

# Zukunftsberufe und/oder Berufe mit Zukunft?

Ein Praxis-Check mit dem Job-Futuromat

„Man kann nicht werden, was man nicht kennt. [...] Deshalb müssen wir die Zukunft der Arbeit mehr in die Klassenzimmer tragen“, fordert OECD-Bildungsdirektor Andreas Schleicher (ZDF 2020).

Der Bericht „Bildung auf einen Blick“ (Education at a Glance) wird jährlich veröffentlicht und bietet einen Überblick über die Bildungssysteme und Bildungsverläufe in den 38 Ländern der OECD (Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung) sowie acht Partnerländern (BMBF 2021).

Bei der Vorstellung der OECD-Studie von 2020 (OECD 2020) in Davos äußerte sich Schleicher kritisch darüber, dass viele Teenager eher traditionelle Berufsfelder wählen, deren Tätigkeiten mit fortschreitender Digitalisierung der Arbeitswelt zunehmend von Maschinen und Computerprogrammen ausgeführt werden (vgl. Dengler und Matthes 2018). Neue Jobs, die vor allem durch die Digitalisierung entstehen, ignorieren sie oder kennen sie schlichtweg nicht. Schleicher fordert in diesem Zusammenhang deutlich mehr Engagement in den Schulen bei der Berufsvorbereitung.

## Didaktische Überlegungen

Die Rahmenlehrpläne der Sekundarstufe I sehen in allen Bundesländern neben fachspezifischen Inhalten auch die Förderung von fächerübergreifenden Bildungsanliegen wie die Berufliche Orientierung und die Förderung von Kompetenzen wie Sprach- und Medienbildung vor (vgl. exemplarisch RLP Berlin, Jg. 1–10, Teil B „Fachübergreifende Kompetenzentwicklung“).

Darüber hinaus postuliert der Lernkompass 2030 der OECD, „dass Schülerinnen und Schüler lernen müssen, selbstständig durch unbekanntes Terrain zu navigieren“ (OECD-Lernkompass 2030, S. 23). Dieser Unterrichtsbeitrag hat zum Ziel, anhand der Leitfrage „Jugendliche wählen vor allem traditionelle Berufe. Stellt dies eine gefährliche Nostalgie in Zeiten fortschreitender Automatisierung dar?“ die genannten Themen- und Kompetenzen im Fachunterricht zu fördern. Der Job-Futuromat motiviert dabei die Schüler/-innen, sich mit den Folgen der Digitalisierung auseinanderzusetzen, Berufschancen anhand verschiedener Kriterien realistisch einzuschätzen und sich selbstlernend weiter mit ihren Berufswünschen zu beschäftigen.

Hierfür wird die Lerngruppe zunächst in verschiedenen Aufgaben an die Leitfrage herangeführt und es werden im Sinne eines Vorausrteils erste Vermutungen zur Automatisierbarkeit verschiedener Berufe formuliert. In einem kooperativen Lernformat werden dann in Partnerarbeit einzelne Berufe analysiert und im Plenum miteinander verglichen, um abschließend eine Gesamtbeurteilung als Empfehlung an das zukünftige Ich zu formulieren.

Die Arbeit mit dem Material setzt dabei kein inhaltliches Vorwissen und nur grundlegende Fertigkeiten in der Nutzung und Produktion von digitalen Medien voraus.

## Arbeiten mit dem Job-Futuromat

Der Job-Futuromat ist ein digitales Informationsangebot des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung IAB der Bundesagentur für Arbeit (IAB 2021), um sich über Berufsfelder zu informieren. Es müssen hierfür entsprechende Suchbegriffe in das Suchfeld eingegeben werden. Bei mehreren Möglichkeiten erscheint eine Auswahlliste. Die Suchergebnisse lassen sich nicht verlinken, sodass auch keine QR-Codes o. Ä. für die Schüler/-innen vorbereitet werden können. Die Tabelle in **M 3** enthält deshalb die genauen Bezeichnungen, mit denen sich die Wunschberufe der OECD-Studie bzw. entsprechende Äquivalente im Job-Futuromat aufrufen lassen. Sie weichen zum Teil von den Bezeichnungen der OECD-Studie ab.

## Das Material im Unterricht

Das erste Arbeitsblatt wird so gefaltet, dass zunächst nur **M 1** sichtbar ist. In **M 1** notieren die Schüler/-innen ihre Einschätzung sowie ihren eigenen Wunschberuf. Die Ergebnisse der Lerngruppe werden anschließend in **M 2** vorgestellt und mit der OECD-Studie verglichen. Unterschiede und Gemeinsamkeiten z. B. bzgl. Antworten von Jungen und Mädchen, Jungen und

**LERNGRUPPE:** ab Jahrgangsstufe 7/8

**IDEE:** Mithilfe des Job-Futuromats informieren sich die Schüler/-innen arbeitsteilig in Partner- oder Gruppenarbeit zur Zukunftsfähigkeit typischer jugendlicher Wunschberufe und vergleichen anschließend ihre Ergebnisse.

**ZEITBEDARF:** ca. 3–4 Unterrichtsstunden (je 45 Min.)

Arbeitsblätter 1–6

OECD-Studie können hier thematisiert werden. In **M 3** erfolgt die Problematisierung zur Lerneinheit mit der Leitfrage: „Jugendliche wählen vor allem traditionelle Berufe. Stellt dies eine gefährliche Nostalgie in Zeiten fortschreitender Automatisierung dar?!“ In diesem Zusammenhang sollte u. U. zum Verständnis der Leitfrage mit der Lerngruppe thematisiert werden, was ein traditioneller Beruf ist.

In **M 4** informieren sich die Schüler/-innen arbeitsteilig in Einzel-, Partner- oder Gruppenarbeit zu verschiedenen Berufen mithilfe des Job-Futuromats und dokumentieren ihre Erkenntnisse kriterienorientiert im vorstrukturierten Sicherungsblatt **M 5** (mit QR-Code abrufbar). Es enthält Screenshots des Beispiels „Architekt/-in“, um die selbständige Arbeit mit dem Job-Futuromat anzuleiten. Der Austausch über die Inhalte kann z. B. über kooperative Methoden wie das World Café, den Gallery Walk oder das Kugellager methodisch unterstützt werden. Alternativ oder ergänzend können auch gemeinsam Auswertungsplakate wie in **M 5** zum Thema Entgelt und Automatisierbarkeit gestaltet werden. Eine digitale Umsetzung der Materialien bietet sich an. Die verwendeten Medien müssen hierbei den datenschutzrechtlichen Bestimmungen von Bund und Ländern entsprechen. Neben dem Entgelt und seiner Veränderung bieten sich die weiteren Inhalte der Zusammenfassung (Beschäftigte, offene Stellen, Arbeitslose) an. Im Unterrichtsgespräch werden die derart visualisierten Zusammenhänge mit Bezug zur Leitfrage thematisiert.

### Digitale Umsetzung und Sprachbildung

Das Material ist so konzipiert, dass es sich sowohl im Präsenzunterricht mit wenig digitaler Ausstattung, im Rahmen einer Videokonferenz oder als hybrider Ansatz umsetzen lässt. Die Abfrage der Wunschberufe und Einschätzung der Automatisierbarkeit lässt sich z. B. mithilfe einer digitalen Kartenabfrage umsetzen. Angebote wie *oncoo.de* sind kostenlos und entsprechen der Datenschutz-Grundverordnung DSGVO (s. auch z. B. *datenschutz-schule.info*).

Für die Recherche mit dem Job-Futuromat reicht ein Smartphone. Soll der

#### ERWARTUNGSHORIZONT

Beruf (2019; Δ: Veränderung seit 2012)	Autom.	Entgelt	Δ	Off. Stellen	Δ
Architekt/ -in	40 %	4.087 €	18,3 %	1.484	+154,5%
Arzt/Ärztin	0 %	>6.150 €	-	1.254	-14,3%
Berufssportler/ -in	0 %	5.536€	+30,3%	0	0%
Bürokaufmann/ -frau	83 %	3.306€	+19,7%	16.906	+67,7%
Designer/ -in (Ausbildung) – Mode	57 %	4.126€	+33%	7	+16,7%
Erzieher/ -in	0 %	3.401€	+23,2%	12.243	+93,2%
Informatiker/ -in (Hochschule)	20 %	5.630€	+1,8%	3.568	+139,5%
Ingenieur/ -in – Systems Engineering	50 %	>6.150 €	-	-915	+ 6,9 n%
Jurist/ -in	67 %	4.586€	+21,5%	706	+86,8%
Kraftfahrzeugmechatroniker/ -in	75 %	3.077€	+19,2%	12.937	+54,5%
Lehrer/ -in (Uni) – Gesamtschulen	13 %	5.488€	+25,2%	335	+70,9%
Maschinenbaumechaniker/ -in	100 %	3.922€	+18,8%	15.228	+56,5%
Polizeivollzugsbeamt(er/ -in)	38 %	3.342€	+17,3%	33	+3200%
Psychologe/Psychologin	33 %	4.537€	+14,6%	639	+40,1%
Wissenschaftliche/r Mitarbeiter/ -in	0 %	582	-27,2%	2.902	+54,9%

Tab.1: Wunschberufe im Vergleich: Musterlösung M 3, M 4 und M 5.

Praxis-Check in **M 5** digital erstellt werden, ist ein Gerät mit Tastatur notwendig. Hier sollten nicht mehr als zwei Schüler/-innen zusammenarbeiten und sich regelmäßig beim Schreiben abwechseln. Die Schreib- und Sprechfähigkeit wird in **M 6** („Brief an das zukünftige Ich“) unterstützt.

#### Literatur

BMBF 2021: Bildung auf einen Blick 2021 – Ein Bericht der OECD. Bildungsforschung – Vergleichsstudien. Bundesministerium für Bildung und Forschung. 16.9.2021. Online: <https://www.bmbf.de/bmbf/de/bildung/bildungsforschung/internationale-vergleichsstudien/bildung-auf-einen-blick-oecd-bericht/bildung-auf-einen-blick-ein-bericht-der-oecd.html> [letzter Zugriff: 13.04.2022]

Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO): <https://dsgvo-gesetz.de/> [letzter Zugriff: 13.04.2022]

Dengler & Matthes 2018: Dengler, K.; Matthes, B.: Substituierbarkeitspotenziale von Berufen: Wenige Berufsbilder halten mit der Digitalisierung Schritt. IAB-Kurzbericht 2018/4 – Aktuelle Analysen aus dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Online: <http://doku.iab.de/kurzber/2018/kb0418.pdf> [letzter Zugriff: 13.04.2022]

Einschätzung digitaler Angebote bzgl. DSGVO: <https://datenschutz-schule.info/> [letzter Zugriff: 13.04.2022]

IAB 2021: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung: <https://www.iab.de/> [letzter Zugriff: 13.04.2022]

Job-Futuromat: <https://job-futuromat.iab.de/> [letzter Zugriff: 13.04.2022]

OECD Lernkompass 2030: OECD-Projekt “Future of Education and Skills 2030”. Online: [https://www.oecd.org/education/2030-project/contact/OECD\\_Lernkompass\\_2030.pdf](https://www.oecd.org/education/2030-project/contact/OECD_Lernkompass_2030.pdf) [letzter Zugriff: 13.04.2022]

ONCOO (Digitale Kooperative Methoden): <https://www.oncoo.de/> [letzter Zugriff: 13.04.2022]

RLP Berlin, Jg. 1-10, Teil B „Fachübergreifende Kompetenzentwicklung“: [https://bildungsserver.berlin-brandenburg.de/fileadmin/bbb/unterricht/rahmenlehrplaene/Rahmenlehrplanprojekt/amtliche\\_Fassung/Teil\\_B\\_2015\\_11\\_10\\_WEB.pdf](https://bildungsserver.berlin-brandenburg.de/fileadmin/bbb/unterricht/rahmenlehrplaene/Rahmenlehrplanprojekt/amtliche_Fassung/Teil_B_2015_11_10_WEB.pdf) [letzter Zugriff: 13.04.2022]

OECD 2020: Bildung auf einen Blick 2020 – OECD-INDIKATOREN, OECD/ Bundesministerium für Bildung und Forschung, Deutschland für die deutsche Übersetzung. Online: [https://www.bmbf.de/bmbf/shareddocs/downloads/files/eag-2020-final-mit-verlinkungen.pdf?\\_blob=publicationFile&v=3](https://www.bmbf.de/bmbf/shareddocs/downloads/files/eag-2020-final-mit-verlinkungen.pdf?_blob=publicationFile&v=3) [letzter Zugriff: 13.04.2022]

ZDF 2020: Berufsvorbereitung in Schulen – OECD fordert mehr Engagement. ZDF. Nachrichten. 22.1.2020. Online: <https://www.zdf.de/nachrichten/heute/berufsvorbereitung-in-schulen-oecd-fordert-mehr-engagement-100.html> [letzter Zugriff: 13.04.2022]

Abb. 1 erstellt/nach: © Job-Futuromat (2022) [online] <https://job-futuromat.iab.de/>

EIN PRAXIS-CHECK MIT DEM JOB-FUTUROMAT

### M 1: 30 über Nacht: „Wenn ich groß bin, werde ich ...“

Die Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) stellt in ihrem Bericht „Bildung auf einen Blick 2020“ die beliebtesten Wunschberufe von 15-Jährigen aus 41 Ländern vor. Ausgewertet wurden die Pisa-Schulleistungsstudien aus den Jahren 2000 und 2018.

Was denkst du, welcher Beruf ist bei Jungen und Mädchen in Deutschland die Nummer 1? Was ist dein Wunschberuf?

Notiere deine Antwort, indem du die folgenden Sätze ergänzt:

Ich denke, Mädchen wollen am liebsten \_\_\_\_\_ werden.  
 Ich denke, Jungen wollen am liebsten \_\_\_\_\_ werden.  
 Wenn ich 30 bin, arbeite ich als \_\_\_\_\_.

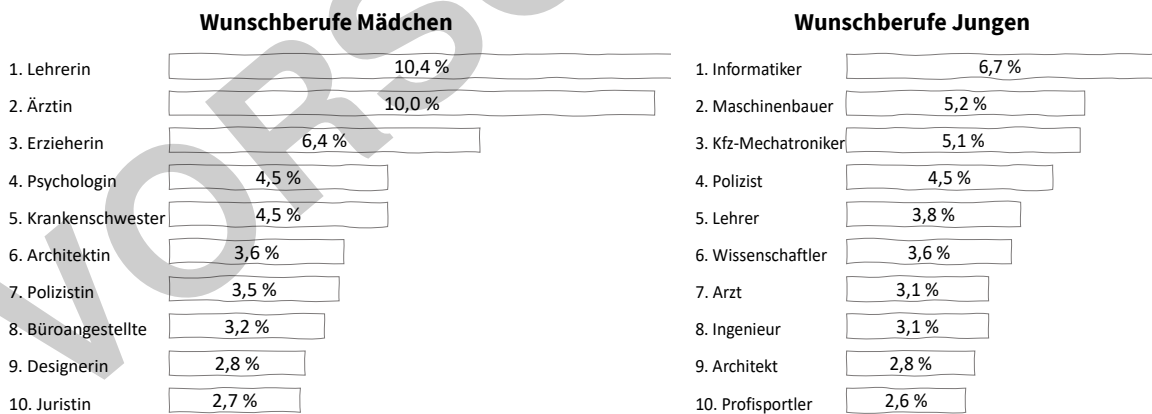
----- hier falten -----

### M 2: Die OECD-Studie: Top 10 Wunschberufe bei Jungen und Mädchen

Alle Länder zusammengenommen nannten 47 % der Jungen und 53 % der Mädchen einen von zehn besonders häufig genannten Berufen. In Deutschland sind dabei die beruflichen Vorstellungen etwas vielfältiger als in anderen OECD-Ländern.

Beschreibt die Ergebnisse der Studie. Wie viele von euch lagen mit ihrer Einschätzung richtig? Wie oft habt ihr einen Beruf genannt, der zumindest in den Top 10 der Studie vorkommt?

Erläutert Gemeinsamkeiten und Unterschiede.



Diskutiert, ob eure eigenen beruflichen Wünsche mit dem Ergebnis der Studie übereinstimmen. Wie wichtig waren folgende Gründe für den Wunschberuf? Ergänzt zwei weitere Gründe, die eure Entscheidung beeinflusst haben.

Grund	total unwichtig	weniger wichtig	eher wichtig	sehr wichtig
Berufe Familie/Verwandte	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Hobbys in diesem Bereich	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Verdienstmöglichkeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



EIN PRAXIS-CHECK MIT DEM JOB-FUTUROMAT

### M 3: Gefährliche Nostalgie? Wunschberufe und ihre Zukunftsfähigkeit

OECD-Bildungskoordinator Andreas Schleicher äußert kritisch, dass der Studie zufolge viele Teenager eher traditionelle Berufsfelder wählen. Neue Jobs, die vor allem durch die Digitalisierung entstehen, ignorieren oder kennen sie nicht. Gleichzeitig wählen sie Berufe, deren Tätigkeiten zunehmend von Maschinen und Computerprogrammen ausgeführt werden.

Diskutiert, welche Berufe von der Digitalisierung bedroht sind. Vergebt hierfür, wie beim Beispiel „Architekt/-in“, Bewertungspunkte: Je mehr Roboter ihr ankreuzt, desto mehr ist der Beruf digitalisierbar. Ergänzt euren Wunschberuf in der letzten Zeile, falls er nicht in der Liste enthalten ist.

Architekt/-in		Erzieher/-in		Lehrer/-in (Uni) – Gesamtschulen	
Arzt/Ärztin		Informatiker/-in (Hochschule)		Maschinenbau-mechaniker/-in	
Berufssportler/-in		Ingenieur/-in – Systems Engineering		Polizeivollzugs-beamter/-beamtin (mittlerer Dienst)	
Bürokaufmann/-frau		Jurist/-in		Psychologe/ Psychologin	
Designer/-in (Ausbildung) – Mode		Kraftfahrzeug-mechatroniker/-in		Wissenschaftliche/-r Mitarbeiter/-in (Hochschule)	
Dein Wunschberuf: _____					

Arbeitsaufträge

1. Analysiert die Automatisierbarkeit und Zukunftsfähigkeit eines Berufs mit dem Job-Futuromat (siehe QR-Code). Nutzt hierfür die Bezeichnungen aus M 3.
2. Dokumentiert die Ergebnisse im Praxis-Check (M 4). Das Beispiel „Architekt/-in“ zeigt euch, was die Informationen im Job-Futuromat bedeuten.
3. Zu jedem Beruf zeigt der Job-Futuromat am Ende drei Diagramme zu Beschäftigten, offenen Stellen, Arbeitslosen und Entgelt an. Überprüft, wie sich euer jeweiliger Beruf von den anderen Berufen unterscheidet.
4. Vergleicht mithilfe des Plakats M5 die verschiedenen Berufe miteinander. Stimmen eure Einschätzungen zur Digitalisierbarkeit aus M 3 mit den Ergebnissen überein?
5. Beurteilt abschließend die Leitfrage: „Wunschberufe und ihre Zukunftsfähigkeit: Gefährliche Nostalgie!“, indem ihr einen Brief an euer „zukünftiges Ich“ mit 30 Jahren schreibt (M 6). Bezieht dabei die Ergebnisse aus allen Materialien und Arbeitsaufträgen mit ein.
6. Unsichtbar werden, auf Besen fliegen und lebendige Schoko-Frösche: Filme wie die Harry-Potter-Reihe wären ohne Digitalisierung nicht möglich. Aber wie sieht es mit der Zauberei an sich aus? Analysiert mithilfe des Job-Futuromats, wie stark der Beruf „Zauber/-in“ von der Digitalisierung betroffen ist.

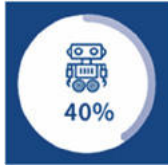


<https://job-futuromat.iab.de/>

**Nostalgie:** Sehnsucht nach einer vergangenen, in der Vorstellung verklärten Zeit  
**Digitalisierbarkeit:** Ausmaß, in dem sich etwas (Beruf, Tätigkeit ...) digitalisieren lässt, d. h. mithilfe digitaler Medien ausgeübt werden kann  
**Automatisierbarkeit:** Ausmaß, in dem sich etwas automatisieren lässt, d. h. ohne menschliches Zutun z. B. mithilfe von Maschinen oder Computerprogrammen funktioniert  
**Entgelt:** Verdienst, Gehalt  
**OECD:** Internationale Organisation

## M 4.2 Beispiel: „Architekt/-in“

1. Steckbrief für den Beruf: Architekt/-in



**2. Automatisierbarkeit:**  
6 der 15 Kerntätigkeiten in diesem Beruf sind – Stand heute – automatisierbar.

Mit 40 % na automatisierbaren Kernaktivitäten weist der Beruf des/der Architekt/-in ein deutlich erkennbares Automatisierungspotenzial auf.

3. Dieser Beruf gehört zur Berufsgruppe „Experten in der Architektur“.

Zusammenfassung:

Beschäftigte:	75.044	+42,9% seit 2012	▲
offene Stellen:	1.484	+154,5% seit 2012	▲
Arbeitslose:	1.951	-22,9% seit 2012	▲
Entgelt:	4.087€ brutto	+17,2% seit 2012	▲

Im Vergleich zu 2012 werden heute fast 50 % mehr Architektinnen/Architekten beschäftigt. Auch das Gehalt ist mit 17,6 % deutlich gestiegen.

Mehr Informationen zur zeitlichen Entwicklung am Ende der Webseite.

### 4. Tätigkeitsprofil (+ 10 weitere)



Im Gegensatz zu Entwurf, Bauleitung und Architektur sind die Aufgabenbereiche Ausschreibung, Vergabe und Leistungsbeschreibung (so Stand heute) gut automatisierbar.

5. **Technologien**, die diesen Beruf verändern könnten:

**Technologien, die diesen Beruf verändern könnten**

- 3-D-Druck** (z.B. digitale Vorlagen für Präsentationsmodelle aus dem 3-D-Drucker konstruieren)
- 3-D-Laserscanning** (z.B. Gebäude für eine Umgestaltung, Modernisierung oder Sanierung digital vermessen und erfassen)
- 3-D-Simulation** (z.B. virtuelle Entwürfe für Bauwerke erstellen)

Technologien, die diesen Beruf verändern und auch in Zukunft verändern werden, sind z. B. die 3-D-Simulation für virtuelle Entwürfe oder der 3-D-Druck für Modelle.

# Von der Schwierigkeit, eine Balance zu finden

## Die (Un-)Vereinbarkeit von Arbeit und anderen Lebensbereichen

Die Vereinbarkeit von Arbeits- und Privatleben steht seit einiger Zeit verstärkt in der Diskussion. Aufgrund des stetigen Wandels der Arbeitswelt – unter anderem bedingt durch den Einfluss der Digitalisierung, des demografischen Wandels oder der derzeitigen Pandemiesituation – finden maßgebliche Veränderungen statt, die die Art und Weise des Arbeitens beeinflussen und auch neue Anforderungen sowie Herausforderungen, aber auch Chancen und Potenziale für Arbeitgeber/-innen und Arbeitnehmer/-innen mit sich bringen.

Die Vereinbarkeitsfrage von Arbeits- und Privatleben wird häufig mit einer angemessenen „Work-Life-Balance“ in Verbindung gebracht. Gemäß Freier (2005, S. 21) umfasst dieser Begriff eine ganzheitliche Betrachtungsweise des Menschen „im beruflichen und privaten Bereich (der Lebens- und Arbeitswelt), um ihm dadurch die Möglichkeit zu geben, lebensphasenspezifisch und individuell für beide Bereiche die anfallenden Verpflichtungen und Interessen erfüllen zu können, um so

dauerhaft gesund, leistungsfähig, motiviert und ausgeglichen zu sein“. Diese Herausforderung wird in unterschiedlichen Disziplinen diskutiert, z. B. in der Arbeits- und Organisationspsychologie, den Gesundheitswissenschaften oder der Soziologie (vgl. Pappmeyer 2018, S. 11). Entsprechend vielfältig sind die Fragestellungen, unter denen diese betrachtet wird. So stehen z. B. Fragen rund um die gesundheitlichen Probleme beim Ausbleiben eines angemessenen Ausgleichs zwischen Arbeits- und Privatleben oder die Frage, „wie berufstätige Frauen oder doppelverdienende Paare ihr Berufs- und Privatleben mit Kind(ern) und/oder pflegebedürftigen Angehörigen vereinbaren“ (Pappmeyer 2018, S. 12) im Fokus. Auch aus Sicht der Unternehmen wird die Vereinbarkeitsfrage z. B. vor dem Hintergrund des zunehmenden Fachkräftebedarfs und der Akquise künftiger Mitarbeiter/-innen zentral (vgl. ebd.).

Als Konsequenz haben sich in den letzten Jahren neue Arbeitsmodelle

entwickelt, die die Vereinbarkeit von Arbeit und anderen Lebensbereichen stärker in den Fokus rücken. Dies geschieht sowohl aus Sicht der Arbeitnehmer/-innen, die über eine schlechte Vereinbarkeit von Arbeit, Familie und Freizeit klagen, aber auch der Arbeitgeber/-innen, die von zufriedenen, gesunden, motivierten und effizienten Mitarbeiter/-innen profitieren können (Bertelsmann o. J., S. 10f.). Diese Veränderungen betreffen somit in besonderem Maße die heutigen Schüler/-innen als künftige Arbeitnehmer/-innen und -geber/-innen.

Veränderte Arbeitsformen charakterisieren sich u. a. durch einen vermehrten Einsatz des Homeoffice, die Einführung von Elterngeld oder flexibleren Arbeitszeiten bzw. -orten. Inwiefern die Arbeitsformen wie das Homeoffice jedoch die Vereinbarkeit fördern oder sogar behindern können, kommt auf diverse Faktoren an. Insgesamt geben z. B. 52% der im Homeoffice Arbeitenden eine Verbesserung

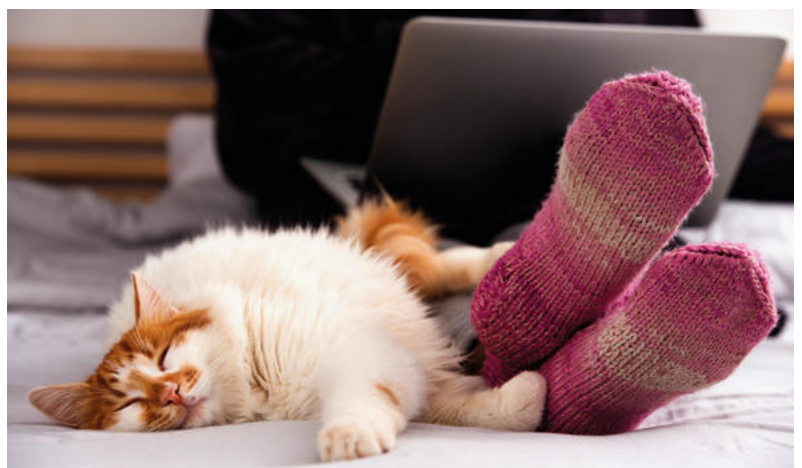
**LERNGRUPPE:** Sek. II

**IDEE:** Die Schüler/-innen setzen sich mit der sogenannten Vereinbarkeitsfrage auseinander. Sie erörtern die Chancen und Grenzen flexibilisierter Arbeitsformen und reflektieren die gewonnenen Erkenntnisse in Hinblick auf ihre eigenen Vorstellungen in ihrem beruflichen Orientierungsprozess.

**ZEITBEDARF:** ca. 6 Unterrichtsstunden (à 45 Min.)



Arbeitsblätter 1–4



Gemütlich im Homeoffice. Gestaltung: iStock.com/AndriusKlumpusis



der Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben an. Dabei berichteten Frauen mit 63 % häufiger von ausschließlich positiven Erfahrungen als Männer (48 %) (vgl. Lott 2020, S. 8). Dennoch zeigt sich auch ein widersprüchliches Bild. So wenden Mütter im Homeoffice drei Stunden mehr für die Kinderbetreuung auf als Männer, die eher mehr Überstunden absolvieren (vgl. ebd., S. 6 f.). Somit deuten sich geschlechtsabhängige Unterschiede in der Vereinbarkeit von Arbeit und anderen Lebensbereichen an, die sich u. a. auch in der Beantwortung von Elterngeld widerspiegeln. Dieses wird, trotz langsamer Veränderungen, noch immer hauptsächlich und vor allem langfristiger von Frauen bezogen (vgl. Statistisches Bundesamt 2021).

Die veränderten Arbeitsformen ermöglichen eine zunehmende Flexibilisierung der Arbeit, die einer Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben entgegenkommt. Zeitgleich zeigen sich jedoch auch Herausforderungen, wie u. a. die Planungsunsicherheit, eine ständige Erreichbarkeit und die damit einhergehende Entgrenzung von Arbeit und anderen Lebensbereichen. Dies belastet viele Arbeitnehmende (vgl. Bertelsmann Stiftung o. J., S. 10 f.). Mehr als ein Drittel berichten u. a.

davon, auch außerhalb ihrer Arbeitszeit erreichbar sein zu müssen (vgl. von Hahn 2019, S. 45). Auch wird die Verschmelzung von Arbeit- und Privatleben als Nachteil angesehen, da der private Raum zunehmend durch berufliche Tätigkeiten eingenommen wird (vgl. Albrecht et al. 2020, S. 9). Zudem wird kritisiert, dass z. B. die Arbeit im Homeoffice dazu führt, dass sich die durchschnittliche Arbeitszeit von Arbeitnehmenden erhöht (vgl. Demmelhuber et al. 2020, S. 2 f.).

Zusammenfassend lässt sich jedoch festhalten, dass eine ausgewogene Ausgestaltung neuer Arbeitsmodelle und die Akzeptanz der Arbeitnehmer/-innen sowohl auf der „betriebswirtschaftlichen als auch auf der volkswirtschaftlichen Betrachtungsebene zu positiven Effekten“ führt (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend 2005, S. 42).

### Das Material im Unterricht

Die Schüler/-innen werden mithilfe von **M 1** auf die vielfältige Diskussion rund um die Vereinbarkeitsfrage zwischen Arbeits- und Berufsleben mit dem Thema „Work-Life-Balance“

eingeführt. Die weiteren Materialien vertiefen die Diskussion mithilfe unterschiedlicher Schwerpunktsetzungen. So wird die Vereinbarkeitsfrage zunächst in einem übergeordneten Zusammenhang aus Sicht von Arbeitnehmenden und -gebenden diskutiert (**M 2**). Anschließend erfolgt ein vertiefender Blick der Vereinbarkeitsfrage mittels der Themen „Homeoffice“ (**M 3**) und „Elternzeit“ (**M 4**). Die Materialien können als Einheit oder einzeln eingesetzt werden.

### Literatur

- Albrecht, T./Kellner, T. & Löffel, J. (2020): Ergebnisbericht zur Umfrage und Tagebuchstudie „Wie arbeitest du heute?“. Veränderungen von Arbeits- und Organisationsstrukturen durch die Einführung von Home-Office in Zeiten der Covid-19-Pandemie. [www.th-owl.de/files/zentral/hochschule/Aktuelles/Campusmagazin\\_Hochdruck/PDFs/2021007\\_Erhebung\\_Wie-arbeitest-du-heute\\_Broschuere\\_final.pdf](http://www.th-owl.de/files/zentral/hochschule/Aktuelles/Campusmagazin_Hochdruck/PDFs/2021007_Erhebung_Wie-arbeitest-du-heute_Broschuere_final.pdf) [letzter Zugriff: 17.12.2021].
- Bertelsmann Stiftung (o.J.): Work-Life-Balance. Meilenstein für eine zukunftsfähige Gesellschaft. [https://www.bertelsmannstiftung.de/fileadmin/files/BS/Publikationen/GrauePublikationen/GP\\_Work-Life-Balance\\_Meilenstein.pdf](https://www.bertelsmannstiftung.de/fileadmin/files/BS/Publikationen/GrauePublikationen/GP_Work-Life-Balance_Meilenstein.pdf) [letzter Zugriff: 11.08.2021].
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2005): Work Life Balance. Motor für wirtschaftliches Wachstum und gesellschaftliche Stabilität, [https://www.bmfsfj.de/SharedDocs/DE/Shared-Content/Shared-Content/04/Broschuere/Work-Life-Balance.pdf?\\_\\_blob=publicationFile](https://www.bmfsfj.de/SharedDocs/DE/Shared-Content/Shared-Content/04/Broschuere/Work-Life-Balance.pdf?__blob=publicationFile) [letzter Zugriff: 17.12.2021].

... aber gerade für Frauen ergibt sich aus den Veränderungen in der Arbeitswelt häufig ein Balanceakt zwischen Arbeits- und Privatleben.

VON DER SCHWIERIGKEIT, EINE BALANCE ZU FINDEN

## M 1: Work-Life-Balance – ein Balanceakt? Vereinbarkeit von Arbeit und anderen Lebensbereichen

### Leben, um zu arbeiten, oder arbeiten, um zu leben?

Der berufliche Alltag unterliegt seit einigen Jahren einem Wandel. So fordern viele Berufe heute z. B. immer mehr Flexibilität ein, was u. a. mit einer stetigen Erreichbarkeit zusammenhängen kann. Zusätzlich haben einige Berufstätige lediglich befristete Arbeitsverträge\*, was häufig mit einer nur schwer einlösbaren Planungssicherheit einhergeht. Die Entkopplung von Arbeits- und Lebenswelt scheint sich unter diesen Bedingungen nur schwer zu realisieren. Diese und weitere Faktoren führen dazu, dass sich immer mehr Menschen durch die Veränderungen in der Arbeitswelt gestresst fühlen. Sie klagen über zu wenig Zeit für die Familie oder zur Erholung. Gleichzeitig werden immer häufiger Überlastungen diagnostiziert und es müssen neue Wege gefunden werden, um mit den Belastungen des Alltags und der Arbeitswelt umgehen zu können.

### Work-Life-Balance



Der Begriff der „Work-Life-Balance“ steht seit vielen Jahren in der Diskussion. Ursprünglich war damit vor allem die Vereinbarkeit von Beruf und Familie in Bezug auf Frauen gemeint. Inzwischen aber bezieht sich der Begriff allgemein auf die Vereinbarkeit von Beruf und anderen Lebensbereichen; egal für wen und ob mit oder ohne Familie. Dazu kann die Pflege von Kindern oder Angehörigen, die eigene Gesundheit, das Ausüben von Ehrenämtern, Hobbys oder Freundschaften zählen. Es geht also darum, alle Bereiche, die einer Person im Leben wichtig sind, so zu vereinbaren, dass für alle Bereiche neben dem Arbeitsleben genügend Freiraum

ist bzw. die Lebensbereiche in einem ausgewogenen Verhältnis zueinander stehen können. Eine besondere Bedeutung kommt hierbei dem Zeitmanagement zu. Da auch Unternehmen von gesunden, zufriedenen und motivierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern profitieren, bieten mittlerweile viele Unternehmen flexible Arbeitszeiten oder eine betriebliche Unterstützung bei der Kinderbetreuung sowie der Rückkehr ins Berufsleben an.

\*Ein befristeter Arbeitsvertrag zeichnet sich in der Regel dadurch aus, dass er an einem vorab festgelegten Zeitpunkt endet bzw. ausläuft. Er muss nicht gekündigt werden, sondern endet dann automatisch, wenn die vereinbarte Zeit abgelaufen ist.

### Aufgaben

1. Geben Sie in eigenen Worten wieder, was unter dem Begriff „Work-Life-Balance“ zu verstehen ist.
2. Leben, um zu arbeiten, oder arbeiten, um zu leben? Erläutern Sie sich gegenseitig zu zweit, was Ihnen im Hinblick auf Ihr späteres Arbeitsleben besonders wichtig ist und welche Ideen Sie haben, um Ihren Arbeitsalltag und Ihr Privatleben gut miteinander zu vereinbaren.
3. Erörtern Sie, inwiefern Ihr schulischer Alltag und Ihre außerschulischen Aktivitäten in Ihrer jetzigen Lebenssituation in einer Balance zueinander stehen. Reflektieren Sie hierbei, welche Schwierigkeiten Sie bereits erlebt haben, diese miteinander zu vereinbaren, aber auch, wie Ihnen dies ggf. gelungen ist. Tauschen Sie sich im Anschluss wieder zu zweit dazu aus.
4. Diskutieren Sie in der Klasse, welche Chancen und Risiken eine „gute“ „Work-Life-Balance“ sowohl aus Sicht der Arbeitnehmer/-innen als auch der Arbeitgeber/-innen haben kann.



VON DER SCHWIERIGKEIT, EINE BALANCE ZU FINDEN

### M 3: Homeoffice – eine geeignete Antwort auf die Vereinbarkeitsfrage von Arbeits- und Privatleben?

Wenn die Vereinbarkeitsfrage von Arbeits- und Privatleben fokussiert wird, geht es nicht selten um das Thema „Homeoffice“. Den Beschäftigten sollen Gestaltungsräume ermöglicht werden, um Arbeits- und Privatleben besser aufeinander abstimmen zu können. Die folgenden Materialien geben anhand einer Faktensammlung einen Einblick in die Thematik.



Christian Papsdorf (Soziologe) weist auf die Gefahr hin, dass sich die Grenzen zwischen Arbeit und Privatleben verschieben, da viele Beschäftigte im Homeoffice zu Zeiten arbeiten, zu denen sie im Betrieb nicht arbeiten. Daher seien neue Kompetenzen wie die Selbstorganisationskompetenz notwendig. Insgesamt gestalteten sich die Auswirkungen des Homeoffice jedoch immer individuell.

Die Soziologin Yvonne Lott hat untersucht, wie Eltern flexible Arbeitsarrangements wie das Homeoffice nutzen. Dabei stellte sich heraus, dass Mütter im Homeoffice ungefähr drei Stunden mehr für die Kinderbetreuung aufwenden, als wenn sie an ihrem Arbeitsort arbeiten. Bei Vätern ist dieser Effekt nicht zu beobachten. Männer hingegen machen im Homeoffice circa sechs Überstunden, bei Frauen ist dies etwa eine Stunde. Insgesamt wirkt sich das Homeoffice in dieser Studie negativ auf die Freizeit der Eltern aus. Zudem zeigte sich, dass für Mütter das Homeoffice nicht nur mit weniger Freizeit, sondern auch mit weniger Schlaf verbunden ist.

Arbeiten bald alle im Homeoffice? Vor- und Nachteile werden in folgendem Clip diskutiert:



<https://www.ardmediathek.de/video/mehr-wert/homeoffice-arbeiten-wir-bald-alle-zuhause/br-fernsehen/Y3JpZDovL2JyLmRlL3ZpZGVvL2NjO-GlWNGZkLWRIZmMtNDFINi04MzZILT-VmZjFlYmUxZTlyZA>