

Name: _____

Klausur Nr. 2: Sozialer Wandel (Inhaltsfeld 6)

1. **Stellen** Sie zwei Dimensionen des sozialen Wandels mitsamt ihrer Entwicklung und möglichen Indikatoren der Messung **dar**. (AFB I)

(24 Punkte)

2. a) **Analysieren** Sie den Text „Entfristet uns!“ hinsichtlich der Position des Autors zu Zeitverträgen. (AFB II)

(30 Punkte)

b) **Erläutern** Sie außerdem die Erwartungen der Generation Y bzw. Z an den Arbeitsmarkt und bringen diese mit dem Text in Zusammenhang. (AFB II)

(16 Punkte)

3. **Beurteilen** Sie, ob befristete Zeitverträge gesellschaftlich eine Gefahr oder Chance darstellen. Beziehen Sie hierbei aus dem Unterricht bekanntes Fachwissen ein (z.B.: Sozialer Wandel, Generationen, Gesellschaftsmodelle) und urteilen Sie kriteriengeleitet. (AFB III)

(30 Punkte)

! Achten Sie außerdem auf Ihre Rechtschreibung, die Verwendung von Fachvokabular, eine korrekte Zitierweise, die sinnvolle Strukturierung Ihres Textes und die Trennung zwischen deutenden, wertenden und beschreibenden Aussagen.

(Darstellungsleistung: 20 Punkte)

Materialgrundlage:

- „Entfristet uns!“ von Bernd Kramer, am 12. Januar 2017 in ZEIT ONLINE erschienen (<https://www.zeit.de/karriere/beruf/2017-01/zeitvertraege-befristung-angestellte-arbeitnehmer/komplettansicht>)
- Bernd Kramer ist freier Journalist. Er hat an der Universität Köln Volkswirtschaftslehre, Politikwissenschaften und Soziologie studiert und die Kölner Journalistenschule absolviert. Vor allem schreibt er über Bildung, Hochschule, Arbeit und Gesellschaft – und das unter anderem für "Spiegel Online", DIE ZEIT, "fluter", "Neon", "Freitag" und "taz".

Zugelassene Hilfsmittel:

- Wörterbuch zur deutschen Rechtschreibung

Entfristet uns!

Man muss ein wenig suchen, aber dann findet man ihn doch noch, den leisen Zorn. Zum Beispiel in einer Facebook-Gruppe, in der sich Betroffene sammeln. Die Gründerin, eine Frau, die sich Sophia nennt und in Aachen arbeitet, klagt über ihre Existenzangst, die einfach nicht aufhören will: "Man weiß nicht, wohin die Reise führt." Einen Urlaub zu buchen traue sie sich nicht mehr; vielleicht braucht sie das Geld ja bald schon als Reserve. Ein Auto kaufen, eines Tages eine Wohnung, Kinder bekommen? Fehlanzeige, Fehlanzeige, Fehlanzeige. Es ist zermürbend: "Man wird angelernt, tut sein Bestes und darf gehen", schreibt sie. [...] Oder Christiane aus Berlin. Eine Weile habe sie von zu Hause aus arbeiten müssen, weil ihr Kind einen Unfall hatte – ausgerechnet einen Monat vor Vertragsende. "Das war's dann mit der Weiterbeschäftigung", schreibt sie. Willkommen in der Welt der Zeitverträge.

In Deutschland arbeiten Menschen zu niedrigen Löhnen, in Mini-Jobs, in Leiharbeitsfirmen ohne jede Regelmäßigkeit – trotz guter Konjunktur. Einen der größten Posten in der Statistik der atypischen Beschäftigung bildet aber die Befristung: 2,5 Millionen Menschen in Deutschland hatten zuletzt einen Vertrag mit Ablaufdatum. Es ist eine der gebräuchlichsten Formen, Mitarbeiter zappeln zu lassen, jedes unternehmerische Risiko auf sie abzuwälzen. Aber die Empörung darüber ist auffällig still, selbst in den gängigen Echokammern der Wut: Die Facebook-Gruppe gegen Befristungen zählt gerade einmal 48 Mitglieder.

Vielleicht liegt die Zurückhaltung ja daran, dass Zeitverträge vor allem junge Menschen unterschreiben müssen. 60 Prozent aller befristet Beschäftigten sind unter 35 Jahre alt, hatte die gewerkschaftsnahe Hans-Böckler-Stiftung kürzlich errechnet; Azubis und Praktikanten nicht einmal mitgezählt. Die Jungen dürften ohnehin so beschäftigt damit sein, sich im Berufsleben mit allen ausdrücklichen und unausgesprochenen Regeln zurechtzufinden, dass ihnen gar nicht weiter auffällt, welche Ungeheuerlichkeit ihnen da untergejubelt wurde. Und der Chef hatte es sowieso als die große Chance verkauft.

Wenn Mitarbeiter zu Wegwerfprodukten werden

Dabei ist es mitnichten so, dass eine Firma ihre Leute nie mehr loswürde, wenn sie ihnen von vornherein richtige Verträge gäbe. Unternehmen können eine Probezeit von bis zu sechs Monaten vereinbaren, innerhalb derer sie neue Mitarbeiter schnell wieder vor die Tür setzen können, nach Kriterien, die weitgehend sie bestimmen. Wer jung ist und noch nicht lange im Betrieb, genießt auch darüber hinaus einen geringeren Kündigungsschutz. Befristungen bringen das Paradox zustande, dass Mitarbeiter die Probezeit bestehen und doch den Job verlieren. Man kann Mitarbeiter loswerden, ohne ihnen eine Begründung schuldig zu sein. Zeitverträge höhlen aus, was ohnehin eher löchrig ist. Sie ist ein Freibrief, um Mitarbeiter wie Wegwerfartikel zu behandeln.

Natürlich gibt es Fälle, in denen es sinnvoll sein kann, ein Ablaufdatum in einen Arbeitsvertrag zu schreiben. Zum Beispiel, wenn ein Angestellter in Elternzeit geht und jemand vorübergehend als Vertretung gebraucht wird. Das Problem sind aber vor allem Befristungen ohne jeden Grund. Bis zu zwei Jahre dürfen Chefs ihre Mitarbeiter mit Zappelverträgen hinhalten – und sie tun das auch sehr genüsslich: Mittlerweile ist fast die Hälfte aller Zeitverträge unbegründet. Und wenn die zwei Jahre abgelaufen sind und man seine Mitarbeiter gerne ein wenig weiter zappeln lassen möchte, finden sich auch dafür Möglichkeiten: Der Katalog der Befristungsgründe im Gesetz ist lang und vage genug. Irgendetwas lässt sich ja immer zur Projektarbeit deklarieren.

45 Im Betrieb gehören die Befristeten meist zu den Schwächsten: Sie müssen lächeln und hoffen. Betriebsräten sind in der Regel die Hände gebunden – denn eine Entfristung können die Arbeitnehmervertreter rechtlich nicht erzwingen. Und selbst für den Betriebsrat kandidieren, hilft leider auch nicht – denn der Kündigungsschutz gilt nur für Betriebsräte mit einem laufenden Vertrag. Läuft der Vertrag aus, muss auch ein befristetes Betriebsratsmitglied gehen.

50 [...]

Es gibt Studien zuhauf, die zeigen, wie zermürbend ein Leben in ständiger Bewährung ist: Befristet Beschäftigte sind seltener verheiratet und bekommen weniger Kinder, sie sind (nach anfänglicher Freude über die neue Stelle) deutlich unzufriedener in ihrem Job, fühlen sich öfter von der Gesellschaft ausgeschlossen, sind häufiger von psychischen Leiden geplagt.

55 Und doch muss man suchen, bis man in der Politik jemanden findet, der sich für ein Ende unendlicher Zeitverträge einsetzt. Etwa den Duisburger SPD-Bundestagsabgeordneten Mahmut Özdemir: "Wir erwarten von der jungen Generation, dass sie sich in die Gesellschaft einbringt. Aber wie soll sie das tun, wenn sie sich ohne jede Sicherheit von einer Befristung zur nächsten hangelt?" Er will die Regeln verschärfen, so stand es in aller Knappheit auch schon mal im Wahlprogramm seiner Partei. Seither hörte man nicht mehr davon. [...]

Politik hat das Problem nicht auf der Agenda

Der Mindestlohn? Ist eingeführt. Eine Reform der Leiharbeit? Der Kampf gegen den Missbrauch von Werkverträgen? Steht alles im Koalitionsvertrag (und könnte aus Sicht der Betroffenen sicher auch weitergehender ausfallen). Nur zu den überbordenden Zeitverträgen findet sich im schwarz-roten Regierungsprogramm kein Wort¹.

70 Weil die Union nicht mitspielte, entschuldigt sich der Abgeordnete Özdemir. Er will mit der Befristung immerhin jetzt in den Wahlkampf ziehen. "Für mich ist das Thema beim nächsten Koalitionsvertrag nicht verhandelbar." Dass die Politik das Problem bislang so beharrlich vergisst, könnte einen weiteren Grund haben: Der Staat selbst ist einer der größten Aussteller befristeter Arbeitsverträge. Jede Reform träfe zuerst ihn.

Im öffentlichen Dienst, dem angeblich letzten Hort sicherer Jobs, war zuletzt jede zehnte Stelle befristet. Die Quote liegt selbst dann noch über den Werten der Privatwirtschaft, wenn man die notorisch mitarbeiterunfreundlichen Universitäten ausklammert, wo praktisch sämtliche Nachwuchsforscher sich von Vertrag zu Vertrag hangeln. Und selbst die Chancen auf eine dauerhafte Übernahme sind beim Staat schlechter als in vielen privaten Firmen.

Unternehmen sollen atmen, wie es heute so schön heißt, je nach Auftragslage Mitarbeiter sanft kommen und wieder gehen lassen, tiefenentspannt. Ein. Und aus. Und ein. Und aus. Und die moderne Behörde atmet natürlich mit. Aus. Und ein. Und aus. Und ein.

80 Die Grummelnden bei Facebook wissen das zu gut. "Nach außen gut dastehen, aber für die eigenen Mitarbeiter nichts tun", schimpft die Gruppengründerin. Ihr eigener Arbeitgeber bis zum März 2017 ist schließlich genau jene Anlaufstelle für alle, die nach der Befristung ausgeatmet werden: die Bundesagentur für Arbeit.

¹ **Aktuelle Zusatzinformation:** Im neuen Koalitionsvertrag zwischen CDU/CSU und SPD vom 12.3.2018 steht: „Wir haben einen wirklichen Durchbruch bei den Verhandlungen über die sachgrundlose Befristung und Kettenverträge erreicht: Möglichkeiten der befristeten Beschäftigung werden reduziert. Sachgrundlose Befristungen werden wieder zur Ausnahme, das unbefristete Arbeitsverhältnis soll wieder zur Regel werden in Deutschland. Endlose Kettenbefristungen werden abgeschafft“ (S. 12, Z. 377ff.).

Klausur Nr. 2: Sozialer Wandel (Inhaltsfeld 6)

a) inhaltliche Leistung

Teilaufgabe 1 (Darstellung)

	Anforderungen	Punkte
	Der Prüfling	
1	gestaltet eine aufgabenbezogene Einleitung.	/2
2	<p>Stellt eine Dimension des sozialen Wandels in folgender oder gleichwertiger Weise dar: <u>Demografischer Wandel</u> (Alternativ: Wandel der Familien, Bildungsexpansion)</p> <ul style="list-style-type: none"> • beschreibt den demografischen Wandel als Veränderung in der Altersstruktur der Bevölkerung. • Entwicklung: Durch sinkende Geburtenraten und bessere medizinische Versorgung ist die Form der Altersstruktur der deutschen Gesellschaft von einer Pyramide zu einer bauchigen Verteilung geworden. Wenige Junge müssen daher viele Alte mitfinanzieren, was problematisch für das Renten- und Pflegesystem ist. • Indikatoren: Altersverteilung der Bevölkerung, Bevölkerungszahlen, Geburtenraten, Einwanderungszahlen 	/11
3	<p>Stellt eine Dimension des sozialen Wandels in folgender oder gleichwertiger Weise dar: <u>Wandel der Arbeitswelt</u> (Alternativ: Wandel der Familien, Bildungsexpansion)</p> <ul style="list-style-type: none"> • beschreibt, dass sich die Arbeitswelt in mehreren Bereichen verändert hat: Wirtschaftsstruktur, Erwerbsarbeit, Beschäftigungsverhältnisse. • Entwicklung: Bei der Verteilung der Sektoren hat der tertiäre Sektor stark zugenommen, im primären arbeiten nur noch 2%. Die Digitalisierung ist in allen Sektoren eingezogen. Die Arbeitsverhältnisse haben sich zu immer mehr atypischen Formen entwickelt, z.B. Teilzeit, Befristung, Geringfügigkeit, Zeit- und Leiharbeit, Werk- und Honorarverträge. • Indikatoren: Beschäftigungszahlen, Erwerbstätige nach Berufsfeldern, Zahlen der Sozialversicherung 	/11
	erfüllt ein weiteres aufgabenbezogenes Kriterium. (3)	
		/24

Teilaufgabe 2 (Analyse)

2a)

	Anforderungen	Punkte
	Der Prüfling	
1	ordnet den Text „Entfristet uns!“ der am 12. Januar 2017 in ZEIT ONLINE erschienen ist, als Informations- und Diskussionsbeitrag von Bernd Kramer ein und erschließt das politische Problem der unbegründeten Zeitverträge als Thema .	/4
2	arbeitet die zentralen Positionen des Autors in folgender oder gleichwertiger Weise heraus:	/6

	<ul style="list-style-type: none"> • Zeitverträge sind ein gesellschaftliches Problem, da sie unbegründet ausgestellt werden, wenig Sicherheit bieten, vor allem junge Menschen treffen, psychisch belastend sind und es alternativen gäbe. • Die Politik handelt nicht, da sie selbst Vorteile aus der Befristung zieht (vgl. Z. 69ff.) 	
3	<p>erläutert den Gedankengang im Hinblick auf die Fragestellung, inwieweit in folgender oder gleichwertiger Weise:</p> <ul style="list-style-type: none"> • <u>Beispiel</u>: Facebook Gruppe, in der sich Betroffene von Zeitarbeitsverträgen über die Unsicherheit beklagen. • <u>Problem</u>: 2,5, Millionen Menschen arbeiten in Deutschland in Befristungen. Das Problem wird aber kaum angesprochen. • <u>Konkretisierung des Problems I</u>: Betroffen sind vor allem junge Menschen, denen die Ungerechtigkeit nicht einmal auffalle. • <u>Alternative</u>: Befristungen sind nicht notwendig, da es auch die Möglichkeiten von Probezeiten und den geringen Kündigungsschutz für kurzzeitige Mitarbeiter gibt. • <u>Gegenposition</u>: Befristungen sind z.B. für Vertretungen sinnvoll. • <u>Konkretisierung des Problems II</u>: Grundlose Befristungen sind das Problem. • <u>Konkretisierung des Problems III</u>: Das Gesetz bietet viele Gründe um Zeitverträge weiterhin zu befristen. • <u>Konkretisierung des Problems IV</u>: Befristete Arbeitnehmer sind in den Betrieben wenig geschützt und können sich auch nicht über den Betriebsrat helfen. • <u>Konkretisierung V</u>: Studien belegen die psychischen Probleme, die durch Befristungen entstehen. • <u>Forderung</u>: Die Politik sollte die Regeln verschärfen. • <u>Problem der Umsetzung</u>: Der Staat selbst profitiert von den Befristungen, da er sie selbst am stärksten nutzt. Jeder 10. Mitarbeiter ist befristet. • <u>Rückbezug auf das Beispiel</u>: Gründerin der Facebook-Gruppe ist Mitarbeiterin der Bundesagentur für Arbeit. <p>erläutert die Argumentationsweise in folgender oder gleichwertiger Weise:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Die Kritik an der Politik wird durch den Textaufbau transportiert und nicht ganz klar formuliert. • Beispiel der Facebook-Gruppe als Klammer für den Text. • Wiederholungen zur Bekräftigung der sich immer wiederholenden Ungerechtigkeit (vgl. Z. 7, 77f.) • Zitate, um die Position der Betroffenen deutlich zu machen (Z. 8, 79f.) • Metaphern, um das Problem bildlich darzustellen (Z. 16, 34, 71, 76). Z.B. „Wegwerfartikel“. Oder um ökonomische Thesen zu verdeutlichen „Unternehmen sollen atmen“. 	/14

	<ul style="list-style-type: none"> Umgangssprachliche Formulierungen, um den Ärger des Autors über das Problem deutlich zu machen (Z. 16, 24, 35) 	
4	<p>erschließt die Intention des Autors in folgender oder gleichwertiger Weise:</p> <ul style="list-style-type: none"> Kritik an der Regierung, nichts gegen das Problem der Befristung zu tun. Die Leser sollen aufgerufen werden, sich ebenso wie der Autor über die Missstände zu empören und von der Politik Besserung zu fordern. Auch jungen Menschen soll klargemacht werden, dass sie sie Umstände nicht akzeptieren sollten. Information über die negativen Auswirkungen der Befristung. 	/6
	erfüllt ein weiteres aufgabenbezogenes Kriterium. (3)	
		/30

2b)

	Anforderungen	Punkte
	Der Prüfling	
1	<p>erläutert die Erwartungen der Generationen Y und X an den Arbeitsmarkt in folgender oder gleichwertiger Weise:</p> <ul style="list-style-type: none"> Pragmatismus der jungen Generation: Sie passen sich den Gegebenheiten in Schule/ Beruf/Familie/Freundeskreis an. Und akzeptieren daher auch die Zeitverträge ohne Kritik (vgl. Z. 17). experimentier- und risikofreudig, um neue Horizonte zu erschließen, daher sind Zeitverträge ein gutes Mittel für die neue Generation, um sich alle Optionen offen zu halten und sie sehen diese als Chance an (vgl. Z. 25). Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist ihnen wichtig und sie fordern diese auch ein. Der zukünftige Beruf soll sicher, gesellschaftlich sinnvoll und selbstbestimmt sein. Dennoch befürchten sie, dass es um ihre beruflichen Wünsche in der Arbeitswelt eher schlecht steht. Die Befristung ist hierfür eine Gefahr (vgl. Z. 7). Der Kinderwunsch geht mit der Sorge um die Sicherheit des Arbeitsplatzes weiter zurück, was auch die statistischen Daten aus dem Text belegen (vgl. Z. 51f.) Familie als höchstes Gut, aber mit Zeitverträgen schlecht umsetzbar (vgl. Z. 7) Macht und ein hoher Lebensstandard haben an Bedeutung verloren. Der gesellschaftliche Druck auf die neue Generation ist enorm (vgl. Z. 57). 	/16
	erfüllt ein weiteres aufgabenbezogenes Kriterium. (3)	
		/16

Teilaufgabe 3 (Erörterung)

	Anforderungen	
	Der Prüfling	Punkte
1	<p>erörtert unter Einbeziehung der unterrichtlichen Kenntnisse, ob Zeitverträge eine Chance oder ein Risiko für die Gesellschaft darstellen. Z.B.:</p> <p><u>positive Aspekte:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Sie lassen ökonomische Flexibilität zu und können damit zur wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit des Landes beitragen. • Sie sind in vielen Situationen notwendig (Vertretungen). • Sie entsprechen dem Wandel der Arbeitswelt, der schon seit Jahrzehnten Liberalisierungen des Arbeitsmarktes hervorbringt. • Ohne Zeitverträge wäre die Gefahr für die Arbeitnehmer größer, in der Probezeit aus ökonomischen Interessen der Firmen entlassen zu werden. • Zeitverträge passen zu den modernen Generationen, die sich frei entfalten wollen. • Im höheren Alter werden Zeitverträge eher weniger vergeben, Sicherheit ist also möglich, wenn sie gebraucht wird. 	/10
2	<p>erörtert unter Einbeziehung der unterrichtlichen Kenntnisse, ob Zeitverträge eine Chance oder ein Risiko für die Gesellschaft darstellen. Z.B.:</p> <p><u>negative Aspekte:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Die mangelnde Sicherheit zu Beginn des Arbeitslebens lässt die Kinderlosigkeit weiter ansteigen, was die demografischen Probleme noch verstärkt. • Die psychosozialen Aspekte können zu einem Risiko für die Sozialkassen werden. • Die Befristung entspricht nicht dem Wunsch der neuen Generation nach Sicherheit und Familiengründung. • Die Jungen akzeptieren die Umstände wahrscheinlich nur noch eine Zeit, da sie einerseits sehr angepasst sind, sich andererseits aber auch politisch einbringen wollen und gerade die Vereinbarkeit von Familie und Beruf hochhalten. • Die Befristungen sind zwar dem Gesetz nach legitim, entsprechen aber nicht den Gerechtigkeitsvorstellungen der Leistungs- oder Chancengerechtigkeit. 	/10
3	<p>nimmt abschließend in einem in sich konsistenten Argumentationsgang kriteriengeleitet Stellung zu der Frage, ob Zeitverträge als gesellschaftliche Chance oder Risiko bewertet werden sollten. Das eigenständige Gesamturteil ist kriterienorientiert und beruht auf einer Gewichtung der Kriterien.</p> <p><i>Mögliche Kriterien:</i> Gerechtigkeitsprinzipien, ökonomische Betrachtungen, Effizienz, Legitimität, usw.</p>	/10
	erfüllt ein weiteres aufgabenbezogenes Kriterium. (4)	
		/30

b) Darstellungsleistung

	Anforderungen	maximal erreichbare Punktzahl (20)
	Der Prüfling	
1	strukturiert seinen Text schlüssig, stringent sowie gedanklich klar und bezieht sich dabei genau und konsequent auf die Aufgabenstellung.	/5
2	bezieht beschreibende, deutende und wertende Aussagen schlüssig aufeinander.	/4
3	belegt seine Aussagen durch angemessene und korrekte Nachweise (Zitate u. a.).	/3
4	formuliert unter Beachtung der Fachsprache präzise und begrifflich differenziert.	/4
5	schreibt sprachlich richtig (Grammatik, Orthographie, Zeichensetzung) sowie syntaktisch und stilistisch sicher.	/4

Ergebnis

Aufgabe 1	/24
Aufgabe 2a	/30
Aufgabe 2b	/16
Aufgabe 3	/30
Darstellungsleistung	/20
Gesamtpunktzahl	/120

Note	Punkte	Erreichte Punktzahl
sehr gut plus	15	120 – 114
sehr gut	14	113 – 108
sehr gut minus	13	107 – 102
gut plus	12	101 – 96
gut	11	95 – 90
gut minus	10	89 – 84
befriedigend plus	9	83 – 78
befriedigend	8	77 – 72
befriedigend minus	7	71 – 66
ausreichend plus	6	65 – 60
ausreichend	5	59 – 54
ausreichend minus	4	53 – 48
mangelhaft plus	3	47 – 40
mangelhaft	2	39 – 32
mangelhaft minus	1	31 – 24
ungenügend	0	23 – 0

Die Klausur wird abschließend mit der Note:

(____ Punkte) bewertet.

Unterschrift, Datum: