fach Deutsch durchgeführt. Die Vorbereitungszeit dauerte etwa zwei bis drei Monate. In dieser Zeit haben wir z.B. Bewerbungsanschreiben oder das Führen eines Berichtshefts geübt. Wir wurden auch allgemein über Regeln und Verhaltensweisen in Betrieben bzw. bei der Arbeit informiert. Das fand ich insgesamt sehr hilfreich.

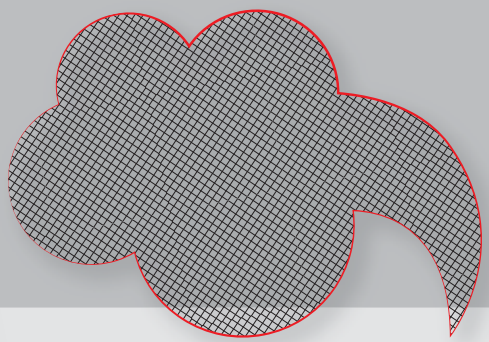
Wie war der Einstieg in die Praktika?
Carla: Ich habe jeweils eine Führung bekommen und mir wurden die Kolleg/innen vorgestellt. Dabei wurde mir auch allgemein etwas zum Betrieb erzählt.
Navid: Ich wurde jeweils in der Abteilung von einem/r Ansprechpartner/in empfangen. Diese/r hat mich auch allgemein über die Abteilung und den Betrieb informiert.

Was waren die wichtigsten Arbeiten in den Praktika und wie wurden sie durchgeführt?
Carla: Bei der Modeagentur habe ich z.B. für Kunden Kaffee gekocht, mit einem PC-Programm die Warenbestände überprüft und überarbeitet oder Adressen in die Kundenkartei eingefügt bzw. gelöscht. Im zweiten Praktikum habe ich, nachdem mir ein Leitfaden gegeben wurde, unter anderem eigene Artikel geschrieben, die auch auf der Internetseite publiziert wurden. Außerdem habe ich auch mal die Abteilung gewechselt und ein Muster für ein eigenes Heft erarbeitet.
Navid: Ich durfte bei der Gewerkschaft z.B. selbstständig Fotos für Artikel mit Photoshop bearbeiten oder Beiträge in Broschüren für junge Leute lesen und auf ihre Zielgruppentauglichkeit prüfen. Außerdem durfte ich auch selbst etwas schreiben, das wurde aber nicht veröffentlicht. Bei diesen Arbeiten hatte ich einen festen Arbeitsplatz und ein eigenes Benutzerkonto für den Computer. Im Computerzentrum bin ich ganz überwiegend mit verschiedenen Mitarbeiter/innen mitgelaufen, um diesen über die Schulter zu gucken. Ich konnte wenig selbstständig machen, weil die Tätigkeiten – z.B. Reparaturen oder Wartungen – sehr anspruchsvoll waren und man dazu eine Ausbildung braucht.

Welche positiven und negativen Eindrücke hattet ihr von den Praktikumsbetrieben?
Carla: Das erste Praktikum fand ich interessant, weil es mir einen Einblick in den Bereich Mode vermittelt hat. Die Aufgaben am Computer fand ich aber eher langweilig und die Büroarbeit hat mir insgesamt nicht so gut gefallen. Das zweite Praktikum hat mir besser gefallen. Ich wurde sehr gut betreut und hatte immer eine Ansprechpartnerin. Außerdem fand ich gut, dass ich einen eigenen Arbeitsplatz hatte. Generell fand ich es sehr gut, dass ich selbst Artikel schreiben durfte, die auch veröffentlicht wurden und dass ich so selbstständig arbeiten durfte. Allerdings musste ich mich schon etwas an die Arbeitszeiten gewöhnen, weil sie im Praktikum anders sind als in der Schule. Ich habe jeweils etwa von 9 Uhr bis 15 oder 16 Uhr „gearbeitet", aber nie den ganzen Tag.

Carla absolvierte ihr erstes Praktikum bei einer Modeagentur in Offenbach, die hauptsächlich Ware an Einzelhändler verkauft. In der neunten Klasse war sie als Praktikantin bei einem Stadtmagazin.

Navid war in der 8. Klasse als Praktikant in der Online-Redaktion eines Gewerkschaftsvorstands tätig und hat in der 9. Klasse ein Praktikum in einem Computerzentrum einer großen Institution absolviert.



Navid: Bei der Gewerkschaft hat mir sehr gut gefallen, dass ich über die gesamte Zeit des Praktikums einen Ansprechpartner sowie einen eigenen Arbeitsplatz hatte und dass ich selbstständig interessante Aufgaben bearbeiten durfte. Weniger gut gefallen hat mir, dass diese Aufgaben manchmal den ganzen Tag gedauert haben und dass sie sich wiederholten. Im Computerzentrum hat mir sehr gut gefallen, dass ich viele Informationen über die Arbeit im IT-Bereich bekommen habe und dass ich beobachten konnte, wie anspruchsvolle Probleme gelöst wurden. Weniger gut gefallen hat mir, dass ich nur wenig selbst machen konnte.

Haben die Praktika dazu beigetragen, eure Vorstellungen von einem Ausbildungsberuf bzw. weiterführender Bildung (Berufsfachschule, Oberstufe, Studium) zu konkretisieren?

Navid: Ja, meine Ansichten haben sich eigentlich bestätigt. Ich habe jeweils viel Interessantes über die Arbeiten dort erfahren.

Carla: Ich möchte nach der 10. Klasse auf jeden Fall in die Oberstufe gehen. Ich habe noch keine Vorstellung davon, was ich mal werden möchte. Büroarbeit kann ich mir mittlerweile aber doch vorstellen, wenn ich nicht nur Sachen in Tabellen einfügen muss, sondern z.B. selbst etwas schreiben darf.

Wurde nach den Praktika in der Schule über eure Erfahrungen und Eindrücke gesprochen?

Navid: Der Betreuungslehrer hat überwiegend schon beim Besuch im Betrieb mit mir gesprochen. In der Schule haben wir uns in der Klasse nur kurz ausgetauscht. Hauptsächlich ging es hinterher in der Schule darum, den Praktikumsbericht fertig zu stellen. Aber natürlich habe ich mich mit meinen Mitschüler/innen auch außerhalb des Unterrichts ausgetauscht.

Carla: In der Klasse haben wir hinterher in einer Runde kurz berichtet, wo wir waren und wie wir es fanden. Es gab aber keinen umfangreicheren Austausch.

Worauf sollte man bei der Durchführung von Praktika eurer Meinung nach achten?

Carla: Ich finde es sehr wichtig, dass man als Praktikant fest betreut wird und immer eine/n Ansprechpartner/in hat, dass man sinnvolle Aufgaben bekommt, dass man auch selbstständig arbeiten kann, dass man allgemein einen Eindruck vom Betrieb bekommt und erfährt, was dort alles passiert und dass man auch konkrete Aufgaben wahrnehmen kann, die die Arbeiter/innen bzw. die Angestellten dort haben.

Navid: Ich finde, man sollte in Praktika allgemein mehr über die Berufswelt erfahren. Außerdem würde ich mir wünschen, dass man noch mehr Informationen über Betriebe bekommt, damit man weiß, welche Aufgaben man im Praktikum absolvieren kann.

2. Ziele und Inhalte des Schülerbetriebspraktikums

2.1. Das Betriebspraktikum als Teil der sozioökonomischen Bildung

Die Gestaltung des Schülerbetriebspraktikums ist Aufgabe der allgemeinbildenden Schulen. Auch wenn es vorwiegend der Berufsorientierung dient, sollten der Allgemeinbildungsanspruch und die schulischen Bildungsziele nicht aus dem Blick geraten, zu denen Emanzipation, Selbstständigkeit und Eigenverantwortlichkeit, Subjektstärkung oder kritische Urteilsbildung gehören.

Der Lernort Betrieb

Der Bezug zur Praxis ist ein zentraler Bestandteil von Arbeitswelt- und Berufsorientierung. Diesen Einblick gewährleisten in erster Linie Schülerbetriebspraktika und auch Betriebserkundungen. Der berufsorientierende Unterricht, welcher im Lernort Schule stattfindet, kann so geöffnet werden zum Betrieb als eigenständigem Lernort. Der Kontakt zur betrieblichen Realität soll zeigen, dass Arbeit nicht losgelöst verrichtet wird, sondern dass der Beruf ein wichtiger Bestandteil der Identität von Menschen ist. Des Weiteren können die Schüler/innen hier lernen, dass berufliches Handeln und die Arbeitswelt auch politische Dimensionen haben.

Die Aufwertung des Betriebs als eigener Lernort ermöglicht eine inhaltliche Erweiterung eines überwiegend als Berufswahlorientierung ver-

standenen Praktikums. Dabei müssen die Fachlehrkräfte und die Vertreter/innen des Betriebs enger als zuvor miteinander kooperieren.

Die inhaltliche Gestaltung des Schülerbetriebspraktikums

Wenn es um die inhaltliche Gestaltung des Praktikums geht, ist die betriebliche Lernaufgabe eine wichtige Methode (ausführlich dazu siehe Kapitel 4.). Die Lernaufgaben sind im Vorfeld zwischen Schüler/innen, Schule und Betrieb zu vereinbaren und während des Praktikums zu bearbeiten, zu dokumentieren, zu evaluieren und zu reflektieren. Eine mögliche „Forschungsfrage", die über die Beschreibung von Arbeitsabläufen hinausgeht, könnte sein, welche Chancen der von den Schüler/innen gewählte Betrieb oder Beruf für Männer und Frauen bereithält. In einer von Geschlechterungleichheiten geprägten Branche könnte das Praktikum somit zur politischen Sensibilisierung und Subjektstärkung beitragen.

Darüber hinaus könnten beispielsweise folgende Themen im Schülerbetriebspraktikum beleuchtet werden:

- Arbeits- Umwelt- und Gesundheitsschutz im Betrieb; Gefährdungen in der Arbeitswelt, Lösungsmöglichkeiten;
- Wandel der Arbeitswelt (Digitalisierung) – Veränderungen der erforderlichen Kenntnisse und Fähigkeiten und Ausbildungsberufe; neue Wege der Weiterbildung;
- Lohn und Leistung /Tarifvertrag; Wandel der Erwerbsarbeit;
- Globalisierung und Internationalisierung der Unternehmen; Auswirkungen und Handlungsmöglichkeiten
- Konfliktentstehung und Lösung von Konflikten – die Rolle der betrieblichen Interessenvertretung;
- Schüler/innen sollten die Themen nicht nur aus der technischen und wirtschaftswissenschaftlichen Perspektive betrachten, sondern sich ebenfalls mit soziologischen, politikwissenschaftlichen und juristischen Fragestellungen beschäftigen.

Ein Thema wie der Wandel der Erwerbsformen beispielsweise kann nicht ausschließlich unter betriebswirtschaftlichen Gesichtspunkten analysiert werden. Denn die Reduktion der Produktionskosten ist zwar eine wichtige Facette. Auf der anderen Seite gehen mit dem Wandel der Erwerbsformen aber auch betriebs-, arbeits- und gesundheitssoziologische sowie politische Auswirkungen einher. Wer das Thema durch eine sozioökonomische Brille betrachtet, muss sich im Schülerbetriebspraktikum also beispielsweise auch mit der Aushöhlung von Mitbestimmungsrechten und der Erhöhung von Gesundheitsbelastungen beschäftigen. Die persönlichen Interessen der Schüler/innen sollten dabei im vorbereitenden Unterricht in Rücksprache mit Lehrkräften, Eltern und Mitschüler/innen ermittelt werden.

2.2. Die schulrechtlichen Rahmenbedingungen des Schülerbetriebspraktikums

Für das Praktikum gibt es keine verbindliche gesetzliche Definition. Es ist weder im Arbeits- noch im Sozialrecht eine eigenständige Beschäftigungsform. Einigkeit besteht bei Gesetzen und Gerichten aber darin, dass ein Praktikum immer Teil eines Bildungsprozesses ist, der als solcher auch erkennbar sein und gestaltet werden muss.

Aufgrund der föderalen Struktur im Bildungssystem der Bundesrepublik Deutschland existieren 16 verschiedene Landesschulgesetze, welche die bildungspolitische Ausrichtung der Arbeitswelt-, Berufs- und Studienorientierung beschreiben. Das Schülerbetriebspraktikum ist in der Regel für alle Schultypen vorgesehen und unterliegt einem ausdifferenzierten System von Rahmenbedingungen, die sich in folgende Kategorien gliedern lassen:[1]

Schultyp

Das Schülerbetriebspraktikum der Sekundarstufe I gibt es in allen Bundesländern. Das Gymnasium nimmt dabei vereinzelt eine Sonderrolle ein. So wird das Betriebspraktikum an Gymnasien in Nordrhein-Westfalen nur in der Sekundarstufe II vorgeschrieben, in Bremen wird gänzlich auf eine Regelung verzichtet. Eine weitere Besonderheit stellen die Förderschulen dar. Für diesen Schultyp finden sich beispielsweise in Baden-Württemberg, Rheinland-Pfalz und Sachsen spezifische Regelungen.

Fachanbindung

In den meisten Bundesländern ist das Praktikum im Fach Arbeitslehre, Wirtschaft-Arbeit-Technik (WAT) oder Politik/Wirtschaft angesiedelt, vereinzelt auch im Fach Sozialkunde oder Deutsch. In Bremen, Nordrhein-Westfalen, Sachsen und Sachsen-Anhalt sind hierzu keine Angaben gemacht. In Hamburg, Niedersachsen oder Schleswig-Holstein wird das Praktikum keinem spezifischen Fach zugewiesen, vielmehr wird allgemein von der Einbindung in berufsorientierende Maßnahmen oder in ein fächerübergreifendes Konzept gesprochen.

Jahrgangsstufe

Übersichtlicher sind die Vorgaben bezüglich der Jahrgangsstufe. So kann in Baden-Württemberg (in Werksrealschulen und Hauptschulen), Bremen und Thüringen bereits ab dem 7. Jahrgang (also im Alter von ca. 13 Jahren) ein Betriebspraktikum stattfinden. In allen anderen Bundesländern wird diese Möglichkeit je nach Schultyp ab der 8. oder 9. Jahrgangsstufe vorgesehen. Lediglich Berlin und Schleswig-Holstein lassen den Schulen diesbezüglich einen Gestaltungsspielraum.

Dauer

In 15 von 16 Bundesländern dauern die Praktika zwischen einer Woche (5 Arbeitstagen) und vier Wochen (20 Arbeitstagen) bzw. fünf Wochen (25 Arbeitstagen). Dabei ist das Praktikum in der Regel in einem Block zu absolvieren. Eine Ausnahme stellt hier Niedersachsen dar. Niedersächsische Hauptschüler/innen müssen demnach während der 9. und 10. Klasse insgesamt mindestens 16 Wochen (80 Arbeitstage) und Realschüler/innen und Gymnasiast/innen mindestens 6 Wochen (30 Arbeitstage) absolvieren, und zwar nicht in einem Block.

[1] Hierzu immer noch lesenswert: Beck/Brater/Daheim 1980

Gestaltung

- In Bremen obliegt die Gestaltung des Praktikums und der Rahmenbedingungen den Schulen.
- In Hamburg sind verschiedene Gestaltungsoptionen vorhanden. Verschiedenste (auch Zeit-) Modelle (Langzeitpraktikum) sind denkbar, aber ebenfalls alternative Organisationsformen als Schulversuche.
- In Niedersachsen ist das Betriebspraktikum ein Teil eines ausdifferenzierten Maßnahmenpakets innerhalb der beruflichen Orientierung. Neben dem Praktikum werden beispielsweise auch Betriebserkundungen, Schülerfirmen und Fachpraxisunterricht mit Projekttagen durchgeführt.
- In Nordrhein-Westfalen kann das Schülerbetriebspraktikum auch als Langzeitpraktikum mit einem wöchentlichen Praxistag absolviert werden. In der Hauptschule ist dies bereits vollumfänglich eingeführt.
- Das Land Schleswig-Holstein gibt lediglich Empfehlungen ab. Der Rahmen des Praktikums soll in einer Kooperationsvereinbarung zwischen Schule und Betrieb geregelt werden. Grundsätzliches entscheiden die Schulen im Rahmen ihrer Eigenverantwortung in den Schulkonferenzen.

Zielsetzungen

Allgemeines Verständnis des Wirtschaftslebens: Die Bandbreite reicht hier von „Einblicken“ über „Erfahrungen“ und dem „unmittelbaren Kennenlernen“ in Baden-Württemberg oder Sachsen bis hin zur „kritischen Auseinandersetzung“ mit der Arbeits-, Berufs- und Wirtschaftswelt in Sachsen-Anhalt.

Einblicke in berufliche Praxis: Orientierung: Während in manchen Ländern die konkrete berufliche Praxis oder der konkrete Betrieb im Fokus steht (z.B. Baden-Württemberg), verbinden andere Länder mit dem Praktikum auch breitere „öknomische Orientierungen“, wie etwa Hamburg oder das Saarland. Hessen hebt zusätzlich die sozialen Aspekte im Betrieb als Lernfeld hervor (z.B. soziale Rollen, Gesundheits- und Arbeitsschutz, Mitbestimmung).

Berufswahlvorbereitung: Die Bandbreite der Vorgaben reicht hier von der Orientierung für eine realistische Berufs-, vereinzelt auch Studienwahl (z.B. Baden-Württemberg) bis hin zur breiter verstandenen individuellen Lebens- und Berufsplanung in Hamburg oder Rheinland-Pfalz.

Wahrnehmung und Erweiterung der eigenen Fähigkeiten: Die wohl größte Diskrepanz liegt hier zwischen der Sicherung der Ausbildungsfähigkeit in Niedersachsen, der Stärkung von Kommunikations- und Teamfähigkeit in Baden-Württemberg und der Entwicklung eines Selbstkonzepts in Hamburg.

Selbstreflexion und Sensibilisierung: In Hamburg geht es um die konkrete Analyse von Stärken und Interessen, die Orientierung über den Wunschberuf und mögliche Konkflikte. In Hessen wird gesondert die Auflösung geschlechterspezifischer Berufsorientierung als Ziel genannt.

3. Die Umsetzung in der Praxis

3.1. Akteur/innen – Phasen – Aufgaben

Die erfolgreiche Umsetzung des Schülerbetriebspraktikums erfordert eine strukturierte Planung und eine sinnvoll arrangierte Zusammenarbeit aller Beteiligten.

Die **Akteur/innen** sind:

- Schüler/innen und Eltern
- Schulen und Lehrkräfte
- Betriebe und betriebliche Betreuer/innen
- Betriebliche Interessenvertretung bestehend aus dem Betriebsrat (BR) und der Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV).

Dabei ist das Praktikum in drei Phasen gegliedert:

VORBEREITUNG

DURCHFÜHRUNG

NACHBEREITUNG

Die Beteiligten haben innerhalb der drei Grundphasen verschiedene Aufgaben zu übernehmen. Welche Tätigkeiten das sind und wie diese erfolgreich umgesetzt werden, wird im Folgenden aufgezeigt. Diese Handreichung zeigt dabei vorranging die Aufgabenfelder für Lehrkräfte und die betriebliche Interessenvertretung auf und umreißt deren Handlungsmöglichkeiten exemplarisch. Die Lehrkräfte und die Vertreter/innen der betrieblichen Interessenvertretungen sollten eng mit den Praktikumsbetreuer/innen im Betrieb kooperieren.

3.2. Akteur/innen – Phasen – Aufgaben

Das Praktikum ist eine Schulveranstaltung. Die Lehrkräfte nehmen eine zentrale Rolle bei der Koordinierung der Akteur/innen ein und betten das Schülerbetriebspraktikum in das Konzept der schuleigenen Arbeitswelt- und Berufsorientierung ein. Deshalb ist es wichtig, dass sie stets alle wichtigen Informationen übermitteln und die Interessen aller Beteiligten berücksichtigen.

Dass es im Schulalltag aus verschiedenen Gründen nicht immer möglich ist, diese voraussetzungsvollen Aufgaben optimal umzusetzen, ist kaum von der Hand zu weisen. Obwohl das Schülerbetriebspraktikum oft die zentrale Maßnahme zur Arbeitswelt- und Berufsorientierung bildet, hat es in vielen Schulen noch keinen herausragenden Stellenwert. Die Lehrkräfte sollten trotz ihres anstrengenden Arbeitsalltags nicht davor zurückschrecken, das Praktikum inhaltlich aufzuwerten. Denn für viele Schüler/innen ist das Betriebspraktikum die einzige Möglichkeit vor dem Beginn einer Ausbildung, die Arbeitswelt näher kennenzulernen.

Eine gute Möglichkeit, die beiden Lernorte Schule und Betrieb insgesamt besser zu vernetzen, können Lehrerfortbildungen sein, die Betriebsbesuche oder -erkundungen zum Inhalt haben. Dabei können Lehrkräfte sowohl Einblicke in die praktischen Abläufe und Produktionsprozesse gewinnen als auch die betrieblichen Interessenvertretungen und deren Aufgaben sowie Ausbilder/innen und Abteilungen kennenlernen. Auch können Lehrkräfte eine Betriebserkundung nutzen, um Ideen für betriebliche Lernaufgaben zu erhalten.

» Die Lehrkräfte sollten, was die Berufswahl der Schüler/innen betrifft, neben den Eltern die größten Impulsgeber sein. Es ist wichtig, dass sie Werksführungen machen und gegebenenfalls Firmen einladen. Sie sollten sich damit beschäftigen, welche Möglichkeiten die Schüler/innen nach der Ausbildung haben, dass sie also z.B. den/die Meister/in, den/die Techniker/in, den/die Fachwirt/in oder den/die Betriebswirt/in machen können. Sie sollten klar vermitteln, dass ein Studium oder eine weiterführende Schule nicht die einzigen attraktiven Optionen nach einem Schulabschluss sind«.

Sebastian Becker, JAV-Vertreter eines Maschinenbauunternehmens

VORBEREITUNG

In dieser Phase geht es für Lehrkräfte in erster Linie darum, den vorbereitenden Unterricht zu gestalten. Dazu gehört einerseits, dass die Lehrkräfte Kenntnisse über gesetzliche Rahmenbedingungen vermitteln (ausführlich dazu die Materialien unter 5.3.) und ihre Schüler/innen bei der Bewerbung unterstützen. Anderseits ist es Aufgabe der Lehrkräfte, gemeinsam mit den Schüler/innen die Ziele und Inhalte des Schülerbetriebspraktikums zu klären. Dazu können sie zum einen die formale und inhaltliche Planung einer betrieblichen Lernaufgabe mit den Schüler/innen erarbeiten (ausführlich dazu der Abschnitt zur betrieblichen Lernaufgabe unter 4.1.) und zum anderen auch einen Erfahrungsaustausch mit Schüler/innen der höheren Jahrgangsstufe organisieren. Auch die Eltern sollten schon in dieser Phase informiert und eingebunden werden. Im Sinne der sozioökonomischen Bildung sollten die Lehrkräfte hier auch die soziale Dimension der Arbeitswelt wie z.B. die betriebliche Interessenvertretung einführen.

Zur Vorbereitung der Themenfindung können in der Schule (im Vorfeld des Praktikums) praxisorientierte Projekttage angesetzt werden. Fragestellungen, die beispielsweise während einer Betriebserkundung angerissen oder im Rahmen eines Projekttages zur Berufsorientierung von und mit Gewerkschaften aufgeworfen wurden, können praktikumsspezifisch weiterentwickelt werden. Ein Beispiel gelungener Umsetzung ist das Projekt Beruf.Bildung.Zukunft (B.B.Z) des IG Metall Bezirks Mitte, bei dem die Schüler/innen mittels verschiedener Methoden etwas über die Themen und Spannungsfelder in der Arbeitswelt erfahren (mehr dazu unter www.igmetall-bezirk-mitte.de/bbz_neu). Ein weiteres Beispiel ist die Arbeit der GIDS-Gruppen in den Daimler-Werken Wörth und Sindelfingen (www.gids-was.de).

Außerdem sollten die Lehrkräfte ihre Schüler/innen dafür sensibilisieren, welche Kriterien bei der Auswahl der Praktikumsbetriebe eine Rolle spielen können. Schüler/innen mögen ein Unternehmen beispielsweise nur deshalb auswählen, weil es auf ihrem Schulweg liegt oder weil es der eigenen Familie gehört, wodurch ein leichter Zugang möglich ist. Ebenso kann es passieren, dass Schüler/innen sich bei der Betriebswahl von tradierten Vorgaben und Voraussetzungen leiten lassen. Stattdessen sollten die Schüler/innen dazu angeregt werden, auf der Basis ihrer tatsächlichen Stärken und Interessen eine bewusste Entscheidung für oder gegen ein Unternehmen zu fällen. Das kann bedeuten, dass klassische Bildungsverläufe ins Auge gefasst und aufgebrochen werden. Zur Unterstützung kann von einzelnen Betrieben Informationsmaterial angefordert werden.

Nachdem potenzielle Praktikumsbetriebe von den Schüler/innen ausgewählt wurden, sollten sich die Betreuungslehrkräfte mit den Ansprechpartner/innen im Betrieb in Verbindung setzen. Dies sind neben Vertreter/innen der Personalabteilung und speziellen Praktikumsbetreuer/innen auch Vertreter/innen des BR/Personalrats und der JAV. Ziel ist es, die schulischen Vorgaben zu erläutern und die Möglichkeiten der Umsetzung im Betrieb abzusprechen. Am Ende dieses Prozesses steht der Abschluss der Praktikumsvereinbarung zwischen Schüler/innen und Betrieb, bei Minderjährigen unter Beteiligung der Eltern. Die Praktikumsvereinbarung wird abschließend der Schule vorgelegt. Idealerweise hat die Schule

3. Die Umsetzung…

bereits vor Beginn des Praktikums den Praktikumsplan des Betriebs, damit die Lehrkräfte diesen mit der Lernaufgabe und den Bewertungskriterien abgleichen können.

Zur Vorbereitung des Praktikums sollte geklärt werden, ob die Schüler/innen Fotos oder kurze Videos machen dürfen, die sie später für ihre Präsentation nutzen können. Zudem können die Lehrkräfte ihre Schüler/innen darauf vorbereiten, dass sie im Praktikum kurze themenspezifische Interviews mit den Mitarbeiter/innen des Betriebs führen. Für beides muss allerdings die Genehmigung eingeholt werden.

DURCHFÜHRUNG

Im Idealfall besuchen die Lehrkräfte die Praktikant/innen regelmäßig im Betrieb. Allerdings lässt das Zeitkontingent der Lehrkräfte auf der Basis der üblichen Stundendeputate in der Regel nur einen Praktikumsbesuch zu. Bei ihren Besuchen holen die Lehrkräfte ein Feedback des Betriebs sowie ein Feedback der Schüler/innen ein. Darüber hinaus gilt es, Fragen rund um den Fortschritt der betrieblichen Lernaufgabe zu klären sowie bei eventuellen Problemen zu beraten oder zwischen Schüler/innen und Betrieb zu moderieren. Wenn der Zeitplan es ermöglicht, können die Lehrkräfte bei ihrem Besuch auch zusätzliche Informationen über den Betrieb einholen bzw. einzelne Arbeitsplätze oder andere Abteilungen näher kennenlernen.

Für die Durchführung der betrieblichen Lernaufgabe gilt grundsätzlich: Die betreuenden Lehrkräfte sollten sich mit den Betriebsvertreter/innen über die konkreten Lernziele und Erwartungen, die Umsetzung sowie die Entwicklungen austauschen.

NACHBEREITUNG

Das Schülerbetriebspraktikum und insbesondere die betrieblichen Lernaufgaben werden von den Schüler/innen, den betreuenden Lehrkräften und den Betriebsvertreter/innen ausgewertet. Für die Bewertung greifen die Lehrkräfte auf den Praktikumsplan, den Praktikumsbericht, die Dokumentation der bearbeiteten Lernaufgabe sowie auf die Hinweise der Betriebe und die Rückmeldung der Schüler/innen zurück.

Die Schüler/innen sollten ihre Erfahrungen im entsprechenden Fachunterricht austauschen und reflektieren. Dabei kann und sollte mit den gewonnenen Erkenntnissen und Ergebnissen im Unterricht weiter gearbeitet werden. Darüber hinaus können Erfahrungen und Dokumentationen der Schüler/innen dabei helfen, die Arbeitswelt- und Berufsorientierung der Schule weiter zu entwickeln.

Die Ergebnisse der betrieblichen Lernaufgabe bzw. die Präsentationen können den Eltern und der Schulgemeinde im Anschluss an einem Projekttag vorgestellt werden. Dazu werden auch Vertreter/innen des Betriebs eingeladen. Ziel ist es, eine positive Zusammenarbeit zwischen Schulen und Betrieben zu praktizieren sowie die Erfahrungen und Leistungen der Schüler/innen zu würdigen.

Zum Abschluss kann die betriebliche Lernaufgabe in einem Bericht im Zeugnis ausgewiesen werden. Damit erhält die im Praktikum erbrachte außerschulische Leistung – und damit das Praktikum selbst – einen höheren Stellenwert, insbesondere auch in der Wahrnehmung der Schüler/innen.

3.3. Die Rolle der Interessenvertretungen

Betriebsräte und Jugendvertreter/innen sind gewählte Interessensvertreter/innen der Belegschaft bzw. der im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer/innen und Auszubildenden unter 25 Jahren. Sie haben vielfältige Informations-, Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte. Mitwirkungsrechte haben sie im Interesse der Belegschaften auch für die Qualität betrieblicher Lernprozesse. Umstritten ist, inwieweit Regelungen des Betriebsverfassungsgesetzes im Bereich der Qualifizierung auch auf das Schülerbetriebspraktikum angewandt werden können. Unstrittig ist, dass Betriebsräte und Jugendvertreter/innen auch eine Aufgabe zur Einhaltung der einschlägigen gesetzlichen Bestimmungen in Bezug auf Arbeitszeiten, Arbeits- und Gesundheitsschutz, Jugendschutz u.a.m. haben. Indirekt wer-

Zusammenarbeit mit den Eltern

Je jünger die Schüler/innen sind, desto wichtiger ist es, ihre Eltern im Verlauf des Praktikums zu informieren und einzubinden.

Die Lehrkräfte sollten die Eltern…

- über Umfang und Bedeutung des Praktikums informieren.
- mit Materialien über Rechte und Pflichten im Praktikum sowie zu Versicherungsfragen und Haftung versorgen.
- in die Beratung einbeziehen, sofern ihre Kinder hinsichtlich der Wahl eines Praktikumsgebers noch orientierungslos sind.
- über Ereignisse und Erfahrungsberichte der Schüler/innen informieren und Empfehlungen für den weiteren Berufsorientierungsprozess geben (z.B. durch Mitteilungen, Elternabende oder Abschlussveranstaltungen).

3. Die Umsetzung…

den Betriebsräte und Jugendvertretungen auch an der Ausgestaltung der betrieblichen Rahmenbedingungen für das Schülerbetriebspraktikum mitwirken. Sie sind zudem daran beteiligt, dass betriebliche Praktikumsbeauftragte und fachliche Ansprechpartner/innen die notwendigen Ressourcen – vor allem ausreichend Zeit – haben, um ihren Aufgaben gerecht zu werden. Betriebsräte und Jugendvertreter/innen sollten die Auswahlverfahren des Betriebes für die Besetzung der Praktikumsplätze thematisieren und ihren Einfluss bei der Ausformung betrieblicher Lernaufgaben geltend machen. Überdies sind sie Ansprechpartner/innen für die Schülerpraktikant/innen. Sie sollten regelmäßige Gespräche mit ihnen führen, sie in die betriebliche Mitbestimmungspraxis einführen und ihnen die individuellen und kollektiven Rechte von Auszubildenden und Arbeitnehmer/innen vermitteln. Als Interessenvertretung sollten sie den Kontakt zwischen Betrieb und Schule mitgestalten, auf die zuständigen Lehrkräfte zugehen, an vorbereitenden Elternabenden teilnehmen und sich an der Auswertung des Praktikums im Betrieb, vielleicht auch in der Schule, beteiligen.

Es bietet sich an, dass sich die Jugend- und Ausbildungsvertreter/innen um die Betreuung von Schülerpraktikant/innen kümmern. Denn die Vertreter/innen der JAV sind in der Regel jünger und insofern noch besser mit dem schulischen Umfeld der Praktikant/innen vertraut als die Vertreter/innen des Betriebsrats.

Die JAV wie auch der BR können die Schüler/innen für die Perspektive und die Rolle von Arbeitnehmer/innen und für die Bedeutung von Interessenvertretungen sensibilisieren. Etwa 90 % der Schüler/innen treten später als Arbeitnehmer/innen in die Arbeitswelt ein, weshalb sie schon im Praktikum auf die von Gewerkschaftsseite fokussierten Dimensionen des Arbeitslebens hingewiesen werden sollten. Da es sich bei Praktikant/innen um zukünftige Kolleg/innen handeln kann, ist ein positiver Erstkontakt mit der gewerkschaftlichen Arbeit im Betrieb enorm wichtig.

VORBEREITUNG

Bevor BR oder JAV erstmals Schüler/innen im Betrieb betreuen, sollten Sie sich über die Verfahren zur Organisation von Praktika im Betrieb informieren. Hierzu erkundigen sie sich bei der Personalabteilung oder der zuständigen Person über die Zeiträume und Bereiche, in denen die Schüler/innen eingesetzt werden sollen. Darüber hinaus sollten auch Informationen über die Anzahl und Art der Praktikantenstellen eingeholt werden.

BR und JAV können ein Materialpaket erstellen, das die Praktikant/innen über den Aufbau und die Organisation des Betriebes informiert. Ergänzend sollten sie auch Informationen zur betrieblichen Interessenvertretung zusammenstellen. Hilfreich für die Schüler/innen sind z.B. Informationen über die Zeiten der Betriebsrats- und JAV-Sitzungen sowie über Sprechzeiten von Vertrauenspersonen oder Gleichstellungsbeauftragten. Darüber hinaus kann auch auf die Möglichkeit der Teilnahme an Betriebs-, Abteilungs- oder Jugendversammlungen aufmerksam gemacht werden.

Info-Material für Praktikant/innen

Infoblatt über betriebliche Ansprechpartner/innen, Arbeitszeiten, Kantinenöffnungszeiten, Verkehrsanbindung des Betriebes etc.

Infoblatt: Aufbau, Produkte und Organisation des Betriebes

Flyer Betriebsrat und JAV

Informationen über Ansprechpartner und Sprechzeiten im Betriebsrat und in der JAV

Flyer der Gewerkschaft

Sofern Betriebsrat und JAV nicht in die Praktikumsplanung einbezogen sind, sollten sie sich bei der Personalabteilung jeweils im Vorfeld über Name, Alter und Schulform der Praktikant/innen informieren. Auch sollten sie über den Praktikumsplan und die betriebliche Lernaufgabe informiert sein. Außerdem kann ab diesem Zeitpunkt bereits festgestellt werden, in welchen Bereichen oder Abteilungen des Betriebs die Schüler/innen arbeiten werden und wer ggf. von betrieblicher Seite für die Betreuung zuständig ist. In jedem Fall sollte ein/e Ansprechpartner/in gewählt werden, der/die sich frühzeitig mit den entsprechenden Ausbilder/-innen oder Betreuer/innen in den Abteilungen austauscht sowie Kontakt zu den Lehrkräften sucht. Dadurch kann im Vorfeld gemeinsam geklärt werden, welche Arbeitsmittel und -kleidungsstücke für die Praktikant/innen benötigt werden und welche Vorgaben seitens der Schule einzuhalten sind.

Checkliste für ein gutes Praktikum im Betrieb: Vorbereitung

- Eine/n Ansprechpartner/in für das Schülerbetriebspraktikum bestimmen
- Informationen zum Praktikumsablauf und zur betrieblichen Lernaufgabe einholen bzw. dabei mitwirken
- Rahmenbedingungen zur Durchführung eines Praktikums überprüfen
- Mit Abteilungen, Ausbilder/innen, Betreuer/innen und Lehrkräften sprechen
- Informationen über Betrieb, BR und JAV sowie deren Sitzungen, Sprechzeiten und Vertrauenspersonen zusammenstellen

3. Die Umsetzung…

DURCHFÜHRUNG

Der erste Tag des Praktikums nimmt eine besondere Rolle ein. Die Schüler/innen haben in der Regel noch nie einen Betrieb von innen gesehen. Deshalb ist es umso wichtiger, dass der/die Ansprechpartner/in den/die Schüler/in in Empfang nimmt und Zeit für ein Kennenlerngespräch anberaumt. Anschließend kann ein Betriebsrundgang stattfinden, bei dem die Abteilungen, Arbeitsplätze und Kolleg/innen vorgestellt werden. Abschließend gilt es, die betrieblichen Belehrungen zum Arbeitsschutz durchzuführen sowie den/die Praktikanten/in mit Arbeitsmitteln und Arbeitskleidung auszustatten.

Im weiteren Verlauf des Praktikums liegt eine wichtige Aufgabe der Ansprechpartner/innen darin, die Praktikant/innen auf ihre Rechte oder die Schutzpflichten des Betriebs hinzuweisen. Im Vordergrund des Schülerbetriebspraktikums steht das Lernen. Nur ausnahmsweise sollen Praktikant/innen Tätigkeiten einer Regelarbeitskraft wahrnehmen. Die eventuell gestellte betriebliche Lernaufgabe ist zu berücksichtigen.

Am Ende der Zeit im Betrieb steht das Abschlussgespräch. In diesem sollten die Erfahrungen des/der Schülers/in vor dem Hintergrund der eigenen Erwartungen und den Vorgaben des Praktikumsplans ausgewertet und reflektiert werden.

» Ich finde es sehr wichtig, dass man als Praktikant/in fest betreut wird und immer eine/n Ansprechpartner/in hat, dass man sinnvolle Aufgaben bekommt, dass man auch selbstständig arbeiten kann, dass man allgemein einen Eindruck vom Betrieb bekommt und erfährt, was dort alles passiert, und dass man auch konkrete Aufgaben wahrnehmen kann, die die Arbeiter/nnen bzw. die Angestellten dort haben“ «.

Carla (15), Schülerin

Checkliste für ein gutes Praktikum im Betrieb: Durchführung

Checkliste Durchführung

- Begrüßung des/der Praktikanten/in durch die Ansprechpartner/in
- Kennenlernen des Betriebs und der Ansprechpersonen (gemeinsamer Betriebsrundgang)
- Ausgabe von Informationen zum Betriebsrat und zur Jungend- und Auszubildendenvertretung (JAV)
- Ggf. Ausgabe von Arbeitsmitteln und –kleidung
- Ermittlung der Erwartungen des/der Praktikanten/in
- Besprechen und Unterstützen des Praktikumsablaufs und der betrieblichen Lernaufgabe(n) in Zusammenarbeit mit der betrieblichen Interessenvertretung
- Gemeinsames Gespräch zwischen Schüler/in, Lehrkraft und betrieblichen Betreuer/innen über die Erfahrungen, die Erfüllung des Praktikumsplan und die Bearbeitung Lernaufgaben(n)

»Schülerbetriebspraktika sollten sich an den Werten des Berufsbildungsgesetzes orientieren. Im Besonderen ist dabei auf die fachliche und persönliche Eignung des Ausbildungspersonals, die Eignung der Ausbildungsstätte, eine charakterliche Förderung, das Übertragen von lehrreichen Aufgaben und den Ausschluss einer körperlichen und sittlichen Gefährdung zu achten. Die Schülerpraktikant/innen sollten einen Einblick in die Bedeutung und Vorteile einer guten Sozialpartnerschaft im Betrieb bekommen. Bei Praktika über drei Monaten ist zudem ein Ausbildungsplan zu erstellen«.

Ingo Wiertz, JAV-Vertreter eines Telekommunikationsunternehmens

NACHBEREITUNG

Die Nachbereitung findet hauptsächlich in der Schule statt. Die Vertreter/innen der betrieblichen Interessenvertretungen haben aber die Chance, die gewonnenen Erfahrungen innerbetrieblich auszuwerten und zu reflektieren. Dieser Erfahrungsaustausch zwischen den betreuenden Ausbilder/innen und dem Betriebsrat/der JAV wird vor dem Hintergrund des Praktikumsplans und dem Feedback der Praktikant/innen vorgenommen und für die Weiterarbeit dokumentiert.

Insbesondere bei einer positiven Zusammenarbeit mit dem/der Praktikanten/in kann der Kontakt mit Blick auf einen späteren Ausbildungsplatz aufrecht erhalten werden. Darüber hinaus ist es möglich, den Kontakt zur betreuenden Lehrkraft zu halten, um die Kooperation mit der Schule auszubauen oder zu pflegen.

Findet in der Schule zum Abschluss des Praktikums ein Projekttag statt, an dem z.B. die betrieblichen Lernaufgaben vorgestellt werden, sollte der/die betriebliche Ansprechpartner/in idealerweise daran teilnehmen. Ist die Teilnahme betrieblicher Vertreter/innen nicht vorgesehen, so sollte sie der zuständigen Betreuungslehrkraft vorgeschlagen werden. Denn Veranstaltungen dieser Art ermöglichen ein positives Auftreten des Betriebs und seines Praktikums- bzw. Betreuungsprogramms. Darüber hinaus würdigen sie die Leistungen der Schüler/innen.

Checkliste Nachbereitung

Checkliste für ein gutes Praktikum im Betrieb: Nachbereitung

- Innerbetriebliche Auswertung und Reflexion aller am Praktikum Beteiligten unter Berücksichtigung des Praktikumsplans und des Feedbacks
- Teilnahme der betreuenden Person/en an einem Projekttag in der Schule, bei dem die Praktikumsaufgaben präsentiert werden (falls geplant)
- Anbieten eines persönlichen Kontakts für die Zeit nach dem Praktikum
- Fortsetzung der Kooperation nach dem Betriebspraktikum prüfen und ggf. vereinbaren

Was sollen Lehrkräfte, was sollen Interessenvertretungen leisten?

Ein JAV-Vertreter **im Interview**

Ingo Wiertz
ist JAV-Vertreter eines Telekommunikations-unternehmens

Welche Erfahrungen hast du während deiner Schulzeit mit Praktika gemacht?
Ich habe in der Unterstufe ein Pflichtpraktikum beim Optiker und ein zweiwöchiges freiwilliges Praktikum in einer Elektroabteilung im öffentlichen Dienst gemacht. Im Zuge der Fachhochschulreife habe ich ein einjähriges Praktikum in der Papierindustrie absolviert. Die Praktika waren für mich sehr wichtig, um – mit dem Ziel einer beruflichen Orientierung –Einblick in Berufe zu bekommen. Ohne diesen Einblick hätte ich keinen klaren Berufswunsch äußern können. Die ersten beiden Praktika waren sehr gut und gaben mir viele Möglichkeiten, Tätigkeiten auszuprobieren. In dem einjährigen Praktikum wurde ich vollständig als Arbeitskraft eingesetzt. Das eigentliche Ziel, orientiert an den schulischen Inhalten Praxiserfahrungen und Wissen zu vermitteln, wurde in diesem Einsatz nicht strukturiert verfolgt. Aufgrund seiner Länge hat das Praktikum mir trotzdem einen guten Einblick in verschiedene Berufe gegeben.

Wer kümmert sich bei euch im Betrieb um Praktikumsplätze für Schüler/innen sowie um Schulpartnerschaften und Projekte wie Betriebserkundungen?
Koordinierend ist unser Ausbildungsbetrieb verantwortlich. Der konkrete Einsatz kann in allen weiteren ca. 100 Betrieben des Konzerns durchgeführt werden.

Findest du, dass das Arbeitsfeld Betriebspraktikum stärker als bisher vom BR bzw. JAV besetzt werden sollte?
Grundsätzlich nicht. Mit der derzeitigen Vorgehensweisen haben wir gute Erfahrungen gemacht. Der zentrale Ausbildungsbetrieb legt bei der Organisation Wert auf passende und lehrreiche Einsätze. Zudem hat die Arbeitsbelastung in den Interessenvertretungen stark zugenommen und die Praktikant/innen stehen in der Frage der Priorisierung nicht vorne. Es wäre aber dennoch sinnvoll, den Praktikant/innen einen Einblick in die Bedeutung betrieblicher und gewerkschaftlicher Interessenvertretungen zu geben. Meine Erfahrungen mit neu eingestellten Auszubildenden und dual Studierenden haben gezeigt, dass dies in der Schule nicht mehr vermittelt wird. Bei langen Praktika könnte man zudem einen Ausbildungsplan verhandeln.

Wie könnte die praktische Beteiligung von BR und JAV im Arbeitsfeld Schülerbetriebspraktikum bzw. Schule aussehen?
Denkbar wäre es, einen Austausch zur Rolle betrieblicher Interessenvertretungen in der modernen Arbeitswelt zu organisieren. Einen Ausbildungsplan für wenige Wochen zu verhandeln, halte ich bei uns nicht für zweckmäßig, in Bezug auf den Aufwand. Denn bei uns planen die Pädagog/innen der koordinierenden Stelle für Schülerbetriebspraktika den Einsatz betriebsunabhängig. Rein rechtlich besteht kein Mitbestimmungsrecht bei Praktika unter drei Monaten.

Wie sollten Schülerbetriebspraktika deiner Meinung nach gestaltet werden?
Schülerbetriebspraktika sollten sich an den Werten des Berufsbildungsgesetzes orientieren. Im Besonderen ist dabei auf die fachliche und persönliche Eignung des Ausbildungspersonals, die Eignung der Ausbildungsstätte, eine charakterliche Förderung, das Übertragen von lehrreichen Aufgaben und den Ausschluss einer körperlichen und sittlichen Gefährdung zu achten. Die Schülerpraktikant/innen sollten einen Einblick in die Bedeutung und Vorteile einer guten Sozialpartnerschaft im Betrieb bekommen. Bei Praktika über drei Monaten ist zudem ein Ausbildungsplan zu erstellen.

Die Schüler/innen sollten während ihres Praktikums möglichst mehrere Bereiche des Betriebs erkunden. Dabei sollen neben der praktischen Tätigkeit das forschende Lernen und die kritische Reflektion ihren Platz haben. Dafür sind die betriebliche Lernaufgabe und die Aspekterkundung hilfreiche Methoden.

4.1 Die betriebliche Lernaufgabe

Die betriebliche Lernaufgabe ist eine Methode zur inhaltlichen Strukturierung des Schülerbetriebspraktikums. Schüler/in, Betrieb und Schule bestimmen eine oder mehrere Lernaufgaben, die mit Unterstützung der betrieblichen Ansprechpartner/innen möglichst eigenständig ausgeführt und dokumentiert sowie im Betrieb oder in der Schule präsentiert werden sollen. Im Rahmen des sog. Hamburger Modells ist die „besondere betriebliche Lernaufgabe“ systematischer Teil der Studien- und Berufsorientierung an den allgemeinbildenden Schulen im Rahmen der Schülerbetriebspraktika der Sekundarstufe I und II. Die folgenden Ausführungen orientieren sich an diesem Ansatz.

Ein wesentliches Charakteristikum der betrieblichen Lernaufgabe ist die systematische Verbindung der Lernorte Schule und Betrieb. Die betriebliche Lernaufgabe muss im Unterricht vorbereitet, im Betrieb durchgeführt und in der Schule wiederum weiter bearbeitet werden.
Die betriebliche Lernaufgabe hat somit drei Phasen, die Vor- und Nachbereitung in der Schule und die Durchführung im Betrieb. In der Schule werden im Rahmen der Arbeitswelt- und Berufsorientierung die Voraussetzungen dafür geschaffen, dass Schüler/innen ein realistisches Bild von der Arbeitswelt und den in ihr wirkenden sozialen Interessen erlangen. So können sie sich mit ihren beruflichen und lebensweltlichen Interessen auseinander setzen und entlang von schulischen Aufgabenstellungen Kompetenzen erwerben, die sie zur selbstständigen Arbeit im Rahmen ihres Praktikums befähigen. Von den Lehrkräften unterstützt sollten die Schüler/innen auch lernen, einzuschätzen, welche Themen- und Aufgabenstellungen sie interessieren, welche betrieblich zu realisieren sind und welche im Rahmen eines erweiterten Verständnis‘ von Arbeitswelt- und Berufsorientierung Einblicke in ausgewählte Berufe und die damit verbundenen sozialen, ökonomischen und technologischen Dimensionen geben. In diese Phase fallen auch die Suche nach und die Bewerbung bei einem Praktikumsbetrieb.

Die betriebliche Lernaufgabe soll das selbstständige Lernen der Schüler/innen befördern. Insofern hat die betriebliche Lernaufgabe eine große Ähnlichkeit mit anderen Methoden wie dem forschenden Lernen, etwa im Rahmen der Betriebserkundung. Die Schüler/innen sollen die Aufgabenstellung auswählen, konzipieren, bearbeiten, reflektieren, dokumentieren und ggfs. noch im Betrieb, auf jeden Fall aber in der Schule, präsentieren. Die betreuenden Lehrkräfte beraten die Schüler/innen in Absprache mit den Praktikumsbetrieben bei der Themenfindung und der Bearbeitung. In den Betrieben sollte darum vorab geklärt werden, welche Bereiche und Themenstellungen sich für eine Lernaufgabe besonders eignen. Aufgrund ihrer Erfahrungen können die Lehrkräfte und die Vertreter/innen der Interessenvertretungen die Schüler/innen mit Beispielen erfolgreich durchgeführter Lernaufgaben unterstützen.

4. Methoden zur Gestaltung des Schülerbetriebspraktikums

Die Bearbeitung der Lernaufgabe im Betrieb lässt sich folgendermaßen strukturieren:

- Auswahl und Festlegung der Aufgabenstellung(en)
- Erstellung eines Arbeitsplans zur Bewältigung der Aufgabe(n)
- Durchführung der Arbeitsaufgabe(n)
- Dokumentation
- Präsentation

Alle diese Phasen sollten reflektiert werden. Dazu dienen regelmäßige Gespräche zwischen Schülerpraktikant/innen und betrieblichen Betreuungspersonen sowie der Austausch mit den Lehrkräften während des Praktikums.

Das Thema, der zeitliche Umfang und das zu erwartende Ergebnis der betrieblichen Lernaufgabe sollten in Vereinbarungen zwischen Schüler/innen, Betrieben und Lehrkräften festgehalten werden.

Einblicke in ausgewählte Berufe, konkrete Arbeitsplätze oder Arbeitsabläufe sollten ebenso Thema einer betrieblichen Lernaufgabe sein können wie Fragen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz, zum Arbeitsklima, zur Organisationsstruktur oder zu den Mitwirkungsrechten von Auszubildenden, Beschäftigten und der betrieblichen Interessenvertretung. Die betrieblichen Lernaufgaben sollten so beschaffen sein, dass sie an die in der Schule erworbenen fachlichen und sozialen Kompetenzen anknüpfen, die Lernerfahrungen und Bedürfnisse der Jugendlichen berücksichtigen und im Rahmen eines festgelegten Zeitvolumens bearbeitet werden können.

Mögliche Aufgaben könnten sein:

Die Beschreibung von konkreten Arbeitsabläufen in einem Bereich oder an einem Arbeitsplatz

Die Durchführung einer eigenständigen Aufgabe an einem Arbeitsplatz (z.B. die Erstellung einer Tabelle oder eines einfachen Werkstücks)

Die Durchführung von eigenständigen „Forschungsaufgaben“ durch die Beobachtung oder mittels Gesprächen mit Beschäftigten und Vorgesetzten.

Übergeordnete Fragen könnten sein:

Wie lässt sich das gewählte Berufsbild beschreiben? Was wird in dem Beruf erlernt, an welchen Arbeitsplätzen sind Berufseinsteiger/innen tätig, welche Entwicklungsmöglichkeiten haben sie am Arbeitsplatz, in Fort- und Weiterbildung? Welche Berufe werden ausgebildet?

Welche Technologien kommen zum Einsatz? Wo werden Computer und/oder Roboter eingesetzt? Wie verändert dies die Arbeit in der Produktion und in den Büros? Was plant der Betrieb für die Zukunft?

Welche Aussagen machen Ausbilder/innen und Auszubildende angesichts der Digitalisierung über die Zukunft bestimmter Berufe?

Wie ist der Arbeits- und Gesundheitsschutz im Betrieb organisiert, welche Wirkungen lassen sich an Arbeitsplätzen und in Arbeitsabläufen erkennen, wie gehen Mitarbeiter/innen und Vorge-

Literaturempfehlung:
Aktionsbündnis für Bildung und Beschäftigung Hamburg – Hamburger Fachkräftenetzwerk

Behörde für Schule und Berufsbildung: Das Praktikum der Stadtteilschule. Leitfäden für

- Schulen
- Schülerinnen und Schüler
- Unternehmen

http://li.hamburg.de/zsw/material/4145796/artikel-leitfaeden/

Freie und Hansestadt Hamburg, Behörde für Bildung und Sport, Amt für Bildung (Hrsg.) (2005): Besondere betriebliche Lernaufgabe. Ein Instrument zur Förderung selbstgesteuerten Lernens in Schule und Betrieb. Hamburg.

setzte mit den Vorschriften des Arbeits- und Gesundheitsschutzes um?

Welche Werkstoffe kommen zum Einsatz; wodurch unterscheiden sie sich in Bezug auf die Fertigung oder Qualität eines Produkts oder im Hinblick auf die Nachhaltigkeit und die ökologischen Auswirkungen?

Wie ist der Betrieb aufgebaut und welche Rolle spielt die Organisationsstruktur des Betriebs bei der Zusammenarbeit verschiedener Abteilungen an einem Prozess/Vorgang?

Wie vereinbaren die Beschäftigten Beruf und Familie miteinander?

Was ist ein Betriebsrat bzw. eine Jugend- und Auszubildendenvertretung? Welche Rechte und Aufgaben haben die Interessenvertretungen?

Wie sind die Arbeitsverhältnisse der Beschäftigten? Gibt es Leiharbeit oder Werkvertragsarbeit im Betrieb? Wie stehen die in diesen Arbeitsverhältnissen Beschäftigten zu diesen Arbeitsformen, wie argumentieren Vorgesetzte und Betriebsrat?

Strittig ist die Frage, ob und wie Lernprozesse, die während des Praktikums im Betrieb erbracht werden, bewertet werden sollen. Dies wird von den Bundesländern unterschiedlich gehandhabt. Eine besondere Wertschätzung der betrieblichen Lernaufgabe ist zu empfehlen, da ihre Bewältigung einen höheren Anspruch an die Qualität der Vor- und Nachbereitung und die Sorgfalt während der Praxiszeit stellt als herkömmliche Schülerbetriebspraktika. Zudem erhöht ein Feedback bzw. eine Leistungsrückmeldung die Verbindlichkeit bei allen Beteiligten, also Schüler/innen, Lehrkräften und betrieblichen Praktikumsbeauftragten.

Betriebsräte und JAV sollten die betriebliche Lernaufgabe möglichst umfassend begleiten. Erstens sollten sie im Rahmen ihrer betrieblichen Aufgaben auf möglichst gute Rahmenbedingungen achten. Zweitens sollten sie beratend und unterstützend auf die Ausgestaltung der Lernaufgaben Einfluss nehmen und die Schülerpraktikant/innen insbesondere zu Themenstellungen aus dem Bereich der betrieblichen Mitwirkung oder auch zu Fragen ermutigen, die aus der Perspektive von (zukünftigen) Arbeitnehmer/innen wichtig sind. Drittens sollten sie den regelmäßigen Kontakt zu den Schülerpraktikant/innen suchen. Die Voraussetzung dafür ist, dass sie von der Geschäftsleitung über die Praktikant/innen und den Ablauf des Praktikums informiert werden. Nach Möglichkeit sollten sie sich auch an den Präsentationen der Schüler/innen beteiligen.

Die betriebliche Lernaufgabe sollte schon im Betrieb, auf jeden Fall in der Schule nachbereitet werden. Eine Präsentation im Betrieb ermöglicht ein Feedback der betrieblichen Verantwortlichen und hat den zusätzlichen Effekt, dass auch die betrieblichen Verantwortlichen im Sinne der Verbesserung ihre Maßnahmen reflektieren und in die Vorbereitung nachfolgender Schülerbetriebspraktika integrieren können. Die Nachbereitung an der Schule dient ebenfalls der Aufarbeitung der Erfahrungen durch den/die Schüler/in und die Einbettung in die weiteren Schritte zur Vorbereitung auf Beruf und Arbeitswelt. Die Schule kann die gemeinsame Reflexion nutzen, um ihre Konzeption von Berufs- und Arbeitsweltorientierung weiter zu entwickeln.

4. Methoden…

4.2 Die Aspekterkundung

Die Aspekterkundung ist im Zusammenhang mit der Methode der Betriebserkundung bekannt. Betriebe sind komplexe Organisationen. Um die Lernenden nicht zu überfordern, werden ausgewählte Aspekte (und nicht der ganze Betrieb) untersucht, die im Unterricht vor- und nachbereitet werden. Die Methode eignet sich gut, um sie in das Schülerbetriebspraktikum zu integrieren. Auch Betriebserkundungen werden grundsätzlich in den berufsorientierenden Unterricht eingebettet und dort didaktisch und methodisch aufbereitet. Im Gegensatz zu einer einfachen Besichtigung, in der lediglich verschiedene Informationen auf die Beobachtenden einprasseln, steht bei der Erkundung ein reflektierter und fachlicher Erkenntnisgewinn mit Bildungsintention im Mittelpunkt (siehe Tabelle nächste Seite). Zu Beginn der Aspekterkundung geht es darum, dass die Schüler/innen ein Inhaltsfeld aussuchen, mit dem sie sich im Praktikum beschäftigen möchten (zum Beispiel Ausbildungswesen, Gesundheits- und Umweltschutz oder Interessenvertretung). Im Anschluss daran wählen sie ein Problem oder eine Fragestellung aus, die sie im Rahmen der Aspekterkundung untersuchen wollen. Im Unterricht gilt es dann, die zur Erkundung geeigneten Methoden und notwendigen Kenntnisse vorzubereiten und zu vermitteln. Die Lehrkräfte können mit den Schüler/innen beispielsweise Interviewtechniken sowie spezielles Fachwissen erarbeiten, aus denen sich dann etwa Leitfragen und Beobachtungsbögen entwickeln lassen.

Die Ausführungen zur Aspekterkundung basieren auf den Texten der Broschüre „Go and find out! Die Betriebserkundung in der Arbeitswelt“.

Betriebsbesichtigung	Betriebserkundung
Zusatzveranstaltung, die sich nicht aus der Unterrichtsarbeit ergibt	In eine Unterrichtsreihe eingebettet
Häufig produktionstechnische Erkundungsaspekte	Sozioökonomische Zugangsweisen
Unsystematische Informationsflut	Didaktische Reduktion der Informationen durch Aspekterkundungen
Methodisch-didaktisch unreflektiert	Didaktisch und methodisch aufbereitet in einer Unterrichtskonzeption
Passiv-rezeptiver Charakter der Lernenden	Hohe Eigenaktivität der Lernenden durch Methoden des entdeckenden Lernens
Eventcharakter: Teilnehmende erhalten Informationen über den Betrieb. Der Besuch wird aber nicht fachlich vor- und nachbereitet.	Didaktisch reflektierter, fachlicher und methodischer Erkenntnisgewinn anvisiert
Werbe- und Informationsveranstaltung	Bildungsintention
Keine systematische fachliche Auseinandersetzung	Fachliche (wirtschaftliche, soziologische, politische) Auseinandersetzung und Reflexion mit den Erkenntnissen aus der Betriebserkundung

Schaubild entnommen aus „Go and find out! – die Betriebserkundung in der Arbeitswelt“ (Zurstrassen 2013)

BEISPIELE FÜR INHALTSFELDER EINER ASPEKTERKUNDUNG

Orientierung am Forschungsprozess

Zur Orientierung dient der idealisierte Forschungsprozess. Dieser strukturiert die Erkundung, fokussiert zentrale Fragestellungen und leitet zur Reflexion der Handelnden an.

Idealisierter Forschungsprozess	Ablauf einer Betriebserkundung
Themenfindung	Der/die Schüler/in überlegt sich, welches Inhaltsfeld und welcher Aspekt im Praktikumsbetrieb erkundet werden können. (Beispiel: prekäre Beschäftigungsverhältnisse)
Formulierung der Forschungsfrage	Der/die Schüler/in entscheidet, welche Frage bzw. welches Problem erkundet werden soll. (Beispiel: Leiharbeit)

4. Methoden…

Hypothesenbildung	Der/die Schüler/in formuliert eine These. (Beispiel: „Leiharbeit führt zur mangelnden Identifikation der ArbeiterInnen mit dem Betrieb.“)
Wahl der Methode	Der/die Schüler/in überlegt sich eine geeignete Vorgehensweise zur Informationsgewinnung. (Beispiel: Interview)
Durchführung und Reflexion	Der/die Schüler/in führt die Methode durch und reflektiert seine Vorgehensweise.
Auswertung und Interpretation	Der/die Schüler/in reflektiert, was er/sie erfahren hat, ob er/sie weitere Informationen benötigt und ob die Methode geeignet war.
Dokumentation	Der/die Schüler/in dokumentiert den Erkundungsprozess und stellt Ergebnisse z.B. auch grafisch dar.
Reflexion des Forschungsprozesses	Der/die Schüler/in reflektiert z.B. die Methode (Auswahl, Erarbeitung, Umsetzung, Darstellung) oder wertet die Ergebnisse in Hinblick auf ein sozioökonomisches Verständnis von Arbeitswelt und Gesellschaft aus.

Schaubild orientiert an „Go and find out! – die Betriebserkundung in der Arbeitswelt“ (Zurstrassen 2013)

Reflexion und Einbettung in den weiteren Unterricht

Die Dokumentation der Aspekterkundung ermöglicht eine systematische Reflexion des Forschungsprozesses. Die Lernergebnisse können dadurch in den weiteren berufsorientierenden Unterricht eingebettet werden und machen die Erfahrungen nachvollziehbar. In nachfolgenden Diskussionen tauschen die Schüler/innen ihre Erfahrungen im Hinblick auf die im Vorfeld gesteckten Erwartungen aus. Sie schärfen ihr Bewusstsein für die Beurteilung von Problemen und Fragen in der Arbeitswelt und entwickeln Interessen sowie Wertehaltungen. Darüber hinaus werden die Schüler/innen für die individuellen und kollektiven Interessen der Arbeiter/innen und Angestellten im Betrieb sensibilisiert und sie lernen, zu diesen Themen Stellung zu beziehen.

5.1 Praktikumsplan

Der Praktikumsplan strukturiert das Praktikum und ist vergleichbar mit einem Schulstundenplan. Er enthält für jeden Tag oder für bestimmte Zeiträume des Praktikums verschiedene Aufgabenstellungen und Lernziele. Außerdem sind die Kontaktdaten der Ansprechpartner/innen enthalten sowie allgemeine Informationen über den Aufbau oder die Abteilungsstruktur des Betriebs.

Der Praktikumsplan wird im Vorfeld des Praktikums von den betrieblichen Betreuer/innen erstellt und nach Möglichkeit an die Bedürfnisse der einzelnen Praktikant/innen angepasst. Dies ist insbesondere dann sinnvoll, wenn bereits im Vorfeld bekannt ist, dass ein/e Praktikant/in bestimmte Tätigkeiten nicht ausführen kann (z.B. aufgrund von Allergien oder körperlichen Beeinträchtigungen).

Muster eines Praktikumsplans

Betrieb: _____

Praktikant/in: _____

Praktikumszeitraum: _____

Betreuende Lehrkraft: _____

Kontakt: _____

Betriebliche/r Betreuer/in: _____

Kontakt: _____

Ansprechpartner/in BR/JAV: _____

Kontakt: _____

5. Material für ein erfolgreiches Schülerbetriebspraktikum

Schritt	Thema	Inhalte
Schritt 1	Kennenlernen	Kontakt zwischen Praktikant/in und betrieblicher/m Praktikumsbetreuer/in; Kontakt zu Betriebsrat und Jugendvertretung; Information über Betrieb und betriebliche Abläufe; Informationen über Rechte und Pflichten im Rahmen des Praktikums
Schritt 2	Planung, Festlegung der Ziele, Methoden, Vereinbarung	Vereinbarung über die Ziele des Praktikums; Festlegung der Ansprechpartner/innen in den Fachabteilungen für die einzelnen Arbeitsschritte; Festlegung der Arbeitsschritte und Methoden z.B. • eine oder mehrere betriebliche Lernaufgaben, • eine oder mehrere Aspekterkundungen
Schritt 3	Durchführung und Dokumentation	Durchführung gemäß der Vereinbarung mit der/m Praktikanten/in; Betreuung und Unterstützung durch Praktikumsbeauftragten und fachliche Ansprechpartner/innen; kontinuierliche Ansprache durch Betriebsräte und Jugendvertreter/innen; zeitnahe Dokumentation der Arbeitsschritte durch den/die Praktikanten/in
Schritt 4	Auswertung, Reflexion und Feedback	Abschlussgespräch unter Beteiligung der an der betrieblichen Lernaufgabe bzw. der Aspekterkundung Beteiligten; Kriterien können sein: • Präsentation und Diskussion der Ergebnisse des Praktikums • Erfahrungen des/der Praktikanten/in während des Praktikums • Feedback der betreuenden Personen und der/s Vertreters/in der Interessenvertretung an den/die Praktikanten/in

Fragen zur Vorbereitung eines Praktikumsplans:

Welche Handlungsfelder gibt es in den verschiedenen Abteilungen, was sind mögliche Themen für eine Lernaufgabe oder eine Aspekterkundung?

Welche Methoden sind sinnvollerweise anzuwenden?
(Beispiele: Beobachtendes Mitlaufen, Erkundungen oder selbständiges Arbeiten am eigenen Projekt)

Welche Vorgaben gibt es seitens der Schule? Welche Interessen hat der Betrieb?

Welche individuellen Bedürfnisse des/der Praktikanten/in gilt es zu berücksichtigen?
(Beispiel: Inklusion)

Muster für eine Praktikumsvereinbarung

BETRIEB

Firma:

Straße:

PLZ: Ort:

Telefon: Ansprechpartner/in:

SCHÜLER/IN

Name: Vorname: Geb.-Datum:

Straße:

PLZ: Ort:

SCHULE UND ERZIEHUNGSBERECHTIGTE

Eltern: Telefon:

Schule: Lehrkraft: Telefon:

5. Material…

1. Zeitraum des Praktikums

Das Praktikum wird in der Zeit von _____ bis _____ stattfinden.

2. Hinweise für die Betriebe und Schulen

a) Das Praktikum dient der Arbeitswelt- und Berufsorientierung.

b) Den Schüler/innen werden Einsichten in das Arbeits- und Berufsleben vermittelt.

c) Das Ausführen verschiedener Arbeiten im Betrieb soll zur Berufsorientierung beitragen und den Schüler/innen helfen, Fähigkeiten, Neigungen und Fertigkeiten zu erproben. Zudem sollen die Schüler/innen durch die Tätigkeiten in der Wahl ihres Berufs unterstützt werden.

d) Informationen über Arbeitsbedingungen, Arbeitsprozesse und auch einzelne Berufsbilder/Ausbildungsberufe werden im Praktikum gesammelt und ausgewertet.

e) Die Schüler/innen lernen im Praktikum die Interessenvertretungen der Arbeitnehmer/innen kennen.

f) Der Betrieb hält bei der Verwendung von Schüler/innendaten die geltenden datenschutzrechtlichen Bestimmungen ein.

3. Hinweise für die Praktikant/innen

a) Der/die Praktikant/in erfüllt die im Praktikumsplan verabredeten Ziele.

b) Während des Praktikums erlangte Informationen über betriebsinterne vertrauliche Angelegenheiten unterliegen der Geheimhaltungsverpflichtung.

c) Der/die Schüler/in informiert die Schule und den Betrieb im Falle der Arbeitsverhinderung unverzüglich.

4. Weitere allgemeine Hinweise

a) Das Praktikum ist eine Schulveranstaltung. Eine Haftpflichtversicherung schließt der Schulträger ab. Alle Formen von Unfällen, die auf dem Weg zum Praktikum, während der Zeit im Betrieb oder auf dem Rückweg stattfinden, werden durch die Unfallversicherung der Schule abgedeckt. Sozialversicherungsbeiträge fallen nicht an.

b) Das Praktikum unterliegt den Bestimmungen der allgemeinen Gesetze zum Arbeits-und Jugendschutz und zur Arbeitszeit sowie nach eventuellen branchenspezifischen gesetzlichen Regelungen.

c) Der/die Praktikant/in erhält zum Abschluss des Praktikums einen Nachweis.

d) Die Betriebsordnung sowie die geltenden Unfallverhütungsvorschriften werden eingehalten.

5. Der/die betriebliche Betreuungsperson ist:_____

Ort, Datum _____ _____

_____	_____	_____
Unterschrift Schülerin	Unterschrift Betrieb	Unterschrift Erziehungsberechtigte/r

5.3 Rechtliche Rahmenbedingungen des Schülerbetriebspraktikums

Thema	Rechtsgrundlage	Inhalt
Arbeitszeit	§ 7 JArbSchG[2]	Kinder (bis 14 Jahre) 7 Stunden täglich, 35 Stunden wöchentlich
	§ 8 Abs. 1 JArbSchG	Jugendliche (15 - 17 Jahre) 8 Stunden täglich; 40 Stunden wöchentlich
	§ 15 JArbSchG	Beschäftigungsdauer 5 Tage in der Woche
	§ 3 ArbZG[3]	Volljährige Schüler/innen (ab 18 Jahre) 8 Stunden täglich. Das JArbSchG gilt nicht.
	§ 14 JArbSchG	Nachtruhe 20:00 Uhr – 6:00 Uhr
	§ 13 JArbSchG	Die tägliche Freizeit muss mindestens 12 Stunden nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit betragen.
Ruhepausen	§ 4 JArbSchG	Ruhepausen müssen im Voraus feststehen und mindestens 15 Minuten dauern. Ruhepausen zählen nicht zur Arbeitszeit.
	§ 11 JArbSchG	Die Pausenzeiten betragen im Einzelnen 30 Minuten bei einer Arbeitszeit von 4 ½ bis zu 6 Stunden Mindestens 60 Minuten bei einer Arbeitszeit von über 6 Stunden Die erste Pause muss spätestens nach 4 ½ Stunden stattfinden.
	§ 4 ArbZG	Für volljährige Schüler/innen gilt: Mindestens 30 Minuten bei mehr als 6 Stunden Arbeitszeit und mindestens 45 Minuten bei mehr als 9 Stunden Arbeitszeit Länger als 6 Stunden hintereinander darf niemand ohne Pause beschäftigt werden.
Arbeitsverbote	§§ 16 – 18 JArbSchG	An Samstagen, Sonntagen und Feiertagen Werden Praktikant/innen an einem dieser Tage beschäftigt, so müssen sie an einem anderen Tag in derselben Woche freigestellt werden.
Arbeitsschutz	§§ 22 – 24 JArbSchG	Jugendliche dürfen nur mit leichten Tätigkeiten beschäftigt werden. Dies gilt sowohl für körperliche als auch für seelische Belastungen. Darunter fallen insbesondere Tätigkeiten mit einem hohen Maß an Verantwortung sowie Akkordarbeit oder Arbeiten mit schädlichen Einwirkungen von Lärm und Gefahrenstoffen.
	§ 15 Abs. 2 JArbSchG	Der Betrieb muss den/die Schüler/in mit der notwendigen Schutzausrüstung ausstatten und auf die ordnungsgemäße Verwendung durch den/die Praktikanten/in achten.
	§ 12 ArbSchG[4]	Der Betrieb ist verpflichtet den/die Praktikanten/in über die verschiedenen Gefahren des Arbeitsplatzes und der Arbeitsmittel entsprechend der jeweiligen Verordnungen zu unterweisen.

5. Material…

Fortsetzung Arbeitsschutz	§§ 42, 43 IfSG[5]	Für Tätigkeiten in der Gastronomie und vergleichbaren Einrichtungen, in denen besondere Hygienevorschriften gelten, ist vor Beginn des Praktikums eine Belehrung vorzunehmen. Darüber hinaus ist beim Gesundheitsamt ein Gesundheitszeugnis einzuholen, welches dem Betrieb vorgelegt werden muss.
Vergütung		Ein Schülerbetriebspraktikum wird nicht vergütet.
Urlaub		Es besteht kein Anspruch auf Urlaub. Für eine Beurlaubung aus wichtigem Grund ist die Schule zuständig.
Abwesenheit	Schulordnung	Der/die Schüler/in unterrichtet sowohl Schule als auch Praktikumsbetrieb von seiner krankheitsbedingten Abwesenheit umgehend. Das weitere Vorgehen regelt die Schulordnung.
Datenschutz	Datenschutzgesetz	Haben Schüler/innen während des Praktikums Zugang zu Daten, die unter das Datenschutzgesetz fallen, sind sie auf die Schweigepflicht hinzuweisen und schriftlich zu verpflichten.
Diskriminierung	AGG[6]	Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität sind zu verhindern oder zu beseitigen. Dies gilt sowohl für den Zugang zum Praktikum als auch für die Zeit währenddessen.
Versicherungs-rechtliche Regelungen		Das Schülerbetriebspraktikum ist eine Schulveranstaltung. Eine Haftpflichtversicherung schließt der Schulträger ab. Alle Formen von Unfällen auf dem Weg zum Praktikum, während der Zeit im Betrieb sowie auf dem Rückweg, werden durch die Unfallversicherung der Schule abgedeckt. Sozialversicherungsbeiträge fallen nicht an.

[2] Jugendarbeitsschutzgesetz; vgl. a. im Folgenden z.B. www.gesetze-im-internet.de
[3] Arbeitszeitgesetz
[4] Arbeitsschutzgesetz
[5] Infektionsschutzgesetz
[6] Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz

Literaturverzeichnis

Beck, U./Brater, M./Daheim H. (1980): Soziologie der Arbeit und der Berufe. Grundlagen, Problemfelder, Forschungsergebnisse. Reinbek.

Becker, A. (2014): Gesetzliche Regelung betrieblicher Praktika in der Sekundarstufe I an allgemeinbildenden Schulen im Rahmen der Arbeitswelt- und Berufsorientierung – Eine Übersicht nach Bundesländern. Berlin, Frankfurt.

Demmer, M. (2015): Eine gute Schule für alle. Gewerkschaften zur Zukunft der Schule. Hrsg. Deutscher Gewerkschaftsbund. Berlin.

Famulla. G.-E./Butz, B. (2005): Berufsorientierung. Stichwort im Glossar. http://www.swa-programm.de/texte_material/glossar [15.12.2005].

Famulla, G.-E. (2014): Erfahrungen aus dem Programm „Schule – Wirtschaft/Arbeitsleben". http://www.gew.de/GerdE._Famulla_Erfahrungen_aus_dem_Programm_Schule_WirtschaftArbeitsleben.html [02.12.2014].

Feldhoff, Jürgen (1986): Betriebspraktika – eine Herausforderung gewerkschaftlicher Bildungspolitik. In: Gewerkschaftliche Bildungspolitik, 1/1986, S. 14 - 19

Feldhoff, Jürgen u.a. (1985): Projekt Betriebspraktikum. Düsseldorf 1985

Fischer, A./Zurstrassen, B. (Hrsg.) (2011): Sozioökonomische Bildung. Bonn.

Hedtke, R. (2011): Konzepte der ökonomischen Bildung. Schwalbach/Ts.

Herrmann, P./Loges, B./Lumpe, A. (2005): Besondere betriebliche Lernaufgabe. Ein Instrument zur Förderung selbstgesteuerten Lernens in Schule und Betrieb – entwickelt und erprobt im Rahmen des Schulversuchs „Arbeiten und Lernen in Schule und Betrieb". Hrsg. Freie und Hansestadt Hamburg, Behörde für Bildung und Sport. Hamburg.

Kruse, N./Loges, B./Lumpe, A. (Redaktion) (2013): Das Praktikum der Stadtteilschule – Leitfaden für Schulen. Hrsg. Aktionsbündnis für Bildung und Beschäftigung Hamburg – Hamburger Fachkräftenetzwerk Behörde für Schule und Berufsbildung (v.i.S.d.P.). Hamburg.

Kruse, N./Loges, B./Lumpe, A. (Redaktion) (2013): Das Praktikum der Stadtteilschule – Leitfaden für Unternehmen. Hrsg. Aktionsbündnis für Bildung und Beschäftigung Hamburg – Hamburger Fachkräftenetzwerk Behörde für Schule und Berufsbildung (v.i.S.d.P.). Hamburg.

Mikl-Horke, G. (2011): Historische Soziologie – Sozialökonomie – Wirtschaftsoziologie. Wiesbaden.

Minssen, H. (2008): Unternehmen. In: Maurer, Andrea, Hrsg. (2008): Handbuch der Wirschaftssoziologie, Wiesbaden, S. 247 – 267.

Voß, G. G./Pongratz, H.J. (1998): Der Arbeitskraftunternehmer. Eine neue Grundform der Ware Arbeitskraft. Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 50, 131158.

Welskopp, T. (1996): Der Betrieb als soziales Handlungsfeld. Neuere Forschungen zur Industrie- und Arbeitergeschichte. In: Geschichte und Gesellschaft, Heft 22. Göttingen, S. 118 – 142.

Zurstrassen, B./Becker, D./Becker, S. (2013): Go and find out! Die Betriebserkundung in der Arbeitswelt. Eine Handreichung für die sozioökonomische Bildung. In GEW/IGM (Hrsg.): Initiative Schule – Arbeitswelt. Frankfurt.

Zurstrassen, B. (2015): Ökonomie und Gesellschaft. Bonn.

Initiative Schule und Arbeitswelt

Die schulpolitischen Handlungsfelder der gewerkschaftlichen Initiative Schule und Arbeitswelt

Berufs- und Arbeitsweltorientierung

Der Übergang von der Schule in die Ausbildung ist für junge Menschen ein bedeutender Schritt. Damit dieser gelingt, müssen sie gut auf die Anforderungen der Arbeitswelt vorbereitet werden. Die Gewerkschaften unterstützen und begleiten Schüler/innen auf ihrem Weg und stellen Lehrer/innen Materialien für den berufsorientierenden Unterricht zur Verfügung. Darüber hinaus stellen Gewerkschaften Kontakte zu Betrieben vor Ort her.

Betriebserkundungen und Betriebspraktika

Die Lehrpläne der Bundesländer sehen für Schüler/innen Betriebserkundungen und Betriebspraktika vor. Diese sind häufig die erste Kontaktgelegenheit zu einem Betrieb und Gewerkschaften. Vertrauensleute, Betriebsräte und Mitglieder der Jugend- und Auszubildendenvertretung in den Betrieben können helfen, den Aufenthalt im Betrieb vorzubereiten und zu begleiten. Für die Vor- und Nachbereitung im Unterricht bieten Gewerkschaften für Lehrer/innen unterstützende Materialien.

Unterrichtsmaterialien

Themen wie Globalisierung, die Auswirkungen der Finanz- und Wirtschaftskrise oder die verschiedenen Facetten von Wirtschaft und Arbeitswelt kommen im Unterricht oft zu kurz oder werden vom Einfluss der Wirtschaftsverbände dominiert. Aspekte wie soziales Engagement, Interessenvertretung und Mitbestimmung, prekäre Beschäftigung oder gerechte Entlohnung werden häufig außen vor gelassen. Die Gewerkschaften wollen Lehrer/innen in diesen Feldern unterstützen und Schüler/innen einen objektiven, hinterfragenden Blick ermöglichen. Auch die Hans Böckler Stiftung bietet mit Böckler Schule Unterrichtsmaterialien für den sozioökonomischen Unterricht an.

Der Flyer steht zum Download bereit unter: **http://schule.dgb.de**

Lehrerfortbildungen

Lehrer/innen werden in ihrer Ausbildung zu wenig auf die sich schnell verändernde Berufs-/Arbeitswelt und die sich daraus ergebenen Anforderungen für Berufseinsteiger/innen vorbereitet. Dafür bieten Gewerkschaften Fortbildungsveranstaltungen an. Zu den Themen zählen Tarifpolitik, Mitbestimmung, sozioökonomische Bildung, Betriebserkundung und Berufsorientierung.

Veranstaltungen zu Schul- und Bildungspolitik

Über eine gute Schul- und Bildungspolitik wird in allen Bundesländern viel diskutiert. Um einen Überblick über aktuelle schulpolitische Themen und Veränderungen in den einzelnen Bundesländern zu bekommen oder mit den am Schulleben Beteiligten ins Gespräch zu kommen, organisieren die Gewerkschaften Veranstaltungen vor Ort und stellen Kontakte zu passenden Fachreferenten/innen und Gesprächspartner/innen her.

Kontakte und Links

Initiative Schule und Arbeitswelt

Deutscher Gewerkschaftsbund
Jeanette Klauza
DGB-Bundesvorstand
Henriette-Herz-Platz 2, 10178 Berlin
Jeanette.klauza@dgb.de
www.schule.dgb.de

Gewerkschaft für Erziehung und Wissenschaft
Martina Schmerr
GEW-Hauptvorstand
Reifenbergerstrasse 21
60489 Frankfurt am Main
martina.schmerr@gew.de
www.gew.de

IG BAU
Natascha Ponczeck
IG BAU-Bundesvorstand
Olof-Palme-Straße 19, 60439 Frankfurt/Main
natascha.ponczeck@igbau.de

IG BCE
Thomas Bulang
IG BCE-Hauptverwaltung
Königsworther Platz 6, 30167 Hannover
markus.roemer@igbce
www.igbce.de

IG Metall
Dr. Bernd Kaßebaum
IG Metall-Vorstandsverwaltung
Wilhelm-Leuschner-Straße 79
60329 Frankfurt am Main
bernd.kassebaum@igmetall.de
www.igmetall.de

ver.di
Gunther Steffens
ver.di-Bundesvorstand
Paula-Thiede-Ufer 10, 10179 Berlin
gunther.steffens@verdi.de
www.verdi.de

Links

www.schule.dgb.de
Das Portal der gewerkschaftlichen Initiative Schule und Arbeitswelt

www.schule.dgb.de/materialien
Materialien für den Unterricht zu unterschiedlichen Themen

www.boeckler-schule.de
Unterrichtsmaterialien für den sozioökonomischen Unterricht der Sek. I und II

www.iboeb.org
Die Initiative für eine bessere ökonomische Bildung

Initiative | Schule Arbeitswelt

www.schule.dgb.de