

Modellprüfung

C2

telc-Format · Übungstest Nr. 5

Im Format: telc Deutsch C2

Leseverstehen · Hörverstehen und Schreiben · Schriftlicher Ausdruck

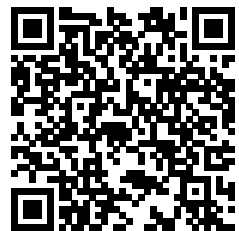
Mit Lösungen, Modelltexten, Transkripten
und Antwortbogen.

Originales, unabhängiges Übungsmaterial
von HowToLearnGerman.online.

Keine offizielle Prüfung des Goethe-Instituts
oder der telc gGmbH. Alle Texte sind neu.

howtolearngerman.online

Learn German · Practice Real Situations · Pass Your Exam



Online mit Audio

Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis	2
Leseverstehen	3
Hörverstehen und Schreiben	19
Schriftlicher Ausdruck	21
Mündlicher Ausdruck	23
Lösungen	26
Modelltexte und Redemittel	27
Transkripte	35
Antwortbogen	40

Hinweise zu dieser Modellprüfung

Diese Modellprüfung ist ein **originaler, unabhängiger Übungstest** von HowToLearnGerman.online. Sie bildet das öffentlich beschriebene Format von **telc Deutsch C2** nach (Aufbau, Aufgabentypen, Zeiten). Alle Texte, Personen und Aufgaben sind neu geschrieben; es handelt sich nicht um offizielles Material.

Zeiten: Leseverstehen ca. 80 Min. · Hörverstehen und Schreiben ca. 60 Min. · Schriftlicher Ausdruck ca. 90 Min. · Mündlicher Ausdruck ca. 15 Min.

Hören: Die Audiodateien finden Sie in der Online-Version (QR-Code auf jeder Seite). Die Transkripte stehen am Ende dieses Hefts.

Bewertung: Punkte in diesem Heft sind Übungspunkte. Offizielle Bewertungsregeln veröffentlichen das Goethe-Institut und die telc gGmbH.



Leseverstehen

Der Prüfungsteil Leseverstehen besteht aus drei Teilen: einem Lexikonartikel, dessen Abschnitte Sie ordnen, einem längeren Sachtext mit Aufgaben zum Detailverständnis und einer Glosse, in der Sie auch indirekt Gesagtes erschließen müssen. Sie haben insgesamt 80 Minuten Zeit. Übertragen Sie Ihre Lösungen auf den Antwortbogen.

Zeit: ca. 80 Minuten · Punkte: 40

Leseverstehen – Teil 1

Lesen Sie den folgenden Lexikonartikel mit dem Titel „Sabbatical“. Die Abschnitte sind durcheinandergeraten. Bringen Sie die Abschnitte a-e in die richtige Reihenfolge (Aufgaben 1-5). Abschnitt z ist der Anfang des Artikels und dient als Beispiel. Jeder Abschnitt passt genau einmal.

z) Abschnitt z (Beispiel)

Sabbatical, auch Sabbatjahr, bezeichnet eine längere, meist mehrmonatige Freistellung von der Erwerbsarbeit, nach der die oder der Beschäftigte an den bisherigen Arbeitsplatz zurückkehrt. Anders als bei einer Kündigung oder bei der Elternzeit steht dabei kein äußerer Anlass im Vordergrund, sondern der Wunsch nach Erholung, Weiterbildung oder persönlicher Neuorientierung.

a) Abschnitt a

Unabhängig vom gewählten Modell ist die Frage, wofür die gewonnene Zeit genutzt wird. Befragungen zufolge stehen Reisen, Weiterbildung und die Betreuung von Angehörigen im Vordergrund, daneben ehrenamtliches Engagement oder die Arbeit an eigenen Projekten. Unternehmen werben zunehmend mit entsprechenden Angeboten, um Fachkräfte zu gewinnen und langfristig an sich zu binden.

b) Abschnitt b



Der Begriff geht auf das hebräische Wort für den wöchentlichen Ruhetag zurück. In der biblischen Überlieferung findet sich zudem die Vorschrift, das Ackerland in jedem siebten Jahr brachliegen zu lassen. Im heutigen Sinn wurde das Wort zuerst im angloamerikanischen Hochschulwesen gebräuchlich, wo Professorinnen und Professoren in regelmäßigen Abständen ein Freisemester für die Forschung gewährt wird.

c) Abschnitt c

Ob solche Angebote halten, was sie versprechen, ist allerdings umstritten. Kritiker wenden ein, dass vor allem gut verdienende Beschäftigte profitieren, die sich einen zeitweiligen Gehaltsverzicht leisten können. Zudem verläuft die Rückkehr nicht immer reibungslos, etwa wenn Aufgaben in der Zwischenzeit neu verteilt wurden. Auch die erhoffte Erholung hält Erfahrungsberichten zufolge oft nur an, wenn sich nach der Rückkehr auch im Arbeitsalltag etwas ändert.

d) Abschnitt d

Von den Universitäten aus fand die Idee im späten 20. Jahrhundert Eingang in andere Bereiche der Arbeitswelt, im deutschsprachigen Raum zunächst vor allem in den öffentlichen Dienst. Dort ist bis heute ein Teilzeitmodell verbreitet: Beschäftigte arbeiten über mehrere Jahre in vollem Umfang, erhalten aber nur einen Teil ihres Gehalts; der einbehaltene Rest wird in der anschließenden Freistellungsphase ausgezahlt.

e) Abschnitt e

In der Privatwirtschaft kommen daneben weitere Modelle zum Einsatz. Häufig werden Überstunden oder Gehaltsbestandteile auf einem Langzeitkonto angespart; seltener vereinbaren Arbeitgeber und Beschäftigte einen unbezahlten Sonderurlaub. Einen allgemeinen gesetzlichen Anspruch auf ein Sabbatical gibt es in Deutschland nicht, sodass es auf die Regelungen im Tarif- oder Arbeitsvertrag ankommt.

Beispiel

① Beispiel: Welcher Abschnitt steht am Anfang des Artikels?

z

- ① Position 1: Welcher Abschnitt steht an 1. Stelle nach Abschnitt z?
- ② Position 2: Welcher Abschnitt steht an 2. Stelle nach Abschnitt z?
- ③ Position 3: Welcher Abschnitt steht an 3. Stelle nach Abschnitt z?
- ④ Position 4: Welcher Abschnitt steht an 4. Stelle nach Abschnitt z?
- ⑤ Position 5: Welcher Abschnitt steht an 5. Stelle nach Abschnitt z?

Leseverstehen - Teil 2

Lesen Sie den folgenden Text und die Aufgaben 6-15. Entscheiden Sie, welche Lösung (a, b oder c) jeweils richtig ist. Es gibt nur eine richtige Lösung.

Wofür das alles? Was Arbeit sinnvoll macht - und was nicht

Wenn Mirela Kovač um halb sechs Uhr morgens ihren Wagen über den Flur der Inneren Medizin schiebt, schlafen die meisten Patientinnen und Patienten noch. Seit vierzehn Jahren reinigt sie Zimmer in einem Basler Spital, und wer sie fragt, was sie beruflich mache, erhält eine Antwort, die man nicht erwartet. „Ich gehöre zum Pfllegeteam“, sagt sie. Formal stimmt das nicht; Kovač ist bei einem externen Dienstleister angestellt. Aber sie weiß, welche Patientin nachts schlecht geschlafen hat, sie bemerkt, wenn jemand sein Frühstück nicht angerührt hat, und sie sagt es den Pflegenden. Eine ältere Dame, erzählt sie, habe sie einmal gebeten, das Fenster nur einen Spaltbreit zu öffnen, damit sie die Vögel höre. „Seither mache ich das bei ihr jeden Morgen als Erstes.“



Rund achtzig Kilometer entfernt, in einem Bürogebäude am Stadtrand von Zürich, sitzt Lukas Brenner vor drei Bildschirmen. Der 34-Jährige ist Datenanalyst bei einer großen Versicherung, er verdient gut, schätzt seine Kolleginnen und Kollegen, und sein Vorgesetzter lobt ihn regelmäßig. Trotzdem, sagt er, frage er sich seit zwei Jahren beinahe jeden Abend, wofür er eigentlich arbeite. „Ich bereite Zahlen auf, die in Berichte einfließen, die in Präsentationen einfließen, die irgendwo in einer Sitzung gezeigt werden. Ob danach irgendetwas anders ist, erfahre ich nie.“

Brenner ist mit diesem Unbehagen nicht allein. Die Frage nach dem Sinn der Arbeit hat in den vergangenen Jahren eine erstaunliche Konjunktur erlebt. Sachbücher über überflüssige Tätigkeiten werden zu Bestsellern, Karriereratgeber versprechen den Weg zum „Job, der zu dir passt“, und kaum ein Unternehmen verzichtet noch darauf, in Stellenanzeigen seinen höheren Zweck zu betonen. Umfragen von Beratungsfirmen melden regelmäßig, ein beträchtlicher Teil der Beschäftigten halte die eigene Tätigkeit für weitgehend nutzlos. Solche Zahlen sind mit Vorsicht zu genießen, denn wie die Fragen formuliert sind, beeinflusst die Antworten erheblich. Dass das Thema einen Nerv trifft, lässt sich dennoch kaum bestreiten.

Dass die Reinigungskraft ihre Arbeit als sinnvoller erlebt als der gut bezahlte Akademiker, mag auf den ersten Blick überraschen. Für Corinne Wyss ist es eher die Regel als die Ausnahme. Die Arbeitspsychologin, die in Basel lehrt, hat mit ihrem Team in den vergangenen Jahren mehr als 4000 Beschäftigte in der Schweiz und in Süddeutschland dazu befragt, wie bedeutsam sie ihre Arbeit erleben und wovon dieses Erleben abhängt. Das Ergebnis widerspricht einer verbreiteten Annahme: Mit dem Ansehen eines Berufs, dem Bildungsabschluss oder dem Einkommen hängt das Sinnerleben nur schwach zusammen. „Man kann einen hoch angesehenen Beruf haben und ihn als vollkommen leer empfinden“, sagt Wyss. „Und man kann eine Tätigkeit ausüben, auf die viele herabsehen, und sie als zutiefst sinnvoll erleben.“



Stärker ins Gewicht fallen nach den Daten der Forschungsgruppe drei andere Faktoren. Der wichtigste ist das, was Wyss „erlebte Wirksamkeit“ nennt: das Gefühl, dass die eigene Arbeit für andere Menschen einen spürbaren Unterschied macht. Hinzu kommen der Gestaltungsspielraum, also die Möglichkeit, über Abläufe und Prioritäten zumindest teilweise selbst zu bestimmen, sowie die Erfahrung, als Person wahrgenommen und anerkannt zu werden. Bemerkenswert ist, dass diese Faktoren selten in einer Stellenbeschreibung stehen. Kovačs Arbeitsvertrag sieht weder Gespräche mit Patientinnen noch Hinweise an das Pflegepersonal vor. Sie hat sich diese Aufgaben selbst gesucht.

In der Forschung ist für dieses Phänomen der Begriff „Job Crafting“ gebräuchlich: Beschäftigte gestalten ihre Tätigkeit in Eigenregie um, indem sie Aufgaben erweitern oder anders gewichten, Beziehungen bei der Arbeit bewusst pflegen oder ihre Tätigkeit gedanklich neu einordnen. Wer Böden wischt, kann das als Putzen verstehen – oder als Beitrag zum Schutz vor Infektionen. Zahlreiche Studien legen nahe, dass solche Umdeutungen das Wohlbefinden und die Bindung an den Arbeitsplatz stärken können. Wyss warnt dennoch davor, das Konzept zu überschätzen. „Job Crafting setzt voraus, dass es überhaupt Spielräume gibt. Wo jeder Handgriff getaktet ist, bleibt vom Umgestalten nicht viel übrig.“ Zudem bestehe die Gefahr, dass Arbeitgeber die Verantwortung für sinnvolle Arbeit stillschweigend auf die Beschäftigten abwälzten: Wer sich leer fühle, habe dann eben nicht einfallsreich genug an seiner Stelle gefeilt.

Wie eng solche Spielräume sein können, hat Mirela Kovač selbst erfahren. Vor einigen Jahren, erzählt sie, habe ihr damaliger Vorarbeiter sie ermahnt, weil sie für ein Zimmer zu lange gebraucht habe; die Zeitvorgaben ihres Arbeitgebers sehen pro Zimmer wenige Minuten vor. Erst als die Stationsleiterin sich beim Dienstleister dafür einsetzte, dass Kovač auf ihrer Station bleiben dürfe, habe sich die Lage entspannt. Gespräche mit Patientinnen führt sie seither, wie sie sagt, „eben ein bisschen schneller“. Die Episode zeigt, dass das, was die Forschung als individuelle Umgestaltung beschreibt, häufig von Bedingungen abhängt, über die Einzelne gar nicht verfügen.



Lukas Brenners Fall steht für die Forscherin exemplarisch für eine Erfahrung, die vor allem in großen, stark arbeitsteiligen Organisationen verbreitet ist. Wyss spricht von „Wirkungsferne“. Je mehr Zwischenschritte zwischen dem eigenen Beitrag und seinem Ergebnis liegen, desto schwerer fällt es, die eigene Arbeit als bedeutsam zu erleben – selbst wenn sie es objektiv durchaus sein mag. Brenners Analysen fließen nämlich sehr wohl in Entscheidungen ein, etwa darüber, welche Leistungen die Versicherung künftig anbietet. Nur sieht er davon nichts. „Das Problem ist nicht, dass die Arbeit sinnlos wäre“, sagt Wyss. „Das Problem ist, dass ihr Sinn unsichtbar bleibt.“

Ob sich das ändern lässt, hat ihr Team in einem Versuch mit einem Softwareunternehmen untersucht, das Programme für Pflegeheime entwickelt. Ein Teil der Entwicklerinnen und Entwickler verbrachte einen Tag in einer Einrichtung, die mit ihrer Software arbeitete, sprach mit Pflegekräften und sah, wo die Programme den Alltag erleichterten und wo sie ihn erschwerten. In den Wochen danach stieg das Sinnerleben dieser Gruppe deutlich an. Nach etwa drei Monaten war der Effekt allerdings weitgehend verflogen – außer in jenen Teams, die den Kontakt von sich aus fortgesetzt hatten und sich regelmäßig mit den Pflegenden austauschten. „Ein einmaliges Erlebnis reicht nicht“, folgert Wyss. „Sinn ist keine Erkenntnis, die man einmal hat. Er muss im Alltag immer wieder erfahrbar werden.“

Wie belastbar solche Befunde sind, darüber macht sich Wyss keine Illusionen. Sinnerleben lässt sich nur erfragen, nicht direkt messen, und wer an einer Studie über sinnvolle Arbeit teilnimmt, könnte geneigt sein, seine Tätigkeit in ein günstigeres Licht zu rücken. Ihr Team hat die Befragungsdaten deshalb, wo immer möglich, mit anderen Angaben verknüpft, etwa mit Fehlzeiten oder der Zahl der Kündigungen in den beteiligten Betrieben. Das Bild, das sich dabei ergibt, ist bemerkenswert stimmig: Wo das berichtete Sinnerleben niedrig war, kündigten die Beschäftigten häufiger und fehlten öfter. „Ein Beweis im strengen Sinn ist das nicht“, räumt Wyss ein. „Aber es spricht dafür, dass die Leute nicht einfach erzählen, was wir hören wollen.“



So einleuchtend diese Befunde sind, sie haben eine Kehrseite, auf die Wyss mit Nachdruck hinweist. Gerade in Berufen, die von außen als besonders sinnvoll gelten – in der Pflege, der Sozialarbeit, der Kinderbetreuung –, sind Bezahlung und Arbeitsbedingungen häufig schlecht. Manche Ökonomen sprechen spöttisch von einer „Sinnrendite“: Weil die Beschäftigten ihre Tätigkeit als erfüllend empfinden, so die zynische Logik, könne man ihnen weniger zahlen. Wyss hält davon nichts. „Sinn ist kein Lohnbestandteil“, sagt sie. Wer das Engagement von Menschen ausnutze, die ihren Beruf als Berufung verstehen, untergrabe auf Dauer genau das, wovon er profitiere. Tatsächlich zeigen die Daten ihrer Gruppe, dass ein hohes Sinnerleben allein nicht vor Erschöpfung schützt; unter ungünstigen Bedingungen kann es sogar das Risiko erhöhen, sich zu verausgaben.

Auch einen anderen Gemeinplatz rückt die Forschung zurecht. In Medien und Personalabteilungen ist häufig zu hören, die jüngere Generation verlange mehr Sinn von ihrer Arbeit als frühere. Die Befragungen der Basler Gruppe stützen diese Diagnose nur bedingt. Die Unterschiede zwischen den Altersgruppen sind gering; deutlich größer sind die Unterschiede zwischen Lebensphasen. Wer gerade eine Familie gründet, ein Haus abbezahlt oder Angehörige pflegt, gewichtet Sicherheit und planbare Arbeitszeiten oft höher; wer am Anfang oder gegen Ende des Berufslebens steht, fragt häufiger nach dem Wozu. „Was als Generationenkonflikt verkauft wird“, sagt Wyss, „ist zu einem guten Teil schlicht eine Frage des Lebensabschnitts.“

Eine eigene Dynamik hat in diesem Zusammenhang die Verlagerung vieler Bürotätigkeiten ins Homeoffice entwickelt. Für manche Befragte bedeutete sie mehr Gestaltungsspielraum: Sie konnten ihren Tag selbst einteilen und fühlten sich weniger kontrolliert. Andere berichteten, dass mit dem Weg ins Büro auch die beiläufigen Begegnungen verschwunden seien, in denen sie erfahren hätten, was aus ihrer Arbeit geworden sei – ein Kommentar in der Kaffeeküche, ein Dank auf dem Flur. „Wirksamkeit wird oft im Vorbeigehen vermittelt“, sagt Wyss. Wer ausschließlich am Küchentisch arbeite, laufe Gefahr, die Wirkungsferne noch zu vergrößern. Pauschale Urteile über das Homeoffice lehnt sie dennoch ab; entscheidend sei, ob Teams bewusst Gelegenheiten schaffen, Ergebnisse und Rückmeldungen miteinander zu teilen.



Bleibt die grundsätzliche Frage, ob Arbeit überhaupt sinnstiftend sein muss. Für viele Menschen war Erwerbsarbeit über Generationen vor allem ein Mittel zum Lebensunterhalt; Sinn suchte man in der Familie, im Glauben, im Verein. Dass die Arbeit selbst erfüllen soll, ist historisch betrachtet ein vergleichsweise junger Anspruch – und einer, der überfordern kann. Wyss sieht darin keinen Widerspruch zu ihrer eigenen Forschung. „Es ist völlig legitim, seinen Beruf als Job zu betrachten“, sagt sie. „Problematisch wird es erst, wenn Organisationen einen Sinn versprechen, den sie nicht einlösen, oder wenn Menschen sich verpflichtet fühlen, ihn um jeden Preis zu finden.“

Lukas Brenner hat für sich inzwischen einen Weg gefunden, wenn auch einen anderen, als er erwartet hatte. Vor einem Jahr hat er sein Pensum auf achtzig Prozent reduziert. Am freien Freitag trainiert er eine Juniorenmannschaft in seinem Fußballverein. Seine Arbeit bei der Versicherung, sagt er, sei dadurch nicht sinnvoller geworden. „Aber ich erwarte es nicht mehr von ihr. Das hat vieles entspannt.“ Wyss hält diesen Weg für legitim – weist aber darauf hin, dass er nicht allen offensteht. Ein reduziertes Pensum muss man sich leisten können; für Mirela Kovač etwa käme das nicht infrage.

Was folgt daraus für Organisationen? Wyss' Empfehlungen sind unspektakulär und vielleicht gerade deshalb unbequem. Statt Sinn in Leitbildern zu beschwören, sollten Unternehmen die Wirkung der Arbeit sichtbar machen, Spielräume schaffen, wo es möglich ist, und Menschen so behandeln, dass sie sich als Personen wahrgenommen fühlen. Und sie sollten fair bezahlen. „Die meisten Menschen brauchen keinen Workshop, um herauszufinden, was an ihrer Arbeit wichtig ist“, sagt Wyss. „Sie brauchen Bedingungen, unter denen sie es erleben können.“ Mirela Kovač hat dafür ihre eigene Formel. „Ich putze nicht für den Chef“, sagt sie. „Ich putze für die Frau mit den Vögeln.“

Beispiel

① Mirela Kovač ...

- ☐ **a** ist im Spital als Pflegehelferin angestellt.
- ☐ **b** hat ihre Stelle im Spital erst vor Kurzem angetreten.
- ☒ **c** sieht sich als Teil des Pflorgeteams, obwohl sie formal nicht dazugehört.



- ⑥ Lukas Brenner zweifelt am Sinn seiner Arbeit, weil er ...
- ☐ **a** nie erfährt, ob seine Arbeit etwas bewirkt.
 - ☐ **b** sich von seinem Vorgesetzten zu wenig anerkannt fühlt.
 - ☐ **c** mit seinen Kolleginnen und Kollegen nicht zurechtkommt.
- ⑦ Die Befragung der Basler Forschungsgruppe hat ergeben, dass das Sinnerleben ...
- ☐ **a** vor allem vom erreichten Bildungsabschluss abhängt.
 - ☐ **b** in angesehenen Berufen deutlich stärker ausgeprägt ist.
 - ☐ **c** nur wenig mit Einkommen und Ansehen eines Berufs zu tun hat.
- ⑧ Welcher Faktor ist nach den Daten von Wyss für das Sinnerleben am wichtigsten?
- ☐ **a** Die Möglichkeit, Abläufe und Prioritäten selbst festzulegen.
 - ☐ **b** Das Gefühl, mit der eigenen Arbeit für andere etwas zu bewirken.
 - ☐ **c** Die Anerkennung als Person durch Vorgesetzte und Kollegium.
- ⑨ Beim Konzept des Job Crafting sieht Wyss unter anderem die Gefahr, dass ...
- ☐ **a** Arbeitgeber die Verantwortung für sinnvolle Arbeit den Beschäftigten zuschieben.
 - ☐ **b** Beschäftigte über selbst gewählten Aufgaben ihre eigentlichen Pflichten vernachlässigen.
 - ☐ **c** die Bindung der Beschäftigten an ihren Arbeitsplatz eher abnimmt.
- ⑩ Mit dem Begriff „Wirkungsferne“ beschreibt Wyss ...
- ☐ **a** die Tatsache, dass viele Bürotätigkeiten objektiv keinen Nutzen haben.
 - ☐ **b** die räumliche Trennung zwischen den Beschäftigten und der Kundschaft.
 - ☐ **c** die Schwierigkeit, den Nutzen der eigenen Arbeit über viele Zwischenschritte hinweg zu erkennen.
- ⑪ Der Versuch mit dem Softwareunternehmen zeigte, dass ...
- ☐ **a** bereits ein einziger Besuch das Sinnerleben dauerhaft steigert.
 - ☐ **b** die positive Wirkung nur bei fortgesetztem Kontakt erhalten blieb.
 - ☐ **c** die Software nach dem Besuch grundlegend überarbeitet wurde.



- ⑫ Mit dem Satz „Sinn ist kein Lohnbestandteil“ will Wyss sagen, dass ...
- ☐ **a** sinnvolle Tätigkeiten grundsätzlich besser bezahlt werden sollten als andere.
 - ☐ **b** Beschäftigte bei der Berufswahl nicht vorrangig auf den Sinn achten sollten.
 - ☐ **c** das Sinnerleben der Beschäftigten keine schlechte Bezahlung rechtfertigt.
- ⑬ Die verbreitete These, jüngere Menschen verlangten mehr Sinn von ihrer Arbeit als frühere Generationen, ...
- ☐ **a** wird durch die Basler Daten nur eingeschränkt gestützt.
 - ☐ **b** wird durch die Basler Daten eindeutig widerlegt.
 - ☐ **c** erklärt die großen Unterschiede zwischen den Altersgruppen.
- ⑭ Problematisch ist es nach Wyss, wenn ...
- ☐ **a** Menschen ihre Arbeit in erster Linie als Mittel zum Lebensunterhalt betrachten.
 - ☐ **b** Organisationen einen Sinn in Aussicht stellen, den sie dann nicht bieten.
 - ☐ **c** Menschen ihren Lebenssinn eher in Familie oder Verein suchen.
- ⑮ Lukas Brenner hat seine Lage vor allem dadurch verbessert, dass er ...
- ☐ **a** seine Erwartungen an die Erwerbsarbeit verändert hat.
 - ☐ **b** zu einem Arbeitgeber mit sinnvolleren Aufgaben gewechselt ist.
 - ☐ **c** in seiner Abteilung mehr Kontakt zur Kundschaft durchgesetzt hat.

Leseverstehen - Teil 3

Lesen Sie die Glosse „Wir verbinden, was zusammengehört“. Sie ist in die Abschnitte a-m gegliedert. Lesen Sie dann die Aussagen 16-25. Entscheiden Sie, in welchem Abschnitt sich die jeweilige Aussage - ausdrücklich oder indirekt - wiederfindet. Jeder Abschnitt passt höchstens einmal. Es ist möglich, dass eine Aussage zu keinem Abschnitt passt. Markieren Sie in diesem Fall „x“.

a) Abschnitt a



Die Einladung kam an einem Montag per Mail, Betreffzeile: „Gemeinsam unser Warum entdecken“. Zwei Tage Klausur in einem Seehotel im Allgäu, Anreise am Donnerstag, Kleidung „bequem und offen“. Ich arbeite seit sechzehn Jahren in der Buchhaltung der Hallberg Verbindungstechnik, einem mittelständischen Betrieb, der seit 1962 Kabelbinder herstellt. In all diesen Jahren hatte ich nie den Eindruck, dass uns ein Warum fehlte. Das Warum war, soweit ich es überblicken konnte, dass Kabel sonst herumliegen. Aber ich bin Buchhalter, und Buchhalter werden zu solchen Fragen selten konsultiert.

b) Abschnitt b

Geleitet wurde die Klausur von einer Frau, die sich als „Purpose-Begleiterin“ vorstellte und einen Koffer voller farbiger Karten mitgebracht hatte. Als Erstes bat sie uns, die Schuhe auszuziehen, damit wir „geerdet“ seien. Der Teppich im Seminarraum war, das muss man sagen, ausgesprochen dick. Sie sprach sehr ruhig, nannte uns durchgehend „ihr Lieben“ und betonte mehrfach, es gebe an diesen beiden Tagen „kein Richtig und kein Falsch“. Ich notierte mir das, weil es für einen Buchhalter eine ungewohnte Arbeitsgrundlage ist. In meinem Beruf gibt es, wenn ich ehrlich bin, kaum etwas anderes als Richtig und Falsch, und gerade das habe ich an ihm immer geschätzt.

c) Abschnitt c

Zur Einstimmung sollte jede Abteilung sich ein Tier aussuchen, das sie verkörpere. Der Vertrieb wählte den Adler, die Geschäftsführung nach kurzer Beratung den Leuchtturm, was strenggenommen kein Tier ist, aber niemand wollte das ansprechen. Wir in der Buchhaltung einigten uns auf die Ameise. Die Kolleginnen und Kollegen aus der Fertigung wählten nichts, denn sie waren nicht da. Sie müssten, so hatte es in der Einladung geheißen, „den Betrieb aufrechterhalten“. Dass ausgerechnet die Menschen, die unsere Kabelbinder herstellen, beim Nachdenken über den Sinn unserer Kabelbinder fehlten, schien niemanden zu stören.

d) Abschnitt d

Dann kam die Übung, die uns zum Kern führen sollte. Man stellt eine Frage und fragt dann fünfmal nach dem Warum. Warum stellen wir Kabelbinder her? Damit Kabel geordnet sind. Warum? Damit niemand darüber stolpert. Warum ist das wichtig? Weil Menschen sich sicher fühlen sollen. Warum? Weil Sicherheit Vertrauen schafft. Und warum ist Vertrauen wichtig? An dieser Stelle sagte der Vertriebsleiter mit belegter Stimme: „Weil wir an eine Welt glauben, in der alles zusammenhält.“ Es gab spontanen Applaus. Ich habe mitgeklatscht. Kabelbinder, das muss man ihnen lassen, halten tatsächlich Dinge zusammen. Ob sie dabei an eine Welt glauben, habe ich mich allerdings nie gefragt, und ich bin nicht sicher, ob die Frage bei unseren Kunden auf großes Interesse stieße.

e) Abschnitt e

Am Nachmittag sollten wir auf Klebezettel schreiben, was uns bei der Arbeit wirklich wichtig ist. Es kamen 340 Zettel zusammen, die die Begleiterin mit erstaunlicher Geschwindigkeit zu Clustern ordnete: „Zusammenhalt“, „Qualität“, „Wertschätzung“, „Zukunft“. Einer der Zettel, in der Handschrift eines Kollegen aus dem Lager, der als Einziger aus seiner Abteilung kommen durfte, trug das Wort „Gehaltsanpassung“. Er hing eine Weile etwas verloren am Rand der Pinnwand. Als ich nach der Kaffeepause wieder hinsah, war er nicht mehr da. Die Cluster waren jetzt sehr übersichtlich.

f) Abschnitt f

Am Abend saß ich mit Frau Mensah aus dem Vertrieb auf dem Steg am See. Sie erzählte, ganz nebenbei, von einem Brief, den sie im Frühjahr bekommen hatte. Eine freiwillige Feuerwehr aus dem Bayerischen Wald bedankte sich darin bei uns, weil unsere Kabelbinder bei einem Einsatz im Hochwasser die Schläuche an einer Brücke gehalten hatten, stundenlang, bei Minusgraden. Sie hatte den Brief damals in der Kaffeeküche aufgehängt, wo ihn, soweit sie wisse, niemand gelesen habe. Ich habe an diesem Abend lange auf den See geschaut. Es war, wenn ich ehrlich bin, der Moment der ganzen Klausur, der mir am meisten bedeutet hat.

g) Abschnitt g

Der zweite Tag galt der Formulierung. In Kleingruppen entstanden Entwürfe, die im Plenum vorgestellt, verworfen und wieder zusammengesetzt wurden. Über die Frage, ob nach „verbinden“ ein Komma stehen solle, wurde fünfzig Minuten lang gestritten. Am Ende stand der Satz: „Wir verbinden, was zusammengehört.“ Die Stimmung war beinahe feierlich, die Geschäftsführerin sprach von einem „historischen Moment für Hallberg“. Am Abend, im Hotelzimmer, gab ich den Satz aus Neugier in eine Suchmaschine ein. Er steht, wortgleich, auf den Seiten eines Hochzeitsplaners in Kempten, einer Partnervermittlung und eines Herstellers von Rohrschellen.

h) Abschnitt h

Zurück im Betrieb wurde der neue Leitsatz zügig sichtbar gemacht. Er prangt jetzt auf einem großen Banner in der Kantine, auf den Kaffeebechern und, in Buchstaben von einem halben Meter Höhe, an der Stirnwand der Produktionshalle. Herr Brandl, seit dreißig Jahren an der Spritzgussmaschine, blieb am ersten Tag lange davor stehen. Dann fragte er, ob „zusammengehört“ auch die Schichtzulage und die Inflation meine. Es war, glaube ich, als Witz gemeint. Gelacht hat trotzdem keiner. Am Nachmittag hing an der Pinnwand neben der Stempeluhr ein Zettel mit der Frage, was das Banner gekostet habe. Er wurde, soweit ich weiß, bis heute nicht beantwortet, aber auch nicht abgehängt.

i) Abschnitt i

Ich will offen sein: Ich habe meine Arbeit immer als sinnvoll empfunden, nur eben auf eine unauffällige Art. Ich Sorge dafür, dass unsere Lieferanten pünktlich ihr Geld bekommen, dass die Zahlen stimmen und dass am Jahresende niemand nervös werden muss. Ein Lieferant, ein kleiner Familienbetrieb aus dem Schwarzwald, hat mir einmal am Telefon gesagt, wir seien die Einzigen, die nie zu spät zahlen. Das hat mir damals für eine Weile als Warum vollkommen genügt. Ich habe es, offen gesagt, auch auf keinen Klebezettel geschrieben. Es erschien mir zu klein für eine Pinnwand, auf der es um eine Welt ging, in der alles zusammenhält.

j) Abschnitt j



Drei Wochen nach der Klausur kam die erste Mitarbeiterbefragung. Frage 4 lautete: „Wie stark identifizieren Sie sich mit unserem Purpose? (1 = gar nicht, 10 = vollständig)“. Ich habe lange überlegt. Eine Zehn wäre unglaublich gewesen, eine Acht hätte nach Anbiederung ausgesehen, und bei einer Fünf oder darunter, das wusste jeder im Haus, folgt ein „klärendes Gespräch“ mit der Abteilungsleitung. Ich habe eine Sieben angekreuzt. Die Befragung war, wie im Begleitschreiben ausdrücklich betont wurde, selbstverständlich anonym.

k) Abschnitt k

Sechs Wochen nach der Klausur erhielten alle Beschäftigten eine Mail der Geschäftsführung. Darin wurde mitgeteilt, dass ein Teil der Fertigung im kommenden Jahr an einen kostengünstigeren Standort im Ausland verlagert werde, um „langfristig wettbewerbsfähig zu bleiben“. Betroffen seien rund vierzig Stellen, man werde „sozialverträgliche Lösungen“ suchen. Unterzeichnet war die Mail mit dem neuen Leitsatz, in derselben Schrift wie auf dem Banner in der Kantine: „Wir verbinden, was zusammengehört.“

l) Abschnitt l

Ich möchte nicht ungerecht sein. Die Klausur hatte durchaus eine gute Folge, wenn auch nicht die, die man sich erhofft hatte. Zum ersten Mal haben Leute aus dem Vertrieb und aus der Buchhaltung zwei Tage lang miteinander geredet, und zwar nicht über offene Rechnungen. Seitdem essen Frau Mensah, zwei ihrer Kollegen und ich regelmäßig gemeinsam zu Mittag. Über unseren Purpose haben wir dabei, soweit ich mich erinnere, noch kein einziges Mal gesprochen. Über den Brief der Feuerwehr dagegen schon mehrmals. Frau Mensah hat ihn inzwischen aus der Kaffeeküche geholt, eingerahmt und im Besprechungsraum des Vertriebs aufgehängt, wo er, wie sie sagt, „wenigstens ab und zu jemandem auffällt“.

m) Abschnitt m

Vergangene Woche hat sich das Banner in der Kantine an einer Ecke gelöst. Befestigt war es, wie sollte es anders sein, mit Kabelbindern aus unserer eigenen Produktion, und einer davon war gerissen – ein Ausschussstück, wie ich vermute. Zwei Tage lang hing es schief über der Essensausgabe, und die Aufschrift lautete, von meinem Platz aus gelesen, nur noch „Wir verbinden, was zusammen“. Ich habe schließlich in der Werkstatt einen neuen Kabelbinder geholt und ihn angebracht. Das hat ungefähr zwölf Sekunden gedauert. Es war, wenn ich es recht bedenke, die sinnvollste Tätigkeit meiner ganzen Woche, und sie hat niemanden einen Cent Beratungshonorar gekostet.

Wenn es keine passende Lösung gibt, schreiben Sie x.

- | | | |
|----|---|--------------------------|
| 16 | Der Autor deutet an, dass ein unbequemes Anliegen ohne jede Diskussion beiseitegeschafft wurde. | ☐ |
| 17 | Der Autor erwähnt, dass er sich nach der Klausur bei einem anderen Unternehmen beworben hat. | ☐ |
| 18 | Der Autor weist darauf hin, dass ausgerechnet diejenigen fehlten, um deren Arbeit es im Kern ging. | ☐ |
| 19 | Der Autor richtet seine Antwort danach aus, welche Folgen er bei anderen Antworten befürchten müsste. | ☐ |
| 20 | Der Autor stellt die Originalität eines Ergebnisses infrage, auf das die Beteiligten stolz sind. | ☐ |
| 21 | Der Autor gesteht der Veranstaltung eine positive Wirkung zu, die so nicht beabsichtigt war. | ☐ |
| 22 | Der Autor beschreibt, wie ein Verfahren Schritt für Schritt zu immer erhabeneren, aber inhaltsärmeren Aussagen führt. | ☐ |
| 23 | Der Autor schildert, wie die Beschäftigten der Fertigung ihre Arbeitsabläufe nach der Klausur verändert haben. | ☐ |
| 24 | Der Autor empfindet eine beiläufig erzählte Begebenheit als bedeutsamer als das offizielle Programm. | ☐ |



- ②⑤ Der Autor legt einen Widerspruch zwischen einem Leitsatz und einer Entscheidung der Unternehmensleitung offen.

☐



Hörverstehen und Schreiben

In diesem Prüfungsteil hören Sie ein Radiointerview und schreiben anschließend eine Zusammenfassung. Sie hören das Interview nur einmal und machen sich dabei Notizen (ca. 15 Minuten). Danach haben Sie ca. 45 Minuten Zeit für Ihre Zusammenfassung.

Zeit: ca. 60 Minuten · Punkte: 40

Hörverstehen und Schreiben – Zusammenfassung

Sie hören ein Interview aus der Radiosendung „Arbeitswelten“. Sie hören das Interview einmal. Machen Sie sich während des Hörens Notizen. Schreiben Sie anschließend eine Zusammenfassung. Ihre Zusammenfassung soll das Thema des Gesprächs, die fünf Hauptpunkte und die wichtigsten Einzelheiten zu jedem Hauptpunkt enthalten. Schreiben Sie einen zusammenhängenden Text in ganzen Sätzen; Stichpunkte werden nicht gewertet.

Sie hören die Texte einmal. Audio: Online-Version (QR-Code unten).

Zusammenfassung

Fassen Sie das Interview mit dem Soziologen Dr. Urs Brändli über den Wechsel von Akademikerinnen und Akademikern ins Handwerk schriftlich zusammen. Nennen Sie das Thema, die fünf Hauptpunkte und die wichtigsten Details. Schreiben Sie in ganzen Sätzen und in einem sachlichen Stil.

- Thema des Interviews
- Hauptpunkt 1: Verbreitung des Wechsels
- Hauptpunkt 2: Motive und Auslöser
- Hauptpunkt 3: Was das Handwerk an Sinnerleben bietet
- Hauptpunkt 4: Schattenseiten und Romantisierung
- Hauptpunkt 5: Folgerungen für Arbeitgeber und Bildungssystem

keine Wortvorgabe (zusammenhängender Text in ganzen Sätzen) · ca. 45 Minuten

Hören Sie den Text (Online-Version) und schreiben Sie dann Ihren Text.







Schriftlicher Ausdruck

Wählen Sie eines der drei Themen und schreiben Sie dazu einen argumentativen Aufsatz (Erörterung oder Stellungnahme). Sie haben 90 Minuten Zeit. Eine Wortzahl ist nicht vorgegeben.

Zeit: ca. 90 Minuten · Punkte: 40

Schriftlicher Ausdruck

Wählen Sie eines der folgenden drei Themen. Schreiben Sie einen zusammenhängenden argumentativen Text. Beziehen Sie sich dabei auf mindestens drei der Texte, die Sie in dieser Prüfung gelesen bzw. gehört haben (Leseverstehen Teil 1-3, Hörverstehen). Kennzeichnen Sie Zitate und die Wiedergabe fremder Meinungen deutlich.

Wählen Sie **eine** der folgenden Aufgaben.

Thema 1

„Arbeit muss vor allem den Lebensunterhalt sichern – Sinn sucht man besser anderswo.“ Erörtern Sie, ob es berechtigt und realistisch ist, von der Erwerbsarbeit Sinn zu erwarten.

- Klären Sie, was ‚sinnvolle Arbeit‘ ausmachen kann.
- Wägen Sie Argumente für und gegen den Anspruch auf Sinn in der Arbeit ab.
- Beziehen Sie mindestens drei Prüfungstexte ein und kennzeichnen Sie Zitate.
- Entwickeln Sie eine begründete eigene Position.

keine Wortvorgabe · ca. 90 Minuten

Thema 2

Immer mehr Menschen mit Hochschulabschluss wechseln ins Handwerk. Nehmen Sie Stellung: Sollte die Gesellschaft praktische Berufe stärker aufwerten – und wenn ja, wie?

- Erläutern Sie mögliche Gründe für die geringere Wertschätzung praktischer Berufe.
- Diskutieren Sie, ob und wie eine Aufwertung gelingen könnte.
- Beziehen Sie mindestens drei Prüfungstexte ein und kennzeichnen Sie Zitate.
- Formulieren Sie eine begründete Schlussfolgerung.

keine Wortvorgabe · ca. 90 Minuten





Mündlicher Ausdruck

Die mündliche Prüfung ist eine Einzelprüfung mit zwei Prüfenden und besteht aus zwei Teilen: einem Vortrag (Teil 1) und einem vertiefenden Gespräch (Teil 2). Vor der Prüfung haben Sie 20 Minuten Vorbereitungszeit; Notizen sind erlaubt.

Zeit: ca. 15 Minuten · Punkte: 40

Mündlicher Ausdruck – Teil 1: Vortrag

Wählen Sie Thema A oder Thema B. Sie haben 20 Minuten Zeit zur Vorbereitung. Halten Sie anschließend einen Vortrag von ca. 6-8 Minuten, so als würden Sie eine Podiumsdiskussion zu diesem Thema eröffnen: Führen Sie in das Thema ein, stellen Sie unterschiedliche Positionen dar und beziehen Sie selbst Stellung.

Thema A (A)

Vier Tage arbeiten, fünf Tage bezahlt bekommen? Sollte die Viertagewoche bei vollem Lohn zum neuen Standard werden?

Vorbereitungszeit: 20 Minuten

Thema A – Impulse

Modelle: gleiche Stundenzahl auf vier Tage verteilt; reduzierte Stundenzahl bei vollem Lohn; flexible Lösungen je nach Betrieb.

Pro: mehr Erholung, höhere Konzentration, Attraktivität für Fachkräfte, Zeit für Familie und Ehrenamt.

Contra: nicht in allen Branchen umsetzbar (Pflege, Handel, Handwerk); Arbeitsverdichtung; Kosten für kleine Betriebe; Gefahr neuer Ungleichheit.

- Einführung und Begriffsklärung
- verschiedene Modelle und Erfahrungen
- Argumente dafür und dagegen
- eigene Position
- Überleitung zur Diskussion



Thema B (A)

Künstliche Intelligenz übernimmt zunehmend Routineaufgaben im Büro. Wird Arbeit dadurch sinnvoller – oder verlieren viele Menschen gerade das, was ihrer Arbeit Bedeutung gab?

Vorbereitungszeit: 20 Minuten

Thema B - Impulse

Beispiele: automatische Texterstellung, Auswertung von Daten, Kundenanfragen per Chatbot, Terminplanung.

Pro: Entlastung von monotonen Tätigkeiten; mehr Zeit für kreative, zwischenmenschliche Aufgaben.

Contra: Verlust von Kompetenz und Kontrolle; Arbeit wird zur Überwachung von Maschinen; Arbeitsplatzabbau; Wirkung der eigenen Arbeit noch weniger sichtbar.

- Einführung und Problemaufriss
- Beispiele
- Chancen und Risiken für das Sinnerleben
- eigene Position
- Überleitung zur Diskussion

Mündlicher Ausdruck – Teil 2: Vertiefendes Gespräch

Die Prüfenden stellen Ihnen im Anschluss an Ihren Vortrag Fragen zu Ihrem Thema, greifen Ihre Thesen auf und widersprechen Ihnen gegebenenfalls. Begründen Sie Ihre Position, gehen Sie auf Einwände ein und differenzieren Sie Ihre Aussagen (ca. 7-9 Minuten).

Teil 2 (A)

Reagieren Sie auf die Fragen und Einwände der Prüfenden. Mögliche Fragen sind unten aufgeführt.

- Thema A: Wie ließe sich die Viertagewoche in der Pflege oder im Einzelhandel umsetzen?
- Thema A: Besteht nicht die Gefahr, dass die Arbeit einfach dichter wird?
- Thema A: Wer sollte die Kosten tragen – Unternehmen, Staat oder Beschäftigte?
- Thema B: Welche Tätigkeiten sollten Ihrer Meinung nach auf keinen Fall automatisiert werden?



- Thema B: Ist es nicht naiv zu glauben, dass gewonnene Zeit den Beschäftigten zugutekommt?
- Beide Themen: Sie haben vorhin gesagt ..., aber widerspricht das nicht Ihrer These, dass ...?
- Beide Themen: Wie wichtig ist Ihnen persönlich, dass Ihre Arbeit sinnvoll ist?



Lösungen

Leseverstehen

Leseverstehen - Teil 1

1 b, 2 d, 3 e, 4 a, 5 c

Leseverstehen - Teil 2

6 a, 7 c, 8 b, 9 a, 10 c, 11 b, 12 c, 13 a, 14 b, 15 a

Leseverstehen - Teil 3

16 e, 17 x, 18 c, 19 j, 20 g, 21 l, 22 d, 23 x, 24 f, 25 k



Modelltexte und Redemittel

Hörverstehen und Schreiben - Zusammenfassung - Zusammenfassung

In der Radiosendung „Arbeitswelten“ spricht die Moderatorin Sandra Keller mit dem St. Galler Soziologen Dr. Urs Brändli darüber, warum Menschen mit Hochschulabschluss ins Handwerk wechseln. Brändli, der zu Berufsbiografien forscht, hat dazu eine Studie mit Quereinsteigerinnen und Quereinsteigern durchgeführt. Das Gespräch gliedert sich in fünf Punkte.

Zunächst geht es um die Verbreitung des Phänomens. Brändli betont, es handle sich keineswegs um ein Massenphänomen: Der Anteil von Hochschulabsolventen an den jährlich abgeschlossenen Lehrverträgen liege nur bei wenigen Prozent. Allerdings sei er in den letzten zehn Jahren deutlich gestiegen und habe sich in einigen Berufen, etwa bei Schreibern, Gärtnerinnen und in Bäckereien, ungefähr verdoppelt. Hinzu komme eine statistisch nicht erfasste Gruppe von Personen, die ohne Lehre in Betriebe wechselten oder nebenberuflich eine Werkstatt aufbauten. Die starke Medienpräsenz erklärt er damit, dass sich solche Geschichten besonders gut erzählen ließen.

Zweitens erläutert der Soziologe die Motive. In rund vierzig Interviews hätten die Befragten weniger Unzufriedenheit mit Lohn oder Vorgesetzten genannt als vielmehr das Gefühl, am Ende des Tages nicht sagen zu können, was sie eigentlich geleistet hätten. Eine Krise der Büroarbeit insgesamt sieht er darin nicht. Ausgelöst werde der Wechsel meist durch ein Ereignis wie eine Umstrukturierung, eine Krankheit, die Geburt eines Kindes oder die Pandemiezeit; die Unzufriedenheit habe oft schon lange bestanden. Entgegen dem Klischee handle es sich überwiegend nicht um junge Menschen, sondern um beruflich erfolgreiche Dreißig- bis Fünfundvierzigjährige, Frauen und Männer etwa zu gleichen Teilen.

Drittens beschreibt Brändli, was die Wechsler im Handwerk finden: ein sichtbares, sofort überprüfbares Ergebnis, die körperliche Erfahrung, ganz bei einer Sache zu sein, sowie – für ihn überraschend – den direkten Kontakt zur Kundschaft und damit eine unmittelbare Rückmeldung. Das Handwerk sei daher eher Mittel als Zweck; es mache die Wirkung der eigenen Arbeit erlebbar. Manche hätten sich auch einen Bürojob vorstellen können, sofern er ihnen dieses Gefühl vermittelt hätte.



Viertens weist er auf Schattenseiten hin, die in Reportagen meist fehlten. Die meisten verdienten deutlich weniger, teils weniger als die Hälfte, und könnten sich den Wechsel nur dank Ersparnissen, eines gut verdienenden Partners oder fehlender Kinder leisten. Zudem könne die körperliche Belastung im Alter zum Problem werden. Schließlich komme es zu Spannungen mit langjährigen Handwerkern, für die ihr Beruf keine Selbstverwirklichung sei. Problematisch sei weniger der Wechsel als ein romantisierendes Bild vom Handwerk, das harte Arbeit und schlechte Bezahlung ausblende und so den langjährig Beschäftigten schade. Etwa jede bzw. jeder Fünfte sei innerhalb von drei Jahren ins Büro zurückgekehrt, ohne den Wechsel jedoch als Fehler zu betrachten; viele hätten danach gezielt Stellen mit mehr Nähe zum Ergebnis gesucht.

Abschließend zieht Brändli zwei Folgerungen. Arbeitgeber im Bürobereich sollten die Abwanderung als Signal verstehen und Ergebnisse sichtbarer machen, den Kontakt zur Kundschaft fördern und ganze Aufgaben statt Bruchstücke übertragen. Den Einwand, die Berufswahl liege in der Verantwortung des Einzelnen, lässt er nur bedingt gelten, da Jugendliche sich stark daran orientierten, welcher Weg als angesehen gelte. Für das Bildungssystem fordert er deshalb, die Berufslehre gegenüber dem Weg über Matura und Universität aufzuwerten, verkürzte Lehren für Erwachsene anzubieten, Vorwissen besser anzurechnen und Handwerksberufe angemessen zu bezahlen, damit der Wechsel kein Privileg bleibe.

Bewertungskriterien: Inhalt (bis 25 Punkte): Thema und fünf Hauptpunkte (5 Punkte), wichtige Details zu den Hauptpunkten (bis 20 Punkte); Sprache (bis 15 Punkte): Korrektheit, Repertoire, Kohärenz; Bewertungsstufen 15 / 10 / 5 / 0; Zusammenhängender Text in ganzen Sätzen, sachlicher Stil, Redewiedergabe (Konjunktiv I); Eigene Formulierungen statt wörtlicher Übernahme

Schriftlicher Ausdruck – Thema 1

Brot oder Berufung? Über den Anspruch auf sinnvolle Arbeit

Kaum eine Stellenanzeige kommt heute ohne das Versprechen aus, man könne bei diesem Arbeitgeber „etwas bewegen“. Zugleich wächst die Zahl derer, die sich fragen, wofür sie eigentlich arbeiten. Ist der Anspruch, die Erwerbsarbeit möge Sinn stiften, eine berechtigte Forderung oder eine Überfrachtung, die mehr Enttäuschung als Erfüllung hervorbringt?



Zunächst lohnt es sich zu klären, was sinnvolle Arbeit überhaupt ausmacht. Die Arbeitspsychologin Corinne Wyss kommt in ihren Befragungen zu einem bemerkenswerten Ergebnis: Mit Prestige, Bildung oder Einkommen hängt das Sinnerleben „nur schwach“ zusammen. Entscheidend sei vielmehr die „erlebte Wirksamkeit“, also das Gefühl, für andere einen Unterschied zu machen, ergänzt durch Gestaltungsspielraum und Anerkennung. Das Beispiel der Basler Reinigungskraft, die sich als Teil des Pflorgeteams versteht, zeigt eindrucklich, dass Sinn nicht an bestimmte Berufe gebunden ist.

Für den Anspruch auf Sinn in der Arbeit spricht vor allem ein quantitatives Argument: Wer vierzig Stunden pro Woche arbeitet, verbringt dort einen erheblichen Teil seiner wachen Lebenszeit. Es wäre merkwürdig, diesen Teil von vornherein als bloße Pflichterfüllung abzuschreiben. Hinzu kommt, dass fehlender Sinn messbare Folgen hat. Der Soziologe Urs Brändli berichtet im Radiointerview von Akademikerinnen und Akademikern, die das Büro verlassen, weil sie „am Ende des Tages nicht sagen konnten, was sie eigentlich gemacht haben“. Ein solcher Verlust an Fachkräften kann weder im Interesse der Betroffenen noch der Unternehmen liegen.

Gegen einen allzu hohen Anspruch lässt sich jedoch einiges einwenden. Historisch war Erwerbsarbeit, wie Wyss selbst betont, über Generationen in erster Linie ein Mittel zum Lebensunterhalt; dass sie darüber hinaus erfüllen soll, ist ein „vergleichsweise junger Anspruch – und einer, der überfordern kann“. Zudem birgt die Sinnrhetorik Gefahren: Unter dem Stichwort „Sinnrendite“ werden gerade Beschäftigte in Pflege und Sozialarbeit schlechter bezahlt, weil man ihre Hingabe stillschweigend einpreist. Und wie hohl verordneter Sinn klingen kann, führt die Glosse über die Purpose-Klausur eines Kabelbinderherstellers vor, deren feierlicher Leitsatz wenig später eine Mail zum Stellenabbau unterzeichnet.

Meines Erachtens liegt die Lösung in einer Unterscheidung: Es ist legitim, Arbeit als sinnvoll erleben zu wollen, aber nicht jede Arbeit muss das Lebensganze tragen. Der Weg des Datenanalysten Lukas Brenner, der sein Pensum reduziert hat und Sinn im Training einer Juniorenmannschaft findet, zeigt, dass man von der Arbeit nicht alles erwarten muss. Allerdings – auch das ist festzuhalten – steht dieser Weg nur jenen offen, die ihn sich leisten können, ähnlich wie vom Sabbatical laut Kritikern, die der Lexikonartikel zitiert, vor allem Gutverdienende profitieren.



Ich komme daher zu dem Schluss, dass der Anspruch auf Sinn in der Arbeit berechtigt ist, sofern er sich auf Bedingungen richtet und nicht auf Heilsversprechen: sichtbare Wirkung, Spielräume, Anerkennung und eine faire Bezahlung. Wer diese Bedingungen schafft, braucht keine Leitbilder; wer sie verweigert, kann sie durch Leitbilder nicht ersetzen.

Bewertungskriterien: Aufgabengerechtigkeit: Thema vollständig bearbeitet, mindestens drei Prüfungstexte einbezogen, Zitate gekennzeichnet; Kohärenz/Kohäsion: klare Gliederung (Einleitung, Abwägung, Schluss), logische Verknüpfung; Korrektheit: nahezu fehlerfreie Grammatik, Orthografie und Zeichensetzung; Repertoire: differenzierter, präziser Wortschatz und variable Satzstrukturen

Schriftlicher Ausdruck – Thema 2

Mehr als goldener Boden – zur Aufwertung praktischer Berufe

„Handwerk hat goldenen Boden“, heißt es im Sprichwort. Die Wirklichkeit sieht vielerorts anders aus: Betriebe finden keinen Nachwuchs, und viele Eltern betrachten eine Lehre noch immer als zweite Wahl nach dem Gymnasium. Dass ausgerechnet Akademikerinnen und Akademiker nun in Werkstätten und auf Baustellen drängen, wirft die Frage auf, ob unsere Gesellschaft praktische Arbeit angemessen wertschätzt.

Die geringere Wertschätzung hat mehrere Ursachen. Zum einen gilt Bildung in der Regel dann als besonders wertvoll, wenn sie lange dauert und abstrakt ist; körperliche Arbeit wird damit unterschwellig als weniger anspruchsvoll eingestuft. Zum anderen schlägt sich die Wertschätzung in Löhnen nieder – und diese sind in vielen Handwerksberufen bescheiden. Der Soziologe Urs Brändli hält es im Radiointerview für bezeichnend, dass sich manche Menschen „mit dreißig für einen Beruf entscheiden, den man ihnen mit fünfzehn ausgedet hat“.

Für eine Aufwertung spricht zunächst, dass praktische Arbeit genau jene Erfahrungen bietet, die in vielen Büros fehlen. Brändli nennt das sichtbare Ergebnis, die Einheit von Kopf und Hand und den unmittelbaren Kontakt zur Kundschaft. Diese Beobachtung deckt sich mit den Befunden der Arbeitspsychologin Corinne Wyss, nach denen „erlebte Wirksamkeit“ der wichtigste Faktor für das Sinnerleben ist, wohingegen Prestige und Einkommen kaum ins Gewicht fallen. Eine Gesellschaft, die solche Arbeit geringschätzt, schneidet sich also von einer wichtigen Quelle beruflicher Zufriedenheit ab – ganz abgesehen davon, dass ohne Handwerk weder Heizungen noch Dächer funktionieren.



Allerdings muss man sich vor einer Gefahr hüten, auf die Brändli ausdrücklich hinweist: der Romantisierung. Wenn Reportagen nur von der Bankerin erzählen, die nun Geigen baut, entsteht das Bild einer erfüllenden Tätigkeit, deren Härten – schlechte Bezahlung, körperlicher Verschleiß, Arbeit bei Kälte – ausgeblendet werden. Eine solche „Aufwertung“ in Worten wäre wohlfeil. Die Glosse über die Purpose-Klausur zeigt im Kleinen, wie es nicht geht: Ein Leitsatz prangt an der Wand der Produktionshalle, während die Fertigung nicht einmal zur Klausur eingeladen wird und schließlich Stellen ins Ausland verlagert werden.

Wie also könnte eine echte Aufwertung aussehen? Erstens über die Bezahlung, denn Anerkennung, die sich nicht im Lohn niederschlägt, bleibt Rhetorik; Wyss bringt es auf die Formel: „Sinn ist kein Lohnbestandteil.“ Zweitens über durchlässigere Bildungswege, etwa verkürzte Lehren für Erwachsene und eine bessere Anrechnung von Vorwissen. Drittens über die Berufsorientierung an Schulen, die praktische Berufe nicht als Notlösung, sondern als gleichwertige Option darstellen sollte.

Ich bin daher der Auffassung, dass eine Aufwertung praktischer Berufe nicht nur wünschenswert, sondern überfällig ist. Sie darf sich jedoch nicht in schönen Geschichten über Quereinsteiger erschöpfen, sondern muss jenen zugutekommen, die diese Arbeit schon immer leisten.

Bewertungskriterien: Aufgabengerechtigkeit: klare Stellungnahme mit Begründung, mindestens drei Prüfungstexte einbezogen, Zitate gekennzeichnet; Kohärenz/Kohäsion: nachvollziehbarer Argumentationsgang mit Einwand und Abwägung; Korrektheit: nahezu fehlerfreie Sprache; Repertoire: präzise, idiomatische Ausdrucksweise auf C2-Niveau

Schriftlicher Ausdruck - Thema 3

Sinn von oben? Über die Grenzen unternehmerischer Sinnstiftung
Noch vor einer Generation hätte man es für befremdlich gehalten, wenn ein Hersteller von Schrauben oder Kabelbindern seine Belegschaft zu einem Seminar über den „Sinn“ des Unternehmens eingeladen hätte. Heute gehören Leitbilder und Purpose-Workshops in vielen Firmen zum Standardrepertoire. Doch ist es tatsächlich Aufgabe von Unternehmen, ihren Beschäftigten Sinn zu vermitteln?



Die Motive der Unternehmen sind nachvollziehbar. Im Wettbewerb um Fachkräfte reicht ein gutes Gehalt oft nicht mehr aus, und Beschäftigte, die ihre Arbeit als bedeutsam erleben, sind in der Regel engagierter und bleiben länger. Nicht zufällig wirbt man, wie der Lexikonartikel zum Sabbatical festhält, zunehmend mit Angeboten, „um Fachkräfte zu gewinnen und langfristig an sich zu binden“. Hinzu kommt, dass die Abwanderung qualifizierter Kräfte, von der der Soziologe Urs Brändli berichtet, häufig mit einem Mangel an erlebter Wirkung begründet wird. Insofern haben Unternehmen ein legitimes Interesse daran, sich mit dem Sinnerleben ihrer Beschäftigten zu befassen.

Die entscheidende Frage ist jedoch, auf welche Weise sie dies tun. Hier zeigen die Prüfungstexte ein deutliches Bild. Die Glosse „Wir verbinden, was zusammengehört“ schildert eine Klausur, auf der mittels Klebezetteln und Warum-Ketten ein Leitsatz entsteht, der sich am Ende wortgleich bei einem Hochzeitsplaner findet. Unbequeme Anliegen wie eine Gehaltsanpassung verschwinden von der Pinnwand, und die Fertigung, um deren Arbeit es eigentlich geht, ist gar nicht erst eingeladen. Besonders entlarvend ist der Schluss: Die Ankündigung eines Stellenabbaus wird mit eben jenem Leitsatz unterzeichnet. Solche Inszenierungen erzeugen keinen Sinn, sondern Zynismus.

Dass es anders geht, belegt die Forschung von Corinne Wyss. Ihr Team ließ Softwareentwicklerinnen und -entwickler einen Tag in einem Pflegeheim verbringen, das mit ihren Programmen arbeitete; das Sinnerleben stieg deutlich – blieb aber nur dort erhalten, wo der Kontakt fortgesetzt wurde. Sinn, so Wyss, sei „keine Erkenntnis, die man einmal hat“, sondern müsse „im Alltag immer wieder erfahrbar werden“. Bezeichnenderweise erlebt auch der Erzähler der Glosse den bedeutsamsten Moment nicht im Workshop, sondern beim Gespräch über den Dankesbrief einer Feuerwehr – also gerade dort, wo die Wirkung der eigenen Arbeit sichtbar wird.

Daraus ergibt sich für mich eine klare Unterscheidung. Unternehmen sollten nicht versuchen, Sinn zu verkünden, wohl aber Bedingungen schaffen, unter denen er erlebbar wird: Wirkung sichtbar machen, Spielräume eröffnen, Menschen anerkennen und – nicht zuletzt – fair bezahlen. Wyss formuliert es treffend: Die meisten Menschen bräuchten „keinen Workshop, um herauszufinden, was an ihrer Arbeit wichtig ist“, sondern „Bedingungen, unter denen sie es erleben können“.



Insgesamt halte ich es daher für eine berechtigte Aufgabe von Unternehmen, sich um das Sinnerleben ihrer Beschäftigten zu kümmern – allerdings durch Taten und Strukturen, nicht durch Leitsätze. Ein Unternehmen, das faire Arbeitsbedingungen bietet und seinen Beschäftigten zeigt, wofür ihre Arbeit gut ist, braucht kein Banner in der Kantine.

Bewertungskriterien: Aufgabengerechtigkeit: Motive, Chancen und Risiken erörtert, mindestens drei Prüfungstexte einbezogen, Zitate gekennzeichnet; Kohärenz/Kohäsion: schlüssige Argumentation, klares Fazit; Korrektheit: nahezu fehlerfreie Sprache; Repertoire: differenzierter Wortschatz, sichere Redewiedergabe

Mündlicher Ausdruck – Teil 1: Vortrag – Thema A

Mögliche Gliederung und Redemittel:

- Einstieg: „Meine Damen und Herren, kaum ein arbeitspolitisches Thema wird derzeit so leidenschaftlich diskutiert wie die Viertagewoche. Für die einen ist sie längst überfällig, für die anderen ein Luxus, den sich unsere Volkswirtschaft nicht leisten kann.“
- Begriffsklärung: „Zunächst muss man unterscheiden: Meint man die gleiche Arbeitszeit, verteilt auf vier Tage, oder eine echte Verkürzung bei vollem Lohn?“
- Pro: „Befürworter argumentieren, dass ausgeruhte Beschäftigte konzentrierter arbeiten und ein freier Tag für Familie, Weiterbildung oder Ehrenamt bleibt.“
- Contra: „Dem wird entgegengehalten, dass eine Pflegekraft oder ein Bäcker nicht einfach einen Tag weniger da sein kann. Zudem besteht die Gefahr, dass dieselbe Arbeit nur in weniger Zeit gepresst wird.“
- Position: „Ich halte die Viertagewoche für ein attraktives Modell, aber nicht für einen Standard, der allen Branchen übergestülpt werden sollte. Entscheidend wäre, dass sie nicht zu einem Privileg der Bürojobs wird.“
- Überleitung: „Mich würde interessieren, wie Sie verhindern würden, dass hier eine neue Zweiklassengesellschaft entsteht.“

Mündlicher Ausdruck – Teil 1: Vortrag – Thema B

Mögliche Gliederung und Redemittel:



- Einstieg: „Stellen Sie sich vor, die Hälfte Ihrer Aufgaben würde morgen von einem Programm erledigt. Wären Sie erleichtert – oder beunruhigt?“
- Problemaufriss: „Die Debatte dreht sich meist um Arbeitsplätze. Ich möchte heute eine andere Frage stellen: Was macht die Automatisierung mit dem Sinn der Arbeit, die übrig bleibt?“
- Chancen: „Optimisten sagen, die Maschinen übernehmen das Langweilige und ließen uns das Menschliche – Beratung, Kreativität, Verantwortung.“
- Risiken: „Skeptiker halten dagegen, dass Menschen dann vor allem Ergebnisse von Maschinen kontrollieren und die Wirkung ihrer eigenen Arbeit noch weniger erleben.“
- Position: „Meiner Ansicht nach entscheidet nicht die Technik, sondern die Organisation der Arbeit darüber, ob sie sinnvoller wird. Wer gewonnene Zeit nur mit mehr Aufgaben füllt, verspielt die Chance.“
- Überleitung: „Ich freue mich auf Ihre Einschätzung – vielleicht auch aus Ihrer eigenen Erfahrung.“

Mündlicher Ausdruck – Teil 2: Vertiefendes Gespräch – Teil 2

Redemittel für das vertiefende Gespräch:

- Präzisieren: „Vielleicht habe ich mich missverständlich ausgedrückt: Ich meinte nicht ..., sondern ...“
- Einwand aufgreifen: „Das ist ein ernst zu nehmender Einwand, den ich nicht kleinreden möchte. Dennoch ...“
- Position verteidigen: „Ich halte trotzdem an meiner Einschätzung fest, weil ...“
- Zugeständnis: „Da haben Sie einen wunden Punkt getroffen. Man müsste wohl ergänzen, dass ...“
- Beispiel: „Aus meinem eigenen Umfeld kenne ich den Fall ...“
- Abschluss: „Unterm Strich würde ich sagen: ...“



Transkripte

Hörverstehen und Schreiben - Zusammenfassung

Text h1 (schweizerisch)

Moderatorin (Sandra Keller): Grüezi und herzlich willkommen zu „Arbeitswelten“. Eine Betriebswirtin, die Möbel baut, ein Informatiker, der Dächer deckt, eine Kunsthistorikerin, die mit vierzig eine Bäckerlehre beginnt – solche Geschichten liest man in letzter Zeit auffallend oft. Ist das eine Modeerscheinung, oder steckt mehr dahinter? Darüber spreche ich heute mit dem Soziologen Urs Brändli. Er forscht an einer Fachhochschule in St. Gallen zu Berufsbiografien und hat eine Studie mit solchen Quereinsteigerinnen und Quereinsteigern durchgeführt. Herr Brändli, willkommen.

Dr. Urs Brändli: Danke vielmals für die Einladung.

Moderatorin (Sandra Keller): Ich möchte mit Ihnen heute fünf Fragen durchgehen. Erstens: Wie verbreitet ist dieser Wechsel vom Büro ins Handwerk überhaupt? Zweitens: Was treibt die Menschen an? Drittens: Was finden sie im Handwerk, das ihnen vorher gefehlt hat? Viertens: Gibt es auch Schattenseiten – oder romantisieren wir das Ganze? Und fünftens: Was folgt daraus für Arbeitgeber und für unser Bildungssystem? Fangen wir bei den Zahlen an. Ist das ein Massenphänomen?

Dr. Urs Brändli: Nein, das muss man ganz klar sagen, ein Massenphänomen ist das nicht. Wenn Sie die Lehrverträge anschauen, die bei uns jedes Jahr abgeschlossen werden, dann ist der Anteil der Personen, die bereits einen Hochschulabschluss haben, nach wie vor klein – wir reden da von wenigen Prozent. Aber: Er ist in den letzten zehn Jahren deutlich gestiegen, und in einzelnen Berufen hat er sich ungefähr verdoppelt. Bei den Schreibern sehen wir das, bei den Gärtnerinnen, auch in den Bäckereien. Und dann gibt es noch eine Gruppe, die in keiner Statistik auftaucht: Leute, die ohne formale Lehre in einen Handwerksbetrieb wechseln, als Mitarbeitende, oder die sich nebenberuflich eine kleine Werkstatt aufbauen.

Moderatorin (Sandra Keller): Also eher eine kleine, aber wachsende Gruppe, die in den Medien sehr präsent ist.

Dr. Urs Brändli: Genau. Und diese Präsenz hat natürlich auch damit zu tun, dass sich die Geschichten so gut erzählen lassen. Die Bankerin, die jetzt Geigen baut – das liest man halt lieber als die Geschichte vom Elektriker, der Elektriker bleibt.



Moderatorin (Sandra Keller): Kommen wir zu den Motiven. Was haben Ihnen die Leute erzählt – warum wechseln sie?

Dr. Urs Brändli: Wir haben gut vierzig ausführliche Interviews geführt, und, ähm, am häufigsten genannt wurde gar nicht so sehr die Unzufriedenheit mit dem Lohn oder mit den Vorgesetzten. Sondern ein Gefühl, das viele ganz ähnlich beschrieben haben: dass sie am Ende des Tages nicht sagen konnten, was sie eigentlich gemacht haben. Eine Teilnehmerin, die vorher im Marketing war, hat gesagt: „Ich habe zehn Jahre lang Folien gemacht, und keine davon hat es wirklich gegeben.“ Das fand ich einen sehr treffenden Satz.

Moderatorin (Sandra Keller): Wobei – das klingt jetzt ein bisschen nach einer Krise der Büroarbeit an sich.

Dr. Urs Brändli: Ja und nein. Es gibt ja sehr viele Menschen, die im Büro absolut zufrieden sind. Was wir aber sehen, ist, dass der Wechsel fast immer durch ein Ereignis ausgelöst wird – eine Umstrukturierung, eine Erkrankung, die Geburt eines Kindes, bei einigen auch die Pandemiezeit, als viele zu Hause plötzlich angefangen haben zu werken, Brot zu backen und so weiter. Die Unzufriedenheit war oft schon lange da. Aber es brauchte einen Anstoss, damit daraus eine Entscheidung wurde.

Moderatorin (Sandra Keller): Sind das eigentlich eher junge Leute, die gleich nach dem Studium merken, dass das nichts für sie ist?

Dr. Urs Brändli: Eben gerade nicht, das hat uns auch überrascht. Die meisten unserer Interviewpartner waren zwischen dreissig und fünfundvierzig, hatten also schon zehn, fünfzehn Jahre im Beruf hinter sich, oft mit beachtlichem Erfolg. Das sind keine Studienabbrecher, die etwas suchen, sondern Leute, die etwas gefunden hatten – und dann festgestellt haben, dass es ihnen nicht reicht. Frauen und Männer waren übrigens ungefähr gleich vertreten, auch das widerspricht ein wenig dem Klischee.

Moderatorin (Sandra Keller): Und was finden die Leute dann im Handwerk? Was macht diese Arbeit für sie sinnvoller?

Dr. Urs Brändli: Da gibt es im Wesentlichen drei Dinge, die immer wieder vorkommen. Das Erste ist das sichtbare Ergebnis. Ein Tisch steht da, ein Dach ist dicht oder eben nicht. Man sieht, was man geleistet hat, und man sieht es sofort. Das Zweite ist der Körper. Viele haben beschrieben, dass sie nach Jahren am Bildschirm zum ersten Mal wieder das Gefühl hatten, ganz bei einer Sache zu sein – mit den Händen, mit den Augen, mit allem. Und das Dritte hat mich, ehrlich gesagt, überrascht: die direkte Beziehung zur Kundschaft. Wer einer Familie eine Küche einbaut, steht nachher in dieser Küche und sieht, ob sich die Leute freuen. Diese unmittelbare Rückmeldung



hat vielen in ihren früheren Jobs vollkommen gefehlt.

Moderatorin (Sandra Keller): Das heisst, es geht gar nicht in erster Linie ums Handwerkliche, sondern darum, dass man sieht, was man bewirkt?

Dr. Urs Brändli: Das ist eine gute Zusammenfassung, ja. Ich würde sagen: Das Handwerk ist für viele eher das Mittel als der Zweck. Es macht die Wirkung der eigenen Arbeit erlebbar. Interessanterweise haben einige unserer Interviewpartner gesagt, sie hätten sich im Prinzip auch einen Bürojob vorstellen können – wenn er ihnen dieses Gefühl gegeben hätte. Das ist, finde ich, ein wichtiger Hinweis, auf den ich am Schluss noch zurückkommen möchte.

Moderatorin (Sandra Keller): Jetzt klingt das alles sehr schön. Ich vermute, es gibt auch eine Kehrseite?

Dr. Urs Brändli: Absolut, und die wird in den Hochglanzreportagen meistens weggelassen. Erstens das Geld. Die meisten, mit denen wir gesprochen haben, verdienen jetzt deutlich weniger, manche weniger als die Hälfte. Viele können sich das nur leisten, weil sie Ersparnis haben, weil der Partner oder die Partnerin gut verdient oder weil sie keine Kinder haben. Das ist ein Wechsel, den man sich leisten können muss. Zweitens der Körper – das, was am Anfang so beglückend ist, kann mit fünfzig zum Problem werden. Ein Dachdecker mit kaputten Knien, das ist nicht romantisch. Und drittens, das finde ich soziologisch fast das Spannendste: die Begegnung mit den Kolleginnen und Kollegen, die ihr ganzes Leben im Handwerk gearbeitet haben.

Moderatorin (Sandra Keller): Wie meinen Sie das?

Dr. Urs Brändli: Na ja, für die ist das ja keine Selbstverwirklichung. Das ist ihr Beruf, den sie mit fünfzehn, sechzehn gewählt haben, oft nicht ganz freiwillig. Und dann kommt jemand mit einem Masterabschluss und erzählt ihnen, wie erfüllend das Schleifen ist. Das kann zu Spannungen führen.

Einer unserer Gesprächspartner, ein Schreinermeister, hat gesagt: „Die finden das alles wunderbar, bis sie im Januar auf einer Baustelle stehen.“

Moderatorin (Sandra Keller): Also ein gewisser Romantisierungsverdacht.

Dr. Urs Brändli: Ja. Ich würde es so formulieren: Problematisch ist nicht der Wechsel selbst, sondern ein Bild vom Handwerk, das die harten Seiten ausblendet. Und dieses Bild fällt ausgerechnet auf jene zurück, die schon immer im Handwerk arbeiten. Weil es den Eindruck erweckt, diese Arbeit sei vor allem schön – und nicht auch anstrengend und eher schlecht bezahlt.

Moderatorin (Sandra Keller): Gibt es denn auch Leute, die den Schritt bereuen und wieder zurückgehen?



Dr. Urs Brändli: Ja, durchaus. Wir haben die Leute über drei Jahre begleitet, und ungefähr jede oder jeder Fünfte ist in dieser Zeit wieder in eine Bürotätigkeit zurückgekehrt. Interessant ist aber, dass kaum jemand von diesen Rückkehrern den Wechsel als Fehler bezeichnet hat. Viele haben gesagt, sie wüssten jetzt viel genauer, was sie von einer Arbeit erwarten – und sie hätten sich bei der Rückkehr gezielt Stellen gesucht, in denen sie näher am Ergebnis sind.

Moderatorin (Sandra Keller): Zum Schluss: Was folgt aus Ihrer Studie? Was sollten Arbeitgeber, was sollte die Bildungspolitik daraus lernen?

Dr. Urs Brändli: Ich sehe zwei Lehren. Die erste richtet sich an die Arbeitgeber im Büro, also dort, wo diese Leute herkommen. Wenn gut ausgebildete Fachkräfte gehen, weil sie keine Wirkung ihrer Arbeit sehen, dann ist das ein Signal – und, wie gesagt, viele wären unter anderen Umständen geblieben. Man kann Büroarbeit nicht in eine Schreinerei verwandeln, aber man kann Ergebnisse sichtbarer machen, die Leute näher an die Kundschaft heranbringen und ihnen ganze Aufgaben übertragen statt immer nur Bruchstücke. Die zweite Lehre betrifft das Bildungssystem. Wir haben in der Schweiz mit der Berufslehre eigentlich ein sehr gutes System. Trotzdem gilt der Weg über die Matura und die Universität bei vielen Eltern immer noch als der bessere. Wenn sich jetzt Leute mit dreissig für einen Beruf entscheiden, den man ihnen mit fünfzehn ausgedreht hat, dann sollte uns das zu denken geben.

Moderatorin (Sandra Keller): Da würde jetzt vielleicht mancher einwenden: Ist das nicht einfach die Verantwortung jedes Einzelnen, den richtigen Beruf zu wählen?

Dr. Urs Brändli: Natürlich trägt jeder eine Verantwortung für seine Entscheidungen. Aber man muss schon sehen, unter welchen Bedingungen diese Entscheidungen fallen. Mit fünfzehn hört man sehr genau darauf, was Eltern, Lehrpersonen und das Umfeld für angesehen halten. Wenn ein Bildungssystem einen Weg systematisch höher bewertet als den anderen, dann ist die Berufswahl eben nicht ganz so frei, wie sie aussieht.

Moderatorin (Sandra Keller): Was hiesse das ganz praktisch?

Dr. Urs Brändli: Praktisch hiesse das: verkürzte Lehren für Erwachsene, eine bessere Anrechnung von dem, was jemand schon kann – und, ganz wichtig, eine Bezahlung im Handwerk, die dem gesellschaftlichen Wert dieser Arbeit entspricht. Sonst bleibt der Wechsel ein Privileg für die, die es sich leisten können.

Moderatorin (Sandra Keller): Herr Brändli, herzlichen Dank für das Gespräch.



Dr. Urs Brändli: Ich danke Ihnen.



Antwortbogen

Name: _____ Datum: _____

Leseverstehen - Teil 1

	Lösung
1	
2	
3	
4	
5	

Leseverstehen - Teil 2

	a	b	c
6	☐	☐	☐
7	☐	☐	☐
8	☐	☐	☐
9	☐	☐	☐
10	☐	☐	☐
11	☐	☐	☐
12	☐	☐	☐
13	☐	☐	☐
14	☐	☐	☐
15	☐	☐	☐

Leseverstehen - Teil 3

	Lösung
16	
17	
18	
19	
20	
21	
22	
23	
24	
25	

