

Schriftliche Abschlussprüfung Sommer 2022

Prüfungstyp I Materialbasis: nicht-fiktionale Texte

Teil 1 Textverständnis und Sprachgebrauch

Aufgabe 1

Markierung der richtigen Aussagen (Zeilenangaben), die sich aus dem Text ableiten lassen mit „r“

	a)	b)	c)	d)	e)	f)	g)	h)	i)	j)	k)	l)
	r	r		r			r	r			r	
Z.	2f.	10f.		12f.			30f.	33f.			41ff.	

Aufgabe 2

Markierung der richtigen Aussagen, die sich aus dem Schaubild ableiten lassen mit dem Buchstaben „r“

a)	b)	c)	d)	e)	f)	g)	h)	i)
r			r		r			r

Aufgabe 3

Markierung der besten Erklärung

A			B			C			D		
1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3
		X			X	X				X	

Aufgabe 4

Zitieren von geeigneten Textstellen

	Ansichten von Daniela Schmidt	Textbeleg	Zeile(n)
A	In einem gewissen Alter hinterfragen besonders viele Menschen ihre berufliche Tätigkeit.	„Tatsächlich erleben viele rund um die 40 eine Art Sinnkrise.“	11f.
B	Ein Grund für die Unzufriedenheit am Arbeitsplatz ist mangelnde Abwechslung.	„Auch Langeweile ist ein Thema.“	12ff.
C	Man kann sich auch verändern, ohne den Beruf zu wechseln.	„Das muss ja nicht unbedingt ein neuer Beruf sein, sondern vielleicht nur eine andere Branche oder ein kleines Unternehmen statt Großkonzern.“	27f.
D	Man ist auf dem richtigen Weg, wenn alles durchdacht ist und sich auch richtig anfühlt.	„Bei Entscheidungen ist aus meiner Sicht am Ende eines wichtig: dass Kopf und Bauch sich einig sind.“	36f.

Aufgabe 5

Zuordnung der korrekten Formulierung

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
a	c	b	a	b	c	b	a	c	a	b	a	b	c

Schriftliche Abschlussprüfung Sommer 2022

Aufgaben

1. **Arbeiten Sie heraus ...**

- Pinkwashing bezeichnet eine Marketingstrategie, die von Organisationen und Unternehmen verwendet wird, um eine Identifizierung mit der LGBTQ Community vorzutauschen und damit für sich zu werben.
- Pinkwashing wird vor allem in sozialen Medien betrieben.
- Pinkwasher geben vor, die queere Community zu unterstützen und zu fördern, meist ohne dies tatsächlich auch umzusetzen.
- Unternehmen haben kein wirkliches Interesse an der Bewegung und wollen lediglich Profit daraus schlagen – mitunter werden LGBTQ-Aktivist*innen in den Betrieben diskriminiert oder gar nicht erst eingestellt.
- Den Nutzer*innen sozialer Netzwerke fällt es schwer, sozial engagierte Organisationen von denen, die das nur zum Schein tun, zu unterscheiden.
- Szene-Influencer werden sogar für die Zwecke der unseriösen Unternehmen instrumentalisiert.

2. **Erläutern Sie ...**

Die Durchführung und Veröffentlichung von Untersuchungen, welche in verschiedenen Kategorien das LGBTQ- und Diversity-Engagement der Unternehmen hinterfragen, bedeuten einen Schritt nach vorn. Dabei werden unterschiedliche Gesichtspunkte beleuchtet:

- die interne und externe Kommunikation zu LGBTQ-Themen,
- die Teilnahme an speziellen LGBTQ-Events,
- hauseigene LGBTQ-Netzwerke,
- Schulungen und Sensibilisierungs-Programme für Angestellte sowie
- die Sprache und Verankerung des Antidiskriminierungsschutzes in den Unternehmensrichtlinien.

Ziel soll es somit sein, solche Strukturen zunehmend zu implementieren, sodass der berufliche Alltag für Mitglieder der LGBTQ-Community leichter wird.

3. **Erläutern Sie ...**

Der Rechtsweg steht sowohl Staaten als auch Einzelpersonen offen, indem sie Klage vor dem Europäischen Gerichtshof für Menschenrechte (EGMR) führen. Der Gerichtshof befindet darüber, ob ein Verstoß gegen die Europäische Menschenrechtskonvention (EMRK) vorliegt. Die Urteile sind bindend und entsprechend in die nationalen Rechtsprechungen zu überführen.

Zum Beispiel die Achtung des Privat- und Familienlebens (Art. 8 EMRK): Gegenstand einer Entscheidung war die Veröffentlichung von heimlichen Aufnahmen aus dem Privatleben von *Caroline von Hannover* in der Presse, die von deutschen Gerichten als zulässig eingestuft worden war. Nach Auffassung des EGMR ist bei der erforderlichen Abwägung zwischen dem Schutz des Privatlebens und der Freiheit der Meinungsäußerung maßgeblich, inwieweit die veröffentlichten Fotos zu einer Debatte beitragen, für die ein allgemeines Interesse geltend gemacht werden kann. Da die Fotos die Klägerin ausschließlich in Situationen zeigen, die keinerlei öffentliche Interessen berühren, sondern rein private Tätigkeiten darbieten, ist dem Recht auf Achtung des Privatlebens (gemäß Art. 8 EMRK) hier Vorrang einzuräumen. Durch die von den deutschen Gerichten festgestellte Zulässigkeit der Veröffentlichung dieser Bilder wurde die Klägerin in diesem Recht verletzt.

Darüber hinaus gibt es die Möglichkeit, internationale Veranstaltungen in Ländern zu boykottieren, die nachweislich Menschenrechtsverletzungen begehen. Ein starkes, öffentliches Zeichen würde durch das Fernbleiben von solchen Veranstaltungen gesetzt. Dies betraf bzw. betrifft die Olympischen Spiele von Peking 2022 oder die Fußballweltmeisterschaft 2022 in Katar.

4. **Beschreiben und interpretieren Sie ...**

Beschreibung: In Christiane Pfohlmanns Karikatur *Geschäftsmodell Hass* aus dem Jahre 2019 wird das Thema Hate Speech thematisiert. Blickfang der Zeichnung ist ein überdimensionales www-Zeichen. Links und rechts auf den Enden des jeweiligen W-Zeichens sieht man einen kleinen Menschen stehen, der auf sein Gegenüber eine Kanonenkugel abschießt. Über beiden Schüssen steht die Formulierung *HASS!!!*. Gewissermaßen im Graben zwischen den beiden Figuren finden sich auf den anderen Erhebungen des www-Zeichens die Firmenlogos von Twitter, Youtube und Facebook. Auf den anderen Erhöhungen der W's sind ein Dollarzeichen und das Symbol eines steigenden Aktienkurses zu erkennen. Die restlichen Lücken sind oberhalb mit Scheinen und unterhalb mit Kanonenkugeln gefüllt.

Interpretation: Durch den Blickfang wird sofort auf Probleme im Internet verwiesen. Pfohlmann zeigt, wie aggressiv Hassreden im Netz versendet werden, da die Figuren mit schwerem Geschütz aufeinander losgehen. Die Schützen selbst sind nicht deutlich zu erkennen – ein Hinweis auf die Anonymität des Netzes. Hate Speech ist dort ungleich stärker ausgeprägt als im realen, analogen Leben. Der Verweis auf die oben erwähnten Internetfirmen verdeutlicht deren Geschäftsmodell, wonach diese am Hass im Netz verdienen. Die Karikaturistin kritisiert das etwa in der Form, als sie die steigenden Kurse zeichnet und den Dollar platziert. Ein nachlassendes geschäftliches Interesse ist angesichts der reichlich vorhandenen Munition gewiss nicht zu erwarten.

5. **Erklären Sie ...**

Personen, die Hasskommentare verbreiten, können in sozialen Medien blockiert oder gegenüber Administrator*innen angezeigt werden.

Es besteht immer die Möglichkeit, zu derartigen Kommentaren sachlich Stellung zu beziehen und diese so zu entkräften oder richtigzustellen.

6. **Setzen Sie sich mit der Aussage auseinander ...**

PRO: Grundsätzlich wird jeder Person das Recht auf Meinungsfreiheit garantiert, auch wenn diese Meinung anderen Personen nicht gefallen mag. Eine Demokratie muss das aushalten können, weil sie dem Pluralismus und der Vielfalt der Meinungen und Überzeugungen verpflichtet ist.

KONTRA: Meinungsfreiheit findet immer dort ihre Grenzen, wo sie die Rechte anderer Menschen verletzt. Hassrede übersteigt nicht nur die Regeln des Anstandes, der Höflichkeit und der Zurückhaltung, sondern versinkt allzu oft in beleidigender und übler Nachrede. Derartige verbale Gewalt ist schändlich und somit inakzeptabel.

Schriftliche Abschlussprüfung Sommer 2022

Aufgabe 1

- 1.1. Zu folgenden Bereichen dürfen bei einem Vorstellungsgespräch keine Fragen gestellt werden:
- Partei-, Gewerkschafts-, Kirchenzugehörigkeit
 - Sexuelle Orientierung
 - Krankheiten
 - Finanzielle Verhältnisse
 - Vorstrafen
 - Schwangerschaft und Familienplanung
 - etc.

1.2 **Arbeitsvertrag (Auszug)**

Zwischen **Jacobi GmbH** (Arbeitgeber)
Anschrift: **Ludwigstraße 3, 76530 Baden-Baden**
und
Herrn/Frau **Bianca Weber** (Arbeitnehmerin)
Anschrift: **Bahnhofstraße 15, 76532 Baden-Baden**

wird folgender Arbeitsvertrag geschlossen:

§1 Beginn des Arbeitsverhältnisses

Das Arbeitsverhältnis beginnt am **01.03.2022**

§2 Probezeit

Das Arbeitsverhältnis wird auf unbestimmte Zeit geschlossen. Die ersten drei Monate gelten als Probezeit.

§3 Tätigkeit

Herr/Frau **Bianca Weber** wird als Einzelhandelsfrau eingestellt und vor allem mit folgenden Arbeiten beschäftigt:
Wareneingang, Warenpflege, Kundenberatung, Kassieren, Wareneinkauf, Marketing

§4 Arbeitsvergütung

Der / die Arbeitnehmer*in erhält eine Bruttovergütung von **1.980** Euro.

§5 Arbeitszeit

Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt zur Zeit **38** Stunden. Es wird in folgenden Zeiten gearbeitet:
Frühschicht: 8.00 Uhr – 17.00 Uhr und Spätschicht: 11.00 Uhr – 20.00 Uhr

§6 Urlaub

Der Urlaubsanspruch beträgt **28** Arbeitstage im Kalenderjahr.
Der Zeitpunkt des Urlaubs ist mit der Unternehmensleitung abzusprechen.

§7 Krankheit

Eine krankheitsbedingte Arbeitsverhinderung ist dem Arbeitgeber unverzüglich mitzuteilen. Außerdem ist vor Ablauf des vierten Kalendertages nach Beginn der Erkrankung eine ärztliche Bescheinigung über die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer vorzulegen.

§8 Verschwiegenheitspflicht

Der / die Arbeitnehmer*in ist dem Arbeitgeber verpflichtet, während der Dauer des Arbeitsverhältnisses und auch nach dem Ausscheiden über alle Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse Stillschweigen zu bewahren.

Ort/Datum: **Baden-Baden, 01.02.2022**

Maria Kögel
Unterschrift Arbeitgeber

Bianca Weber
Unterschrift Arbeitnehmer*in

- 1.3. Beurteilung der Situationen, ob die Rechte und Pflichten der Arbeitnehmerin eingehalten wurden:
- 1.3.1 Bianca darf ihrer Freundin keine Betriebsgeheimnisse wie Umsatz etc. mitteilen. Sie verstößt hier gegen ihre Verschwiegenheitspflicht (§ 8 des Arbeitsvertrages).
- 1.3.2 Die Gehaltszahlung am Ende des Monats ist rechtlich einwandfrei. Bianca muss erst in Vorleistung mit ihrer Arbeitskraft gehen. Der Arbeitgeber müsste erst am 1. des Folgemonats das Gehalt zahlen (§ 614 BGB).
- 1.3.3 Bianca hat gegen ihre Pflicht verstoßen, ihre Arbeitsunfähigkeit rechtzeitig mitzuteilen. Rechtzeitig bedeutet, dass Bianca sofort ihren Arbeitgeber kontaktieren müsste (per Mail, Telefon), als sie wusste, dass sie arbeitsunfähig war. Sie hätte spätestens am Donnerstag (vierter Tag) ein Attest vorlegen müssen (§ 7 des Arbeitsvertrages).