



SPRACHE UND KOMMUNIKATION

**Aufgabenerstellung und Bewertung von
Klausuren und Prüfungen
für den Erwerb der**

Fachhochschulreife

**in beruflichen Bildungsgängen im Rahmen
dualer oder vollqualifizierender Bildungsgänge,
in der Berufsoberschule (Jahrgangsstufe 12),
der Fachoberschule und der Höheren Handelsschule**

Dezember 2013

Herausgeber: Hamburger Institut für Berufliche Bildung,
Postfach 76 10 48, 22060 Hamburg

Referentinnen: Ute Welter-Agatz (Fachreferentin für Sprache und Kommunikation, HI 144), Heike Luger (HI 21-17),
E-Mail: ute.welter-agatz@hibb.hamburg.de, heike.luger@hibb.hamburg.de

Alle Rechte vorbehalten. Jegliche Verwendung dieses Druckwerkes bedarf - soweit das Urheberrechtsgesetz nicht ausdrücklich Ausnahmen zulässt - der vorherigen schriftlichen Einwilligung des Herausgebers.

Diese Handreichung wird nur in digitaler Form veröffentlicht: www.hibb.hamburg.de

HAMBURGER INSTITUT FÜR BERUFLICHE BILDUNG

Sprache und Kommunikation

**Handreichung
für die schulübergreifenden schriftlichen Prüfungsaufgaben zum
Erwerb der**

Fachhochschulreife

Redaktion:

Sonja Dohrmann (G18)

Susanne Jacobs (H12)

Almke Ovie (G15)

Ines Rakowski (FSP1)

Koordination:

Heike Luger (HI 21-17)

Inhaltsverzeichnis

	Seite
Vorwort	5
1 Allgemeine Regelungen	6
1.1 Verfahren	6
1.2 Organisation.....	6
1.3 Prüfungszeiten	6
1.4 Einlese- und Auswahlzeit	6
1.5 Hilfsmittel	7
1.6 Textsorten	7
1.7 Anforderungsbereiche	7
1.8 Bewertung.....	9
1.9 Bewertungshinweise / Erwartungshorizonte	11
1.10 Ermittlung der Endnote.....	11
1.11 Aufgabensätze für Nachschreiber	11
2 Operatoren (Liste der Arbeitsaufträge).....	12
3 Notenschlüssel.....	15
4 Beispielaufgaben.....	16
4.1 Beispielaufgabe literarischer Teil.....	16
4.2 Beispielaufgabe pragmatischer Teil.....	18
5 Anhang: Die textgebundene Erörterung	27
5.1 Der Aufbau der textgebundenen Erörterung (zwei Möglichkeiten)	27
5.2 Die Form der textgebundenen Erörterung:	28
5.3 Die kritische Stellungnahme (Ich-Form).....	28

Vorwort

Sehr geehrte Damen und Herren, liebe Kolleginnen und Kollegen,
seit dem Prüfungsdurchgang im Sommerhalbjahr 2013 erhalten die Schülerinnen und Schüler der Bildungsgänge¹

- Dual Plus FHR
- BFS vq plus FHR
- BOS Jahrgang 12

zentral erstellte Prüfungsaufgaben für die schriftliche Abschlussprüfung in den drei Klausurfächern Mathematik, Fachenglisch und Sprache und Kommunikation. Für die Fachoberschule und die Höhere Handelsschule werden die nachfolgenden Regelungen ab dem Schuljahr 2014/2015 verpflichtend.

Die zentrale Aufgabenstellung in der schriftlichen Prüfung ist Bestandteil der Standard- und Qualitätssicherung schulischer Arbeit. Verbindlichkeit und Vergleichbarkeit der Unterrichts- und Prüfungsleistungen sind Qualitätsmerkmale für die Fachhochschulreife in Hamburg:

- Einheitliche Standards für Unterricht und Abschlüsse der Schulen werden gesichert.
- Die in den einzelnen Schulen erbrachten Lernleistungen werden durch Evaluation der schulischen Arbeit vergleichbar.
- Die Qualität des Unterrichts wird angehoben, die Fächer werden didaktisch weiterentwickelt.
- Die Qualität der Abschlussqualifikation wird gesichert.
- Die Lehrkräfte werden im Bereich der Erstellung der Prüfungsaufgaben entlastet.

Mit diesem Heft erhalten Sie **die verbindlichen Grundlagen für die zentrale Aufgabenstellung ab dem Sommerhalbjahr 2013**. Die allgemeinen Regelungen und Informationen geben dabei den Rahmen der schriftlichen Abschlussprüfung an.

In dieser Handreichung finden Sie konkrete Hinweise auf die Struktur der Prüfung in Sprache und Kommunikation, die Anforderungen, die gestellt werden, die Bewertungsinstrumente und Aufgabenbeispiele zur Orientierung.

Ich hoffe, dass Sie sich mithilfe der Regelungen und Informationen angemessen auf die Abschlussprüfung ab dem Sommerhalbjahr 2013 vorbereiten können und wünsche Ihnen viel Erfolg und Freude an der gemeinsamen Arbeit.

Ute Welter-Ajatz

Fachreferentin für Sprache und Kommunikation, im Dezember 2013

¹ Ausgenommen von den Regelungen dieser Handreichung sind Bildungsgänge, für die die jeweils spezifische Ausbildungs- und Prüfungsordnung andere Regelungen vorsieht – wie z.B. zum Zeitpunkt der Erstellung in der BFS vq KMA oder BFS vq SPA.

1 Allgemeine Regelungen

1.1 Verfahren

Seit dem Sommerhalbjahr 2013 wird die Abschlussprüfung mit zentraler Aufgabenstellung zum Erwerb der Fachhochschulreife in den Bildungsgängen Dual Plus FHR, BFSvq Plus FHR und BOS Jahrgang 12 durchgeführt. Die beteiligten Schulen erhalten diese Handreichung, die allgemeine Regelungen für die Fachhochschulreife und entsprechende Beispielaufgaben für das Fach Sprache und Kommunikation enthält. Die Prüfungsaufgaben werden von bewährten und zur Geheimhaltung verpflichteten Prüfern und Prüferinnen aus den Schulen entworfen und anschließend durch die Schulaufsicht geprüft und genehmigt.

1.2 Organisation

Den Schülerinnen und Schülern wird ein Aufgabensatz vorgelegt, der einen literarischen und einen pragmatischen² Teil der Prüfung in Sprache und Kommunikation enthält. Der komplette Aufgabensatz steht den Prüflingen während der gesamten Prüfungszeit zur Verfügung.

Die Schulen erhalten drei Tage vor der Prüfung Zugang über www.wibes.de zu den Prüfungsunterlagen, die aus den Aufgabensätzen und Erwartungshorizonten inklusive Bewertungshinweisen bestehen. So können diese in der erforderlichen Anzahl an den Schulen vervielfältigt werden. Die Aufgabensätze enthalten (auch als Informationen für die Prüflinge) Angaben über erreichbare Punktzahlen und erlaubte Hilfsmittel.

1.3 Prüfungszeiten

Die zentrale Prüfung im Fach Sprache und Kommunikation dauert gemäß §40c der APO-AT drei Zeitstunden (180 Minuten).

1.4 Einlese- und Auswahlzeit

Vor Beginn der Einlesezeit versehen die Prüflinge die ihnen ausgehändigten Papiere mit einem Rand und ihrer Prüfungsnummer. In der Regel genügen für diese **Vorbereitungszeit** fünf Minuten. Sie zählt nicht zur Einlese- oder Prüfungszeit.

Die **Einlesezeit** darf bis zu 30 Minuten betragen. Sie dient vornehmlich dazu, dass sich die Prüflinge mit den zur Auswahl stehenden Texten und den Aufgabenstellungen vertraut machen. In dieser Zeit dürfen sich die Prüflinge Notizen machen, jedoch **noch nicht mit der Bearbeitung von Aufgaben beginnen**. Die Einlesezeit kann vor Ablauf dieser Zeit beendet werden, sobald erkennbar ist, dass **alle** Prüflinge ihre Arbeit beginnen möchten.

² *pragmatisch* (lt. Duden, Das Fremdwörterbuch): anwendungs-, handlungs-, sachbezogen; sachlich, auf Tatsachen beruhend; *Pragmatik* (vgl. ebenda) als linguistische Disziplin, die das Verhältnis zwischen sprachlichen Zeichen und interpretierendem Menschen bzw. das Sprachverhalten untersucht.

1.5 Hilfsmittel

Als Hilfsmittel dürfen grundsätzlich Wörterbücher der deutschen Sprache (z.B. der allgemeine Duden – Rechtschreibung – oder vergleichbare Werke) verwendet werden, nicht jedoch etymologische und Fachwörterbücher. Elektronische Wörterbücher sind nicht zulässig.

Sofern für einen Vorschlag der Text einer im Unterricht behandelten umfangreichen Lektüre erforderlich erscheint, muss deren Einsatz in den Hinweisen zur Bewertung begründet werden. Es muss sich um unkommentierte Ausgaben handeln.

1.6 Textsorten

Die den Schülerinnen und Schülern zur Auswahl vorzulegenden Texte müssen der Vereinbarung über den Erwerb der Fachhochschulreife in beruflichen Bildungsgängen (Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 05.06.1998 i.d.F. vom 09.03.2001) entsprechen. Dort heißt es zu Abschnitt IV. Standards:

[...] Im Lernbereich "Schriftlicher Sprachgebrauch" stehen vor allem die Techniken der präzisen Informationswiedergabe und der schlüssigen Argumentation – auch im Zusammenhang mit beruflichen Erfordernissen und Anforderungen des Studiums – im Mittelpunkt.

Die Schülerinnen und Schüler sollen die Fähigkeit erwerben,

- komplexe Sachtexte über politische, kulturelle, wirtschaftliche, soziale und berufsbezogene Themen zu analysieren (geraffte Wiedergabe des Inhalts, Analyse der Struktur und wesentlicher sprachlicher Mittel, Erkennen und Bewertung der Wirkungsabsicht, Erläuterung von Einzelaussagen, Stellungnahme) und
- Kommentare, Interpretationen, Stellungnahmen oder Problemerkörterungen - ausgehend von Texten oder vorgegebenen Situationen - zu verfassen (sachlich richtige und schlüssige Argumentation, folgerichtiger Aufbau, sprachliche Angemessenheit, Adressaten- und Situationsbezug)

oder

- literarische Texte mit eingegrenzter Aufgabenstellung zu interpretieren (Analyse von inhaltlichen Motiven und Aspekten der Thematik, der Raum- und Zeitstruktur, ggf. der Erzählsituation, wichtiger sprachlicher und ggf. weiterer Gestaltungselemente).

Den Prüflingen wird jeweils ein Aufgabenvorschlag zu

- **einem literarischen Thema** und
- **einem pragmatischen Thema**

zur Auswahl vorgelegt. Mindestens eines der beiden Themen muss einen aktuellen Bezug haben.

Anstelle eines längeren Textes können auch zwei oder mehrere Texte (z.B. zur kontrastiven Erörterung) eingesetzt werden.

1.7 Anforderungsbereiche

Die Anforderungen in der Prüfung unterscheiden sich nach der Art der Komplexität und dem Grad der Selbstständigkeit der geforderten Leistung; sie verlangen unterschiedliche Arbeitsweisen. Zur Erhöhung der Transparenz und Vergleichbarkeit lassen sich drei Anforderungsbereiche beschreiben, ohne dass diese in der Praxis der Aufgabenstellung immer scharf voneinander getrennt werden können. Daher ergeben sich Überschneidungen bei der Zuordnung zu den Anforderungsbereichen. Im Laufe der Ausbildung soll die Fähigkeit erworben werden, zu erkennen, auf welcher Ebene gemäß der Aufgabenstellung gearbeitet werden muss. (Die Ebene der Anforderungsbereiche wird jeweils durch Operatoren (siehe Kapitel 3) verdeutlicht.)

Die drei Anforderungsbereiche lauten:

Anforderungsbereich I (Reproduktion)

Der Anforderungsbereich I umfasst die Wiedergabe von Sachverhalten und Kenntnissen im gelernten Zusammenhang (Reproduktion) sowie die Beschreibung und Anwendung geübter Arbeitstechniken und Verfahrensweisen in einem wiederholenden Zusammenhang.

Das bedeutet zum Beispiel:

- Inhalte behandelte literarischer Texte wiedergeben.
- Im Unterricht behandelte Ansätze zur Sprachförderung darstellen.
- Kommunikationstheorien darstellen.
- Im Unterricht behandelte Begriffe wie beispielsweise „Literarische Sozialisation“ erläutern.

Anforderungsbereich II (Reorganisation und Transfer)

Der Anforderungsbereich II umfasst das selbstständige Auswählen, Anordnen, Verarbeiten und Darstellen bekannter Sachverhalte unter vorgegebenen Gesichtspunkten in einem durch Übung bekannten Zusammenhang und das selbstständige Übertragen und Anwenden des Gelernten auf vergleichbare neue Zusammenhänge und Sachverhalte.

Das bedeutet zum Beispiel:

- Den Inhalt eines bisher nicht bekannten, komplexen, berufsbezogenen Textes oder einen umfassenden, fachspezifischen Sachverhalt in eigenständiger Form wiedergeben und ihn dabei zusammenfassen.
- Die Struktur eines Textes erfassen.
- Die Argumentation eines Textes beschreiben.
- Generalisierende Aussagen konkretisieren.
- Wortschatz, Satzbau und poetische / stilistische / rhetorische Mittel eines Textes auf ihre Funktion und Wirkung hin beschreiben und untersuchen.
- Erlernete Untersuchungsmethoden auf vergleichbare neue Gegenstände anwenden.
- Konkrete Aussagen angemessen abstrahieren.
- Begründete Folgerungen aus Analysen und Erörterungen ziehen.
- Kommunikationsstrukturen erkennen und beschreiben.
- Sprachverwendung in pragmatischen Texten erkennen und beschreiben.
- Fachspezifische Verfahren im Umgang mit literarischen Texten oder mit pragmatischen Texten reflektiert und produktiv anwenden.
- Eine Argumentation funktionsgerecht gliedern.
- Eine angemessene Stilebene / Kommunikationsform (differenzierte und klare Darstellungsweise) wählen.

Anforderungsbereich III (Problemlösendes Denken)

Der Anforderungsbereich III umfasst das zielgerichtete Verarbeiten komplexer Sachverhalte mit dem Ziel, zu selbstständigen Lösungen, Gestaltungen oder Deutungen, Folgerungen, Begründungen und Wertungen zu gelangen. Dabei müssen die zur Bewältigung der Aufgabe geeigneten Arbeitstechniken und Verfahren selbstständig ausgewählt, in einer neuen Problemstellung angewendet und das eigene Vorgehen beurteilt werden.

Das bedeutet zum Beispiel:

- Die Wirkungsmöglichkeiten eines Textes beurteilen.
- Beziehungen herstellen, z.B. in einem Text vertretene Positionen in umfassendere theoretische Zusammenhänge einordnen.
- Argumentationsstrategien erkennen und werten.
- Aus den Ergebnissen einer Texterschließung oder Erörterung begründete Schlüsse ziehen.
- Bei gestalterischen Aufgaben selbstständige und zugleich textangemessene Lösungen erarbeiten und (unter selbst gewählten Gesichtspunkten) reflektieren.
- Fachspezifische Sachverhalte erörtern, ein eigenes Urteil gewinnen und argumentativ vertreten.
- Ästhetische Qualität bewerten.
- Eine Darstellung eigenständig strukturieren.

Zu allen Anforderungsbereichen werden Aufgaben gestellt und im Aufgabensatz zu einem Anforderungsbereich gehörend deutlich gekennzeichnet.

Anm.: Die römischen Zahlen der Anforderungsbereiche finden sich wieder in der Liste der Operatoren (siehe Kapitel 3).

1.8 Bewertung

Allgemeine Anforderungen

Zusätzlich zu den Anforderungen, die sich aus der Aufgabenstellung durch Operatoren ergeben, sollen hinsichtlich **Aufbau und Inhalt** sowie **Ausdruck und Sprachrichtigkeit** folgende Kriterien erfüllt sein:

- sich einer verständlichen und sachangemessenen Ausdrucksweise bedienen,
- eine aufgabengemäße Stilebene wählen,
- Fachbegriffe richtig verwenden,
- eigene Wertungen begründen,
- Gedanken folgerichtig darstellen,
- Begründungszusammenhänge herstellen; zwischen Thesen, Argumenten und Beispielen unterscheiden,
- Ergebnisse durch funktionsgerechtes Zitieren absichern,
- normgerecht schreiben im Hinblick auf Rechtschreibung, Grammatik, Satzbau und Zeichensetzung.

Bewertung der inhaltlichen Leistungen

Von den insgesamt 100 Punkten entfallen auf die Bewertung der inhaltlichen Leistungen 70 Punkte. Sofern von diesen Punkten nicht mindestens die Hälfte erreicht wird, kann das Gesamtergebnis nicht besser als „mangelhaft“ sein. (Siehe auch Bewertungsschema Sprachgestaltung und –richtigkeit auf Seite 10)

Bewertung der sprachlichen Leistungen

Entsprechend der Gewichtung der inhaltlichen Leistungen entfallen auf die Bewertung der sprachlichen Leistungen 30 Punkte. Jeweils die Hälfte dieser Punkte entfällt auf Sprachrichtigkeit und Sprachgestaltung.

Sprachliche Fehler / Verstöße usw. werden in der Klausur angemerkt, jedoch dienen diese Kennzeichnungen nicht zur Ermittlung einer Teilnote. Die Bewertung der sprachlichen Leistung erfolgt auf die gesamte Klausur bezogen.

Wird der Inhalt mit mangelhaft bzw. ungenügend beurteilt, kann die Gesamtnote nicht besser als mangelhaft bzw. ungenügend sein. Die Punkte für die Bereiche Sprachrichtigkeit und Sprachgestaltung sind trotzdem anzugeben.

Ermittlung der zu vergebenden Punkte im inhaltlichen Bereich:

Punkte →		0,0 – 20,0	20,5 – 34,5	35,0 – 46,0	46,5 – 56,0	56,5 – 64,0	64,5 – 70,0
↓ Kriterien							
Inhalt (70 Punkte)	Aufbau / Struktur	keine Struktur erkennbar	unvollständiger Aufbau (keine Einleitung, kein Schluss), einzelne Passagen lassen Strukturen erkennen	grundlegender Aufbau (z.B. Einleitung, Hauptteil, Schluss)	grundlegender Aufbau mit Differenzierungen im Hauptteil	klarer Aufbau, angemessene Überleitungen, Differenzierungen in vielen Teilen	klarer, unterstützender Aufbau, detaillierte Gliederung, durchgehender „roter Faden“
	Argumentation	unvollständig oder widersprüchlich	stellenweise vollständige Argumente, überwiegend unvollständig oder widersprüchlich	überwiegend vollständige Argumente (These, Begründung, Bsp.), tlw. fehlerhaft	vollständige Argumente, jedoch nicht komplex oder vielfältig	strukturiert, stellenweise komplexe Argumentationsfolgen, vielfältige Beispiele	strukturiert und komplex (Argumentationsstränge / -ketten)
	Komplexität / Perspektiven	eindimensionale Teilbetrachtungen, wesentliche Aspekte werden außer Acht gelassen; vereinfachte Problemlösungen	Betrachtung verschiedener, einzelner Aspekte ohne Gesamtzusammenhang	Gesamtbetrachtung; Interessenskonflikte und Widersprüche werden erkannt	Gesamtbetrachtung aus unterschiedlichen Perspektiven; Interessenskonflikte und Widersprüche werden erkannt	überwiegend dialektische Betrachtung, Berücksichtigung verschiedener Perspektiven	dialektische Betrachtung, alle themenrelevanten Perspektiven werden berücksichtigt; Entwicklung von Lösungsansätzen
	Vorwissen / Verknüpfung	keine Anbindung an Vorwissen erkennbar	Einbringung grundlegenden „Weltwissens“	gelegentliche Anknüpfung an Allgemeinbildung	regelmäßige Anknüpfung an Allgemeinbildung	Verknüpfung von Themen nach fachlichen Strukturen	angewandetes Fachwissen, Intertextualität
	Reflexion / Bewertung	keine Reflexion, keine Bewertung	keine Reflexion, Bewertung nach persönlichem Empfinden	teilweise Reflexion durch Betrachtung von Auswirkungen; Bewertung nach allgemeinen Kriterien	Reflexion durch Betrachtung von Auswirkungen, Bewertung nach allgemeinen Kriterien	Reflexion der Bedeutsamkeit des Themas und Entwicklung einer eigenen Position; allgemeine Bewertungskriterien werden gewichtet	Begründung der eigenen Position durch intensive, persönliche Reflexion; Bewertung durch begründete Kriterien

Ermittlung der zu vergebenden Punkte im sprachlichen Bereich:

		Punkte →	0,0 – 4,0	4,5 – 7,0	7,5 – 9,0	9,5 – 11,5	12,0 – 13,0	13,5 – 15,0
		↓ Kriterien						
Sprache (30 Punkte)	15 Punkte	Sprachgestaltung (Ausdruck, Stil)	Die sprachliche Gestaltung erlaubt es nicht, den Inhalt verständlich zum Ausdruck zu bringen. Parataxe oder misslungene Hypotaxe, monotone Konstruktionen, Alltagssprache mit Anteilen von Jugendsprache; unscharfe oder unangemessene Ausdrücke; Wortschatz erkennbar begrenzt	Die sprachliche Gestaltung zeigt Mängel, die die Verständlichkeit beeinträchtigen. eingeschränkte Syntax, erkennbar eingeschränkter Wortschatz, fehlerhafte Verwendung von Begriffen, deutlicher Anteil von Umgangssprache	Die sprachliche Gestaltung genügt einfachen Anforderungen und ist trotz vorliegender Mängel verständlich. gebräuchliche Syntax, standardsprachliche Ausdrucksweise mit gelegentlichem Abgleiten in Umgangssprache	Die sprachliche Gestaltung ist verständlich und enthält wenige den Lesefluss beeinträchtigende Fehler. gebräuchliche Syntax, Varianten in den Konstruktionen (z.B. durch Konjunktionen), standardsprachliche Ausdrucksweise	Die sprachliche Gestaltung ist flüssig und weitgehend korrekt. Hypotaxe, teilweise komplex; differenzierte Ausdrucksweise mit Variationen; Anbringen einzelner Fachbegriffe	Die sprachliche Gestaltung ist in besonderem Maße komplex und flüssig. angemessene, gelungene Hypotaxe, präzise und differenzierte, variantenreiche Ausdrucksweise, gezielte Verwendung von Fachbegriffen, Wortschatz erkennbar vielfältig
	15 Punkte	Sprachrichtigkeit (Rechtschreibung, Zeichensetzung, Grammatik)	Fehler treten regelmäßig auf; Fehler sind so häufig, dass die Lesbarkeit bzw. das Verständnis erschwert wird; Regeln werden nicht angewendet; strukturelle Mängel	strukturelle Mängel; überwiegend verständlich; kaum Anwendung von Regeln; gravierende Grammatikfehler	teilweise strukturelle Mängel; Verständnis wird nur ausnahmsweise beeinträchtigt; Unsicherheiten bei der Anwendung von Regeln	Fehler treten unregelmäßig auf; weniger Fehler im Bereich Grammatik und Rechtschreibung; häufiger Fehler in der Zeichensetzung; keine Beeinträchtigung des Verständnisses	Fehler treten in kompliziert geordneten Teilbereichen auf; weitgehende Sicherheit in der Anwendung von Regeln, d.h. Fehler überwiegend in Wörtern, deren Schreibweise weder durch Regeln noch durch Strategien erklärbar ist	keine bzw. kaum Fehler; wenige erkennbare Flüchtigkeitsfehler

1.9 Bewertungshinweise / Erwartungshorizonte

Alle Prüfungssätze beinhalten Erwartungshorizonte / Hinweise zur Bewertung. Sie bestehen aus einer stichwortartigen Auflistung vorwiegend inhaltlicher und formaler Erwartungen. Die Auflistung sollte ggf. in knapper Form Beispiele aufführen, die Hinweischarakter haben und auch andere Lösungen zulassen.

Allgemeine Kompetenzbeschreibungen oder Musterlösungen sind als Bewertungshilfen nicht geeignet.

1.10 Ermittlung der Endnote

Die maximal zu erreichende Gesamtpunktzahl beträgt immer 100 Punkte. Für die Gesamtnotenermittlung wird der übliche Notenschlüssel „...erreichte Punkte von 100“ angewendet. Es werden nur ganze Punkte vergeben. Siehe hierzu die Tabelle auf Seite 15 dieser Handreichung.

1.11 Aufgabensätze für Nachschreiber

Auch für die Nachschreibtermine werden den Schulen die Aufgabensätze rechtzeitig mit den zugehörigen Erwartungshorizonten und Bewertungsrichtlinien auf www.wibes.de zur Verfügung gestellt.

2 Operatoren (Liste der Arbeitsaufträge)

Prüfungsaufgaben müssen für die Schülerinnen und Schüler eindeutig hinsichtlich des Arbeitsauftrages und der erwarteten Leistung formuliert sein. Die in den schriftlichen Aufgaben verwendeten Operatoren (Arbeitsaufträge) werden in der folgenden Tabelle definiert und inhaltlich gefüllt. Entsprechende Formulierungen in den Klausuren sind ein wichtiger Teil der Vorbereitung auf die Prüfungen zum Erwerb der Fachhochschulreife.

Neben Definitionen und Beispielen enthält die Tabelle auch Zuordnungen zu den Anforderungsbereichen (I, II und III), wobei die konkrete Zuordnung auch vom Kontext der Aufgabenstellung abhängen kann und eine scharfe Trennung der Anforderungsbereiche nicht immer möglich ist. Die Operatoren müssen den Schülerinnen und Schülern im Laufe des Unterrichts bekannt gemacht werden. Eine Verwendung der Operatorenliste in der Prüfung selbst ist nicht zulässig.

Operatoren	Erklärung / Ziel der Anweisung	Beispiele
Nennen I	Ohne nähere Erläuterungen aufzählen	Nennen Sie die wesentlichen rhetorischen Mittel.
Beschreiben I-II	Sachverhalte (evtl. mit Materialbezug) in eigenen Worten wiedergeben	Beschreiben Sie den Aufbau des Gedichts.
Zusammenfassen I-II	Wesentliche Aussagen komprimiert und strukturiert wiedergeben	Fassen Sie Ihre / des Autors Untersuchungsergebnisse zusammen.
Einordnen I-II	Mit erläuternden Hinweisen in einen genannten Zusammenhang einfügen	Ordnen Sie die vorliegende Szene in den Handlungszusammenhang des Dramas ein.
Darstellen I-II	Einen erkannten Zusammenhang oder Sachverhalt strukturiert wiedergeben	Stellen Sie die wesentlichen Elemente der Brecht'schen Dramentheorie dar. Stellen Sie die Argumentationsstrategie des Verfassers dar.
Erschließen II	Etwas Neues oder nicht explizit Formuliertes durch Schlussfolgerungen aus etwas Bekanntem herleiten / ermitteln	Erschließen Sie aus der Szene die Vorgeschichte der Familie.
Erläutern II	Nachvollziehbar und verständlich veranschaulichen	Erläutern Sie den Interpretationsansatz mit Hilfe von Beispielen.

Operatoren	Erklärung / Ziel der Anweisung	Beispiele
Analysieren II–III	Unter gezielten Fragestellungen Elemente, Strukturmerkmale und Zusammenhänge herausarbeiten und die Ergebnisse darstellen	Analysieren Sie den Romananfang unter den Gesichtspunkten der Erzählperspektive und der Figurenkonstellation.
In Beziehung setzen II–III	Zusammenhänge unter vorgegebenen oder selbst gewählten Gesichtspunkten begründet herstellen	Setzen Sie Nathans Position in Beziehung zur Philosophie der Aufklärung.
Vergleichen II–III	Nach vorgegebenen oder selbst gewählten Gesichtspunkten Gemeinsamkeiten, Ähnlichkeiten und Unterschiede ermitteln und darstellen	Vergleichen Sie die Symbolik beider Gedichte.
Begründen II–III	In Bezug auf Ursachen und Auswirkungen nachvollziehbare Zusammenhänge herstellen	... und begründen Sie Ihre Auffassung.
Beurteilen III	Zu einem Sachverhalt ein selbstständiges Urteil unter Verwendung von Fachwissen und Fachmethoden auf Grund von ausgewiesenen Kriterien formulieren und begründen	Beurteilen Sie das Regiekonzept auf der Grundlage Ihres Textverständnisses. Beurteilen Sie die Möglichkeiten für Nora und Helmer, ihre Ehe weiter zu führen.
Bewerten III	Eine eigene Position nach ausgewiesenen Normen und Werten vertreten	Bewerten Sie Noras Handlungsweise am Schluss des Dramas.
Stellung nehmen III	Siehe „Beurteilen“ und „Bewerten“	Nehmen Sie begründet Stellung zu der Auffassung des Verfassers.
(Über)prüfen III	Eine Meinung, Aussage, These, Argumentation nachvollziehen und auf der Grundlage eigenen Wissens oder eigener Textkenntnis beurteilen	Prüfen Sie den Interpretationsansatz auf der Grundlage Ihres eigenen Textverständnisses.

Operatoren	Erklärung / Ziel der Anweisung	Beispiele
Auseinandersetzen mit III	Nach ausgewiesenen Kriterien ein begründetes eigenes Urteil zu einem dargestellten Sachverhalt und / oder zur Art der Darstellung entwickeln	Setzen Sie sich mit der Position des Autors zum Literaturkanon auseinander.
Erörtern III	Ein Beurteilungs- oder Bewertungsproblem erkennen und darstellen, unterschiedliche Positionen sowie Pro- und Kontra-Argumente abwägen und eine Schlussfolgerung erarbeiten und vertreten	Erörtern Sie den Vorschlag, die Buchpreisbindung aufzuheben. Erörtern Sie, ob Karl Rossmanns „Amerika-Reise“ eine Erfolgsstory ist.
Interpretieren III	Ein komplexeres Textverständnis nachvollziehbar darstellen: auf der Basis methodisch reflektierten Deutens von textimmanenten und ggf. textexternen Elementen und Strukturen zu einer resümierenden Gesamtdeutung über einen Text oder einen Textteil kommen	Interpretieren Sie Kästners Gedicht „Zeitgenossen, haufenweise“.
Entwerfen III	Ein Konzept in seinen wesentlichen Zügen prospektiv / planend darstellen	Entwerfen Sie eine Fortsetzung der Geschichte. Entwerfen Sie ein Storyboard für die erste Szene.
Gestalten III	Ein Konzept nach ausgewiesenen Kriterien sprachlich oder visualisierend ausführen	Gestalten Sie eine Parallelszene zu I. 4 mit den Figuren X und Y. Gestalten Sie einen Flyer zum Wettbewerb „Jugend debattiert“.

Quelle: Richtlinie für die Aufgabenstellung und Bewertung der Leistungen in der Abiturprüfung vom 28. April 2010, Anlage 1: Deutsch, Freie und Hansestadt Hamburg, Behörde für Schule und Berufsbildung, S. 8. (Download im Internet unter www.hamburg.de/Bildungspläne)

3 Notenschlüssel

Die Bewertung schriftlicher Klassenarbeiten* erfolgt an allen beruflichen Schulen nach einem von der Behörde vorgegebenen einheitlichen Notenschlüssel. Er ist auch für die schriftliche Prüfung zur Fachhochschulreife anzuwenden.

* Zur Ermittlung der Prüfungsarbeitsnote: Es werden nur ganze Punkte vergeben. Teilaufgaben werden nicht mit Teilnoten versehen. Die erreichten Punkte werden insgesamt addiert und die Note der schriftlichen Prüfungsarbeit wird anhand der Tabelle ermittelt.

Note 1 = sehr gut (100 - 92 Prozent)

Prozentzahl	100	99	98	97	96	95	94	93	92
Tendenznote	1+		1					1-	

Note 2 = gut (91 – 81 Prozent)

Prozentzahl	91	90	89	88	87	86	85	84	83	82	81
Tendenznote	2+			2					2-		

Note 3 = befriedigend (80 - 67 Prozent)

Prozentzahl	80	79	78	77	76	75	74	73	72	71	70	69	68	67
Tendenznote	3+				3						3-			

Note 4 = ausreichend (66 - 50 Prozent)

Prozentzahl	66	65	64	63	62	61	60	59	58	57	56	55	54	53	52	51	50
Tendenznote	4+					4							4-				

Note 5 = mangelhaft (49 - 30 Prozent)

Prozentzahl	49	48	47	46	45	44	43	42	41	40	39	38	37	36	35	34	33	32	31	30
Tendenznote	5+						5								5-					

Note 6 = ungenügend (29 - 0 Prozent)

Prozentzahl	29	28	27	26	25	24	23	22	21	20	19	18	17	16	15
Tendenznote	6														

Prozentzahl	14	13	12	11	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	0
Tendenznote	6														

4 Beispielaufgaben

4.1 Beispielaufgabe literarischer Teil

Themenschwerpunkt I: Untersuchung und Interpretation eines literarischen Textes: Bernhard Schlink – Der Vorleser

Das Vorlesen und der Analphabetismus nehmen in der Beziehung zwischen dem Ich-Erzähler Michael Berg und Hanna Schmitz eine zentrale Rolle ein.

Aufgaben	Punkte
1) Stellen Sie das zehnte Kapitel des zweiten Romanteils inhaltlich kurz dar.	15
2) Erläutern Sie, welche Bedeutung das Vorlesen für das Verständnis der beiden Protagonisten Michael und Hanna im Roman hat. Belegen Sie zentrale Gedanken und Ihre Schlussfolgerungen anhand von geeigneten Textstellen aus dem Roman.	25
3) Setzen Sie sich abschließend mit der Stellungnahme des Ich-Erzählers zu Hannas Überwindung des Analphabetismus und der damit verbundenen Schuldproblematik auseinander: <i>„Analphabetismus ist Unmündigkeit. Indem Hanna den Mut gehabt hatte, lesen und schreiben zu lernen, hatte sie den Schritt aus der Unmündigkeit zur Mündigkeit getan, einen aufklärerischen Schritt.“</i> (6. Kapitel des dritten Teils; S.178).	30

Allgemeine Anforderungen

Sprachnorm (Rechtschreibung, Grammatik und Zeichensetzung)	15
Sprachgestaltung (Ausdruck, Stil und Aufbau)	15

Lösungshinweise:

Aufgabe 1:

Stellen Sie das zehnte Kapitel des zweiten Romanteils inhaltlich kurz dar! (15 P.)

Die Schülerinnen und Schüler (SuS) stellen die genannte Textstelle inhaltlich dar:

Die sonntäglichen Spaziergänge Michaels dienen ihm zum Nachdenken und bringen ihn zu folgenden Erkenntnissen:

- Entdeckung von Hannas Analphabetismus: „Hanna konnte nicht lesen und schreiben.“ (S. 126) und ihrer Angst vor Bloßstellung wegen des Analphabetismus‘
- Reflexionen über ihr Leben und ihr Verhalten ihm gegenüber; hierbei kann herausgestellt werden, dass Hannas Leben ein „Kampf“ (S. 128) ist, „um zu verbergen, was sie nicht kann“ (S. 129)
- Michael ringt um Verständnis für Hannas KZ-Tätigkeit und ihr Verhalten im Prozess.
- Er bekennt sich nun schuldig, eine Verbrecherin geliebt zu haben.

Dabei wenden die SuS das Regelwerk der Inhaltsangabe an (Präsens, kurz/knapp, prägnant, sachlich, keine wörtliche Rede, Wiedergabe fremder Gedanken in der indirekten Rede...).

Aufgabe 2:

Erläutern Sie, welche Bedeutung das Vorlesen für das Verständnis der beiden Protagonisten Michael und Hanna im Roman hat. Belegen Sie zentrale Gedanken und Ihre Schlussfolgerungen anhand von geeigneten Textstellen aus dem Roman. (25 P.)

Die SuS stellen die verschiedenen Phasen und Arten des Vorlesens dar, wie sie im Romanverlauf beschrieben werden. Für die Bewertung dieser Aufgabe ist entscheidend, inwieweit die unterschiedliche Bedeutung des Vorlesens für die beiden Figuren und für das Verständnis des Romans dargestellt und erläutert wird und durch geeignete Zitate belegt wird.

Aufgabe 3:

Setzen Sie sich abschließend mit der Stellungnahme des Ich-Erzählers zu Hannas Überwindung des Analphabetismus und der damit verbundenen Schuldproblematik auseinander:

„Analphabetismus ist Unmündigkeit. Indem Hanna den Mut gehabt hatte, lesen und schreiben zu lernen, hatte sie den Schritt aus der Unmündigkeit zur Mündigkeit getan, einen aufklärerischen Schritt.“ (6. Kapitel des dritten Teils; S.178). **(30 P.)**

Die SuS setzen sich mit dem Zitat auseinander und stellen sowohl die Schuldproblematik übersichtlich dar als auch den möglichen Zusammenhang von Analphabetismus und Schuld. Hierbei soll deutlich werden, dass der Schuldbegriff verschiedene Dimensionen hat und somit auch unterschiedlich definiert werden kann. So können ethische, religiöse, philosophische und strafrechtliche Sichtweisen bedeutsam für die Beurteilung sein.

Hinweise für diese Beispielaufgabe:

Aufgabenstellung und Bewertungshinweise wurden in Anlehnung an die Prüfung der Fachschule für Sozialpädagogik in Sprache und Kommunikation 2011 erstellt und in der Aufgabenstellung wegen der geringeren Prüfungszeit gekürzt.

4.2 Beispielaufgabe pragmatischer Teil

Themenschwerpunkt II: textgebundene Erörterung

Aufgaben	Punkte
1) Fassen Sie den Inhalt des Textes so zusammen, dass der Textaufbau erkennbar wird!	20
2) Verfassen Sie eine dialektische Erörterung zu der „Charta der Vielfalt“, aus der hervorgeht, wie Sie die Erfolgsaussichten dieses Konzeptes beurteilen!	50

Allgemeine Anforderungen

Sprachnorm (Rechtschreibung, Grammatik und Zeichensetzung)	15
Sprachgestaltung (Ausdruck, Stil und Aufbau)	15

Hamburger Abendblatt 13./14.09.2008, Seite 57

Vielfalt - sie fördert Motivation und Geschäftserfolg – angeblich...

Sind bunte Teams wirklich stärker?

5 **Ein gutes Viertel der Hamburger Firmen setzt auf das Konzept „Diversity“, ergab eine Studie der HSBA. von *Andrea Pawlik***

10 Stellen Sie sich vor. Sie wollen ein Auto kaufen. Oder einen Anzug. Oder ein Handy. Welchem Verkäufer vertrauen Sie? Einem Mann, einer Frau? Einem jungen Menschen oder einem alten? Einem Ausländer oder einem Deutschen? Wahrscheinlich würden Sie demjenigen am ehesten glauben, der Ihnen am ähnlichsten ist. Das hat wenig mit Vorurteilen zu tun. Das ist Psychologie. Und ein bisschen Erfahrung.

15 Unter anderem diesen Effekt meint Martin Klaffke, Professor an der Hamburg School of Business Administration (HSBA) und Direktor des Hamburg Institute of Change Management, wenn er sagt: „Vielfalt ist ein Erfolgsfaktor.“ Denn ein Unternehmen kann der vielfältigen Gesellschaft in Deutschland seine Produkte und Dienstleistungen oft besser verkaufen, wenn es ähnlich vielfältig aufgebaut ist wie seine Zielgruppe. „Wenn beispielsweise unter den Käufern viele Frauen sind, dann kann es sinnvoll sein, gezielt Frauen bei der Entwicklung und Vermarktung des Produktes einzusetzen. Gezielte Frauenförderung kann somit durchaus verkaufssteigernd wirken“, sagt Klaffke.

20 Aus seiner Sicht ist Diversity Management, die organisierte Vielfalt im Unternehmen, weder ausschließlich als Antwort auf das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) zu sehen noch als menschenlede Integrationspolitik, sondern schlichtweg unternehmerische Notwendigkeit. „Man erschließt sich den Zugang zu vielfältigen Kundengruppen, verbessert seine Problemlösungs- und Innovationsfähigkeit und kann die Ressourcen des Arbeitsmarktes angesichts des demografischen Wandels besser ausschöpfen.“ Außerdem fühlten sich die Mitarbeiter wertgeschätzt, wenn der Arbeitgeber auf ihre Individualität Rücksicht nimmt. „Und das wiederum erhöht ihre Motivation“, erklärt der HSBA-Professor.

30 Dass eine vielfältige Personalstruktur tatsächlich einen wirtschaftlichen Nutzen hat, ist allerdings noch nicht empirisch nachgewiesen. Stattdessen findet man beim Umgang von Unternehmen mit dem Thema Diversity etwas, was man kaum im Wirtschaftsleben vermuten würde: Glauben. „Die befragten Praktiker unterstellen durchschnittlich einen relativ hohen Nutzen des Diversity-Managements“, schreibt Dr. Stefan Süß, Diversity-Forscher der Fern-Universität in Hagen. „Die Wirkung von Diversity ist schwer zu messen - wie die vieler anderer Personalmaßnahmen auch“, erklärt Martin Klaffke.

35 Dennoch zeigt sich auch ein Großteil der Hamburger Unternehmen überzeugt, dass Diversity ein wichtiger Faktor ihres Erfolgs ist. Das zeigt Klaffkes aktuelle Unternehmensbefragung „Vielfalt als Wettbewerbsfaktor nutzen“ unter dem Dach der HSBA. Die befragten 112 Firmen hielten Diversity Management mehrheitlich für nutzbringend, so eines der Ergebnisse. Theoretisch zumindest, denn nur 28,6 Prozent gaben an, das Konzept Diversity bereits wirklich zu verfolgen.

40 Doch Diversity Management ist angeblich mehr als ein vorübergehender Trend. „Wir vermuten, dass das Konzept Diversity in seiner Bedeutung weiter wachsen wird“, sagt Markus Klei-

ner von der Fern-Uni Hagen, der mit seinem Kollegen Süß an dem Thema geforscht hat. Wäre es eine Modeerscheinung, würde das Interesse der Firmen daran schon längst wieder abgeflaut sein, glaubt er. Dass bislang empirisch kein wirtschaftlicher Nutzen von Diversity festgestellt werden konnte, hält er gleichzeitig für die größte Stärke und größte Schwäche des Konzepts. „Die Unschärfe des Begriffs ist ein riesiges Problem“, erklärt Kleiner. „Unternehmen wissen zum Teil selbst nicht genau, was sie in Bezug auf Diversity tun.“ Doch genau das birgt eine große Chance: „Diversity kann dadurch ein Rahmenkonzept werden, das sich auf alle Unternehmensbereiche erstreckt.“

Das Chemieunternehmen Dow gehört zu denen, die strategisch an das Thema herangehen. Mitarbeiter fast 20 verschiedener Nationalitäten arbeiten an den zwölf deutschen Standorten. „Wir haben festgestellt, dass nur Vielfalt zu wirklich kreativen Lösungen führt“, sagt Personalleiterin Johanna Söderström. „Genau das macht unseren Wettbewerbsvorteil aus.“ Neben der Tatsache, dass das Unternehmen sich so für die künftig schwieriger werdende Mitarbeitersuche wappnen will. „Wir suchen ständig auch im Ausland nach Fachkräften“, sagt die Personalchefin. „Darum haben wir unsere Kultur geöffnet.“ Doch das Verständnis für andere Kulturen stellt sich auch bei Dow nicht von allein ein. „Um Offenheit sicherzustellen, führen wir Trainings und Workshops durch“, erklärt Söderström. „Dort brechen wir Stereotype auf und fragen zum Beispiel: ‚Wie sind sie denn, die Inder?‘“ Mit viel Humor werde dann untersucht, wodurch es in der Zusammenarbeit zu Kommunikationsproblemen kommen könne. „Eine Unternehmenskultur ändert sich nicht von heute auf morgen“, sagt die Personalchefin. Man müsse systematisch daran arbeiten, wenn man das Konzept der Vielfalt in seiner Firma etablieren wolle. Der Lohn dafür: Im Frühjahr wurde Dow in der Vergleichsstudie „Deutschlands beste Arbeitgeber“ mit einem Sonderpreis in der Kategorie Diversity ausgezeichnet.

Auch kleinere Unternehmen wollen die Vielfalt in ihren Reihen fördern. Oft gehen sie dabei weniger strategisch vor als Konzerne. Das Hamburger Beratungsunternehmen Hachenberg & Richter etwa hat sich zur „Charta der Vielfalt“ bekannt, einer Initiative der Wirtschaft, unterstützt von der Bundesregierung (s. Kasten). „Wir haben einen sehr offenen Blick auf die Bewerber“, erklärt Seniorberaterin Martina Plag. Das zeige sich zum Beispiel darin, dass das Alter der zehn Mitarbeiter von 20 bis 58 reiche. Auch sie sagt: Die Kunden sind vielfältig. Darum brauche man ein entsprechend buntes Team.

Die Hermes Logistik Gruppe hat auch die „Charta der Vielfalt“ unterzeichnet. Inga von Noicken, zuständig fürs Personalmarketing im Bereich Human Resources: „Wir haben uns in allen Punkten der Charta wiedergefunden. Das respektvolle Miteinander, das darin gefordert wird, leben wir schon lange.“ 44 Nationalitäten arbeiten bei Hermes. Die Anforderungen an die interkulturelle Kompetenz der Beschäftigten werden noch weiter wachsen, denn das Unternehmen hat den globalen Markt in den Blick genommen. „Seminare, die das Verständnis zwischen den Kulturen fördern und an denen jeder, der will, teilnehmen kann, sind eine der Maßnahmen, mit denen wir unsere weltoffene Kultur pflegen“, erklärt von Noicken. „Das Thema Vielfalt wird von den Firmen angegangen, das ist die gute Nachricht“, resümiert Martin Klaffke. Um das Potenzial von Mitarbeiter-Vielfalt voll auszuschöpfen, sollten sie ihre Diversity-Maßnahmen jedoch stärker an den strategischen Zielen ausrichten und ihre Wirkung kontrollieren. „Erst wenn auch in diesem Bereich Erfolge systematisch gemessen und damit sichtbar werden, wird sich Diversity Management wirklich durchsetzen können.“

27 Hamburger Firmen stehen zur „Charta der Vielfalt“

Die „Charta der Vielfalt“ ist ein Bekenntnis zu Fairness und Wertschätzung der Menschen in den Unternehmen. Die Initiative von Wirtschaftsunternehmen wird von der Bundesregierung unterstützt. Bundeskanzlerin Angela Merkel ist Schirmherrin. Unterzeichner verpflichten sich, in ihren Firmen ein Arbeitsumfeld zu schaffen, das frei von Vorurteilen und Ausgrenzung ist. Außerdem geht es darum, unterschiedliche Talente in der Belegschaft zu erkennen und einzubeziehen - letztendlich um die Kundschaft optimal bedienen zu können. Gut 300 Firmen bundesweit haben die Charta der Vielfalt bislang unterschrieben. Aus Hamburg sind 27 Unternehmen dabei. Die Idee kommt aus Frankreich. Dort haben inzwischen 1619 Firmen die „Charte de la diversité“ unterzeichnet. In Deutschland wurde die Idee im Dezember 2006 aufgenommen und mit Unterstützung durch Staatsministerin Maria Böhmer von Daimler, Deutsche Bank, Deutsche BP und Deutsche Telekom angesprochen. Am 21. März 2007 traten weitere 32 Unternehmen und öffentliche Einrichtungen der Initiative bei. Seitdem wächst die Initiative kontinuierlich.

Quelle: Hamburger Abendblatt 13./14.09.2008

Lösungshinweise

Aufgabe 1: Textzusammenfassung (20 Punkte)

Dies ist eine mögliche Lösungsskizze, andere sind denkbar.

Einleitung

Z. 3 - 9: *Hinführung zum Thema*

Andrea Pawlik beschreibt einleitend ein Verkaufsszenario und weist auf den Zusammenhang von Psychologie und Geschäftserfolg hin.

Hauptteil

Z. 10 - 25: *Diversity Management ist ein entscheidender Faktor für unternehmerischen Erfolg.*

Andrea Pawlik bezieht sich zur Begründung ihrer These auf die Ausführungen von Martin Klaffke, Professor an der Hamburg School of Business Administration. Ihm zufolge ermögliche eine größere Vielfalt in der Personalstruktur einen vielseitigen Zugang zu vielfältigen Kundengruppen. Zudem führe die Wertschätzung der Individualität der Mitarbeiter zu einer Motivationssteigerung.

Z. 26 - 32: *Der Zusammenhang zwischen Diversity Management und Geschäftserfolg ist bisher nicht empirisch belegt.*

Unter Rückgriff auf den Diversity-Forscher Dr. Stefan Süß führt Andrea Pawlik einschränkend an, dass die positive Wirkung des Diversity Managements in Unternehmen bisher ausschließlich eine subjektive Wahrnehmung von Unternehmern sei.

Z. 33 - 38: *Ein Großteil der Hamburger Unternehmen sieht in Diversity Management einen entscheidenden Erfolgsfaktor*

In einer aktuellen Unternehmensbefragung des Professors Martin Klaffke hielten 112 Hamburger Unternehmen Diversity Management für nutzbringend. Allerdings setzen nur 28,6 Prozent der befragten Unternehmen Diversity Management um.

Z. 39 - 48: *Diversity Management ist mehr als eine Modeerscheinung*

Andrea Pawlik führt an, dass das dauerhafte Interesse der Firmen am Konzept des Diversity Managements zeigt, dass Vielfalt als Konzept in seiner Bedeutung für Unternehmen weiter wachsen werde. Die Autorin entkräftet das Argument, dass der Nutzen von Diversity bisher nicht empirisch nachgewiesen werden konnte damit, dass der Begriff noch nicht umfassend definiert ist. Hierin sieht Andrea Pawlik die Chance, dass Diversity zu einem umfassenden Rahmenkonzept für Unternehmen werden kann.

Z. 49 - 63: *Das Chemieunternehmen Dow als Praxisbeispiel*

Zur Unterstützung ihrer Argumente führt Andrea Pawlik das Praxisbeispiel des Chemieunternehmens Dow an. Das Unternehmen beschäftigt Mitarbeiter aus fast 20 verschiedenen Nationalitäten an zwölf deutschen Standorten. Das Unternehmen sucht kontinuierlich im In- und Ausland nach neuen Mitarbeitern. Da in einer multikulturellen Personalstruktur das kollegiale

Miteinander kein Selbstläufer sei, führe das Unternehmen Dow systematisch Trainings und Workshops durch.

Z. 64 - 78: *Auch kleinere Unternehmen fördern die Vielfalt*

Zur weiteren Unterstützung ihrer Argumente nennt Andrea Pawlik kleinere Hamburger Unternehmen, wie zum Beispiel die Hermes Logistik Gruppe, die an der bundesweiten Wirtschaftsinitiative „Charta der Vielfalt“ teilnimmt.

Z. 78 - 83: *Schlussfolgerung*

Andrea Pawlik schlussfolgert, dass das Thema „Vielfalt“ in der Unternehmenspolitik bereits eine Rolle spielt. Sie räumt ein, dass Maßnahmen zur Förderung der Vielfalt jedoch stärker an den strategischen Zielen ausgerichtet und in ihrer Wirkung empirisch gemessen werden sollten. Nur so kann sich Diversity Management langfristig durchsetzen.

Aufgabe 2: Erörterung (50 Punkte)

Die Erörterung bildet den Schwerpunkt der Prüfungsaufgabe. Eine genaue Beschreibung der erwarteten Erörterung kann nicht in Form einer „Musterlösung“ angegeben werden, da sie von der jeweiligen individuellen Meinungsbildung abhängig ist.

Der Erörterungsaufsatz ist grundlegend in der Grobgliederung Einleitung, Hauptteil und Schluss aufgebaut. (vgl. auch Kapitel 6 dieser Handreichung!)

Die Einleitung umfasst die Informationen zum Text (Autor/in, Titel, Textsorte sowie ggf. Erscheinungsjahr und Quelle) und es wird die Thematik in kurzer Form dargestellt. **(10 Punkte)**

Der Hauptteil ist entweder eindeutig dialektisch nach dem Sanduhren-/ Blockprinzip oder nach dem Reißverschlussverfahren (Pingpong-Prinzip) aufgebaut. Pro- und Kontra-Argumente werden aus dem Text (siehe Markierungen) und ggf. mit eigenen Argumenten geschickt ergänzt, ggf. verknüpft. Bei den einzelnen Argumentationsketten ist einer These eindeutig ein schlüssiges Argument, mit dem entsprechenden Beleg und/ oder einem Beispiel, zugeordnet. **(25 Punkte)**

Im Schluss folgt die Synthese. Zudem wird eindeutig Stellung bezogen und es werden ggf. Lösungsvorschläge oder ein Ausblick formuliert. **(15 Punkte)**

Insgesamt wird deutlich, dass eine kritische Auseinandersetzung mit dem Konzept „Diversity“ stattfindet, um eine eigene begründete Meinung (Distanzierung oder Zustimmung) zu entwickeln. Neben der Bewertung und Gewichtung der gegebenen Argumente aus dem Text, werden auch eigene Argumente entwickelt.

Zur Sprachgestaltung:

Neben der vorausgesetzten sprachlichen Gestaltung werden in der textgebundenen Erörterung entsprechende Formulierungen verwendet,

- welche deutlich die Meinungsträger herausstellen,
- Überleitungen deutlich machen und
- Aussagen miteinander verknüpfen.

Hamburger Abendblatt 13./14.09.2008, Seite 57

Vielfalt - sie fördert Motivation und Geschäftserfolg – angeblich...

Sind bunte Teams wirklich stärker?

5 Ein gutes Viertel der Hamburger Firmen setzt auf das Konzept „Diversity“, ergab eine Studie der HSBA. von *Andrea Pawlik*

10 Stellen Sie sich vor. Sie wollen ein Auto kaufen. Oder einen Anzug. Oder ein Handy. Welchem Verkäufer vertrauen Sie? Einem Mann, einer Frau? Einem jungen Menschen oder einem alten? Einem Ausländer oder einem Deutschen? Wahrscheinlich würden Sie demjenigen am ehesten glauben, der Ihnen am ähnlichsten ist. Das hat wenig mit Vorurteilen zu tun. Das ist Psychologie. Und ein bisschen Erfahrung.

15 Unter anderem diesen Effekt meint Martin Klaffke, Professor an der Hamburg School of Business Administration (HSBA) und Direktor des Hamburg Institute of Change Management, wenn er sagt: „Vielfalt ist ein Erfolgsfaktor.“ Denn ein Unternehmen kann der vielfältigen Gesellschaft in Deutschland seine Produkte und Dienstleistungen oft besser verkaufen, wenn es ähnlich vielfältig aufgebaut ist wie seine Zielgruppe. „Wenn beispielsweise unter den Käufern viele Frauen sind, dann kann es sinnvoll sein, gezielt Frauen bei der Entwicklung und Vermarktung des Produktes einzusetzen.“ Gezielte Frauenförderung kann somit durchaus verkaufssteigernd wirken“, sagt Klaffke.

20 Aus seiner Sicht ist Diversity Management, die organisierte Vielfalt im Unternehmen, weder ausschließlich als Antwort auf das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) zu sehen noch als menschenlede Integrationspolitik, sondern schlichtweg unternehmerische Notwendigkeit, „Man erschließt sich den Zugang zu vielfältigen Kundengruppen, verbessert seine Problemlösungs- und Innovationsfähigkeit und kann die Ressourcen des Arbeitsmarktes angesichts des demografischen Wandels besser ausschöpfen.“ Außerdem fühlten sich die Mitarbeiter wertgeschätzt, wenn der Arbeitgeber auf ihre Individualität Rücksicht nimmt. „Und das wiederum erhöht ihre Motivation“, erklärt der HSBA-Professor.

30 Dass eine vielfältige Personalstruktur tatsächlich einen wirtschaftlichen Nutzen hat, ist allerdings noch nicht empirisch nachgewiesen. Stattdessen findet man beim Umgang von Unternehmen mit dem Thema Diversity etwas, was man kaum im Wirtschaftsleben vermuten würde: Glauben. „Die befragten Praktiker unterstellen durchschnittlich einen relativ hohen Nutzen des Diversity-Managements“, schreibt Dr. Stefan Süß, Diversity-Forscher der Fern-Universität in Hagen. „Die Wirkung von Diversity ist schwer zu messen - wie die vieler anderer Personalmaßnahmen auch“, erklärt Martin Klaffke.

35 Dennoch zeigt sich auch ein Großteil der Hamburger Unternehmen überzeugt, dass Diversity ein wichtiger Faktor ihres Erfolgs ist. Das zeigt Klaffkes aktuelle Unternehmensbefragung „Vielfalt als Wettbewerbsfaktor nutzen“ unter dem Dach der HSBA. Die befragten 112 Firmen hielten Diversity Management mehrheitlich für nutzbringend, so eines der Ergebnisse. Theoretisch zumindest, denn nur 28,6 Prozent gaben an, das Konzept Diversity bereits wirklich zu verfolgen.

- 40 Doch Diversity Management ist angeblich mehr als ein vorübergehender Trend. „Wir vermuten, dass das Konzept Diversity in seiner Bedeutung weiter wachsen wird“, sagt Markus Kleiner von der Fern-Uni Hagen, der mit seinem Kollegen Süß an dem Thema geforscht hat. Wäre es eine Modeerscheinung, würde das Interesse der Firmen daran schon längst wieder abgeflaut sein, glaubt er. Dass bislang empirisch kein wirtschaftlicher Nutzen von Diversity festgestellt werden konnte, hält er gleichzeitig für die größte Stärke und größte Schwäche des Konzepts. „Die Unschärfe des Begriffs ist ein riesiges Problem“, erklärt Kleiner. „Unternehmen wissen zum Teil selbst nicht genau, was sie in Bezug auf Diversity tun.“ Doch genau das berge eine große Chance: „Diversity kann dadurch ein Rahmenkonzept werden, das sich auf alle Unternehmensbereiche erstreckt.“
- 50 Das Chemieunternehmen Dow gehört zu denen, die strategisch an das Thema herangehen. Mitarbeiter fast 20 verschiedener Nationalitäten arbeiten an den zwölf deutschen Standorten. „Wir haben festgestellt, dass nur Vielfalt zu wirklich kreativen Lösungen führt“, sagt Personalleiterin Johanna Söderström. „Genau das macht unseren Wettbewerbsvorteil aus.“ Neben der Tatsache, dass das Unternehmen sich so für die künftig schwieriger werdende Mitarbeitersuche wappnen will. „Wir suchen ständig auch im Ausland nach Fachkräften“, sagt die Personalchefin. „Darum haben wir unsere Kultur geöffnet.“ Doch das Verständnis für andere Kulturen stellt sich auch bei Dow nicht von allein ein. „Um Offenheit sicherzustellen, führen wir Trainings und Workshops durch“, erklärt Söderström. „Dort brechen wir Stereotype auf und fragen zum Beispiel: ‚Wie sind sie denn, die Inder?‘“ Mit viel Humor werde dann untersucht, wodurch es in der Zusammenarbeit zu Kommunikationsproblemen kommen könne. „Eine Unternehmenskultur ändert sich nicht von heute auf morgen“, sagt die Personalchefin. Man müsse systematisch daran arbeiten, wenn man das Konzept der Vielfalt in seiner Firma etablieren wolle. Der Lohn dafür: Im Frühjahr wurde Dow in der Vergleichsstudie „Deutschlands beste Arbeitgeber“ mit einem Sonderpreis in der Kategorie Diversity ausgezeichnet.
- 65 Auch kleinere Unternehmen wollen die Vielfalt in ihren Reihen fördern. Oft gehen sie dabei weniger strategisch vor als Konzerne. Das Hamburger Beratungsunternehmen Hachenberg & Richter etwa hat sich zur „Charta der Vielfalt“ bekannt, einer Initiative der Wirtschaft, unterstützt von der Bundesregierung (s. Kasten). „Wir haben einen sehr offenen Blick auf die Bewerber“, erklärt Seniorberaterin Martina Plag. Das zeige sich zum Beispiel darin, dass das Alter der zehn Mitarbeiter von 20 bis 58 reiche. Auch sie sagt: Die Kunden sind vielfältig. Darum brauche man ein entsprechend buntes Team.
- 75 Die Hermes Logistik Gruppe hat auch die „Charta der Vielfalt“ unterzeichnet. Inga von Noicken, zuständig fürs Personalmarketing im Bereich Human Resources: „Wir haben uns in allen Punkten der Charta wiedergefunden. Das respektvolle Miteinander, das darin gefordert wird, leben wir schon lange.“ 44 Nationalitäten arbeiten bei Hermes. Die Anforderungen an die interkulturelle Kompetenz der Beschäftigten werden noch weiter wachsen, denn das Unternehmen hat den globalen Markt in den Blick genommen. „Seminare, die das Verständnis zwischen den Kulturen fördern und an denen jeder, der will, teilnehmen kann, sind eine der Maßnahmen, mit denen wir unsere weltoffene Kultur pflegen“, erklärt von Noicken. „Das Thema Vielfalt wird von den Firmen angegangen, das ist die gute Nachricht“, resümiert Martin Klaffke. Um das Potenzial von Mitarbeiter-Vielfalt voll auszuschöpfen, sollten sie ihre Diversity-Maßnahmen jedoch stärker an den strategischen Zielen ausrichten und ihre Wirkung kontrollieren. „Erst wenn auch in diesem Bereich Erfolge systematisch gemessen und damit sichtbar werden, wird sich Diversity Management wirklich durchsetzen können.“

27 Hamburger Firmen stehen zur „Charta der Vielfalt“

Die „Charta der Vielfalt“ ist ein Bekenntnis zu Fairness und Wertschätzung der Menschen in den Unternehmen. Die Initiative von Wirtschaftsunternehmen wird von der Bundesregierung unterstützt. Bundeskanzlerin Angela Merkel ist Schirmherrin. Unterzeichner verpflichten sich, in ihren Firmen ein Arbeitsumfeld zu schaffen, das frei von Vorurteilen und Ausgrenzung ist. Außerdem geht es darum, unterschiedliche Talente in der Belegschaft zu erkennen und einzubeziehen - letztendlich um die Kundschaft optimal bedienen zu können. Gut 300 Firmen bundesweit haben die Charta der Vielfalt bislang unterschrieben. Aus Hamburg sind 27 Unternehmen dabei. Die Idee kommt aus Frankreich. Dort haben inzwischen 1619 Firmen die „Charte de la diversité“ unterzeichnet. In Deutschland wurde die Idee im Dezember 2006 aufgenommen und mit Unterstützung durch Staatsministerin Maria Böhmer von Daimler, Deutsche Bank, Deutsche BP und Deutsche Telekom angeschoben. Am 21. März 2007 traten weitere 32 Unternehmen und öffentliche Einrichtungen der Initiative bei. Seitdem wächst die Initiative kontinuierlich.

Quelle: Hamburger Abendblatt 13./14.09.2008

XX eher als Kontra-Argument anzusehende Passagen

XX eher als Pro-Argument anzusehende Passagen

Hinweise für diese Beispielaufgabe:

Aufgabenstellung und Bewertungshinweise wurden in Anlehnung an die Fachhochschulreifeprüfung Winter 2008/2009 in Sprache und Kommunikation 2011 der Schulen G15/G1 erstellt.

5 Anhang: Die textgebundene Erörterung

5.1 Der Aufbau der textgebundenen Erörterung (zwei Möglichkeiten)

Schema 1: Pro und Kontra im Block

1. Einleitung: Aktualität/Bedeutsamkeit der Problemstellung
Nennung von Autor/in, Titel, Thema im Einleitungssatz. Eröffnung der Erörterung durch:
 1. Definition eines im Text verwendeten zentralen Begriffs,
 2. Anbindung des Aufsatzes an ein aktuelles Ereignis,
 3. Zitat,
 4. Statistik,
 5. Erfahrungswissen.
2. Hauptteil
 - I. These
Erstes Argument mit Beispiel
Zweites Argument mit Beispiel
Drittes Argument mit Beispiel
usw.
 - II. Antithese
Erstes Argument mit Beispiel
Zweites Argument mit Beispiel
Drittes Argument mit Beispiel
usw.
3. Schluss
Entscheidung / eigene Stellungnahme
Fazit / Ausblick auf zukünftige Entwicklungen

Schema 2: Laufende Antithetik

- A. Einleitung: Aktualität/Bedeutsamkeit der Problemstellung (s.o. unter Schema 1)
- B. Hauptteil
These und Antithese im Überblick, dann:
Erstes Argument / Beispiel zur These → Erstes Gegenargument / Beispiel zur Antithese
Zweites Argument / Beispiel zur These → Zweites Gegenargument / Beispiel zur Antithese
Drittes Argument / Beispiel zur These → Drittes Gegenargument / Beispiel zur Antithese
- C. Schluss
Entscheidung / eigene Stellungnahme
Fazit / Ausblick auf zukünftige Entwicklungen

5.2 Die Form der textgebundenen Erörterung:

1. Bei der Textwiedergabe wird das Präsens verwendet.
2. Die Erörterung wird im sachlichen und distanzierten Stil verfasst.
3. Zitate werden in den eigenen Satzbau integriert.
4. Es sollten Redewendungen benutzt werden wie „Der Autor behauptet, dass...“ oder „Mir scheint, dass...“, die genauen Aufschluss über die Urheberschaft von Gedanken geben. Textwiedergabe und eigene Gedankenentwicklung dürfen nicht untrennbar ineinander übergehen, die Position des Autors / der Autorin wird deshalb in der indirekten Rede wiedergegeben.
5. Die einzelnen Sinnabschnitte der Erörterung sind durch angemessene Überleitungen zu verbinden.
6. Die Wiedergabe der zentralen Problemstellung soll im gedanklichen Zusammenhang geschehen. Dem Text gegenüber eine sachlich-distanzierte Haltung einnehmen (z.B. Verwendung des Konjunktivs für Wiedergabe von indirekter Rede); Wiedergabe der Textaussage ohne Vermischung mit eigenen Wertungen.
7. Die Thesen und Argumente des Textes sollen nicht nur additiv nebeneinander stehen, sondern in ihrem sachlich-logischen Zusammenhang wiedergegeben werden.
8. Auf Ökonomie der Darstellung achten, funktionslose Wiederholungen von Textaussagen vermeiden.

5.3 Die kritische Stellungnahme (Ich-Form)

Hier soll der eigene Standpunkt mit Argumenten und Erläuterungen vertreten und dabei deutlich Bezug auf bereits genannte Argumente genommen werden. Abschließend wird ein Fazit gezogen, das einen Lösungsvorschlag oder eine Aufforderung enthält.