

FILMLEXIKON DER WIRTSCHAFT

■ *kompakt*

Betrieb I - Organisation & betrieblicher Leistungsprozess

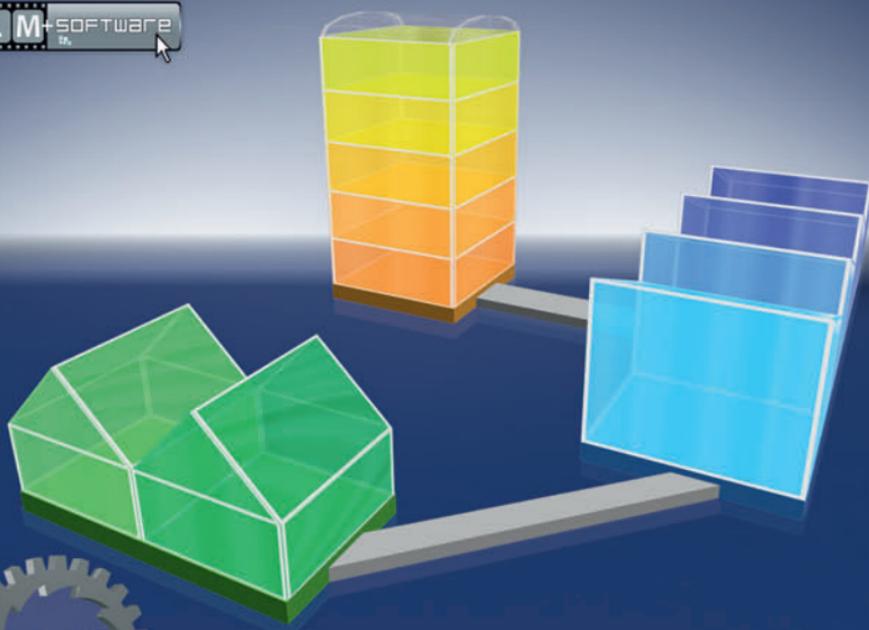
Online-
Lernumgebung



Test
Center

auf www.gida.de

FILM+SOFTWARE
It.



Wirtschaft



Inhalt und Einsatz im Unterricht

"FILMLEXIKON DER WIRTSCHAFT *kompakt*"

"Betrieb I –

Organisation & betrieblicher Leistungsprozess" (Sek. I + II)

Ein kurzes DVD-Intro endet im DVD-Hauptmenü, das direkten Zugriff auf **5 Modulfilme** bietet:

Organisation – wozu?	5:30 min
Organisationsarten	6:10 min
Produktentwicklung	4:30 min
Produkterstellung	5:10 min
Betriebsverfassung	6:30 min

Die ersten vier Modulfilme geben einen motivierenden Einstieg in jeweils einen Teilaspekt von Betriebsorganisation und betrieblichem Leistungsprozess. Den Schülern wird ein kompletter Überblick über die Abläufe in einem modellhaften Produktionsbetrieb gegeben. Der fünfte Modulfilm "Betriebsverfassung" ergänzt diese Erläuterungen aus dem gänzlich anderen, aber nicht minder wichtigen Blickwinkel "Kooperation von Unternehmensleitung und Belegschaft".

Alle Modulfilme erläutern abstrakte Eigenschaften und Funktionen mit sehr anschaulichen 3D-Computeranimationen, die in illustrierende bzw. beispielhafte Realsequenzen eingebettet sind. Die Filme bauen z.T. inhaltlich aufeinander auf, sind aber je nach Unterrichtserfordernissen und gewünschter Schwerpunktbildung weitgehend unabhängig voneinander einsetzbar.

Die Modulfilme dieser DVD bewegen sich inhaltlich auf einfachem bis mittlerem Niveau. **Schüler der Sekundarstufe I + II aller Schularten** sollten die geschilderten betrieblichen Abläufe nachvollziehen können.

Ergänzend zu den o.g. 5 Modulfilmen finden Sie auf dieser DVD:

- **20 Farbgrafiken**, die Zusatzinformationen zu allen Filmen geben (im Grafik-Menü, direkt im Hauptmenü zugreifbar);
- **4 ausdruckbare, aber auch elektronisch ausfüllbare pdf-Arbeitsblätter**, jeweils in Schüler- und in Lehrerfassung (im DVD-ROM-Bereich).

Im GIDA-"Testcenter" (auf www.gida.de)

finden Sie auch zu dieser DVD "Betrieb I – Organisation & betrieblicher Leistungsprozess" interaktive und selbstauswertende Tests zur Bearbeitung am PC. Diese Tests können Sie online bearbeiten oder auch lokal auf Ihren Rechner downloaden, abspeichern und offline bearbeiten, ausdrucken etc.

Begleitmaterial (pdf) auf dieser DVD

Über den "Windows-Explorer" Ihres Windows-Betriebssystems können Sie die Dateistruktur der DVD einsehen. Sie finden dort u.a. den Ordner "DVD-ROM". In diesem Ordner befindet sich u.a. die Datei

start.html

Wenn Sie diese Datei doppelklicken, öffnet Ihr Standard-Browser mit einem Menü, das Ihnen noch einmal alle Filme und auch das gesamte Begleitmaterial der DVD zur Auswahl anbietet (PDF-Dateien von Arbeitsblättern, Grafiken und DVD-Begleitheft, Internetlink zum GIDA-TEST-CENTER, etc.).

Durch einfaches Anklicken der gewünschten Begleitmaterial-Datei öffnet sich automatisch der Adobe Reader mit dem entsprechenden Inhalt (sofern Sie den Adobe Reader auf Ihrem Rechner installiert haben).

Die Arbeitsblätter liegen jeweils in Schülerfassung und in Lehrerfassung (mit eingetragenen Lösungen) vor. Sie ermöglichen Lernerfolgskontrollen bezüglich der Kerninhalte der DVD und sind direkt am Rechner elektronisch ausfüllbar. Über die Druckfunktion des Adobe Reader können Sie aber auch einzelne oder alle Arbeitsblätter für Ihren Unterricht vervielfältigen.

Fachberatung bei der inhaltlichen Konzeption dieser DVD:

Herr Manfred Scharffe (OStR. und Diplomhandelslehrer).

Inhaltsverzeichnis

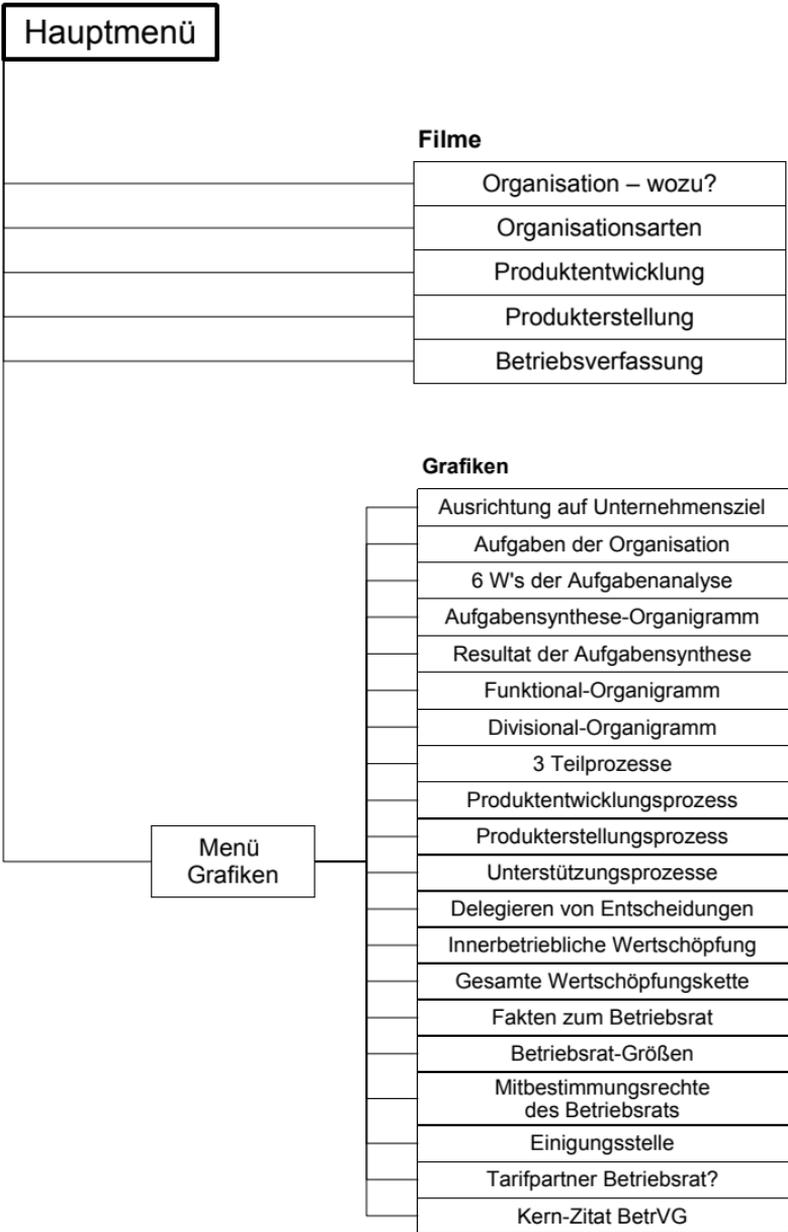
Seite:

DVD-Inhalt - Strukturdiagramm 4

Die Filme:

Organisation – wozu?	5
Organisationsarten	7
Produktentwicklung	9
Produkterstellung	11
Betriebsverfassung	13

DVD-Inhalt - Strukturdiagramm



Organisation – wozu?

Laufzeit: 5:30 min, 2007

Lernziele:

- Die grundsätzliche Bedeutung und die wesentlichen Funktionen einer Unternehmens-Organisation erkennen;
- Aufgabenanalyse und -synthese als wichtigste Schritte hin zu einer Organisationsform erkennen und nachvollziehen können.

Inhalt:

Der Film stellt die wesentlichen Charakteristika einer Organisation dar:

Schutzmantel

Die Organisation bildet einen gemeinschaftstiftenden Schutzmantel des Unternehmens gegen äußere Einflüsse.

Zielausrichtung

Im Inneren dient die Organisation dazu, die Arbeit aller auf ein gemeinsames Ziel hin auszurichten.

Mitglieder

Die freiwillig vertraglich gebundenen Mitglieder ("Mitarbeiter") bilden eine Interessengemeinschaft, im besten Falle verbunden durch ein motivierendes Belegschafts-"Wir"-Gefühl.

Dauerhaftigkeit

Die Organisation ist auf Dauer angelegt. Darüber hinaus sollte eine gute Organisation die Fähigkeit zu notwendigen Veränderungen offenhalten.



Abbildung 1: Sinnbild zur "Organisation"

Der Film zeigt anhand der komplexen Abläufe in einem Staubsaugerproduzierenden Unternehmen schlaglichtartig auf, wie fein verwoben und durchorganisiert die vielfältigen Arbeitsabläufe ineinandergreifen. Scheinbar selbstverständlich reibungslos fließen die Materialströme vom Wareneingang über die vielen Arbeitsplätze in Einzel- und Bandmontage bis hin zum Warenausgang. Der Film macht anhand einiger Beispiele deutlich, dass ein solches reibungsloses Funktionieren durchaus nicht selbstverständlich ist, sondern intensiver planerischer Vorarbeit bedarf. Das führt zum konkreten Schritt der **Aufgabenanalyse**.

Diese Analyse arbeitet detailliert heraus, was genau geschehen muss, um das festgelegte Unternehmensziel möglichst effektiv zu erreichen. Der Film entwickelt die **"6 großen W's"** der Aufgabenanalyse:

Wer macht sinnvollerweise **W**as?

Wie und **W**o macht er/sie dies am besten?

Wann und **W**arum erfolgen diese Arbeitsschritte?

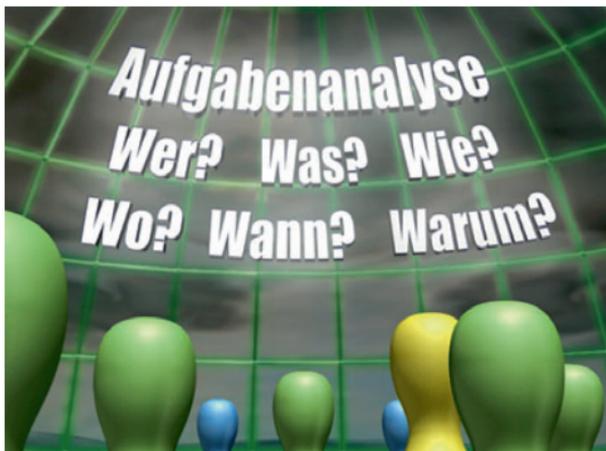


Abbildung 2: Die "6 W's" der Aufgabenanalyse

Die Aufgabenanalyse ist ein ebenso aufwendiger wie notwendiger Planungsprozess, der entscheidend ist für die Effektivität des späteren Produktionsablaufs. Nicht weniger spannend und entscheidend ist die ...

Aufgabensynthese.

Sie weist einzelnen Personen(gruppen) bestimmte Funktionen bzw. Arbeitsschritte zu und führt so zur modellhaften Bildung von Abteilungen und Gruppen bis hin zu einzelnen Stellen, die später von Mitarbeitern ausgefüllt werden.

* * *

Organisationsarten

Laufzeit: 6:10 min, 2007

Lernziele:

- Die wesentlichen Unterschiede zwischen funktionaler und divisionaler Organisation erklären können;
- Die Fähigkeit eines Unternehmens zur Reorganisation als essenziell wichtig erkennen und Gründe dafür nennen können.

Inhalt:

Dieses Modul befasst sich sehr ausführlich mit der möglichen Weiterentwicklung eines Unternehmens. Zunächst wird das Modell einer Unternehmensstruktur erläutert, das für viele Neugründungen und kleinere Unternehmen typisch ist:

Funktionale Organisation

Das Unternehmen wird nach Funktionen gegliedert, d.h. unterhalb der Unternehmensleitung werden Abteilungen gebildet, die sich nach Tätigkeiten abgrenzen: Beschaffung, Produktion, Absatz, Forschung und Entwicklung, etc. Die Koordination der einzelnen Abteilungen findet auf Ebene der Unternehmensleitung statt.

Zu Problemen kommt es bei der funktionalen Organisation meist, wenn ein Unternehmen wächst und die Hierarchie komplexer wird. "Dienstwege" werden frustrierend kompliziert, Reaktionszeiten des Apparates unerträglich lang. An der Basis wächst die Frustration, die Führungsetage wird durch die Masse von Detailscheidungen überlastet, die strategische Planung kommt zu kurz. Der Film macht klar, dass es dann höchste Zeit ist für eine Umstrukturierung.



Abbildung 3: Funktionale Organisation

Divisionale Organisation

ist eine häufig gewählte Organisationsform für mittlere und große Unternehmen, die eine größere Zahl verschiedener Produkte herstellen. Das Unternehmen wird nach Produktbereichen strukturiert, die Unternehmensleitung delegiert weitreichende Entscheidungskompetenzen auf die Ebene dieser Produkt-"Divisionen".



Abbildung 4: Divisionale Organisation

Jeder Produktbereich erhält die volle Entscheidungsgewalt über Beschaffung, Produktion und Absatz. In diesem Zusammenhang wird der Begriff "**Profit Center**" eingeführt. Durch die divisionale Organisation wird die Unternehmensleitung vom Alltagsgeschäft entlastet. Die einzelnen Produktparten organisieren sich selbst, müssen aber ihren Erfolg immer neu nachweisen.

Produktentwicklung

Laufzeit: 4:30 min, 2007

Lernziele:

- Den betrieblichen Leistungsprozess im Überblick als Summe der vielfältigen im Unternehmen ablaufenden Arbeitsprozesse kennenlernen;
- Den Produktentwicklungsprozess als ersten der beiden Basisprozesse kennenlernen.

Inhalt:

Der Film leitet ein mit einer kurzen Reprise auf den Film "Organisation" und führt den Begriff "Betrieblicher Leistungsprozess" ein: die Summe aller Aktivitäten, die der Erreichung des selbst gesetzten Unternehmensziels dienen. Es wird schon hier auf die vielfältigen, im Unternehmen ablaufenden Teilprozesse hingewiesen, die im betrieblichen Gesamt-Leistungsprozess sinnvoll und effektiv gekoppelt werden müssen, um das Unternehmensziel möglichst kostengünstig ("Gewinnmaximierung") zu erreichen.



Abbildung 5: Betrieblicher Leistungsprozess

Nun beginnt der Film seinen Streifzug durch das filmische Modell-Unternehmen, immer wieder unterstützt durch entsprechende Bilder aus einem realen Unternehmen (Staubsaugerproduktion).

Es folgt eine stichwortartige Zusammenstellung der im Film vorgestellten Unternehmensbereiche. Dieses Modell-Organigramm kann in der Wirklichkeit natürlich stets abgewandelt oder erweitert auftreten, entsprechend dem jeweiligen Unternehmensziel.

Produktentwicklungsprozess (Basisprozess I)

Der Produktentwicklungsprozess besteht im Normalfall aus den Bereichen bzw. Schritten "**Forschung & Entwicklung**", "**Prototypen-Fertigung**" und "**Produktionsplanung**".

Speziell im letztgenannten Schritt, der **Produktionsplanung**, liegt eine Unmenge von Detailstoff, die der Film nicht im einzelnen vermitteln kann. Wichtig ist nur festzuhalten, dass in dieser Phase des Leistungsprozesses die entscheidenden Weichenstellungen stattfinden:

Welche Eigenschaften hat das Produkt?

Welche Stückzahl wird produziert?

Wie viel Personal, Maschinen und Zuliefermaterial benötigt das Unternehmen dafür?



Abbildung 6: Produktentwicklungsprozess

* * *

Produkerstellung

Laufzeit: 5:10 min, 2007

Lernziele:

- Den Produkterstellungsprozess als zweiten der beiden Basisprozesse und zusätzlich die flankierenden Unterstützungsprozesse kennenlernen;
- Den Begriff der 'Wertschöpfung' im Unternehmen erklären können;
- Den chronologischen Ablauf des betrieblichen Leistungsprozesses in eigene Worte fassen können.

Inhalt:

Produkterstellungsprozess (Basisprozess II)

Dies ist wohl der umfangreichste Prozess in den meisten Unternehmen der industriellen Produktion. In ihm sind alle Teilprozesse zusammengefasst, die sich in der Produktion selbst und in allen vor- und nachgelagerten Bereichen abspielen:

"Waren-Eingangslogistik", "Produktion", "Vertrieb und Ausgangslogistik", "Installation" und "Kundendienst".

Der Teilprozess "Produktion" vermittelt, beispielhaft für die vier anderen Teilprozesse, die organisatorische Vielschichtigkeit eines industriellen und arbeitsteiligen Produktionsablaufs. Es werden einfache Zusammenhänge geschildert, die die komplexe Realität reduzieren.



Abbildung 7: Produkterstellung



Abbildung 8: Unterstützung

Unterstützungsprozesse

Der Film widmet sich nun den sogenannten Unterstützungsprozessen, die Tätigkeiten umfassen, die an den verschiedensten Stellen in den Basisprozessen benötigt bzw. genutzt werden. Sie sind insbesondere für die Organisation und Funktion des Gesamtapparates essenziell notwendig.

Zu den Unterstützungsprozessen zählen normalerweise: **"Beschaffung", "Marketing", "Finanzplanung/Controlling", "Personalwesen"** und natürlich die **"Unternehmensleitung"**.



Abbildung 9: Wertschöpfung im Unternehmen

Wertschöpfung

Dies ist zwar kein Prozess im obigen Sinne, wohl aber das wesentliche Ergebnis des betrieblichen Leistungsprozesses.

Der Film leitet die Wertschöpfung modellhaft her als die Differenz zwischen Zulieferkosten und Verkaufserlösen.

Wertschöpfungskette

Abschließend erweitert der Film den Begriff der Wertschöpfung: Das eigene Unternehmen bildet zusammen mit den vor- und nachgelagerten Produktions- und Dienstleistungsbetrieben eine sogenannte Wertschöpfungskette. An dieser Stelle wird deutlich, dass alle diese externen Prozesse möglichst effektiv an den eigenen betrieblichen Leistungsprozess angebinden werden müssen, um ein gutes Gesamtergebnis zu erzielen.



Abbildung 10: Wertschöpfungskette

Betriebsverfassung

Laufzeit: 6:30 min, 2007

Lernziele:

- Die wesentlichen Grundzüge des Betriebsverfassungsgesetzes (1972) kennenlernen;
- Stellung, Rechte und Pflichten eines Betriebsrats erkennen.

Inhalt:

Gegenstand dieses Films ist die Betriebsverfassung, die im Betriebsverfassungsgesetz von 1972 geregelt ist. Der Film führt zunächst die Begriffe "Mitwirkung" und "Mitbestimmung" ein. Beide fallen gleichermaßen unter Rechte und Pflichten von Betriebsrat und auch Belegschaft.

Mitwirkung

ist ein "weicher" Begriff und beschreibt Aufgaben-/Themenfelder im Unternehmen, auf denen jeder einzelne Arbeitnehmer ebenso wie der Betriebsrat aktiv werden kann: Vorschlagswesen, soziale Integration von jungen, älteren und ausländischen Mitarbeitern, auf Arbeitssicherheit achten, etc. Von solcher Mitwirkung lebt u.a. ein gutes Betriebsklima ebenso wie die effektive und gut gelaunte Arbeit im Kollegenkreis.

Mitbestimmung

ist im Gegensatz zu "Mitwirkung" ein vergleichsweise "harter" Begriff, denn hier sind das gesetzliche Fundament des Betriebsrates und seine u.U. zwingenden Mitspracherechte bei Entscheidungen der Unternehmensleitung angesprochen. Solche Mitsprache-Felder sind z.B. betriebliche Ordnung, tägliche und wöchentliche Arbeitszeit, Überstunden & Kurzarbeit, Entlassungen, Einführung von technischen Einrichtungen zur Erfassung der Arbeitsleistung einzelner Arbeitnehmer, Organisation des betrieblichen Vorschlagswesens, etc.

Betriebsrat

- In geheimer, freier Wahl von der gesamten Belegschaft (exkl. leitende Angestellte) alle 4 Jahre gewählt.
- Betriebsratsvorsitzende(r) und Stellvertreter(in) werden von allen Betriebsratsmitgliedern als Sprecher(in) gegenüber der Unternehmensleitung gewählt.
- Vorgeschriebene Betriebsratsgrößen: 5-20 Arbeitnehmer: 1 Person im Betriebsrat; 21-50 : 3 Pers.; 51-100 : 5 Pers.; usw. s. BetriebsVG § 9).
- Betriebsratsmitglied ist man ehrenamtlich. In großen Unternehmen kann man ganz oder teilweise von seiner beruflichen Tätigkeit entbunden werden, wenn der Aufwand der Betriebsratsarbeit dies erforderlich macht.

- Bei Unternehmen mit mehreren Werken/Standorten wird von allen Betriebsräten ein sog. Gesamtbetriebsrat gewählt. In nationalen oder internationalen Konzernen gibt es, noch eine Stufe höher angesetzt, den Konzernbetriebsrat.
- Einmal pro Vierteljahr muss der Betriebsrat eine Betriebsversammlung einberufen und dort einen Tätigkeitsbericht abgeben.

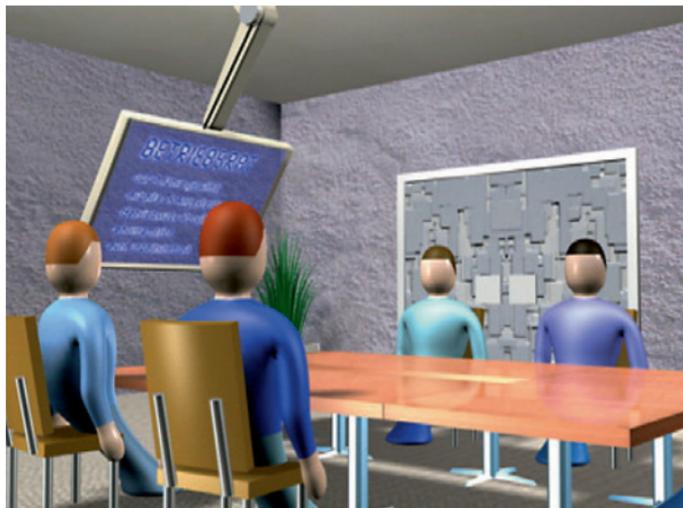


Abbildung 11: Betriebsrat-Filmmodell

Einigungsstelle

Wenn Unternehmensleitung und Betriebsrat in einer Angelegenheit, die der sog. "zwingenden Mitbestimmung" unterliegt, keine Verständigung erzielen können, dann wird die unternehmensinterne Einigungsstelle angerufen. Unternehmensleitung und Betriebsrat beschicken diese Einigungsstelle mit einer gleichen Anzahl von Beisitzern. Auf einen neutralen, stimmberechtigten Vorsitzenden müssen sich beide Parteien einigen, sonst bestimmt ihn das Arbeitsgericht. Die Entscheidung der Einigungsstelle hat den bindenden Charakter einer Betriebsvereinbarung.

Nach diesen Faktenschilderungen leitet der Film über zu einigen nachdenkenswertesten Punkten, die das generelle Binnenverhältnis von Unternehmensleitung zu Betriebsrat atmosphärisch beschreiben bzw. hinterfragen. Es werden abschließend zwei Passagen aus dem Betriebsverfassungsgesetz zitiert, um Sinn und Geist des Gesetzes zu vermitteln:

"Der Betriebsrat nimmt an der Willensbildung und Entscheidung des Arbeitgebers durch Mitwirkung und Mitbestimmung teil."

"Gemeinsames Ziel ist das Wohl des Betriebs und der Belegschaft."

* * *



GIDA Gesellschaft für Information
und Darstellung mbH
Feld 25
51519 Odenthal

Tel. +49-(0)2174-7846-0
Fax +49-(0)2174-7846-25
info@gida.de
www.gida.de

- Organisation – wozu?
- Organisationsarten
- Produktentwicklung
- Produkterstellung
- Betriebsverfassung

