



Mit digitalen
Aufgabenkästen

Politik aktuell

Soziologische Theorien,
Modernisierungsprozesse,
Sozialstaat und internationale
Konfliktbearbeitung (gA)

13

Politik und Gesellschaft



UpdateCodes

Aktualisierung von Grafiken,
Statistiken und Tabellen



C.C.BUCHNER

Gymnasium
Bayern

Politik aktuell 13

Soziologische Theorien,
Modernisierungsprozesse,
Sozialstaat und internationale
Konfliktbearbeitung (gA)

Politik und Gesellschaft

Bearbeitet von

Jens Beck

Christine Betz

Jan Castner

Anita Hitzler

Sabine Hoffmann

Ansgar Stich

Thomas Volkert

Friedrich Wölfl

Sonja Zimmermann

Gymnasium
Bayern

C.C.BUCHNER

Politik aktuell – Bayern

Politik und Gesellschaft 13 – Soziologische Theorien, Modernisierungsprozesse, Sozialstaat und internationale Konfliktbearbeitung (gA)

Bearbeitet von Jens Beck, Christine Betz, Jan Castner, Anita Hitzler, Sabine Hoffmann, Ansgar Stich, Thomas Volkert, Friedrich Wölfl, Sonja Zimmermann

Zu diesem Lehrwerk werden erhältlich sein:
Digitales Lehrmaterial **click & teach** Einzellizenz, WEB-Bestell-Nr. 719181
Weitere Lizenzformen Einzellizenz flex, Kollegiumslizenz und Materialien unter www.ccbuchner.de

Dieser Titel ist auch als digitale Ausgabe **click & study** unter www.ccbuchner.de erhältlich.

Die enthaltenen Links verweisen auf digitale Inhalte, die der Verlag bei verlagsseitigen Angeboten in eigener Verantwortung zur Verfügung stellt. Links auf Angebote Dritter wurden nach den gleichen Qualitätskriterien wie die verlagsseitigen Angebote ausgewählt und bei Erstellung des Lernmittels sorgfältig geprüft. Für spätere Änderungen der verknüpften Inhalte kann keine Verantwortung übernommen werden.

1. Wiedervorlage
1. Auflage, 1. Druck 2025

Dieses Werk folgt der reformierten Rechtschreibung und Zeichensetzung. Ausnahmen bilden Texte, bei denen künstlerische, philologische oder lizenzrechtliche Gründe einer Änderung entgegenstehen.

© 2025 C.C. Buchner Verlag, Bamberg

Das Werk und seine Teile sind urheberrechtlich geschützt. Jede Nutzung in anderen als den gesetzlich zugelassenen Fällen bedarf der vorherigen schriftlichen Einwilligung des Verlags. Hinweis zu §§ 60 a, 60 b UrhG: Weder das Werk noch seine Teile dürfen ohne eine solche Einwilligung eingescannt und/oder in ein Netzwerk eingestellt werden. Dies gilt auch für Intranets von Schulen und sonstigen Bildungseinrichtungen. Fotomechanische, digitale oder andere Wiedergabeverfahren sowie jede öffentliche Vorführung, Sendung oder sonstige gewerbliche Nutzung oder deren Duldung sowie Vervielfältigung (z.B. Kopie, Download oder Streaming), Verleih und Vermietung nur mit ausdrücklicher Genehmigung des Verlags.

Nutzungsvorbehalt: Die Nutzung für Text und Data Mining (§ 44 b UrhG) ist vorbehalten, insbesondere für die (Weiter-)Entwicklung und das Training jeglicher KI-Systeme. Dies betrifft nicht Text und Data Mining für Zwecke der wissenschaftlichen Forschung (§ 60 d UrhG).

Redaktion: Kai Peetz
Layout und Satz: Wildner + Designer GmbH, Fürth
Druck und Bindung: mgo360 GmbH & Co. KG Bamberg

produktsicherheit@ccbuchner.de

www.ccbuchner.de

ISBN der genehmigten Auflage 978-3-661-71913-9

Vorläufiges Inhaltsverzeichnis

Zur Arbeit mit dem Buch	6
1. Modernisierungsprozesse und ihre Auswirkungen auf das Zusammenleben in Deutschland reflektieren	11
1.1 Familie: Familienformen, Funktionen der Familie und familienpolitische Maßnahmen	12
1.2 Geschlechter in Gesellschaft und Arbeitswelt	24
1.2.1 Geschlechterrollen und Geschlechtsidentität	24
1.2.2 Gleichberechtigung in der Arbeitswelt?	29
1.3 Wertewandel: Balance zwischen Tradition und Fortschritt?	37
1.4 Ist die Digitalisierung der Arbeitswelt eine Bedrohung oder eine Chance?	47
KOMPETENZEN ANWENDEN	56
2. Formen und Auswirkungen sozialer Ungleichheit und sozialer Mobilität	59
2.1 Spaltet die soziale Ungleichheit unsere Gesellschaft?	60
METHODE: Einen Podcast-Beitrag erstellen	70
2.2 Können Modelle soziale Differenzierung erfassen?	74
2.3 Verliert die deutsche Gesellschaft ihre soziale Durchlässigkeit?	82
KOMPETENZEN ANWENDEN	94
3. Die Bedeutung des Sozialstaats vor dem Hintergrund aktueller Herausforderungen	97
3.1 Der Sozialstaat und seine Prinzipien	98
3.1.1 Das System der sozialen Sicherung und seine Prinzipien	98
3.1.2 Existenzsicherung – eine Kernaufgabe des Sozialstaats	105
METHODE: Covercheck – politische Themen anhand von Titelseiten oder Pressefotografien erschließen	112
3.2 Herausforderungen des Sozialstaats und ihre Bewältigung	116
3.2.1 Vor welchen Herausforderungen steht der Sozialstaat heute?	116
3.2.2 Wie entwickelt sich der deutsche Sozialstaat weiter? Beispiel: Pflege	128
METHODE: Eine sozialwissenschaftliche Recherche durchführen	136
KOMPETENZEN ANWENDEN	140

4. Internationale Konfliktbearbeitung vor dem Hintergrund des Völkerrechts reflektieren	143
4.1 Der russische Angriffskrieg gegen die Ukraine: Zeitenwende der internationalen Konfliktbearbeitung?	144
4.1.1 Geschichte, Dimensionen und Akteure im russische Angriffskrieg gegen die Ukraine	144
METHODE: Eine Conflict-Map erstellen	150
4.1.2 Die NATO – zentraler Akteur im russischen Angriffskrieg gegen die Ukraine	152
4.1.3 Akteure der internationalen Politik im Angriffskrieg gegen die Ukraine: Die UNO als IGO, Wirtschaftsunternehmen und INGOs	157
METHODEN-Training für Abiturklausuren: Schemata analysieren und interpretieren	159
4.1.4 Der Krieg als mediales Ereignis – soziale Medien und die öffentliche Meinung im russischen Angriffskrieg gegen die Ukraine	166
4.2 Das Völkerrecht als Fundament internationaler Konfliktbearbeitung	176
4.2.1 Kennzeichen und Entwicklungen des Völkerrechts	176
4.2.2 Scharfe Klinge oder stumpfes Schwert des Völkerrechts? Der Internationale Strafgerichtshof in Den Haag (IStGH bzw. ICC)	187
OPERATOREN-Training für Abiturklausuren: Ermitteln / Erschließen / Herausarbeiten	194
KOMPETENZEN ANWENDEN	196
5. Anhang	198
Methodenglossar	198
Lexikon Politik und Gesellschaft	206
Register	210
Bildnachweis	
Erläuterungen zu den Operatoren	

Methoden- und Operatorentaining für Abiturklausuren im Überblick

Beschreiben / Darstellen / Darlegen	30
Schemata analysieren und interpretieren	159
Ermitteln / Erschließen / Herausarbeiten	194

Methodenkarten im Überblick

Eine Rolle in einer Podiumsdiskussion übernehmen und situationsgerecht argumentieren	47
Einen Podcast-Beitrag erstellen	70
Covercheck – politische Themen anhand von Titelseiten oder Pressefotografien erschließen	112
Eine Conflict-Map erstellen	150
Karikaturen analysieren und interpretieren	198
Eine Positionslinie bilden	199
Einen Kurzvortrag halten	200
Mit dem Grundgesetz arbeiten	201
Die Qualität von Web-Auftritten beurteilen	202
Eine Concept Map erstellen	203
Eine Talkshow durchführen	204

Zur Arbeit mit dem Buch

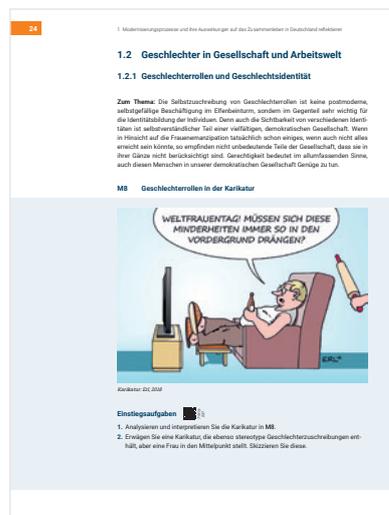
Der Band **Politik aktuell 13** wurde nach den Vorgaben des LehrplanPLUS für das Fach Politik und Gesellschaft in Bayern neu konzipiert. Er ermöglicht Ihnen, liebe Schülerinnen und Schüler, die zentralen Inhalte und Kompetenzen des Faches anhand vieler Beispiele aus Ihrem Leben und Ihrer Umgebung zu erwerben. Für die Lehrerinnen und Lehrer ist das Buch eine Hilfe, einen modernen und binnendifferenzierten Unterricht zu verwirklichen.

1 Politische Urteilsbildung (PUB) als Prozess

Die Reihe „Politik aktuell“ unterstützt Sie durchgängig dabei, zu den Fragestellungen im Fach „Politik und Gesellschaft“ ein politisches Urteil zu bilden. Das Buch lädt Sie dazu ein, diesen Prozess als eine strukturierte Vorgehensweise zu erkennen und am Ende zu reflektieren. Im vorderen Buchdeckel finden Sie ein Modell des gesamten Prozesses im Überblick und zu allen Schritten sprachliche und andere Hilfen. Die Farben in den Kästen zeigen an, welche Schritte einmal (orange) oder mehrmals (blau) durchgeführt werden können. Die Aufgaben in den einzelnen Kapiteln verweisen regelmäßig auf dieses Modell (**PUB**), so dass Sie bei der Einübung der für das Fach „Politik und Gesellschaft“ und für Sie persönlich wichtigen politischen Urteilsbildung Schwerpunkte setzen können.

2 Kapitelaufaktseiten

Jedes Kapitel beginnt mit einer Auftaktdoppelseite. Eine Materialseite und offene Aufgaben ermöglichen Ihnen eine erste Annäherung an die Inhalte des neuen Kapitels. Dabei können Sie auch zeigen, was Sie bereits über das Thema wissen. Ein kurzer Einführungstext hilft Ihnen außerdem, einen Überblick zu erhalten. Schließlich erfahren Sie (u. a. mithilfe eines nebenstehenden QR- und Mediacodes), welche Kompetenzen Sie am Ende des Kapitels erworben haben sollten.



3 Einführung in die Unterkapitel

Jedes Unterkapitel beginnt mit einer knappen Einführung. In der Rubrik „Zum Thema“ werden Sie an das jeweilige Thema herangeführt. Hier erfahren Sie, was das zu behandelnde Problem auf den nachfolgenden Seiten ist und mit welchen Themen es bearbeitet werden kann. Im Anschluss an die thematische Hinführung beginnt jedes Unterkapitel mit einem Einstiegsmaterial und entsprechenden Einstiegsaufgaben. Diese gewährleisten einen motivierenden und problemorientierten Auftakt für den Unterricht.

4 Aufbau der Unterkapitel

Durch die Arbeit mit dem Materialenteil und den speziell ausgewiesenen Methodenkarten sowie Urteilsbildungsseiten schulen Sie Ihre Analyse-, Urteils-, Handlungs- und Methodenkompetenzen. Die sorgfältig ausgewählten Quellen zeigen unterschiedlichste Perspektiven und vertiefen die zentralen Themenaspekte. Die Aufgaben am Ende jedes Unterkapitels zeigen Ihnen, wie Sie das Thema mittels der Materialien erarbeiten können, wobei die Aufgaben in der Regel eine konkrete Handlungsanweisung (Operator) enthalten. In einigen Aufgabenblöcken finden Sie am Ende sogenannte Vertiefungsaufgaben. Diese helfen Ihnen, das erworbene Wissen und Können multiperspektivisch und kontextorientiert anzuwenden. Die Vertiefungsaufgaben sind nicht obligatorisch. Zudem unterstützen die Angebote „H“ (Hilfe) und „F“ (Forderungen) in der Randspalte zu den Aufgabenkästen bei der Bearbeitung der Aufgaben und ermöglichen dadurch einen binnendifferenzierenden Unterricht.

METHODE 19

Internecherche zur Analyse internationaler Konflikte

Konflikte sind Auseinandersetzungen zwischen zwei oder mehr Personen bzw. Gruppen, die unvereinbare Perspektiven auf einen Gegenstand haben. So können z. B. Konflikte darüber entstehen, was langfristige Ressourcen verteilt werden oder wie geplante Ziele realisiert werden sollen. Aber auch die Auseinandersetzung über die Legitimität von konkreten Werten kann zu einem Konflikt führen. Die vorliegende Übersicht zeigt Untersuchungsbereiche und Leitfragen auf, mit denen inner- und zwischenstaatliche Konflikte analysiert werden können. Dabei ist es wichtig, dass man sich bei der Analyse eines konkreten Konfliktes auf die für die Untersuchungsaufgabe relevanten Aspekte fokussiert und damit eine Auswahl und Reduktion der Fragestellungen vornimmt.

1 Inhalt und Entwicklung des Konflikts

Beschreiben Sie die aktuelle Situation. Beschreiben Sie zudem, wie sich der Konflikt bisher entwickelte (Entstehung, Phasen).

- Warum geht es in dem Konflikt?
- Welche aktuellen (tagesspezifischen) Bezüge sind vorhanden?
- Wie entwickelte sich der Konflikt (Anlass, Verlauf)?
- Wer ist in welcher Weise von dem Konflikt betroffen?

2 Konfliktstrukturen

Erklären Sie, welche Parteien sich gegenüberstehen und erläutern Sie, welche Interessen und Ziele diese verfolgen. Untersuchen Sie, welche Rolle internationalen Organisationen spielen.

- Wer sind die Konfliktparteien?
- Welche Interessen spielen in dem Konflikt eine Rolle?
- Wie verhalten sich die internationalen Hauptakteure?
- Welche strukturellen Ursachen hat der Konflikt?

3 Beurteilungen

Erläutern Sie die unterschiedlichen Positionen und Perspektiven zur Beurteilung des Konflikts aus der Sicht des Völkerrechts, aus der Sicht der Machtverteilung und der Sicherheit. Beurteilen Sie dann den Konflikt aus Ihrer gesellschaftlichen Sicht. Ermitteln Sie die Präzedenz des Konfliktes in den Medien und beurteilen Sie die mediale Darstellung des Konflikts.

- Wie ist der Konflikt zu beurteilen? Mögliche Beurteilungskriterien: rechtlich, internationaler Recht/Völkerrecht, Stabilität, soziale Gerechtigkeit/Wahrheit.
- Wie gestaltet sich die mediale Darstellung des Konflikts?

Beurteilung

Beurteilung (Tipp-Skizze)

5 Methodenkarten

„Politik aktuell“ bietet Ihnen eigens konzipierte Methodenkarten, um einzelne Themen und Aufgaben besser bearbeiten zu können. Die Fach- und Bearbeitungs-methoden in den Kapiteln und im Methodenglossar ab S. 198 stärken die Methodenkompetenz.

6 Kapitelabschluss

Die Rubrik „Wissen kompakt“ am Ende der Unterkapitel hilft Ihnen, das erworbene (und an einigen Stellen thematisch verwandte) Wissen in Bezug auf wichtige Begriffe zu sichern. Diese Begriffe werden im Anschluss daran in der Rubrik „Wissen im Kontext“ konkret in anwendungsbezogene Fragestellungen eingebunden. Dies ermöglicht eine Wiederholung zentraler Inhalte. Die Großkapitel schließen mit der (fakultativen) Rubrik „Kompetenzen anwenden“ ab. Hier können Sie die am Kapitelanfang formulierten Kompetenzen an komplexen Aufgabenstellungen zeigen und weiter ausbauen. Die QR- und Mediacodes in der Rubrik „Wissen kompakt“ führen zu interaktiven Übungen, mithilfe derer Sie das erlangte Wissen selbstständig mittels eines digitalen Endgeräts überprüfen können.

14 WISSEN KOMPAKT

Wissensfragen und Chancen durch die Digitalisierung der Arbeit – MCD 002

Die Digitalisierung der Arbeit verändert die Arbeitswelt und die Arbeitsbedingungen. Dies verändert die Anforderungen an die Beschäftigten in vielfältiger Weise. Beschäftigte müssen sich auf diese Veränderungen einstellen und ihre Fähigkeiten und Fertigkeiten entsprechend ausbauen. Dies ist eine Herausforderung für die Beschäftigten, die in der Digitalisierung der Arbeit neue Chancen und Risiken sehen. Die Digitalisierung der Arbeit führt zu einer Verschiebung der Nachfrage nach bestimmten Fähigkeiten und Fertigkeiten. Dies führt zu einer Verschiebung der Nachfrage nach bestimmten Fähigkeiten und Fertigkeiten. Dies führt zu einer Verschiebung der Nachfrage nach bestimmten Fähigkeiten und Fertigkeiten.

WISSEN IM KONTEXT

Verständnis moderner Beschäftigten darüber, dass die Digitalisierung der Arbeit neue Chancen und Risiken mit sich bringt, ist ein wichtiger Bestandteil der Digitalisierung der Arbeit. Dies ist ein wichtiger Bestandteil der Digitalisierung der Arbeit. Dies ist ein wichtiger Bestandteil der Digitalisierung der Arbeit.

15

Wird die Digitalisierung der Arbeit zu einer Herausforderung oder Chance?

Wird die Digitalisierung der Arbeit zu einer Herausforderung oder Chance?

7 Digitale Aufgabenkästen

„Politik aktuell“ gibt vielen Aufgabenkästen einen „digitalen Zwilling“. Mithilfe der QR- und Mediacodes in den Kopfzeilen der Aufgabenkästen können die jeweiligen Aufgaben digital abgerufen werden. Diese digitalen Aufgaben sind identisch mit den jeweiligen Aufgaben im Schulbuch, bieten aber folgenden Mehrwert:

- Digitale interaktive Anwendungen erweitern Aufgaben aus dem Schulbuch um Abstimmungen, Wortwolken, Rankings usw. Diese Anwendungen ermöglichen anonyme Vergleiche im Kursraum und im ganzen Bundesland Bayern.
- Operatoren- und Methodenkarten sind mit den passenden Operatoren und Methoden verlinkt, um Verständnis-, Strukturierungs- und Formulierungshilfen bereitzustellen. Mit digitalen Endgeräten können diese Hilfen direkt an der Aufgabe genutzt werden, ohne nachblättern zu müssen.



73000-521

Aufgaben



1. **Ermitteln** Sie aus M4, welche Werte den Personen wichtig sind und überprüfen Sie, ob sich daraus Normen ableiten lassen.
 2. **Analysieren** und **interpretieren** Sie die Karikatur in M5 (**Methode** → S. 27).
 3. **Diskutieren** Sie die Vor- und Nachteile der Problematik. Stimmen Sie anschließend im Kurs ab.
- | Vorlage: **Digitale Abstimmung in der Lerngruppe**
| **Digitale Abstimmung der Jahrgangsstufe 12 im Gymnasium in Bayern → Ergebnisse dieser Abstimmung¹**

¹ Die Abstimmung erfüllt keine wissenschaftlichen Standards. Alle Personen mit dem entsprechenden Link können daran teilnehmen. Die Anzahl der Teilnehmenden lässt sich unten rechts auf der Ergebnisfolie ablesen.

Letzte Überprüfung nach aktuellen Daten



73000-131

Die zehn wichtigsten Handelspartner (Export und Import) Deutschlands 2023 (Stand: 2024)



© C.C. Buchner Verlag, aktuelle Daten nach: DESTATIS (Datenerhebung 2023, Grafikerstellung 2024)

Datenerhebungszeitraum

Erstellungsjahr der Grafik

8 UpdateCodes

Zahlreiche Grafiken, Schaubilder und Tabellen mit dem Icon werden regelmäßig aktualisiert und stehen mit Hilfe eines QR- und Mediacodes neben der jeweiligen Grafiküberschrift kostenfrei zum Download zur Verfügung. Die Grafiken sind wie folgt konzipiert:

- Unter der Grafiküberschrift findet sich der jeweilige Stand der Grafik-Aktualisierung, z. B. „Stand: 2023“. Dieser Stand zeigt immer die letzte Datenüberprüfung an.
 - Die Quellenangabe unter der Grafik informiert über den jeweiligen Datenerhebungszeitpunkt.
- Lesebeispiel zur nebenstehenden Grafik: Die Daten stammen vom Statistischen Bundesamt (Destatis) aus dem Jahr 2022. Die letzte Datenüberprüfung, ob es neuere Daten gibt, und die Grafikerstellung fanden im Jahr 2023 statt.*

Weitere Informationen zum Aktualitätendienst finden sich im nebenstehenden QR- und Mediacode.



73000-519

9 Methoden- und Operatoretraining für Abiturklausuren

Die Reihe „Politik aktuell“ bietet eine speziell für das Abitur im Fach „Politik und Gesellschaft“ konzipierte Vorbereitung. Sie umfasst zwei Hauptelemente: Methoden- und Operatoretraining für Abiturklausuren.

Methodentraining für Abiturklausuren

Für das Abitur in „Politik und Gesellschaft“ sind Techniken zur Bearbeitung von Texten, Statistiken, Klausuren und Schaubildern unverzichtbar. Die Reihe „Politik aktuell“ bietet spezielle Trainings für jede dieser Formen zur Abiturvorbereitung. Band 12 behandelt die Analyse von Texten und Karikaturen, während Band 13 Statistik- und Schaubildanalysen abdeckt. Jedes Training beinhaltet eine ausführliche Einführung und leicht nachvollziehbare Lösungsansätze.

Operatoretraining für Abiturklausuren

Für die erfolgreiche Bearbeitung von Abituraufgaben sind Kenntnisse über die geforderten Operatoren (wie z. B. darstellen, ermitteln, beurteilen etc.) entscheidend. Die Reihe „Politik aktuell“ schult sowohl im 12er als auch im 13er Band alle für das bayerische Abitur relevanten Operatoren durch:

1. Text- und Bilderklärungen, die kleinschrittig (visuell) darstellen, was von Ihnen bei jedem Operator erwartet wird.
2. Ein Training, das neben einer möglichen Bearbeitungsstruktur auch praktische Formulierungshinweise enthält, um die Anforderungen der Operatoren im bayerischen Abitur optimal zu erfüllen.

Das Operatoretraining für Abiturklausuren findet sowohl im vorliegenden Buch als auch in allen digitalen Aufgabenkästen statt, die die entsprechenden Operatoren verwenden.

10 Allgemeine Hinweise

- Das Methodenglossar am Ende des Buches bietet Ihnen einen Überblick über wichtige Methoden, um die Aufgaben besser bearbeiten zu können.
- Das Register zum Auffinden von Querverweisen kann ein wichtiges Hilfsmittel sein und das selbstständige Arbeiten mit dem Buch erleichtern.
- Geschlechtergerechte Sprache: Die Reihe „Politik aktuell“ lebt Vielfalt und Gleichheit unabhängig von Alter, Herkunft, Handicap, sexueller Orientierung, Geschlecht und individueller Identität. In den Texten der Bearbeiterinnen und Bearbeiter verwenden wir nach Möglichkeit eine binäre Nennung der weiblichen und männlichen Form oder neutrale Begriffe. Wird entweder lediglich die weibliche oder männliche Form verwendet, dient dies in der Regel ausschließlich der besseren Lesbarkeit. Aus urheberrechtlichen Gründen finden sich an einigen Stellen des Buches unterschiedliche Varianten geschlechtergerechter Schreibung.
- Materialien ohne Quellenangaben sind von den Bearbeiterinnen und Bearbeitern verfasst.
- Sofern bei Materialien aus dem Internet kein Verfasserdatum ermittelt werden konnte, wird das „Abrufdatum“ genannt.
- Die URL/vollständigen Internetadressen aller verwendeten Materialien aus dem Internet können Sie über den nebenstehenden QR- und Mediacode einsehen.

QR- und Mediacodes in Politik aktuell 13



71913-008

URLs aller verwendeten Materialien aus dem Internet



71913-009

1 Tiktok-Trend mit ernstem Background:

Die Gen Z entdeckt die Lavendel-Ehe neu

Die Dating-Welt kann für Singles ganz schön anstrengend sein. In Zeiten von Ghosting, Catfishing und ungefragten Dick Pics haben viele kein Bock mehr, online zu daten. Gleichzeitig ist es wohl eher die Ausnahme, dass man seinem oder seiner Traumpartner:in spontan an der Supermarktkasse oder im Aufzug begegnet. Hollywood lässt grüßen. Und als ob das nicht schon frustrierend genug wäre, haben viele junge Menschen das Gefühl, dass es immer schwieriger wird, sich ganz alltägliche Dinge zu leisten. Die Lebensmittelpreise haben dieses Jahr deutlich angezogen. Die Mieten, insbesondere in den Großstädten, steigen seit Jahren kontinuierlich an. Davon, eine eigene Wohnung oder gar ein eigenes Haus zu besitzen, wagen manche gar nicht mehr zu träumen. Vor diesem Hintergrund scheint der aktuelle Trend rund um sogenannte Lavendel-Ehen auf Tiktok gar nicht mal so überraschend.

2 Scheinehen als Tiktok-Trend?

Als Lavendel-Ehe bezeichnet man eine Ehe, die geschlossen wurde, um die sexuelle Orientierung eines oder beider Partner:innen zu verdecken. Der Begriff kam im 20. Jahrhundert auf, als gleichgeschlechtliche Beziehungen gesellschaftlich noch nicht breit akzeptiert waren. In dieser Zeit sollen beispielsweise einige schwule Hollywood-Schauspieler solch eine Scheinehe eingegangen sein, um ihre Jobaussichten nicht zu gefährden. Die Farbe von Lavendel wurde damals mit Homosexualität assoziiert. Die Gen Z hat dieses Konzept nun für sich entdeckt und sucht auf Social Media nach passenden Partner:innen, mit denen sie solch eine Lavendel-Ehe eingehen könnten. Unter dem #lavendermarriage finden sich zahlreiche Videos von mehr oder weniger frustrierten Singles. Denen geht es aber nicht darum, ihre Sexualität zu verstecken. Sie versprechen sich andere Vorteile davon.



3 Gen Z hat die Schnauze voll von Dating und Geldknappheit

„Alles was du tun musst, ist, mich zu heiraten, damit ich mir eine Hypothek, Nebenkosten und Steuern leisten kann“, erklärt der Tiktokker Robbie Scott. [...] Zu den Bedingungen seiner Lavendel-Ehe sagt Scott: „Du kannst rummachen mit wem und wann immer du willst. Das ist mir egal. Ich ermutige das sogar, hab Spaß, leb dein bestes Leben.“ Alles, was er im Gegenzug fordere, sei, dass seine Lavendel-Ehepartnerin am Ende des Monats die Hälfte der anfallenden Kosten übernehme.

Armbrust, Lukas: Tiktok-Trend mit ernstem Background: Die Gen Z entdeckt die Lavendel-Ehe neu. In: www.watson.de, 17.10.2024

Modernisierungsprozesse und ihre Auswirkungen auf das Zusammenleben in Deutschland reflektieren

1

Grundsätzlich ist „modern“ ein positiv besetztes Wort. Vielen verheißt Modernität neue Chancen, Möglichkeiten sich sowohl im Privaten als auch im Beruflichen zu verwirklichen und in einer besser zur eigenen Individualität passenden Welt leben zu können. Anderen jagt das Angst ein, weil das Bewährte, Vertraute und aus ihrer Sicht positiv zu bewahrende Traditionelle bedroht ist. Modernisierung kann grundsätzlich in jeden Lebensbereich des modernen Menschen eingreifen. Politik hat in Folge dessen die Aufgabe, sowohl die positiven als auch die negativen Konsequenzen zu gestalten. Das bedeutet eine Chance, macht aber das konkrete politische Handeln oft unübersichtlich und schwierig.

Kompetenzen

Am Ende dieses Kapitels sollten Sie Folgendes wissen und können:

- aktuelle Entwicklungen in privater und beruflicher Lebenswelt diskutieren, um den differenzierten und vorurteilsfreien Blick auf die gesellschaftliche Pluralität zu schärfen.

Vollständige
Kompetenzerwartungen



71913-200

Aufgaben



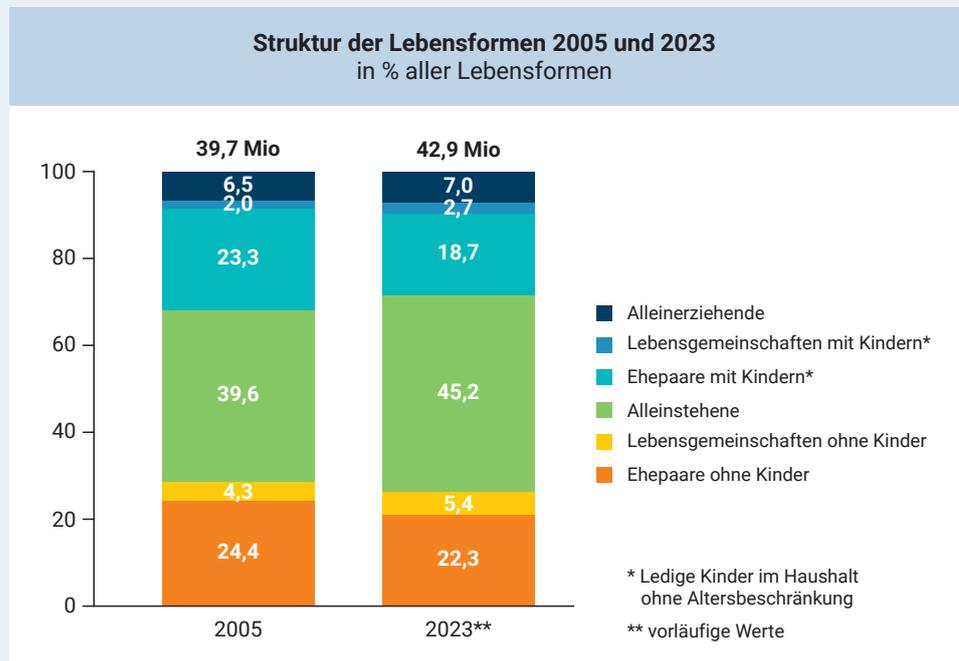
71913-202

1. Formulieren Sie folgende Aussagen zu Ende und entscheiden Sie sich dabei, ob Sie die sog. „Lavendelehe“ in **1** auf der linken Seite eher als Chance oder als Gefahr betrachten:
„Die sog. „Lavendelehe“ ist eine Chance/Gefahr für das traditionelle Konzept der Familie / der Geschlechterrollen / des Werteverständnisses / von Arbeit, weil ...“
2. Überprüfen Sie Ihre Aussagen nach Bearbeitung dieses Kapitels und korrigieren Sie sie nötigenfalls.
3. Diskutieren Sie in Ihrer Lerngruppe, was sich hinsichtlich Ihrer Einstellungen bestätigt und was sich verändert hat.

1.1 Familie: Familienformen, Funktionen der Familie und familienpolitische Maßnahmen

Zum Thema: Neben der kontinuierlich hohen Bedeutung der Kernfamilie als vorherrschende Familienform wandelt sich der Familienbegriff zusehends. Angesichts der pluralistischer werdenden Gesellschaft und den damit verbundenen Herausforderungen sind neue Antworten gefordert – von traditioneller Familienpolitik bis hin zu innovativen Konzepten für verschiedene Formen des Zusammenlebens.

M1 Im Vergleich: die Struktur der Lebensformen 2005 und 2023



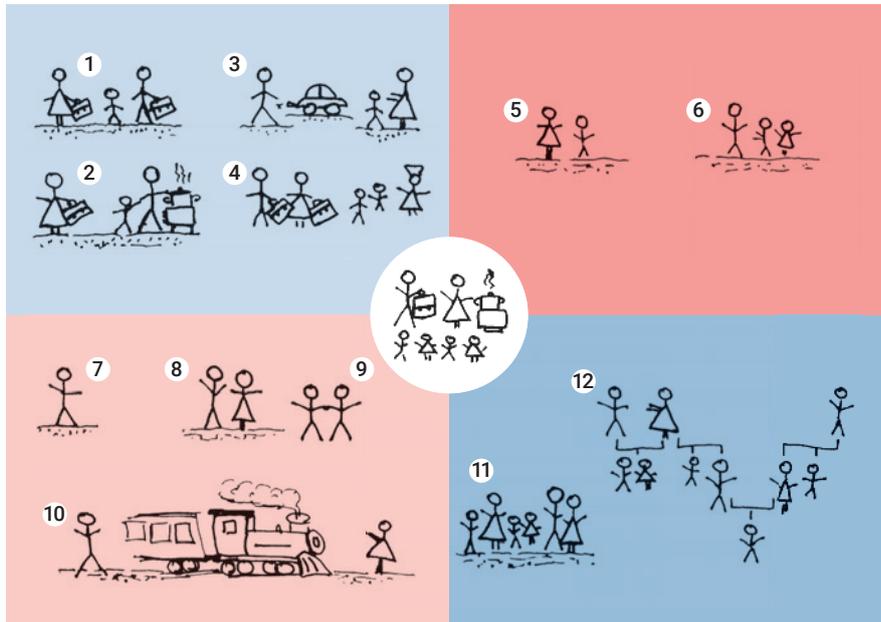
Nach: Info-Portal Sozialpolitik-aktuell.de

Einstiegsaufgaben



1. Analysieren Sie das Schaubild M1.
2. Legen Sie für sich im Sinne einer vorläufigen Arbeitshypothese fest, was Sie als eine „normale Familie“ bezeichnen würden.
3. Sehr oft wird in Gesprächen die sog. „normale Familie“ argumentativ bemüht. Nehmen Sie auf Basis der Statistik M1 Stellung dazu (→ **PUB 1**).
4. Werde ich mal in einer „normalen Familie“ leben? Sammeln Sie in Ihrer Lerngruppe Ideen und Wünsche bezüglich der eigenen Lebensform in der Zukunft und vergleichen Sie diese.

M2 Pluralistische Lebensformen



Nach: Jutta Kleinert

Lebensformen

- Doppelverdienerfamilie
- Alleinerziehende Mütter
- Familie mit Hausmann
- Singles
- Kinderlose Ehe oder Partnerschaft
- Gleichgeschlechtliche Partnerschaften / Ehen oder Regenbogenfamilien
- Stief-, Patchwork- oder Fortsetzungsfamilien
- Alleinerziehende Väter
- Familie mit Tagesmutter
- Freie Wohn- und Lebensgemeinschaften
- Wochenendbeziehungen
- Wochenendfamilien

M3 Zwischen Tradition und Transformation: Wie verändert sich das Gesicht der Familie im 21. Jahrhundert?

Entwicklungen in Gesellschaft und Arbeitswelt stellen Familien vor große Herausforderungen. Sie müssen sich enger sozial vernetzen und sind mehr auf außerfamiliale Unterstützung angewiesen. [...] Für 77 Prozent der Bevölkerung ist die Familie nach wie vor der wichtigste Lebensbereich, noch vor Beruf und Freundeskreis [...]. Der Shell Jugendstudie [2024] zufolge möchten [zwei Drittel] der 12- bis 25-Jährigen in der Zukunft selbst Kinder haben [...]. Die hohe Bedeutung von Familie besteht trotz – oder vielleicht gerade wegen – der vielfältigen Umbrüche in unserer Welt. Familien müssen Antworten finden auf die demografischen, sozialen, wirtschaftlichen und technologischen Veränderungen, die sich um sie herum und in ihrer Mitte vollziehen. Denn so dynamisch wie ihre Umwelt sind auch die Familien selbst. Familien sind heute in ihren Formen, aber auch mit Bezug auf ihre kulturellen, sozialen und wirtschaftlichen Hintergründe diverser als früher. Während das traditionelle Bild von Familie ein heterosexuelles Ehepaar mit eigenen Kindern im selben Haushalt zeichnet, sieht die Lebenswirklichkeit vieler Familien gegenwärtig anders aus. So ist – bei insgesamt konstanter Zahl der Familien – die Zahl der Lebensgemeinschaften im vergangenen Jahrzehnt (2009 bis 2019) um ein gutes Drittel gestiegen, die der Ehen dagegen war leicht rückläufig und die der Alleinerziehenden weitgehend stabil. Die Zahl der Familien mit Migrationshintergrund hat im selben Zeitraum um ein Drittel zugenommen. [...] Der familiäre Wandel zeigt sich auch beim Heirats- und Trennungs- beziehungsweise Scheidungsverhalten. Einhergehend mit dem Bedeutungsverlust der Institution Ehe werden weniger Ehen – und diese in einem zunehmend höheren Lebensalter – geschlossen [...]. Die Trennungs- und Scheidungsrate ist hoch, wobei kürzere Ehen zunehmend seltener und Ehen mit einer Dauer von 20 oder mehr Jahren zunehmend häufiger geschieden werden [...].

Ein Leben außerhalb einer festen Partnerschaft scheint vielen inzwischen auch in höherem Lebensalter als sozial akzeptierte, ökonomisch erschwingliche und im Zuge steigender Lebenserwartung attraktive Option. Im Mikrozensus wird Familie seit dem Jahr 2005 als Eltern-Kind-Gemeinschaft mit ledigen Kindern im Haushalt definiert. Seitdem zählen auch Familien von Alleinerziehenden und von gleichgeschlechtlichen Paaren genauso wie Familien mit Stief-, Pflege- und Adoptivkindern statistisch als Familie. Die Identifikation dieser neuen Familienformen, ihrer Ver-

haltensmuster und der Indikatoren für Wohlergehen ist in der amtlichen Statistik bisher aber nur unzureichend bis gar nicht möglich. Gleiches gilt für Nachtrennungsfamilien. Schätzungen auf Basis des Familienpanels pairfam 2017/18 zeigen, dass 8 beziehungsweise 9 Prozent der Frauen beziehungsweise Männer mit minderjährigen Kindern im Haushalt in einer Stief-familie leben [...].

*Boll, Christina: Familie – bunt, dynamisch und ver-
letzlich. In: www.dji.de, Abruf am 06.12.2024*

M4 Wofür benötigen wir Familien?

1 Welche Funktionen hat die Familie?

1. Die Familie ist ein wesentlicher Ort, an dem gekaufte oder selbst hergestellte Konsumgüter, z. B. Haushaltseinrichtung oder Unterhaltungselektronik, genutzt werden.
2. Eltern sorgen dafür, dass ihre Kinder (später) eine bestimmte soziale Position im Leben erhalten.
3. Familien werden zumeist im Hinblick auf vorhandene Kinder oder mit dem Wunsch nach zukünftigem Nachwuchs gegründet.
4. Die Familie fungiert als eine ökonomische Einheit, die den Lebensunterhalt ihrer Mitglieder begleicht und Dienstleistungen, zumeist unentgeltlich, erbringt, etwa bei der Kinderbetreuung oder Pflege.
5. Im Gegensatz zur Außenwelt findet man in der Familie bedingungslosen Rückhalt und die Möglichkeit, sich fallen zu lassen.

- a) Sozialisationsfunktion
- b) Reproduktionsfunktion
- c) Produktionsfunktion
- d) Regenerationsfunktion
- e) Konsumtionsfunktion

Bearbeiter

2 Welche Herausforderungen stellt die moderne Gesellschaft an das Familienleben?

Unter dem Doing-Family-Konzept wird Familie als aktive Herstellungsleistung betrachtet, die durch die Akteur:innen erbracht werden muss. Familie ist also nicht statisch, sondern kann als ein dynamisches Konstrukt beschrieben werden, das immer wieder neu konfiguriert wird. Die Kontexte, in denen Familien eingebettet

sind, sind voraussetzungsreicher und fordernder geworden, wie etwa die Betreuungs- und Bildungsinstitutionen sowie die Konsum- und Freizeitmöglichkeiten [...]. Die doppelten Entgrenzungsprozesse der Bereiche Familie und Erwerbsarbeit erfordern von den Familienmitgliedern somit ein höheres Maß an Herstellungs-

leistungen des Familienlebens. Die Entgrenzungsprozesse der Familie beziehen sich auf die zunehmend angestiegenen Anforderungen an die Elternschaft, insbesondere den Care-Aufgaben. Wichtige Themen sind dabei die Betreuung und Versorgung der Kinder, ebenso deren Ge-

sundheit, Entwicklung und Bildung. Hinzu kommen die gestiegenen Ansprüche an die Partnerschaft sowie Veränderungen im Geschlechterarrangement sowie in den Generationenbeziehungen.

Simon, Romy: Familie. In: www.socialnet.de, 20.04.2023

M5 Zeitnot, Stress und hohe Erwartungen: Sind Eltern heute stärker belastete als Eltern früherer Generationen?

Junge Eltern haben es heutzutage nicht leicht, sagt der Familienforscher Hans Bertram, denn sie haben oft zu wenig Zeit und zu wenig Geld. Die Folge ist ein Alltag im Dauerstress.

GEOkompakt: Herr Professor Bertram, worin besteht für Eltern heute die größte Herausforderung?

Prof. Hans Bertram: Sie müssen weitaus mehr leisten als ihre Eltern und Großeltern. Manche meiner Altersgenossen werden über diese Feststellung den Kopf schütteln, doch Zahlen belegen dies eindeutig. In der Nachkriegszeit arbeiteten Männer durchschnittlich 48 Stunden pro Woche – das war die Zeit, die eine Familie der Arbeitswelt zur Verfügung stellte. Heute beträgt die Arbeitszeit einer verheirateten Mutter 30 Stunden, Ehemänner arbeiten im Mittel etwa 42 Stunden in der Woche. Gemeinsam ist das Elternpaar also pro Woche 72 Stunden lang im Beruf aktiv. Und da sich diese Zeit auf zwei Menschen verteilt, erhöht sich automatisch für eine Familie der Aufwand, den Alltag zu organisieren. Da wundert es nicht, dass der Stress zunimmt.

Sie sprechen oft von einer überforderten Generation.

Damit meine ich vor allem die 30- bis 45-jährigen Männer und Frauen. Sie sind überlastet, weil ihnen alles gleichzeitig abverlangt wird: Sie sollen im Beruf Höchstleistung bringen, Karriere machen, eine Familie gründen und sich fürsorglich um Kinder kümmern, um denen wiederum einen Start in ein erfolgreiches Leben zu ermöglichen. Zwar nimmt inzwischen jeder dritte Vater Elternzeit – was eine gute Entwicklung ist. Doch im Mittel bleibt der männliche Elternteil dem Berufsleben nur

für knapp zwei Monate fern: Er muss halt beruflich am Ball bleiben. Aber eben auch so viel wie möglich Vater sein, seine weiche Seite zeigen. Dieser Spagat zwischen Arbeit und Familie, Partnerschaft und Freizeit zwingt junge Eltern oft zum Outsourcing: Unter anderem müssen Tagesstätten und Tagesmütter oft die Lücke füllen, die ursprünglich zum Kerngeschäft der Familie gehörte. Doch je mehr man nach außen verlegt, desto mehr muss man dies auch organisieren, der Aufwand steigt.

Waren nicht die Eltern der heutigen Eltern, deren Aufgabe es war, Deutschland nach dem Krieg wieder aufzubauen, auf ihre Weise ebenso überfordert?

Sicherlich gab es damals eine Unmenge zu tun. Aber die Menschen hatten eine klare Vorstellung davon, in welchem Rahmen sich das Berufs- und das Familienleben abspielte. Ein Sinnbild dafür sind beispielsweise alte S-Bahn-Pläne in Berlin, die illustrieren, von welcher klarer Struktur der Alltag der Industriegesellschaft durchdrungen war. Sechs Uhr Frühschicht, acht Uhr Behörden, Schulen und Geschäfte, 13 oder 14 Uhr Schulschluss, Mittagschicht, 16 Uhr Dienstschluss von Behörden und Büros, 18 Uhr Geschäftsschluss und Spätschicht. Dieser einfache und allgegenwärtige Lebensrhythmus, den man in Berlin genauso lebte wie in Dortmund, ist heute verloren gegangen. Die Taktung, die Rhythmen sind komplexer und für den Einzelnen ungleich vielschichtiger geworden.

Vieles muss nahezu gleichzeitig erledigt werden.

75 Genau. Diese Tatsache führt zu einem permanenten Gefühl der Zeitnot und Überforderung. Der Stress der Arbeit – also: Deadlines, Meetings, Evaluationen – und der Stress der Familie – etwa: Geschwistergeschichte, schlaflose Nächte, Schmollattacken – wechseln einander ohne Pause ab. So ist die Zeit ab 30 für Frauen wie Männer von einer Unzahl von Aufgaben geprägt. Mehr noch: Auch nach der Ausbildung sollen die jungen Menschen möglichst flexibel und mobil bleiben, ins Ausland gehen, befristete Verträge annehmen, in Projekten arbeiten. Und all das lässt sich immer schwerer mit der Entscheidung für Kinder und der Fürsorge für Kinder vereinbaren. Die Folge ist, dass es die Lebensform Familie immer seltener gibt – und zwar nicht unbedingt deshalb, weil sich die jungen Menschen bewusst gegen Familie entscheiden: sondern weil sie möglicherweise einfach den Zeitpunkt verpassen.

Aber ist die Vereinbarkeit von Beruf und Familie wirklich ein Problem aktueller Generationen – hatten frühere nicht auch damit zu kämpfen?

Einer der wichtigsten Punkte ist: Die Ausbildung dauert heute viel länger. In meiner Altersgruppe haben acht Prozent Abitur gemacht, heute sind es deutlich mehr als 40 Prozent. Viele von denen studieren dann. Und entsprechend später kommen viele Frauen und Männer an vernünftige, gut bezahlte Jobs. Die Kinderfrage stellt sich den meisten Paaren daher heute erst im 30. Lebensjahr oder später. Die Eltern- generation zuvor fing schon viel eher damit an, mit Anfang 20, und hatte dann mit Mitte 30 die Familiengründungsphase oft schon hinter sich gebracht. Gerade bei hoch qualifizierten Frauen und Männern fallen Kindererziehung und wichtige Karriereschritte heute oft zusammen. Bei deren Eltern waren diese beiden Phasen stärker verschoben – und die Doppelbelastung kürzer.

Von Ruschkowski, Katharina / Witte, Sebastian:
Die erschöpfte Generation: Warum es junge Eltern heute so schwer haben. In: www.geo.de, Abruf am 06.12.2024

Aufgaben



7 1913-204

F zu Aufgabe 1

Nennen Sie passende Überschriften für die vier Felder des M2. Bedenken Sie dabei die jeweiligen Gemeinsamkeiten der dargestellten Lebensformen.

- Ordnen Sie die Begriffe in der Randspalte auf S. 57 den Lebensformen in M2 zu.
- Finden Sie Beispiele für die verschiedenen Lebensformen in M2 aus Ihrem persönlichen Umfeld.
 - Stellen Sie spezifische Herausforderungen der verschiedenen Lebensformen gegenüber.
- Benennen Sie ausgehend von M2 und M3, inwiefern sich die Familie in den letzten Jahrzehnten verändert hat.
- Ordnen Sie die Begriffe in M4 1 a) bis e) den Erklärungen aus 1-5 zu und erläutern Sie die Funktionen der Familie mit eigenen Worten. Gehen Sie dabei kritisch auf den „Doing-Family-Ansatz“ ein, der dazu führt, dass der Familie die Funktion Reproduktion zugeschrieben wird.
- Im Spannungsverhältnis zwischen Anspruch und Realität: Erarbeiten Sie ausgehend von M4 und M5, welche Funktionen der Familie besonders unter den erschwerten Bedingungen der heutigen Zeit leiden (→ PUB 2).

M6 Wie kann der Staat Familien wirksam unterstützen – jenseits von Geldleistungen und Bürokratie?

Das Debakel um die Kindergrundsicherung offenbart die grundsätzlichen Probleme einer modernen, zukunftsorientierten Familienpolitik. Geld allein führt nicht zum Ziel. Es ist höchste Zeit für ein Umdenken. Gut gemeint, wenig zielgenau, ziemlich teuer – so lässt sich das Dickicht in der deutschen Familienpolitik trefflich charakterisieren. Unterschiedliche Sozialleistungen greifen ineinander, ohne aufeinander abgestimmt zu sein; zuständig ist eine Vielzahl von Stellen auf Bundes-, Landes- und Kommunalebene. Die Folge sind Wechselbeziehungen und Anrechnungsverhältnisse, die Mehrfachprüfungen erfordern. „Die Intransparenz führt dazu, dass Leistungen ihre Zielgruppen häufig nicht erreichen, weil die Menschen sie nicht beantragen“, urteilt der Vorsitzende des Nationalen Normenkontrollrats, Lutz Göbel. Dieses Problem ist keineswegs neu – doch in Zeiten fiskalischer Enge und neuer Prioritäten gilt es, auch Gewohntes und Gewachsenes zu hinterfragen. Bereits vor einem Jahrzehnt kam das Prognos-Institut in seiner „Gesamtevaluation der ehe- und familienbezogenen Maßnahmen und Leistungen“ zu dem Ergebnis, dass im Jahr 2010 das gesamte Instrumentarium 148 familienbezogene und acht ehebezogene Leistungen mit einem Gesamtvolumen von um die 200 Milliarden Euro umfasste. Dieser Betrag entsprach fast zwei Dritteln des Volumens des damaligen Bundeshaushalts beziehungsweise mehr als einem Drittel der gesamtstaatlichen Steuereinnahmen. Heute dürfte die Anzahl der Leistungen bei über 170 liegen. Der Grund: Jede neue Regierung bemühte sich, den Leistungskatalog auszuweiten, ohne dabei bestehende Programme zu hinterfragen. Jüngstes Beispiel ist die zweifellos gut gemeinte Kindergrundsicherung, bei der jedoch ein beachtlicher Teil der Mittel zur Finanzierung in der neu aufzubauenden Bürokratie versickern würde, anstatt Bedürftigkeit zu lindern.



Bert Rürup (* 7. November 1943 in Essen) ist ein deutscher Wirtschaftswissenschaftler und ehemaliger Vorsitzender des Sachverständigenrates zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung. Als Politikberater gilt er als Impulsgeber für eine nachhaltige Familienpolitik in Deutschland.

Traditionelle Familienpolitik versteht sich als Politik des sozialen Ausgleichs

Traditionelle Familienpolitik versteht sich vorrangig als Politik des sozialen Ausgleichs: Transferzahlungen sollen sicherstellen, dass Partnerschaften mit Kindern nicht in Armut geraten und die soziale Teilhabe gewährleistet wird. Vor zwei Dekaden bemühte sich das von Christina Schröder (CDU) geführte Familienministerium um einen Paradigmenwechsel hin zu einer „nachhaltigen und wirksamen Familienpolitik“. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, das Wohlergehen der Kinder sowie die Realisierung von Kinderwünschen potenzieller Eltern wurden zu neuen Zielen erklärt. Auf den ersten Blick ist es durchaus überzeugend, möglichst gute Rahmenbedingungen für die Entwicklung von Kindern zu schaffen, die Erwerbsbeteiligung von Müttern zu erhöhen sowie Hindernisse auszuräumen, die dazu führen, den Wunsch nach Kindern nicht zu realisieren.

Reiche Familien

Reiche Familien profitieren häufig ebenfalls von familienpolitischen Leistungen, obwohl diese primär der Unterstützung einkommensschwächerer Haushalte dienen sollen.

Die klassische Familie:

Beide Elternteile gehen einer abhängigen Erwerbstätigkeit nach und beziehen zusammen ein regelmäßiges Haushaltseinkommen. Die Ehefrau ist schwanger und befindet sich im Mutterschutz. Der fünfjährige Sohn besucht den Kindergarten.

**Leistungen:**

- Kindergeld/Kinderfreibetrag
- Mutterschaftsgeld und Hebammenhilfe
- Elterngeld
- Absetzbarkeit der Kinderbetreuungskosten und Freibeträge für Betreuung, Erziehung und Ausbildung von Kindern

Alleinerziehender Vater mit pflegebedürftiger Mutter:

Er ist arbeitssuchend, macht eine von der BA finanzierte Umschulung in Teilzeit und hat eine fünfjährige Tochter, deren Mutter keinen Unterhalt zahlt. Die Mutter des Vaters ist pflegebedürftig und lebt im gemeinsamen Haushalt.

**Leistungen:**

- Kindergeld/Kinderzuschlag
- Wohngeld und Bildung- und Teilhabe-Leistungen
- Arbeitslosengeld
- Unterhaltsvorschuss
- Sozialhilfe und Hilfe zur Pflege
- Kinderbetreuungskosten und Alleinerziehendenfreibetrag
- Versicherungsleistungen von Krankenkasse und Pflegekasse

BA
Bundesagentur für Arbeit

70 Auf den zweiten Blick wird jedoch klar, dass sich nahezu jede Maßnahme mit dem Hinweis auf eines dieser Ziele rechtfertigen lässt. Zielkonflikte und Doppelungen sind programmiert und führen zu Interventions-
75 onsspiralen unterschiedlicher Ministerien und Behörden. Die Folge: Selbst elementare Begriffe wie „Kind“, „Wohnsitz“ oder „Einkommen“ sind in diversen Gesetzen und Verordnungen nicht mehr eindeutig definiert. Eine traditionelle Familie – Mutter,
80 Vater, Kind – hat bei einer anstehenden Geburt Ansprüche auf fünf Leistungen, die innerhalb eines engen Zeitfensters bei vier Behörden beantragt werden müssen. Der

Normenkontrollrat kommt bei komplexen Familienstrukturen gar auf zwölf verschiedene Leistungen von acht Behörden. Bedenkt man die Digitalisierungsdefizite der Verwaltungen und die strengen Datenschutzregeln, überrascht es nicht, dass die
90 Sachbearbeiter in Arbeit ertrinken und viele potenziell Begünstigte an der Bürokratie scheitern.

Anerkannte Größe stuft Bürger als bedürftig oder leistungsfähig ein

95 Dabei existiert bereits eine anerkannte Größe, die Aufschluss darüber gibt, ob ein Bürger als bedürftig oder leistungsfähig einzustufen ist. Das Bundesverfassungsgericht hat nämlich aus dem allgemeinen
100 Gleichheitsgrundsatz das „Leistungsfähigkeitsprinzip“ abgeleitet, das die Basis der Einkommensbesteuerung bildet. Dieses Prinzip besagt, dass jeder nach Maßgabe seiner individuellen ökonomischen Leistungsfähigkeit zur Finanzierung staatlicher Leistungen beitragen sollte. Steuerpflichtige mit gleicher ökonomischer
105 Leistungsfähigkeit sollen gleich viel Steuern zahlen, solche mit unterschiedlicher Leistungsfähigkeit unterschiedlich hohe Steuern. Zur Ermittlung dieser Leistungsfähigkeit wird das am Markt erzielte Einkommen zunächst um Werbungskosten
110 vermindert, die unmittelbar mit der Einkommenserzielung zusammenhängen – etwa Bewerbungskosten oder Ausgaben für Berufsbekleidung. Im Jahr 2008 entschied das Verfassungsgericht, dass das Existenzminimum nicht nur der Steuerpflichtigen
120 selbst, sondern auch ihrer Kinder steuerfrei bleiben muss. Der Betreuungsbedarf müsse als Bestandteil des familiären Existenzminimums „einkommensteuerlich unbelastet bleiben“. Darüber hinaus ist ein Abzug zahlreicher Sonderausgaben zulässig. Letztlich geht es bei der Ermittlung des steuerpflichtigen Einkommens darum, präzise die individuelle ökonomische Leistungsfähigkeit jedes Steuerpflichtigen zu ermitteln.
130 Somit stellt sich die Frage, warum bei der Ermittlung individueller Transferansprüche nicht in ähnlicher Weise vorgegangen

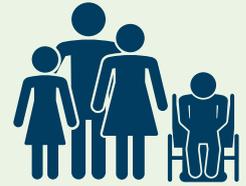
wird. Die Idee solch einer negativen Einkommensteuer stammt aus den 1940er-Jahren und wurde von der konservativen britischen Politikerin Juliet Rhys-Williams entwickelt. Später wurde dieses Konzept auch von Vertretern des sozial-liberalen Lagers propagiert. Die Idee lautet: Der Staat definiert eine Einkommensschwelle, oberhalb derer Steuern zu bezahlen sind und unterhalb derer ein Transferanspruch besteht. Nähme man als Schwellenwert das vom Bundesarbeitsministerium regelmäßig ermittelte Existenzminimum und würde das „zu versteuernde Einkommen“ aus dem Steuerrecht als maßgebliche Größe heranziehen, ließe sich so nicht nur die Steuerbelastung, sondern es ließen sich auch Ansprüche auf Transfers berechnen. Vom Prinzip her würden sich weitere un-mittelbare monetäre Transfers zur Ar-mutsvermeidung und zum sozialen Aus-gleich erübrigen, auch für Familien. Würde die staatliche Leistung voraussetzungslos gewährt, entspräche die „negative Ein-kommensteuer“ einem „bedingungslosen Grundeinkommen“.

160 Familienpolitik soll sich auf Infrastruktur für Kinderbetreuung konzentrieren

Eine an dieser Idee orientierte Reform würde den Weg dafür frei machen, dass sich die Familienpolitik auf die Bereitstel-lung einer guten Infrastruktur für die Kin-derbetreuung sowie die soziale Integration konzentrieren könnte. Ein ausreichendes und hochwertiges Angebot an Kitaplät-zen und echten Ganztagschulen ist nicht nur Grundvoraussetzung dafür, dass das Arbeitsangebot von Eltern – zumeist der Mütter – steigt. Es bildet auch die Basis für eine spätere erfolgreiche Ausbildung der

Patchworkfamilie:

Die Eltern sind verheiratet und haben Minijobs. Der Vater ist als Spätaussiedler anerkannt und absolviert eine Qualifizierungsmaß-nahme. Er hat eine 16-jährige Tochter (in Ausbildung) und die Mutter einen 12-jährigen Sohn mit körperlicher Behinderung (auf ambulante Pflege angewiesen). Sie ist im 5. Monat schwanger.



Leistungen:

- Kindergeld/Kinderzuschlag
- Bürgergeld und Bildung-und-Teilhabe-Leistungen
- BAföG
- Elterngeld
- Versicherungsleistungen der gesetzlichen Pflegekasse
- Persönliches Budget beim Integrationsamt

Kinder, vor allem wenn sie aus bildungs-fernen Haushalten kommen oder solchen, in denen kein Deutsch gesprochen wird. Dies mag mühselig und kleinteilig er-scheinen und wird vom Wähler vermut-lich weniger honoriert als die Gewährung neuer Geldleistungen. Doch angesichts des bevorstehenden Alterungsschubs der Ge-sellschaft und der damit einhergehenden Arbeitskräfteknappheit sollte der Quali-fizierung jedes einzelnen Kindes Priorität eingeräumt werden. Selbst eine Individu-alförderung würde sich gesamtwirtschaft-lich auszahlen, sofern damit Schulab-bruch, dauerhafte Erwerbslosigkeit oder gar Kriminalität vermieden werden kön-nen. Lediglich mehr Geld zu verteilen wird dieser immensen Herausforderung nicht gerecht.

Spätaussiedler

sind Nachkommen von Deutschen, die nach dem 31. Dezember 1992 u. a. aus den Nachfolgestaaten der Sowjetunion nach Deutschland umgesiedelt sind.

Qualifizierungsmaßnahme

Aus- oder Weiterbildung, mit der Personen eine bestimmte Qualifikation erreichen sollen

Rürup, Bert / Schrimmer, Axel: Familienpolitik – mehr Geld allein reicht nicht. In: www.handels-blatt.com, 03.05.2024

M7 Die Rückkehr der Kommunen?

Ressourcen teilen, ökologischer leben und für sozialen Ausgleich sorgen: Diese Uto-pie leben einige Kommunen in Deutsch-land, manche sehr erfolgreich. Doch das Leben mit vielen anderen zusammen hat

auch seinen Preis. Der Mensch, heißt es, sei ein soziales Wesen. Menschen haben über Jahrtausende in Gemeinschaften zu-sammengelebt: Großfamilien, Sippen, Dörfer, Clans. Die Vorstellung, jeder und jede allein

sei seines oder ihres „Glückes Schmied“ ist relativ neu – ein Produkt der Aufklärung und des frühen Kapitalismus im ausgehenden 18. Jahrhundert. Nach 40 Jahren „Neoliberalismus“ und Privatisierungen hat sich der gesellschaftliche Wind wieder gedreht. Spätestens die Banken-, Schulden- und Finanzkrise hat gezeigt, dass die „freie Marktwirtschaft“ allein kein gutes Leben für alle schafft. Hinzu kommt die Klima- und Energiekrise. Immer mehr Menschen erkennen, dass es kein unendliches Wachstum auf einem endlichen Planeten gibt. Wenn wir überleben wollen, müssen wir weniger verbrauchen, nachhaltiger wirtschaften – zum Beispiel in Kommunen, also Lebensgemeinschaften, in denen die Menschen sich die Ressourcen teilen: vom Wohnraum über Autos bis hin zum Einkommen und Vermögen. Wer teilt, hat mehr vom Leben: mehr materielle Güter, mehr Freunde und manchmal auch mehr Probleme.

Zwischen restaurierten Fachwerkhäusern im nordhessischen Niederkaufungen hängen Apfel- und Pflaumenbäume voller Früchte. An langen Tischen sitzen gut 20 Menschen im Schatten der großen alten Bäume beim Mittagessen. Dazwischen spielen die Kinder. Jeden Tag um 13 Uhr ruft die Gemeinschaftsküche zum Mittag-

essen für alle. Die meisten Kommunen haben eine solche Gemeinschaftsküche, die für alle einkauft und kocht. Das ist nicht nur praktisch. In großen Mengen kauft man auch billiger ein. Der Weg in diese Idylle war für die rund 60 Bewohnerinnen und Bewohner der Kommune Niederkaufungen lang und oft beschwerlich. 1986 kaufte rund ein Dutzend Idealistinnen und Idealisten einen alten Bauernhof, um dort eine Kommune zu gründen. Getreu dem Motto „Alle geben, was sie können, und bekommen, was sie brauchen“. Kritik an den Auswüchsen des Kapitalismus, an der Not und Ausbeutung im Globalen Süden und der Zerstörung von Natur und Umwelt brachte Menschen immer wieder zu der Frage: Wie können wir es besser machen? Vor allem in den 60er-, 70er- und 80er-Jahren gründeten oft „Aussteiger“ genannte Menschen überall in Westeuropa Kommunen – gern dort, wo das Land billig war, wo große alte Höfe freistanden und die nächsten Nachbarn weit weg waren. Den „Sozialismus im Kleinen“ wollten die Gründer aufbauen, gleichberechtigt und gleichwertig miteinander leben und arbeiten, die Trennung von Leben und Arbeit überwinden, ebenso die Entfremdung des Menschen von der Arbeit. Ein Leben im Einklang mit der Natur. Deshalb gründeten



Tunnel zum energiesparenden, ökologischen Trocknen von Wäsche

70 viele Kommunen Bio-Bauernhöfe. Die Kom-
mune Niederkaufungen entstand auf einem
Hof, der umgebaut wurde. Nach und nach
hat die Kommune immer mehr Gebäude
und Land dazu gekauft. Die Häuser haben
75 die Kommunardinnen und Kommunarden
überwiegend selbst renoviert. Heute ist die
Kommune Niederkaufungen mit rund 80
Bewohnerinnen und Bewohnern die größte
und älteste Landkommune in Deutschland
80 und ein Wirtschaftsunternehmen mit eigen-
er Bio-Landwirtschaft, Kindertagesstät-
te, einer Tagespflege für Demenzkranke,
Handwerksbetrieben und mehr.
Die meisten Kommunardinnen und Kom-
85 munarden leben schon lange in Nieder-
kaufungen. Viele sind seit der Gründer-
zeit dabei. Sie teilen ihr Einkommen und
ihr Vermögen mit allen. Denn in Gemein-
schaft anders leben und arbeiten war und
90 ist eine Kernidee der Kommune Nieder-
kaufungen und vieler ähnlicher Projekte.
Niemand soll das Recht haben, über an-
dere zu bestimmen. Alle Menschen haben
den gleichen Wert. Entscheidungen wer-
95 den möglichst einvernehmlich getroffen.
Man hilft und unterstützt sich gegenseitig,
ist füreinander da. Das Leben in Gemein-
schaft ist an vielen Stellen bequemer und
einfacher. Alle Einnahmen fließen in eine
100 gemeinsame Kasse, aus der die Kommune
sämtliche Ausgaben bezahlt. Handy- und

Stromverträge, Versicherungen, Monats-
karten für Bus und Bahn, Autos für den
gemeinsamen Fuhrpark – die Verwaltung
kauft, was die KommunardInnen und 105
Kommunarden im Alltag brauchen. Das ist
meist billiger und effizienter, als wenn je-
der und jede sich um alles selbst kümmert.
Wer Dinge mit anderen teilt und gemein-
sam nutzt, entlastet nicht nur Klima und 110
Umwelt. Er oder sie spart auch eine Menge
Geld oder kann sich mit wenig Geld sehr
viel mehr leisten. [...]

Dank gemeinsamer Ökonomie sind Arbeit
und Wohnen allen sicher. Niemandem 115
droht eine Kündigung wegen Eigenbedarfs
eines Vermieters, oder weil er oder sie die
Miete nicht bezahlen kann. Auch wer
krank wird, bekommt die Unterstützung
der anderen. Für Familien mit kleinen 120
Kindern hat das Leben in Gemeinschaft
viele Vorteile.

Die Kleinen haben immer jemanden zum
Spielen und viele verschiedene erwachse-
ne Bezugsperson. Sie lernen früh, sich in 125
einer Gemeinschaft zu orientieren und mit
ganz unterschiedlichen Sichtweisen auf
die Welt zurecht zu kommen. Nicht um-
sonst besagt ein afrikanisches Sprichwort:
Es braucht ein ganzes Dorf, um ein Kind 130
groß zu ziehen.

*Fishman, Robert: Die Rückkehr der Kommunen. In:
www.deutschlandfunkkultur.de, 11.01.2023*

Aufgaben



6. Wählen Sie aus **M6** drei familienpolitische Maßnahmen und beziehen Sie begründet Stellung dazu (→ **PUB 6**).
7. Teilen Sie sich in Gruppen auf und recherchieren Sie Hintergrundinformationen zu einer der familienpolitischen Maßnahmen in den Kästen des Textes **M6**. Stellen Sie anschließend Ihre Ergebnisse dieser Maßnahmen vor.
8. Stellen Sie Vorteile und Nachteile des Lebens in Kommunen ausgehend von **M7** gegenüber. Diskutieren Sie, ob dieser Trend zukünftig Familien ersetzen kann.
9. Recherchieren Sie aktuelle parteipolitische Haltungen zu einem familienpolitischen Thema, etwa die Kindergrundsicherung, und beziehen Sie abschließend persönlich dazu Stellung (→ **PUB 6**).

F zu Aufgabe 7

Recherchieren Sie konkrete parteipolitische Vorschläge, die in die Richtung „Stärkung von Singles“ gehen. Lässt sich Ihrer Meinung nach erkennen, dass Singles und Familien gegeneinander ausgespielt werden sollen? Begründen Sie Ihre Ansicht.

WISSEN KOMPAKT

Familienformen in der modernen Gesellschaft → M2-M3

Die Familie umfasst im Mikrozensus alle Eltern-Kind-Gemeinschaften, das heißt Ehepaare, nichteheliche (gemischtgeschlechtliche) und gleichgeschlechtliche Lebensgemeinschaften (Regenbogenfamilie) sowie Alleinerziehende mit Kindern im Haushalt. Einbezogen sind – neben leiblichen Kindern (Kernfamilie) – auch Stief-, Pflege- und Adoptivkinder (Patchworkfamilie) ohne Altersbegrenzung. Damit besteht eine Familie immer aus zwei Generationen: Eltern/-teile und im Haushalt lebende Kinder. Kinder, die noch gemeinsam mit den Eltern in einem Haushalt leben, dort aber bereits eigene Kinder versorgen, sowie Kinder, die mit einem Partner in einer Lebensgemeinschaft leben, werden im Mikrozensus nicht der Herkunftsfamilie zugerechnet, sondern zählen statistisch als eigene Familie beziehungsweise Lebensform.



71923-206

Funktionen der Familie → M4-M5

Die Familie übernimmt verschiedene Funktionen, etwa Fortpflanzung (Reproduktion), Integration in die Gesellschaft (Sozialisation), Ort der Erholung (Regeneration), Wirtschaftseinheit (Produktion) sowie Akteur in der Wirtschaft (Konsumption). Insbesondere der soziologische Ansatz „Doing Family“ beschreibt Familie als Produktion, da sie als aktive Herstellungsleistung unter immer neuen Bedingungen betrachtet wird.



71923-207

Familienpolitische Maßnahmen → M6

Familienpolitische Leistungen der Bundesrepublik Deutschland (Auswahl):

Anspruchsgrundlage	Leistung	Umfang	Dauer
Kindergeld	Monatliche Geldleistung pro Kind	255 € pro Kind (Stand 2025) bzw. Kinderfreibeträge bei der Steuer	Kinder bis zum Alter von 18 Jahren, Kinder in Ausbildung bis 25 Jahre, arbeitslose Kinder bis 21 Jahre
Elterngeld*	Monatliche Geldleistung	grundsätzlich 65 % des letzten Netto-Einkommens	Mind. 2 und bis zu 12 Monate (ein Elternteil), max. 14 Monate (beide Elternteile, wenn beide mind. 2 Monate nehmen), beliebige Aufteilung auf beide Partner
Ehegattensplitting für verheiratetes Paar	Halbierung des zu versteuernden gemeinsamen Einkommens bei jeweiliger Einkommensteuerberechnung und anschließender Verdopplung	deutliche Steuerentlastung, insbesondere bei sehr ungleichem Einkommen	Dauer der Ehe

*Elterngeld wird nur bis zu einem immer wieder anzupassenden Höchstsatz gewährt.

Der erste Eindruck mag die Annahme befeuern, es gäbe überhaupt keine normalen Familien mehr. Das könnte mit medialen Wirklichkeiten zu tun haben, weil besondere Familienkonstellationen offensichtlich eher die Chance haben, in den Medien vorzukommen, als das vermeintlich langweilige Normale. Die Realität gibt das nicht unbedingt her. Nicht nur dass die größte Zahl an Menschen in Kernfamilien lebt, wünschen sich auch die weitaus meisten Jugendlichen, später einmal Kinder zu haben. Familie ist und bleibt ein großes Ideal. Allerdings wird die Welt immer schwieriger, die schon immer herrschende „Rush-hour“ des Lebens mit gleichzeitiger beruflicher Findung, Familien- und Existenzgründung wird nun aufgrund der allgemein gestiegenen Ansprüche verstärkt, weil im Gegensatz zu früheren Zeiten heute auch vollkommen berechtigterweise Frauen entsprechende Ansprüche stellen. Berechtigte Selbstverwirklichung macht das Leben unübersichtlicher, Familie bleibt beständiges Ideal.

Familien sind belastet, Elternpaare arbeiten deutlich mehr, als es in den vorherigen bundesrepublikanischen Generationen der Fall war. Beide Elternteile sind durch die Arbeit gefordert und das auch länger, da die heutige Berufswelt es verlangt, dass man am Ball bleibt. Familienpolitische Instrumente setzen oft am Geldbeutel an, steuerliche Entlastungen und finanzielle Zuschüsse werden aber nie die wahren Kosten eines Kindes aufwiegen. Das kann auch kaum das Ziel sein. Was allerdings Familienpolitik schaffen muss, ist, eine Infrastruktur zu schaffen, die verhindert, dass jemand wegen eines Kindeswunsches nicht arbeitet. Das schadet am Ende nämlich der gesamten Gesellschaft, auch denen, die aus Überzeugung die Lebensform Single gewählt haben und denen, den der Nutzen von Kindesunterstützung vielleicht im ersten Moment nicht ganz klar scheint. Gesamtgesellschaftlich ist ausreichend Nachwuchs an produktiven Arbeitskräften und Sozialversicherungsbeitragszahlenden unabdingbar.

Jeder Mensch hat Findungsphasen, in denen er vielleicht einseitig nur Belastung in seiner Lebenssituation sieht. Das kann auch das Zusammenleben mit Kindern betreffen. Sicher darf Nachwuchsgewinnung nicht einziger Lebenszweck sein, es gibt viele andere Wege zum Glück, was ungewollt Kinderlose ebenso bestätigen werden wie überzeugte Singles. Gesellschaft lebt auch von der Vielfalt ihrer Identitäten. Der Anteil der letztgenannten Lebensformen, also der kinderlosen Alleinlebenden oder nachwuchslose Paare, steigt und hat bedeutenden Anteil an der Lebensrealität in unserer Gesellschaft. Ob größere Formen wie Wohngemeinschaften, Mehrgenerationenprojekte oder Kommunen mehr sein werden als Nischen für manche Lebenssituationen, wird sich zeigen. Echte Alternative sind sie für die meisten Menschen nicht, eher Inspiration für Träume und Visionen, was ja das eigene Leben durchaus befruchten kann.

Die Kernfamilie bleibt trotz anhaltender Debatten die vorherrschende Familienform und erfüllt nach wie vor zentrale gesellschaftliche Aufgaben. Die moderne Familie zeichnet sich durch Vielfalt, Wandel und Fragilität aus. Angesichts der Überlastung vieler junger Eltern sind neue Antworten von Gesellschaft und Staat gefordert – von traditioneller Familienpolitik bis hin zu innovativen Konzepten für verschiedene Formen des Zusammenlebens.

Wieso haben manche den Eindruck, es gäbe überhaupt keine „normalen Familien“ mehr?
M1-M3

Kann der Staat die gestiegenen Belastungen von Familien ausgleichen?
M4-M6

Gibt es Alternativen zur Familie?
M7

Wie wirkt sich der Wandel der Familienformen aus?
M1-M7

1.2 Geschlechter in Gesellschaft und Arbeitswelt

1.2.1 Geschlechterrollen und Geschlechtsidentität

Zum Thema: Die Selbstzuschreibung von Geschlechterrollen ist keine postmoderne, selbstgefällige Beschäftigung im Elfenbeinturm, sondern im Gegenteil sehr wichtig für die Identitätsbildung der Individuen. Denn auch die Sichtbarkeit von verschiedenen Identitäten ist selbstverständlicher Teil einer vielfältigen, demokratischen Gesellschaft. Wenn in Hinsicht auf die Frauenemanzipation tatsächlich schon einiges, wenn auch nicht alles erreicht sein könnte, so empfinden nicht unbedeutende Teile der Gesellschaft, dass sie in ihrer Gänze nicht berücksichtigt sind. Gerechtigkeit bedeutet im allumfassenden Sinne, auch diesen Menschen in unserer demokratischen Gesellschaft Genüge zu tun.

M8 Geschlechterrollen in der Karikatur



Karikatur: Erl, 2018

Einstiegsaufgaben



71913-237

1. Analysieren und interpretieren Sie die Karikatur in M8.
2. Erwägen Sie eine Karikatur, die ebenso stereotype Geschlechterzuschreibungen enthält, aber eine Frau in den Mittelpunkt stellt. Skizzieren Sie diese.

M9 Was wird unter Geschlechterrollen verstanden?

Typisch Frau, typisch Mann. Wer wir sind, das definieren die Geschlechterrollen. Doch sie sind weder unauflöslich noch biologisch begründbar, sondern werden in Frage gestellt. Schon Simone de Beauvoir erkannte: „Man wird nicht als Frau geboren, man wird dazu gemacht“. So formulierte es die französische Philosophin 1949 in ihrem Schlüsselwerk „Das andere Geschlecht“. So viel ist bislang bekannt: Verhaltensweisen entwickeln sich, sie sind erlernt und doch fällt es schwer, den Aktionsradius der Geschlechter zu erweitern. An Frauen werden Anforderungen an die Weiblichkeit, an Männer an die Männlichkeit gestellt. Dies beginnt schon im Kleinkindalter und wirkt prägend. Geschlechterrollen sind omnipräsent und werden durch Heteronormativität befördert. Mit einer sich wandelnden Gesellschaft verändern sich zwar die Ge-

schlechterrollen. Frauen wird heute beruflicher Erfolg und Männern eine größere Sensibilität zugestanden. Eine Gleichstellung lässt sich daran jedoch nicht erkennen. Es erfolgen lediglich neue Zuschreibungen der Geschlechterrollen entlang der Definitionslinien von Weiblichkeit und Männlichkeit. Die Geschlechterforschung kritisiert Geschlechterrollen als Geschlechterstereotype und legt die Konstruktionen derselben frei. Wer nicht bereit ist, die Erwartungen und Anforderungen der Geschlechterrollen zu erfüllen, oder dies aufgrund geschlechtlicher Identität oder auch sexueller Orientierung schlichtweg nicht kann, muss mit Ausgrenzung und Diskriminierung rechnen. Dies geht bis hin zu Hass und tödlicher Bedrohung.

*Friedrich-Ebert-Stiftung: Geschlechterrollen.
In: www.fes.de, Abruf am 16.07.2025*

Geschlechtsidentität
Der Begriff der Geschlechtsidentität beschreibt das subjektive Empfinden eines Menschen, dem männlichen, weiblichen oder einem dritten Geschlecht anzugehören oder zwischen den Geschlechtern zu stehen. Die Geschlechtsidentität kann vom biologischen Geschlecht und von der gesellschaftlich zugewiesenen Geschlechterrolle abweichen.
*BMZ: Geschlechtsidentität.
In: www.bmz.de, Abruf am 16.07.2025*

M10 Wann sind Geschlechterstereotypen in der Werbung diskriminierend?

In die Fallgruppe „Frauendiskriminierung“ fallen beim Werberat auch Beschwerden über Werbemaßnahmen, die aus Sicht der Beschwerdeführer veraltete Rollenbilder beinhalten und somit zu einer Verfestigung überholter Rollen von Mann und Frau in der Gesellschaft beitragen. Grundsätzlich gilt für den Werberat in diesen Fällen: Sofern werbliche Maßnahmen auf Klischees zurückgreifen (Sichtworte: Frauen können nicht so gut Auto fahren, mögen keinen Fußball, interessieren sich ausschließlich für ihr Aussehen und Mode etc.), bedeutet dies nicht zwingend, dass eine Werbung zu beanstanden ist. Die Verwendung von Stereotypen darf aber ebenso wenig herabwürdigend oder diskriminierend sein, wie andere Werbeinhalte auch. Dies ist beispielsweise der Fall, wenn Personen aufgrund ihres Geschlechts als unfähig dargestellt werden, bestimmte Dinge auszuführen oder zu erreichen und dies in einer herabwürdigenden Form in der Werbung aufgegriffen wird. Eine stereotype Darstellung hält der Werberat dann für diskriminierend, wenn die-

se zugleich impliziert, ein Geschlecht sei weniger wert oder zu bestimmten Tätigkeiten nicht in der Lage. Die Diskriminierung steht immer im Verhältnis zu einem anderen Geschlecht. Gegen den Kodex verstößt beispielsweise eine Werbung, in der ein Mann bildlich auf einer höheren Stufe der „Karriereleiter“ dargestellt wird als eine Frau und suggeriert wird, der Mann gehört auch auf die höhere Position.

*Deutscher Werberat: Stereotype Darstellungen.
In: www.werberat.de, Abruf am 18.12.2024*

INFO

Sanktionsmöglichkeiten des Werberates

Der Deutsche Werberat ist die Selbstkontrolleinrichtung der Werbewirtschaft. Die Institution kümmert sich nur um rechtlich zulässige Werbung und darum, dass ein gewisser ethischer Rahmen eingehalten wird. Beschwerden werden behandelt und an die Verursacher weitergegeben. Üblicherweise reagieren werbende Unternehmen dadurch, dass sie Änderungen vornehmen oder die Werbung zurückziehen. Der Deutsche Werberat kann „als höchste Missbilligung“ eine Rüge aussprechen.

Bearbeiter

M11 Wie inklusiv ist der Geschlechtseintrag „divers“ in der gesellschaftlichen Realität?

Seit 2019 sind in Deutschland drei verschiedene Geschlechtseinträge möglich: Weiblich, männlich und divers. [Laut Zensusdaten von Mai 2022 haben 969 Menschen diesen Geschlechtseintrag gewählt]. Warum nur so wenige? Das fragen wir Rafia Shahnaz Harzer von Glad, „einer Selbstorganisation von Schwarzen und of Color Lesben, Schwulen, Bisexuellen, Trans, Inter* und Queeren Menschen“ in Berlin.*

Intergeschlechtlich, non-binär

Intergeschlechtlich ist ein Adjektiv für Personen, deren angeborene Geschlechtsmerkmale von den medizinischen Normen, die für das weibliche und das männliche Geschlecht bestimmt wurden, abweichen. Nicht-binär ist ein Überbegriff für verschiedene Geschlechter, die sich außerhalb der zweigeschlechtlichen Systems (Binarität) bewegen.

ze.tt: Rafia, du bist selbst nicht binär. Spielt der Geschlechtseintrag „divers“ für dich oder deine Klient*innen eine Rolle?

Rafia Shahnaz Harzer: Ich habe großen Respekt vor den Menschen, die jahrelang für diese Möglichkeit gekämpft haben. Gleichzeitig ist es für mich und viele Personen, mit denen ich arbeite, nicht so einfach, den Geschlechtseintrag zu ändern. Um mich selbst als Beispiel zu nehmen: Ich komme aus Pakistan und habe zehn Jahre für meine Papiere in Deutschland gekämpft. [...] Ich frage mich: Könnte ich mit einem „divers“ im Pass weiterhin meine Familie in Pakistan besuchen? Der Geschlechtseintrag „divers“ ist immer ein Outing [und] bedeutet Gefahr – nicht nur außerhalb Deutschlands. Gerade bei Behördengängen kann ein vermeintlich uneindeutiger Geschlechtseintrag zu unangenehmen Situationen führen, zum Beispiel in Form von übergriffigen Fragen oder man wird lächerlich gemacht. [...]

ze.tt: [...] In manchen Medien wird die Zahl [geringer Eintragungen] so interpretiert, dass es scheinbar gar keinen Bedarf gibt – was meinst du?

Rafia: Es gibt Bedarf. Ich finde es nicht sinnvoll, anhand von Zahlen immer gleich infrage zu stellen, ob ein Gesetz notwendig ist. Hilfreicher wäre, sich zu überlegen, welche Hürden dafür verantwortlich sind, dass nicht mehr Personen davon Gebrauch machen. [...] Es ist immer so, dass es nach solchen gesetzlichen Schritten Jahre dauert, bis die Strukturen da sind, damit Menschen die Möglichkeit annehmen können. Das ist vergleichbar mit den queeren Kämpfen der Sechziger und Siebziger. Nachdem Homosexualität legalisiert wurde, haben sich auch nicht sofort alle

geoutet. Es gab und gibt immer noch viel Diskriminierung, zum Beispiel an Schulen, und erst jetzt trauen sich einige schneller, sich zu outen. [...] Jedes Outing ist auch ein Verlust. Du wirst Menschen verlieren, oder ein Image. Abgesehen davon stelle ich mir die Frage, warum wir überhaupt darüber reden müssen, wie viele Menschen es genau betrifft.

ze.tt: Warum?

Rafia: Das bedeutet doch im Umkehrschluss, dass die Mehrheit die Macht hat und alle anderen kann man ignorieren. Dabei ist gar nicht klar, wie klein diese vermeintliche Minderheit wirklich ist. Solange die Mehrheitsgesellschaft uns durch Heteronormativität und Gewalt in der Minderheit hält, ist die Freiheit auch nicht da, sorglos den Geschlechtseintrag zu ändern. Jedes Mal, wenn unsere Existenz wieder öffentlich in Frage gestellt und klein geredet wird, wirft das viele ungeoutete Menschen zehn Schritte zurück, um sich sicher zu fühlen. [...]

ze.tt: Sollte das Geschlecht überhaupt behördlich erfasst werden?

Rafia: Mir wäre es am liebsten, wenn gar kein Geschlecht auf offiziellen Papieren stünde. Denn für mich ist es eine Gewalterfahrung, dass ich mich einordnen lassen muss. Warum ist es notwendig, dass ein Baby anhand seiner Genitalien fremdbestimmt einem Geschlecht zugewiesen wird? Könnte sich jede Person mit 18 Jahren selbstbestimmt verorten, fiele es nicht binären, trans und intergeschlechtlich geborenen Personen wesentlich leichter, stimmige Optionen zu wählen. [...]

ze.tt: In vielen Jobausschreibungen steht jetzt „m/w/d“ – hilft das Menschen, die aufgrund ihres Geschlechts auf dem Ar-

beitsmarkt diskriminiert werden?

Rafia: Die Firmen mussten die Formulierung „m/w/d“ in den Ausschreibungen schnell umsetzen. Aber von Seiten der Arbeitgeber*innen gibt es deswegen noch lange keine Haltung und Sensibilisierung. Der Arbeitsbereich ist oft der letzte, der Bescheid weiß, wenn jemand nicht cis-hetero ist. Von meinen Klient*innen sind super viele vor ihren Arbeitgeber*innen nicht geoutet. Da, wo die finanzielle Abhängig-

keit groß ist, ist es am gefährlichsten. Für Menschen, die ohnehin mehrfach marginalisiert sind, wird das Risiko, in Armut und Unsicherheit zu leben, durch ein Outing noch größer. Firmen müssen mehr Arbeit, Zeit und Ressourcen aufbringen, um marginalisierte Personen zu schützen.

Darida, Muri: „Mir wäre es am liebsten, wenn gar kein Geschlecht im Pass stünde“. In: www.zeit.de, 29.04.2021

M12 Welche Rolle spielt der Gender-Ansatz in der deutschen Entwicklungspolitik?

Diskriminierung aufgrund des Geschlechts begrenzt alle Menschen in ihren Möglichkeiten, ihre Potenziale zu nutzen und sich für eine nachhaltige Entwicklung einzusetzen. Sie lässt sich daher nicht allein durch die gezielte Stärkung der Frauenrechte überwinden. Die feministische Entwicklungspolitik des BMZ zielt darauf ab, diskriminierende Strukturen abzubauen. Der sogenannte Gender-Ansatz der deutschen Entwicklungspolitik stellt das Verhältnis zwischen den Geschlechtern in den Mittelpunkt: Nur wenn vorherrschende Geschlechterrollen und -stereotype klar angesprochen werden und sich das Bewusstsein und Handeln von allen verändert, lässt sich eine gerechtere Verteilung von Macht, Verantwortung und Ressourcen erreichen.

Benachteiligungen beenden

Mit seinem Konzept zur Gleichberechtigung der Geschlechter in der deutschen Entwicklungspolitik verfolgt das Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (BMZ) einen dreigleisigen Ansatz, um die Benachteiligung von Frauen und Mädchen zu beenden, Geschlechterhierarchien abzubauen und einen Machtausgleich zu erreichen:

- **Empowerment**

In den Kooperationsländern fördert das BMZ spezifische Vorhaben, die zu einer deutlichen Stärkung von Frauenrechten beitragen. Durch Bewusstseinsbildung auf allen gesellschaftlichen Ebenen sollen Frauen als Rechtsträgerinnen gestärkt und ihre Handlungsmöglichkeiten erweitert werden. Dabei ist es wichtig, auch die Männer einzubeziehen und für das Thema zu sensibilisieren. Ein wirkungsvolles Instrument für Empowerment ist die gezielte Aus- und Weiterbildung von Mädchen und Frauen.

INFO

Zum Begriff „Gender“

Die englische Sprache unterscheidet das biologische Geschlecht („sex“) vom sozialen Geschlecht („gender“), der individuell erlernten oder zugewiesenen Geschlechterrolle. Diese Rolle wird durch die soziale, kulturelle und wirtschaftliche Organisation einer Gesellschaft und durch die in ihr geltenden rechtlichen und ethisch-religiösen Normen und Werte bestimmt. Für das Wort „Gender“ gibt es keine exakte deutsche Entsprechung, darum wurde der Begriff in den vergangenen Jahrzehnten von den Sozialwissenschaftler*innen als Lehnwort in die deutsche Sprache eingeführt. Der Gender-Ansatz berücksichtigt, dass zum Beispiel Frauen und Mädchen häufig mehrfach diskriminiert werden – also nicht „nur“ wegen ihres Geschlechts, sondern zusätzlich auch wegen ihrer Religion, ethnischen Zugehörigkeit, Hautfarbe, sexuellen Orientierung, Behinderung oder ihres Alters. All diese Faktoren muss die Entwicklungspolitik ins Auge fassen, wenn sie einen gesellschaftlichen Wandel anstoßen und fördern möchte.

- 25 • **Gender-Mainstreaming**

Frauen, Männer und Menschen mit anderen Geschlechtsidentitäten sollen gleichberechtigt an Entwicklungsprozessen teilhaben. Daher müssen ihre unterschiedlichen Lebenslagen und Interessen in allen entwicklungspolitischen Strategien, Programmen und Projekten berücksichtigt werden. Dieses Leitbild der Geschlechtergerechtigkeit bezeichnet man als Gender-Mainstreaming. Es umfasst alle Phasen eines entwicklungspolitischen Vorhabens, von 30 der Planung über die Steuerung bis zur Umsetzung und Auswertung.
 - 35 • **Politikdialog und -beratung**

Das BMZ hat die Gleichberechtigung der Geschlechter auch im Politikdialog und in der Politikberatung verankert: Bei Regierungsverhandlungen und -konsultationen und im politischen Dialog zu 40
- verschiedenen Sachgebieten und mit anderen Gebern werden Gender-Fragen und Frauenrechte verstärkt berücksichtigt. Um die Rechte und die Teilhabe von Frauen, Mädchen und besonders benachteiligten Gruppen in all ihrer Vielfalt zu stärken, enthält der dritte entwicklungspolitische Gender-Aktionsplan konkrete Maßnahmen für die Jahre 2023 bis 2027. Er orientiert sich an den Handlungsfeldern der Strategie zur feministischen Entwicklungspolitik des BMZ, setzt thematische Schwerpunkte und soll Orientierung geben, wie sich feministische Entwicklungspolitik in der Praxis umsetzen lässt. Ziel ist dabei vor allem, die feministischen Kernelemente sichtbar, messbar und vor allem nachahmbar zu machen. 45 50 55 60
- Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung: Der Gender-Ansatz des BMZ. In: www.bmz.de, Abruf am 18.12.2024*

Aufgaben



71913-201

H zu Aufgabe 1

Recherchieren Sie Beispiele für die Darstellung der Geschlechter in der Werbung und vergleichen Sie diese. Erklären Sie, welches Rollenverständnis hier deutlich wird.

F zu Aufgabe 1

Manche Menschen betrachten diese verschiedenen Geschlechtsidentitäten als „typisch postmoderne Ansätze“. Antworten Sie fundiert, aber auch pointiert.

1. Nehmen Sie ausgehend von **M10** begründet Stellung zur Arbeit des Deutschen Werbeberats bezüglich der Darstellung von Geschlechterrollen in der Werbung (→ **PUB 6**).
2. a) Erarbeiten Sie aus **M11** die Argumente, die dafür sprechen, Zuschreibungen von Geschlechtsidentitäten ernst zu nehmen.
b) Rafia Shahnaz Harzer betont in **M11**, dass es das Beste wäre, wenn kein Geschlecht im Pass stünde. Diskutieren Sie ausgehend von dieser Haltung die Bedeutung der Geschlechtsidentität für den Einzelnen.
3. a) Ermitteln Sie aus **M12**, was mit dem Ansatz „feministischer Entwicklungspolitik“ gemeint ist.
b) Nehmen Sie anschließend begründet Stellung zu dieser entwicklungspolitischen Ausrichtung.
4. Erklären Sie ausgehend von **M12**, wie sich die Identitätsentwicklung bei jungen Menschen abspielt. Recherchieren Sie nötigenfalls weitere Informationen.
5. a) Erarbeiten Sie mithilfe von **M10**, **M11** sowie **M12** die Bedeutung von Geschlechterrollen für junge Menschen (→ **PUB 2**).
b) Erläutern Sie die Funktion der Geschlechtsidentität bei der Persönlichkeitsentwicklung junger Menschen. Gehen Sie dabei auch auf die Wirkung verschiedener Geschlechterrollen ein (→ **PUB 3**).

1.2.2 Gleichberechtigung in der Arbeitswelt?

Zum Thema: In der Arbeitswelt herrscht in nennenswerten Teilen keine Gleichberechtigung der Geschlechter, sondern es bestehen offene und verdeckte Hierarchien zwischen ihnen. Das geht bis in den sog. „Sexismus“ hinein. Beispiele hierfür gilt es aufzudecken, wirksame Gegenmaßnahmen in den politischen Prozess einzubringen bzw. die Wirksamkeit bestehender Maßnahmen wie die Frauenquote zu reflektieren.

M13 Karikatur: Gleichberechtigung in der Arbeitswelt



Karikatur: Oli Hilbring, 2022

Einstiegsaufgaben



71913-208

1. Analysieren und interpretieren Sie die Karikatur M13.
2. Die Karikatur hat 2022 den Deutschen Cartoonpreis gewonnen. Bewerten Sie deren heutige Gültigkeit und diskutieren Sie Gründe für die fortdauernde Aktualität bzw. die Ver- oder Entschärfung der Situation.

M14 Sexismus rund um die Uhr?

Sexismus begleitet unser aller Leben als eine Art »Grundrauschen«. Manchmal tritt er ganz subtil auf und man fragt sich erst Stunden später, ob man eigentlich richtig gehört hat, ein anderes Mal schreit er einen an. Sexismus ist Symptom und Ausdruck sozialer, ökonomischer und politischer Machtgefälle, die sowohl auf der Mikro- als auch auf der Makroebene wirken. Genau wie andere Diskriminierungsformen auch ist der Sexismus strukturell in den Institutionen, Werten, Normen und Verhaltensweisen unserer Gesellschaft verankert. [...]

Sexismus

bezeichnet die Benachteiligung, Abwertung oder Ungleichbehandlung von Menschen aufgrund ihres Geschlechts.

**Grafik zur
Gender-Pay-Gap**
→ S. 106

**Missbrauch findet vor
allem im nahen sozialen
Umfeld statt**

Sexueller Missbrauch findet größtenteils im nahen sozialen Umfeld von Kindern und Jugendlichen statt. Dazu gehören Angehörige, der Freundes- und Bekanntenkreis der Familie oder auch Mitarbeitende in Bildungs-, Sport- und Freizeiteinrichtungen. In den meisten Fällen erleiden Kinder und Jugendliche sexuelle Gewalt in ihrer Kernfamilie. In all diesen Fällen, in denen der Täter oder die Täterin hohes Ansehen bei den Eltern genießt oder eine Respektsperson für die Familie ist, ist es für Kinder und Jugendliche besonders schwer, Hilfe zu erhalten. Sie können sich kaum vorstellen, dass ihnen geglaubt wird und dass sie Unterstützung erhalten.

Beauftragte gegen Missbrauch: Wo findet Missbrauch statt? In: beauftragte-missbrauch.de, Abruf am 16.07.2025

1 Sex still sells

Egal, ob auf dem Weg zur Arbeit, in Zeitschriften und Zeitungen, im Fernsehen oder im Netz – überall begegnet uns Werbung. Und die ist auch heute noch voller sexistischer Stereotype und sexualisierter Darstellungen meistens weiblicher Körper. Wir werden also permanent mit unrealistischen Rollen- und Körperbildern überschwemmt, die sich – teils unbewusst – in unserem Denken ablagen.

2 Quotenfrau

Die »Quotenfrau« ist eine moderne Sagengestalt, in die sich Frauen immer dann verwandeln, wenn sie gerade befördert wurden. Frauen werden dieser Legende nach nicht aufgrund ihrer Qualifikationen befördert, sondern nur, um eine häufig ebenfalls imaginäre Frauenquote zu erfüllen. Über die faktische Männerübermacht in Führungspositionen und Vorständen wird hingegen oft hinweggesehen. Das zugrundeliegende Prinzip [des sogenannten „Thomas-Kreislauf“] besagt, dass die zumeist männlichen Vorgesetzten am liebsten diejenigen einstellen und fördern, die ihnen ähnlich sind. Thomas (be)fördert also Thomas. So wird die männliche Übermacht in Führungspositionen reproduziert und zementiert. Die Behauptung, dass ein Mann nur eingestellt wurde, weil er ein Mann ist, und nicht, weil er im besonderen Maße für eine Position XY qualifiziert wäre, ist sogar weitaus realistischer als die umgekehrte Behauptung, eine Frau würde nur eingestellt oder befördert, weil sie eine Frau ist.

3 Catcalls

Der sogenannte »Catcall« ist ein Phänomen, dem zumeist weiblich gelesene Personen in ihrem Alltag ausgesetzt sind. Bei dem »Catcall« handelt es sich um eine Machtgeste von sich stereotyp männlich verhaltenden Menschen, die es gewohnt sind, das Äußere anderer Menschen ungefragt zu kommentieren. Viele Frauen empfinden Catcalling als unangenehm und erniedrigend.

4 Rabenmutter

Es ist schon nach 17:00 und das Kind wartet immer noch im Kindergarten oder Hort? Frauen, die sich neben ihrer Mutterschaft auch noch dem Beruf widmen, werden schnell als »Rabenmütter« abgestempelt. Und zu allem Überfluss kommt dann auch noch der Haushalt oben drauf: Nach wie vor schultern Frauen den Löwenanteil der Sorgearbeit, inklusive »Mental Load«, d. h. der emotionalen Last der alltäglichen Verantwortung für die Organisation von Haushalt und Familie sowie Beziehungspflege.

5 Angst im Dunkeln

[...] Einer Umfrage zufolge wurde jede fünfte Frau schon einmal belästigt, verfolgt oder bedroht. Insbesondere nachts in Parks, öffentlichen Verkehrsmitteln und auf der Straße herrscht bei vielen Frauen ein Gefühl der Unsicherheit, welches sich einschränkend auf die subjektive Bewegungsfreiheit auswirkt.

Gleichstellungsbüro im Auswärtigen Amt: Sexismus rund um die Uhr. In: www.zeichensetzen.jetzt, Abruf am 18.12.2024

M15 Die Frauenquote: unnötig oder unnötig kontrovers?

1 Wie entwickelte sich die gesetzliche Quotenregelung in Deutschland?

Viele Frauen, die sehr gut ausgebildet sind, stoßen in ihrem beruflichen Werdegang an eine gläserne Decke.

In Führungspositionen bleiben Männer unter sich. Die Frauenquote soll es ermöglichen, dass Frauen bei gleicher Qualifikation bevorzugt werden. Ziel ist die Gleichstellung von Frauen in Gesellschaft, Politik, Wirtschaft und Kultur. Die Idee, per Gesetz die Karrierechancen von Frauen mithilfe einer Quotenregelung zu verbessern, kam um die Jahrtausendwende auf. Sie war von Anfang an umstritten. Während die einen sie als geeignetes Instrument sehen, um Diskriminierung von Frauen abzubauen, befürchten die anderen eine Diskriminierung von Männern. Manche sehen in der Quote sogar eine Form von Sexismus, weil dies sogenannten Quotenfrauen unterstelle, ausschließlich formale Quotenvorgaben hätten sie in ihre Position gebracht. Im November 2020 protestierten in der Zeitschrift STERN 40 Frauen aus Toppositionen der Gesellschaft gegen diese Klischeevorstellung mit ihrem Bekenntnis „Wir sind Quotenfrauen“. Zu wenig wird verstanden, dass bei der Quotierung die Frau erst bei gleicher Qualifikation den Vorzug erhält und nicht einfach nur, weil sie das Kriterium „Frau“ mitbringt. Meist wird auch nicht gesehen, dass es bereits eine Männerquote gibt: Männer bevorzugen ihresgleichen, also Männer, und ermöglichen ihnen auch bei nicht komplett vorliegender Eignung den beruflichen Aufstieg.

Bei den politischen Parteien führten Die Grünen gleich bei ihrer Gründung 1979 eine 50-prozentige Besetzung aller Mandate und Parteiämter ein. Die SPD beschloss 1988 eine 33%-Quote und erhöhte sie 1998 auf 40 %. Die CDU hat 1996 das sogenannte Frauenquorum verabschiedet, eine abgeschwächte Form der Quote. Für Parteien stellt sich die Frage, ob sie die Quotierung an der anteiligen Zahl in der Bevölkerung oder bei ihren Mitgliedschaften messen.

Je nach Partei unterscheidet sich der Frauenanteil sehr. [...] Bei der Stellenvergabe im öffentlichen Dienst ist eine Quotierung durch das Bundesgleichstellungsgesetz geregelt. Die erste Fassung ist 2001 in Kraft getreten. Klagen vor dem Europäischen Gerichtshof haben die Kriterien konkretisiert. Rechtlich schwieriger sind Quotierungsvorgaben in der freien Wirtschaft, hier wurde lange auf Freiwilligkeit gesetzt. Erst seit 2016 gibt es das Gesetz für

Gläserne Decke

Barriere für Frauen ab ca. 30 Jahren, die trotz gleicher oder besserer Qualifikation durch unsichtbare, aber wirksame Mechanismen wie Geschlechterrollenstereotype und die Annahme möglicher familienbedingter Ausfälle am beruflichen Aufstieg gehindert werden.

INFO

Wichtigste Regelungsinhalte des FÜPoG II sind:

In Unternehmen der Privatwirtschaft

- Ein Mindestbeteiligungsgebot von einer Frau gilt für Vorstände mit mehr als drei Mitgliedern von börsennotierten und paritätisch mitbestimmten Unternehmen. Davon werden 66 Unternehmen betroffen sein, von denen aktuell 21 keine Frau im Vorstand haben.
- Unternehmen müssen in Zukunft begründen, warum sie sich das Ziel setzen, keine Frauen in den Vorstand zu berufen. Unternehmen, die keine Zielgröße melden oder keine Begründung für die Zielgröße Null angeben, werden künftig effektiver sanktioniert.

In Unternehmen mit Mehrheitsbeteiligung Bund und in Körperschaften des öffentlichen Rechts

- Der Bund nimmt seine Vorbildfunktion ernst und setzt seinen Unternehmen strenge Vorgaben. Die feste Geschlechterquote von 30 Prozent in den Aufsichtsräten ist auf Unternehmen mit Mehrheitsbeteiligung des Bundes ausgeweitet worden. Für diese aktuell 94 Unternehmen wurde außerdem eine Mindestbeteiligung von einer Frau in Vorständen eingeführt, die mehr als zwei Mitglieder haben.
- Auch in Körperschaften des öffentlichen Rechts wie den Krankenkassen und bei Renten- und Unfallversicherungsträgern sowie bei der Bundesagentur für Arbeit wurde eine Mindestbeteiligung von einer Frau in mehrköpfigen Vorständen eingeführt. Das Mindestbeteiligungsgebot gilt künftig für aktuell rund 155 Sozialversicherungsträger.

Im öffentlichen Dienst des Bundes

- Der Bund setzt sich auch das Ziel, die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen an Führungspositionen im Geltungsbereich des Bundesgleichstellungsgesetzes bis Ende 2025 zu erreichen.
- Mehr Gleichstellung erreicht auch die Ausweitung der Vorgaben des Bundesgremienbesetzungsgesetzes. Dadurch fallen bereits Gremien mit nur zwei Mitgliedern unter die Regelung. Aktuell rund 107 weitere Gremien des Bundes sind künftig adäquat mit Frauen zu besetzen.

BMFSFJ: Zweites Führungspositionen-Gesetz – FÜPOG II. www.bmfsfj.de, Abruf am 16.07.2025

die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen
 60 und Männern an Führungspositionen in
 der Privatwirtschaft und im Öffentlichen
 Dienst (FüPoG). Es verpflichtet 108 börsen-
 notierte und voll mitbestimmungspflich-
 65 tige Unternehmen mit mehr als 2000 Be-
 schäftigten, ihre Aufsichtsräte zu 30 % mit

Frauen zu besetzen. Im August 2021 trat
 FüPog II in Kraft, das auf FüPog I aufbau-
 end weitere Vorgaben zu Spitzenposten
 macht.

*Friedrich-Ebert-Stiftung: Frauenquote. In: www.fes.
 de Abruf am 18.12.2024*

2 Wie profitieren Unternehmen von mehr Frauen in Führungspositionen?

In den vergangenen Jahren haben sich
 die Rahmenbedingungen für Unterneh-
 men stark verändert, doch die Vielfalt
 der Führungsteams korreliert weiterhin
 5 positiv mit höheren finanziellen Erträgen.
 So haben Unternehmen mit mehr Frauen
 in Führungspositionen weltweit eine um
 39 % höhere Wahrscheinlichkeit, über-
 durchschnittlich profitabel zu sein, als Un-
 10 ternehmen mit der geringsten Diversität.
 [...] In Europa [...] ist der Diversitäts-Bonus
 mit einer um 62 % erhöhten Wahrschein-
 lichkeit sogar noch deutlich stärker ausge-
 prägt. Betrachtet man den Faktor der eth-
 15 nischen Diversität (Internationalität der
 Führungsteams), liegt der Wert weltweit
 ebenfalls bei 39 %. Dies geht aus der Studie
 „Diversity Matters even more“ hervor, für
 die die Unternehmensberatung McKinsey
 20 Daten von mehr als 1.200 Unternehmen in
 23 Ländern analysiert hat. Auf der ande-
 ren Seite haben Unternehmen im unter-
 sten Quartil sowohl bei der Geschlechter-
 als auch bei der ethnischen Vielfalt eine
 25 um 66 % geringere Wahrscheinlichkeit,
 finanziell besser abzuschneiden als der
 Durchschnitt. „In vielfältige Teams und
 eine inklusive Unternehmenskultur zu in-
 vestieren, lohnt sich auch wirtschaftlich
 30 mehr denn je. Wer sich darum nicht küm-
 mert, riskiert, den Anschluss zu verlieren.
 In Europa ist Vielfalt sogar ein noch stär-
 ker differenzierender Faktor, da gemisch-
 te Teams und eine inklusive Kultur in der
 35 Breite der Unternehmen noch weniger
 ausgeprägt ist als beispielsweise in den
 USA. [...]

Weltweit ist Gender-Vielfalt weiter auf
 dem Vormarsch. Der durchschnittliche
 40 Frauenanteil der analysierten Führungs-

teams – dazu zählen der Vorstand und
 bis zu drei Ebenen darunter – liegt bei
 20 %, ein Drittel mehr als im Jahr 2020.
 In Deutschland liegt der Frauenanteil bei
 nur 15 %, zu beobachten ist allerdings ein
 45 deutlicher Anstieg von sieben Prozent-
 punkten seit 2020. Besser stehen deutsche
 Unternehmen beim Frauenanteil in den
 so genannten „Boards“ da, also in den Vor-
 ständen und Aufsichtsräten: Hier liegt ihr
 50 Anteil mit 30 % doppelt so hoch wie bei
 den Führungsteams zwei bis drei Ebenen
 unter dem Vorstand. Allerdings stagniert
 dieser Wert seit 2020 und ist weiterhin der
 niedrigste unter den analysierten europäi-
 55 schen Ländern. [...]

Die Studie untersuchte auch, wie die Füh-
 rungsvielfalt mit einer nachhaltigen und
 ganzheitlichen Unternehmensführung zu-
 sammenhängt, also den positiven Einfluss
 60 auf Gesellschaft, Belegschaft und Umwelt.
 Die Analyse ergab eine deutliche Korrela-
 tion zwischen allen Faktoren: Je höher die
 Vielfalt in Führungsteams, desto besser
 schneiden die Unternehmen bei der Be-



Der ehemalige Bundeskanzler Olaf Scholz zu-
 sammen mit Susanne Fabry (3.v.l.), Vorstands-
 mitglied der Initiative „Chef:innensache“, einer
 Initiative, die sich für Chancengleichheit von
 Frauen und Männern in Führungspositionen
 einsetzt.

wertung ihrer Klimastrategie und bei den Indikatoren für die Gewinnung und Bindung von Talenten ab. So ist eine Erhöhung des Frauenanteils in den Führungsteams um 10 % mit einem Anstieg von fast sechs Punkten bei der Bewertung der Klimastrategie und um mehr als drei Punkte

im Bereich gesellschaftliches Engagement und Philanthropie verbunden.

McKinsey & Company: Die Bedeutung von Vielfalt für den Geschäftserfolg wird immer stärker. In: www.mckinsey.de, Abruf am 18.12.2024

3 „Make it work!“ Ein Projekt des Bundesministeriums für Frauen, Senioren, Familie und Jugend

Das „make it work!“-Projekt wird im Rahmen der Förderung durch das Bundesministerium für Frauen, Senioren, Familie und Jugend von 2023 bis 2026 unter dem Titel „make it work – then make it better!“ die fachliche Arbeit zum Thema sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz fortführen. Der Fokus des vierjährigen Projekts liegt in den folgenden Bereichen:

- Trainings: „make it work!“ wird die im bff aktiven Berater*innen als Trainer*innen unterstützen durch die Veranstaltung verschiedener Vernetzungs- und Fachveranstaltungen, Materialien und Workshops. Ziel ist es den bff-internen Trainer*innenpool zu erweitern, Qualität der Schulungsarbeit zu sichern und Wissenstransfer zu ermöglichen.
- Qualitätssicherung: „make it work!“ will als Fachstelle zum Thema die Expertisen zusammenbringen, die helfen können, Prävention und Intervention bei sexueller Belästigung am Arbeitsplatz zu verbessern. In diesem Rahmen werden beispielsweise fachliche Expertisen

erarbeitet, welche Maßnahmen Unternehmen mindestens auflegen müssen, damit Prävention und Intervention mehr als ein Feigenblatt ist. Auch die Frage nach den qualitativen Anforderungen an Trainings und Trainer*innen in der Fortbildungsarbeit werden thematisiert, mit dem Ziel Kriterien für die Schulungsarbeit zu entwickeln. Im Laufe des Projekts soll schlussendlich ein modularer Ausbildungsgang für Trainer*innen entwickelt werden, der im 4. Projektjahr erprobt wird.

- Beratung: Die Kernarbeit des Projekts besteht weiterhin darin, Betroffene über ihre Rechte zu informieren und die Unterstützung, die die bff Fachberatungsstellen bieten, bekannter zu machen, so dass mehr Betroffene und Unterstützer*innen erreicht werden können.

bbf

Der bff ist der Bundesverband der Frauenberatungsstellen und Frauennotrufe in Deutschland.

Nach: Frauen gegen Gewalt e. V.: bff – „make it work – then make it better!“ – Bei Gewalt am Arbeitsplatz gibt es Hilfe!. In: www.frauen-gegen-gewalt.de, Abruf am 15.01.2025

Aufgaben



1. Erläutern Sie ausgehend von M14 Ihnen bekannte Beispiele für Alltagssexismus.
2. Entwickeln Sie möglichst konkrete Maßnahmen, um gegen Alltagssexismus vorzugehen (M14).
3. a) Erarbeiten Sie ausgehend von M15 offene und verdeckte Hierarchien zwischen den Geschlechtern.
b) Erläutern Sie die Frauenquote und ihre verschiedenen Facetten, die in M15 1 deutlich werden (→ PUB 3).
4. a) Charakterisieren Sie mithilfe von M15 2 Zusammenhänge zwischen der Diversität in Führungsteams und dem wirtschaftlichen Erfolg von Unternehmen.
b) Erörtern Sie, inwiefern das Projekt „make it work!“ (M15 3) die Ziele der Gleichstellungspolitik im Bereich der Arbeitswelt unterstützt (→ PUB 6).

Geschlechterrollen im Wandel → M9-M11

In der industriellen Gesellschaft hatte sich eine besondere Form der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung herausgebildet, und zwar in der Arbeitswelt, im öffentlichen Leben und in der Privatsphäre. Zwischen Frauen und Männern existierten typische Unterschiede in den sozialen Lebensbedingungen und gesellschaftlichen Rollenanforderungen, die sich über geschlechtsspezifische Sozialisationsprozesse auch auf die Persönlichkeit, auf Einstellungen, Motivationen und Verhaltensweisen niederschlugen. So geht die Sozialstrukturanalyse davon aus, dass soziale Ungleichheiten zwischen Frauen und Männern nicht von natürlichen, biologischen Unterschieden herrühren, sondern dass ihnen im Wesentlichen soziale Ursachen zugrunde liegen. Wie in allen [...] Gesellschaften sind auch in Deutschland Differenzierungen dieser Art in den letzten Jahrzehnten abgeschwächt worden. Offenbar gehört die Tendenz zur Minderung der sozialen Ungleichheiten zwischen Frauen und Männern zu den allgemeinen „emanzipatorischen Trends“ [...] der modernen Gesellschaft. Mit der Verringerung der geschlechtstypischen Unterschiede erhöht sich zugleich die Sensibilität gegenüber den Verbliebenen. Es breitet sich das Bewusstsein aus, dass viele der weiterhin bestehenden Unterschiede zwischen den Geschlechtern sozial ungerecht sind; die soziale Ungleichheit zwischen Frauen und Männern wird zunehmend „entlegitimiert“.

Bundeszentrale für politische Bildung: Ungleichheiten zwischen Frauen und Männern. In: www.bpb.de, 16.12.2014



71923-211

Differenzierung der Geschlechter → M12

Die traditionelle Differenzierung in zwei Geschlechter, männlich und weiblich, hat sich allgemein überholt. Sowohl das biologische als auch das soziale Geschlecht lassen sich nicht mehr so eindeutig auf diese beiden Bezeichnungen festlegen. Mithin wurde als Sammelbegriff für alle nicht zuordnungsbaaren Menschen das dritte Geschlecht, divers, hinzugefügt. Tatsächliche Alltagsrelevanz hat diese Festlegung v. a. im Personenstandswesen, bei Stellenausschreibungen und in manchen öffentlichen Sprachbeiträgen (sogenanntes „Gendern“ etwa im öffentlich-rechtlichen Fernsehen). Parallel zu dieser Diskussion rückt auch die sexuelle Orientierung ins Bewusstsein. Neben den heterosexuellen Menschen finden die übrigen Orientierungen unter dem Schlagbegriff LGBTQ (Lesbian, Gay Bisexual, Transgender, Queer) Gehör. Das Sichtbarmachen dieser Identitäten ist ein laufender Prozess, so dass sich auch diese Bezeichnung immer wieder ändert. Manchmal wird deshalb als Sammelbegriff ein Pluszeichen hinzugefügt: LGTBQ+.



71923-212

Sexismus, Emanzipation und Gender Pay Gap → M14-M15

Sexismus stellt eine Form der Diskriminierung dar. Er umfasst die Ungleichbehandlung, Herabwürdigung, Beeinträchtigung und Unterdrückung von Individuen oder Gruppen basierend auf ihrem Geschlecht. Darüber hinaus beinhaltet Sexismus die Annahme, dass es eine Hierarchie zwischen den Geschlechtern gibt, wie etwa die Überzeugung, dass Männer einen höheren Stellenwert als Frauen haben.

Der Begriff Emanzipation beschreibt einen Vorgang, der darauf abzielt, Menschen aus Abhängigkeiten und Unmündigkeit zu befreien und ihre Selbstbestimmung zu fördern. Dies ist ein wesentliches Ziel in demokratischen Gesellschaften. Häufig wird dieser Begriff im Kontext der Benachteiligung bestimmter gesellschaftlicher Gruppen, wie etwa Frauen, oder in Bezug auf politische Gemeinschaften verwendet.

Der Gender Pay Gap bezeichnet die Differenz im Stundenlohn zwischen Frauen und Männern. Die Gründe dafür sind vielfältig: So sind Frauen häufig in Berufen tätig, die schlechter vergütet werden, oder sie gelangen seltener in leitende Positionen als ihre männlichen Kollegen. Zudem kann es vorkommen, dass Frauen selbst bei ähnlichen Tätigkeiten, Bildungswegen und beruflichen Hintergründen weniger verdienen als Männer.



71923-238

Heutzutage ist die Geschlechtsidentität eher ein Thema als in früheren Zeiten. Damit hängt eng zusammen, dass der Wandel der Geschlechterrollen hier eine Rolle spielt. Während noch bis in die 1980er Jahre traditionelle Geschlechterrollen stark von äußeren Erwartungen geprägt waren (Rolle „typisch männlich“ bzw. Rolle „typisch weiblich“), entwickelt sich heute die Geschlechtsidentität oftmals selbstbewusster und selbstbestimmter. Der Wandel der Geschlechterrollen, der mit gesellschaftlichen und politischen Veränderungen korreliert, führt zu einer freieren Haltung zum Thema Geschlechtsidentität. Das betrifft sowohl derer Findung als auch das Ausleben dieser.

Als Antwort auf die zeitweilig vertretene Ansicht, die Geschlechterzuordnung als divers sei überflüssig, belegt die Realität, dass die Festlegung im Gegenteil eher eine Art Minimalkonsens zu sein scheint. Unter der Rubrik divers werden noch immer sehr viele unterschiedliche Identitäten zusammengefasst, so dass das wohl als erster Schritt betrachtet werden könnte. Andererseits sind solche Verwaltungsaspekte immer auch gesellschaftlich-politische Aushandlungen und die deutsche Mehrheitsgesellschaft würde wohl weitere Festlegungen kaum tolerieren. In jedem Falle ist es eine Frage der Menschenwürde und damit von hohem Verfassungsrang, Stigmatisierungen zu vermeiden. Es bleibt zudem auch immer ganz pragmatisch die Frage offen, wem man denn schadet, wenn man hier einzelnen zu ihrem Recht verhilft.

Die Theorien zur psychosozialen Entwicklung bestätigen die Bedeutung von Selbstreflexion, Exploration und die Bewältigung von Konflikten für die Identitätsbildung. Und welche, wenn nicht Geschlechterthemen, stehen für jugendliche Menschen in ihrer besonders bedeutsamen Entwicklungsphase, der Pubertät, im Vordergrund? Wenn man von jungen Menschen verlangt, resiliente, authentische und selbstbewusste Persönlichkeiten heranzubilden, wird dies nicht funktionieren, ohne deren Geschlechterrolle ernst zu nehmen.

Gleichberechtigt könnte für Deutschland sogar durchaus stimmen, gleichbehandelt aber sicher nicht. Das ist an vielen Punkten zu erkennen, von der Werbung bis hin zur Präsenz in Führungspositionen werden Frauen sehr oft nicht genauso behandelt wie Männer. Weltweit gilt dies noch stärker, weshalb Deutschland auch den feministisch orientierten Entwicklungsansatz verfolgt. Ob die Frauenquote tatsächlich hilfreich ist oder erfolgreiche Frauen nur stigmatisiert ist umstritten und nicht abschließend geklärt. Allein über Frauenemanzipation zu diskutieren bzw. diskutieren zu müssen, zeigt aber grundsätzlich, dass das Thema durchaus virulent ist.

Wie hängt der Wandel der Geschlechterrollen mit der Herausbildung der Geschlechtsidentität in der heutigen Zeit zusammen?

M9-M11

Braucht man eine Geschlechterzuordnung als divers überhaupt?

M11

Handelt es sich beim Thema Geschlechterrollen um ein typisch postmodernes Selbstbeschäftigungsthema mit wenig Relevanz im echten Leben?

M15

Wird Frauenemanzipation überhaupt noch gebraucht, Frauen sind doch schon längst gleichberechtigt?

M11, M12, M14

Werden Frauen in der heutigen Arbeitswelt überhaupt benachteiligt?

M15

Die Schlagworte vom Gender-Pay-Gap, „Bezahlungslücke“ zwischen Männern und Frauen, und der sog. „gläserne Decke“, unsichtbare Barriere für den beruflichen Aufstieg, beschreiben eine bestehende Ungerechtigkeit auf dem Arbeitsmarkt, unter der Frauen auch heute noch zu leiden haben. Der Gender-Pay-Gap ist die Differenz im durchschnittlichen Bruttostundenverdienst von Männern und Frauen. In Deutschland verdienen Frauen im Durchschnitt weniger als Männer, was mit dem Gender-Pay-Gap benannt wird. Dies liegt an verschiedenen Gründen, z. B. der überdurchschnittlichen Präsenz von Frauen in schlecht bezahlten Branchen, der geringeren Vertretung in besser bezahlten Führungsjobs, zeitweiliger aktiver Diskriminierung durch schlechtere Bezahlung bei gleicher Qualifikation oder der längeren Verweildauer von Frauen im Niedriglohnsektor. Die „gläserne Decke“ beschreibt die geringeren Aufstiegsmöglichkeiten in Führungspositionen für Frauen: Der Job ist zu sehen, aber nicht zu erreichen, was z. B. an der fehlenden Zuschreibung von Kompetenz, männlichen Netzwerken oder der immer noch schwierigen Vereinbarkeit von Mutter- und Berufsrolle liegt. Verschiedene Maßnahmen könnten hier Abhilfe schaffen: Neben der Frauenquote wären gezielte Förderprogramme, eine striktere Durchsetzung von „gleicher Lohn für gleiche Arbeit“ oder eine Flexibilisierung der Arbeitszeiten und -orte nötig.

1.3 Wertewandel: Balance zwischen Tradition und Fortschritt?

Zum Thema: Ob das Ganze von Forscherinnen und Forschern Wertewandel oder Wertesynthese genannt wird, ist am Ende gar nicht so entscheidend. Für die Gesellschaft ist eine gute Balance wichtig aus denen, die traditionelle Werte verinnerlichen, und denen, die den Fortschritt verkörpern. Und es ist wichtig, dass die Jugend, die naturgemäß den Staat und die Gesellschaft der Zukunft trägt, ein solides Grundvertrauen in die Konstruktion unserer Gemeinschaft hat. Denn abhängig von dem, was uns etwas wert ist, werden Politik und Zukunft gestaltet.

M16 Werte, Worte, Wolke



Werte

Grundlegende Überzeugungen, die bestimmen, was als wichtig und erstrebenswert erachtet wird und die als Maßstäbe für die Bewertung von Handlungen, Zielen und Zuständen dienen.

Bearbeiter

Einstiegsaufgabe



Legen Sie eine eigene Sammlung an Werten an. Erstellen Sie dann ein eigenes Werteranking und vergleichen Sie Ihres mit dem Ihrer Nachbarin oder Ihrem Nachbarn. Berichten Sie abschließend der gesamten Lerngruppe, welche Schwierigkeiten Sie beim Erstellen dieses Rankings hatten.

M17 Zu welchen Ergebnissen kommt die Shell-Jugendstudie 2024?

Die wichtigsten Ergebnisse der Shell-Jugendstudie 2024 im Überblick:

1 50 Prozent der jungen Menschen bezeichnen sich aktuell als politisch interessiert (2002: 34 Prozent).

3 Im Durchschnitt stufen sich Jugendliche mit einem Mittelwert von 5.3 auf einer Skala von 1-11 als leicht links ein (2019: 5.1).

5 Seit 2019 ist vor allem der Anteil männlicher Jugendlicher, die sich als eher rechts bezeichnen, angestiegen, jeder vierte ordnet sich als eher rechts oder rechts ein. Bei den weiblichen Jugendlichen ist kein Anstieg zu verzeichnen.

6 75 Prozent sind mit der Demokratie eher oder sogar sehr zufrieden.

8 Während die Demokratiezufriedenheit bei Jugendlichen im Westen mit 77 Prozent stabil ist, geht sie bei den Jugendlichen im Osten derzeit etwas zurück (aktuell 60 Prozent).

9 Nur noch die Hälfte der Jugendlichen gehört einer der beiden großen christlichen Kirchen an. Auch im Alltag verliert der Glaube an Bedeutung. 18 Prozent beten mindestens einmal in der Woche, 31 Prozent seltener. 49 Prozent beten laut eigener Aussage nie (2002: 29 Prozent).

2 Jeweils sehr deutlich über 90 Prozent der Mädchen und Jungen nennen als wichtigste Lebensziele „Gute Freunde haben, die einen anerkennen und akzeptieren“, „Einen Partner haben, dem man vertrauen kann“ oder „Ein gutes Familienleben führen“. Daran hat sich in den letzten 30 Jahren nichts geändert.

4 Mehr als 40 Prozent lehnen Gendern ab, gut 20 Prozent sind dafür, mehr als jeder Dritte sagt: „Ist mir egal“. Junge Frauen vertreten häufiger postmaterialistische Werte als junge Männer, etwa bei Feminismus oder Gendern. Ein großer Teil, männlich wie auch weiblich, hält die sogenannten woken Themen nicht für dringlich.

7 7 Prozent der jungen Männer und 18 Prozent der Frauen beschreiben sich als nicht ausschließlich heterosexuell, verorten sich aber nur jeweils zu 1 Prozent als ausschließlich homosexuell. Sexuelle Orientierung scheint – besonders bei jungen Frauen – zunehmend als Kontinuum verstanden zu werden.

10 Junge Männer wünschen sich zunehmend, in Teilzeit arbeiten zu können, wenn sie Kinder haben: Eine 30-Stunden-Woche eines Vaters finden viele attraktiver als eine Vollzeitstelle – darin sind sich junge Männer (42 Prozent) und Frauen (41 Prozent) einig.

rechts

konservativ, Bewahrung traditioneller Werte wie Heimat und Familie

postmaterialistische Werte

u. a. Selbstverwirklichung, Umweltschutz, Freiheit sind wichtiger als materieller Wohlstand.

woke Themen

Sensibilität für Gleichberechtigung; Engagement gegen Rassismus, Diskriminierung

sexuelle Orientierung als Kontinuum

bedeutet, zu welchem Geschlecht/welchen Geschlechtern sich eine Person sexuell angezogen fühlt und dass sich dies im Laufe der Zeit ändern kann.

11 Auch wenn Jugendliche viel Zeit digital verbringen, trauen sie den Online-Kanälen nicht durchweg. Junge Menschen halten Informationen in den klassischen Medien wie ARD- oder ZDF-Fernsehnachrichten (83 Prozent) und überregionale Zeitungen (80 Prozent) überwiegend für (sehr) vertrauenswürdig. Deutlich geringer fällt das Vertrauen in Online-Informationskanäle aus, die allerdings durchaus zugelegt haben.

12 Soziale Herkunft entscheidet nach wie vor über Bildungsgänge: Nur 27 Prozent der Jugendlichen, deren Eltern (höchstens) einen einfachen Schulabschluss haben, erreichen oder streben das Abitur an. Hat mindestens ein Elternteil Abitur, sind es 80 Prozent.

13 Trotz hoher Zuversicht, einen Arbeitsplatz zu finden, dominiert das Bedürfnis nach Sicherheit: Für 91 Prozent der Jugendlichen ist ein sicherer Arbeitsplatz (sehr) wichtig.

14 Ein knappes Drittel fühlt sich beim Thema Künstliche Intelligenz (KI) überfordert. 90 Prozent der Jugendlichen finden es (sehr) wichtig, dass der Umgang mit digitalen Medien und das Erkennen von Fakenews in der Schule verpflichtend unterrichtet wird. 60 Prozent wünschen sich, dass der Umgang mit KI in der Schule unterrichtet wird.

15 Im Vergleich zu 2019 haben bei Jugendlichen vor allem ein hohes Einkommen (83 Prozent zu 76 Prozent) und gute Aufstiegsmöglichkeiten (80 Prozent zu 74 Prozent) an Bedeutung gewonnen; genügend Freizeit leicht (85 Prozent zu 82 Prozent) an Bedeutung verloren.

Deutsches Schulportal: Ergebnisse der Shell-Jugendstudie 2024 auf einen Blick. In: deutsches-schulportal.de, Abruf am 20.12.2024

M18 Aus einem Lexikon: Wie verändert sich das Wertesystem in der modernen Gesellschaft?

Wie es in Lexika üblich ist, wird der zu erklärende Begriff mit dem Anfangsbuchstaben abgekürzt. Hier steht W. also für Wertewandel.

1 Was sind Werte und wie haben sie sich entwickelt?

In der Soziologie spielen Werte eine wichtige Rolle, wobei sie die Methoden der modernen Befragungsforschung (Demoskopie) zum Einsatz bringt. Damit hat sie schon länger die Philosophie abgelöst, die darin einst Kirche und Religion entthronte. Dieser langfristige Wechsel ist selbst ein Hinweis auf einen W. Danach sind Werte heute stärker als früher im Hier und Jetzt verankert; sie wurden aus hohen, teils überhöhten Ide-

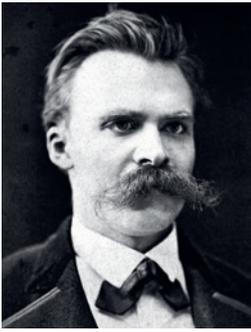
alen, denen sich die geistige Elite widmete, zu Standards der Lebensqualität in der Massengesellschaft. Staat und Politik müssen sich bemühen, ihnen gerecht zu werden. Das gilt bes. für liberale Gesellschaften. Auch realsozialistische Gesellschaften folgten mit der Zeit diesem Verständnis, wenn auch weniger liberal und ökonomisch mäßig erfolgreich. Russland und China setzen heute ökonomisch auf Liberalität, bewahren jedoch

15

20

Realsozialismus

Der Realsozialismus war das von kommunistischen Parteien im sowjetischen Machtbereich autoritär geführte Gesellschaftssystem mit Planwirtschaft.



Friedrich Nietzsche (1844-1900) war ein deutscher Philosoph und Philologe, der mit seinen radikalen Werken die moderne Philosophie revolutionierte und nach seinem Tod zu einem der einflussreichsten Denker wurde.

25 ein hohes Maß an politischer Kontrolle. In der islamischen Welt erneuerte sich mit der Revolution im Iran die Religion als politische Kraft. Werte und Recht leiten sich aus religiösen Geboten ab, während in weiten Teilen der Welt religiöse Vorgaben über längere Zeit in weltliche Werte übersetzt wurden. So wirken sie auf Gesellschaft, Politik, Staat und Recht. Die Soziologie versteht unter Werten die „Vorstellungen vom Wünschenswerten“ [...], die als Standards des Wünschenswerten tief in der Persönlichkeit des Menschen verankert sind. Werte sind nicht wahr, sondern sie gelten. Über Werte kann zwar rational diskutiert werden, sie sind jedoch auch stark von Gefühlen bestimmt. Zu einem soziologischen Thema wurde der W. erst mit den politischen und industriellen Revolutionen der neueren Zeit. Veränderte Herrschaftsformen und neue Technologien formten das Leben der Menschen radikal um, insb. wegen der Abwanderung aus dem ländlichen Raum und mit der sehr schnellen Bildung von Ballungsräumen. Hier musste sich eine bunt zusammengewürfelte Bevölkerung neu

zusammenfinden. Entwurzelung, Armut, Krankheit und hohe Kriminalität belasteten oft die soziale Organisation. Friedrich Nietzsche sprach in dieser Zeit von einer „Umwertung aller Werte“ [...], was sicher übertrieben war. Die Faszination des technischen Wandels und dessen Tendenz zur Internationalisierung führen auch heute dazu, die beherrschenden Kräfte gewachsener Kulturen zu unterschätzen. Werte geraten so in eine Zwitterstellung. Oft wird angenommen, dass sie sich bei den meisten Menschen vor allem auf das Neue richteten, das mit den enormen materiellen Fortschritten der neueren Zeit als das Bessere gilt. Dagegen erhob sich schon früh eine Gegenströmung, die auf die Verluste hinwies, denen das Leben der Menschen und die städtische und natürliche Umwelt durch den forcierten Wandel ausgesetzt sind. Bes. das „innere“ Leben der Menschen, die Quelle des Wertvollen, schien von den Fortschritten wenig zu profitieren, ja darunter zu leiden.

Nach: Gensicke, Thomas: Wertewandel. In: www.staatslexikon-online.de, Abruf am 15.02.2025



Immanuel Kant (1724-1804) war ein deutscher Philosoph der Aufklärung, der mit seinen drei „Kritiken“, insbesondere der „Kritik der reinen Vernunft“, einen fundamentalen Wendepunkt in der Philosophiegeschichte markierte.

2 Welche Rolle spielen Werte in der modernen Gesellschaft?

Jene Funktion der Werte, den Einzelnen in der Gesellschaft und der Welt emotionalen Halt zu geben, meldet sich gerade im schnellen Wandel wieder. Sie ist sehr alt und in der Mentalität von Menschen, Gruppen und Gesellschaften auf der ganzen Welt weiterhin tief verankert, allerdings nicht so einfach zu erfassen. Religion und Kunst spielten dabei schon immer eine wesentliche Rolle. Heute helfen Befragungen. W. heißt also nicht nur, dass sich Menschen an die äußeren Bedingungen anpassen, indem sie den Wechsel bejahen, sondern auch, dass sie Werte bewahren und wieder aktivieren, um sich gegen negative Veränderungen

zu schützen. Diese Rolle der Werte lässt sich aus der uralten Beziehung zur Religion erfassen, die die Dinge des Lebens im Ur-Gefühl des Glaubens bündelte. Diese Funktion ist weiterhin zu erkennen, wenn sich viele Menschen auch in der heutigen Massengesellschaft an soziale Regeln halten, obwohl das einen gewissen Aufwand kostet, und Fehlverhalten weniger auffällt oder bestraft wird. Das wird oft aus einem Glauben heraus getan, dass die meisten anderen Menschen das auch tun. Im kategorischen Imperativ Immanuel Kants wurde das Gebot der sozialen Verträglichkeit bereits ohne Bezug zur Religion

ausgesprochen. Menschen halten sich freiwillig an Normen, also an Werte, die in Gebote oder Verbote gefasst sind, weil sie befürchten, dass mit der Verweigerung vieler auch die eigene Lebensqualität verlieren würde („Wenn das alle tun würden!“). Ein aufschlussreicher Fall ist die demokratische „Wahlnorm“. Obwohl die einzelne Stimme in der Masse untergehen muss, wählen dennoch viele, inzwischen sogar wieder deutlich mehr; Scheu, Pflichtgefühl, Selbstachtung, auch Spannung und andere Gefühle wirken dabei mit. Neu am verweltlichten Glauben an Werte ist, dass Scheu vor sozialem Fehlverhalten (Devianz) nicht mehr aus Angst vor sozialen Sanktionen erwächst, sondern aus Furcht vor allgemeiner Regellosigkeit (Anomie). Eine öffentliche Werte-Pädagogik beschwört diese Drohkulisse, und begegnet sich mit den inneren Quellen der Werte in der menschlichen Psyche. Die Medien machen wertverletzendes Fehlverhalten, sowohl bei einfachen Men-

schen als auch in führenden Kreisen, öffentlich – oft in skandalisierender Form. Darin also, wie heute die Werte den gesellschaftlichen Verbund der Massengesellschaft sichern, steckt wie in der Religion ein „Vorschuss“ an „Irrationalität“. Die Einzelnen haben keine Gewähr, dass andere auch gut handeln, wollen aber aus „positivem Denken“ daran glauben. Anders liegen die Dinge bei den Urwerten sozialer Stabilität in überschaubaren sozialen Kreisen, die den Menschen bes. wichtig sind; also die Familie, Liebe, Freundschaft, Partnerschaft. Sie können mehr als die Werte der großen Gemeinschaft wechselseitig erlebt werden. In mittlerem Maße werden Werte angestrebt, die sich auf Erfolg im Leben und Wohlstand richten. Politik und öffentliches Leben haben für viele Menschen nur mäßige Bedeutung, erhöhte für gebildete Gruppen.

Nach: Gensicke, Thomas: Wertewandel. In: www.staatslexikon-online.de, Abruf am 15.02.2025

3 Wie erklärt die Soziologie den Wertewandel?

Soziologische Theorien des W.s müssen auch daran gemessen werden, ob sie Erkenntnissen aus der Biologie, Psychologie und der Geschichte gerecht werden. Zu oft wird über die in der Moderne hervorgehobene innovative Funktion der Werte die stabilisierende vergessen. Beide Faktoren streben offensichtlich nach einem Gleichgewicht, wobei die soziale Stabilität und Integration für die meisten Menschen weiterhin den Vorrang zu haben scheint. Schübe der Veränderung, die seit der industriellen Revolution (Industrialisierung, Industrielle Revolution) immer häufiger von Technologien ausgehen, rufen Gegenreaktionen hervor. Eliten, die die Veränderung freudig

bejahen, weil sie davon profitieren, steht eine Bevölkerung gegenüber, die neue Entwicklungen oft gemischt, teils sogar negativ beurteilt. Das liegt daran, dass die Grundlagen, auf denen sich heute die Wertungen vollziehen, evolutionär unter anderen Bedingungen entstanden sind. Abwehr von Gefahr ist in den tiefsten Schichten des Stammhirns abgespeichert und diese Teile sind einer bewussten Kontrolle kaum zugänglich. Je höher die Funktionen des Gehirns, desto freier sind sie, aber auch umso theoretischer. Sie stehen zwar der Veränderung offen, haben jedoch wenig direkten Einfluss auf das praktische Verhalten der Menschen. Doch auch die



Ronald Inglehart (1934-2021) war ein US-amerikanischer Politologe, der durch seine Theorie des Wertewandels und die Entwicklung des Postmaterialismus-Index in den 1970er Jahren internationale Bekanntheit erlangte.



Helmut Klages (geb. 1930) ist ein deutscher Soziologe und Verwaltungswissenschaftler, der als Professor in Speyer bedeutende Beiträge zur Werte- und Wertewandelsforschung leistete und für sein ehrenamtliches Engagement mit dem Bundesverdienstkreuz ausgezeichnet wurde.

35 höheren wertenden Teile der menschlichen Persönlichkeit, die in enger Beziehung zur Rationalität stehen, haben einen eher beharrenden Charakter. Die Werte-Standards, nach denen sie urteilen, werden in Kindheit und Jugend gelegt, in jener langen Phase, in der Kinder in der Familie des Menschen aufwachsen. [...] Ronald Inglehart, der heute bekannteste Werteforscher, hat auf jene Generation hingewiesen, die durch die Besonderheit der Zeit der Weltwirtschaftskrise und den Zweiten Weltkrieg geprägt wurde. Diese Menschen erfuhren in Kindheit und Jugend starken wirtschaftlichen Druck oder sogar die Gewalt und Not des Krieges. Sie würden zeitlebens ökonomische Sicherheit beschätzen („Materialismus“). In der Folge jedoch wuchs eine neue Generation in schnell steigendem Wohlstand auf, und diese nahm ideelle Werte („Post-Materialismus“) bes. wichtig, weil im Unterschied zu der Zeit, in der die Eltern aufwuchsen, nicht das Materielle, sondern das Ideelle „knapp“ war. R. Inglehart schloss aus der Ökonomie, dass stets das Knappe hoch bewertet wird. [...] In Deutschland erhob Helmut Klages Einspruch mit einer Theorie, die die Tendenz zum Gleichgewicht zwischen Erneuerung und Beharrung berücksichtigte und die Wertepole ausgewogener benannte: Auf der einen Seite steht die Pflichtorientierung für kulturelle Stabilität und auf der anderen Selbstentfaltung der Person für den Wandel. Das verringerte auch das Ausschließliche des „Materialismus“ und des „Idealismus“. An Stelle von „Postmaterialisten“, die eng an die junge Bildungsschicht angelehnt waren, bezog sich H. Klages auf einen anderen sozialen Leittyp: „Aktive Realisten“ aus der breiten Mittelschicht. In Ausübung ihrer beruflichen und familiären Verantwortung gehen sie über einen nur intellektuellen Wertaus-

schnitt hinaus, ihr breites Wertespektrum berücksichtigt zugleich alltägliche Probleme der Ökonomie und Sicherheit. H. Klages konnte 30 %–40 % der Bevölkerung dieser Haltung zuordnen. [...] Realisten fungieren als Mittler zwischen jenen Gruppen, die im W. allzu schnell oder wert-negierend vorgehen (Idealisten, Hedonisten) und jenen, die den W. strikt ablehnen oder schlicht davon überfordert sind. H. Klages realistisches Modell will zeigen, wie eine vermittelnde Gruppe Impulse aus den vorangehenden Gruppen aufnimmt, jedoch in gemäßigte Formen umsetzt, die allgemein akzeptabel erscheinen, damit aber auch das Tempo des W.s abbremst und diesen für die Gesellschaft erträglicher macht. Sie ist sich dieser Rolle z. T. bewusst und bleibt zugleich Träger der Tradition, aber i. S. d. moderaten Anpassung an die sich verändernden Umstände. Untersuchungen zeigen, dass der Umfang dieser Gruppe schwankt, langfristig aber eher stabil ist. Unter jungen Menschen ist diese eigentlich untypische Gruppe seit der Wiedervereinigung wichtig geworden. Die erste Ursache war die forcierte Globalisierung, die folgte, dann der unerwartete Erfolg Deutschlands, nachdem es von den Experten in aller Welt bereits als „kranker Mann“ abgestuft war. Je sicherer der Aufschwung jedoch inzwischen erscheint, desto mehr schwenkt die nachwachsende Jugend wieder auf ihre angestammte experimentelle Rolle im W. zurück. Es kann sein, dass sich heute ein neuer Konflikt aufbaut; zwischen jenen jungen Leuten, die in der Krise an die Tradition anknüpften, dann Verantwortung in Beruf und Familie übernahmen und jenen, die jetzt als Nachwachsende davon profitieren.

Nach: Gensicke, Thomas: Wertewandel. In: www.staatslexikon-online.de, Abruf am 15.02.2025

M19 Wertewandel der Deutschen? Was gutes Leben ausmacht

Corona hat auch gesellschaftliche Nachwirkungen: Leute schätzen Beziehungen mehr als Konsum. Doch ist das wirklich schon ein Wertewandel?

5 Optimistisch an die Zukunft zu denken, fällt vielen heute schwer. Die Folgen des Klimawandels werden immer mehr Regionen immer häufiger in einen Krisenmodus stürzen. Was dann geschieht, haben viele schon während der Pandemie
10 erfahren: Das Materielle wird unwichtiger, verlässliche soziale Beziehungen sehr viel wichtiger. Plötzlich nützen teures Auto oder Markenklamotten wenig. Dafür zählt, ob man Freunde oder Verwandte hat, die
15 einem Essen vor die Tür stellen. Oder Medizin besorgen. Oder anrufen, damit man sich nicht so allein fühlt mit dem ganzen Schlamassel. Diese Erfahrungen schlagen sich nun auch in Umfragen nieder. Der Zukunftsforscher Horst Opaschowski
20 veröffentlicht Ende des Monats die Studie „Besser leben statt mehr haben“, in der eine deutliche Mehrheit der Deutschen unabhängig vom Alter gute Beziehungen zu Freunden und Familie höher bewertet als
25 den Besitz von Eigentum. Wie der Studien-

titel nahelegt, schließt Opaschowski daraus, dass der Abschied vom Immer-mehr-Denken begonnen hat. Viele gingen davon aus, dass nachfolgende Generationen mit weniger materiellem Wohlstand zurecht-
30 kommen müssten, aber genauso gut und glücklich leben wollten. Voraussetzungen hierfür seien starke Familien, verlässliche Generationenbeziehungen, gute Freunde und stabile Nachbar-Netzwerke. Tatsäch-
35 lich scheinen mehr Menschen unnützen Konsum heute kritisch zu sehen und nach verlässlichen Bindungen zu suchen. Doch muss das noch keine Wertewende bedeuten. Denn Quatschkonsum ist das
40 eine. Geld kann aber auch dazu dienen, sich soziale Sicherheit zu erkaufen, gute Pflege, bleibenden Wohnraum, Zugang zu Energie. Es mag sich ändern, wofür Menschen Geld ausgeben oder ausgeben müs-
45 sen. Es geht um ein anderes Haben als in unbeschwerteren Shopping-Zeiten. Aber das Haben ist vom Sein nicht so leicht zu trennen, wie jene glauben, die den großen Wertewandel heraufziehen sehen.

Krings, Dorothee: Was gutes Leben ausmacht. In: rp-online.de, 11.05.2023



Lebensqualität ist für die meisten Menschen in Deutschland laut einer Erhebung wichtiger als der materielle Wohlstand.

M20 Wertewandel in der Karikatur



Karikatur: Roth, 2024

Aufgaben



1. a) Wählen Sie aus den wichtigsten Ergebnissen der Shell-Jugendstudie 2024 (M17) drei aus, die Sie eher überraschen und drei, die Sie erwartet haben. Finden Sie sich in Kleingruppen und diskutieren Sie Ihre Wahl.
 b) Erläutern Sie, inwieweit die Ergebnisse der Shell-Jugendstudie 2024 (M17) eine Charakterisierung der heutigen Jugend zulassen.
 c) Erläutern Sie, inwieweit Sie selbst typisch sind für Ihre Generation, indem Sie sich selbst in den Ergebnissen der Shell-Jugendstudie 2024 (M17) verorten.
2. a) Stellen Sie ausgehend von M18 den Wandel von Werten grafisch dar (z. B. in einem Pfeildiagramm oder durch die Nutzung einer Zeitleiste).
 b) Erläutern Sie die in M18 angesprochenen Theorien des Wertewandels mit eigenen Worten. Fassen Sie dabei stark zusammen.
3. Erläutern Sie ausgehend von M19 die Wechselwirkung von Werten mit Veränderungen in der Gesellschaft, z. B. im Bereich der Ökologie, der Ernährung, des Konsums oder der Freizeit (→ PUB 4).
4. a) Analysieren und interpretieren Sie die Karikatur M20.
 b) Nehmen Sie einmal an, Sie seien die vierte Person in der Runde, die in M20 dargestellt ist. Entwerfen Sie eine pointierte sowie klare Erwiderung auf die Aussagen der anderen Figuren.

F zu Aufgabe 1a

Stellen Sie ausgewählte Informationen von M17 graphisch dar. Recherchieren Sie nötigenfalls weitere Daten der Jugendstudie, sodass Sie ein umfassendes Bild präsentieren können.

F zu Aufgabe 2b

Recherchieren Sie weitere Inhalte dieser Theorien des Wertewandels und stellen Sie diese in einem Kurzreferat der Lerngruppe vor.

Werte und Wertewandel → M17, M18

Werte sind „Vorstellungen vom Wünschenswerten“ (Clyde Kluckhohn). Jeder Mensch hat eine bewusste oder unbewusste Vorstellung davon, was für ihn oder sie wertvoll ist. Innerhalb eines Kulturraumes gibt es einen gewissen Wertekonsens. „Was ist mir heilig?“ – stellt man sich diese Frage, kann man seinen eigenen Wertekatalog ermitteln. Es gibt viele Möglichkeiten, Werte in unterschiedliche Kategorien einzuteilen. Ohne den Anspruch auf Vollständigkeit seien hier einige genannt:

- Moralisch / persönliche Werte: Liebe, Vertrauen, Zusammenhalt, Treue, Rücksichtnahme, Verständnis
- Politisch-soziale Werte: Gleichheit, Toleranz, Engagement
- Religiöse Werte: Wohlstand, Besitz, Geld
- Geistige Werte: Wissen, Weisheit, Erkenntnis
- Instrumentelle Werte, die zum Erreichen anderer Werte dienen: Fleiß, Disziplin, Mut, Selbstkritik



71923-215

Theorie des Wertewandels → M18 **3**

Ronald F. Inglehart (1934-2021) stellt in seiner Theorie vom Wertewandel fest, dass in einer Gesellschaft der Wunsch nach materialistischen Werten (z. B. Sicherheit, Grundversorgung) abnimmt, wenn der Wohlstand steigt. Postmaterialistische Werte (z. B. Freiheit, Umweltschutz, Ausleben sexueller Orientierung) werden wichtiger. Er meint, dass konservative Werte mit einer Haltung des Materialismus korrespondieren, Werte der Selbstverwirklichung mit dem Postmaterialismus. Helmut Klages erweitert den Ansatz in seiner Theorie der Wertesynthese um die „Aktiven Realisten“, die als Mittler zwischen den Gruppen fungieren und Impulse beider Gruppen aufnehmen.



71923-216

Werte und Normen → M16-M18

Mit dem Begriff Wert wird eine allgemeine Zielorientierung des Handelns beschrieben, er bezeichnet also kurz gesagt eine Haltung. Werte werden von Menschen unterschiedlich gewichtet, dem einen ist Gesundheit wichtiger als Selbstverwirklichung, dem nächsten steht Erfolg höher als Ehrlichkeit. Eine Norm, lateinisch „norma“ ist die „Regel“, ist eine einzelne Vorschrift für das Handeln. Sie formuliert also, was getan werden soll, darf oder kann. Bekannteste Beispiele dafür werden die 10 Gebote sein. Werte und Normen hängen zusammen, sie bedingen einander, da Normen Werte im Hintergrund haben, die sie durchsetzen bzw. verwirklichen sollen. Dem Wert Liebe kann die Norm „du sollst wertschätzend mit anderen umgehen“ zugeordnet werden.



71923-239

WISSEN IM KONTEXT

Wird die heutige Jugend immer schlimmer?

M17

Der griechische Philosoph Sokrates, 5. Jahrhundert vor Christus, wird zitiert: „Die Jugend liebt heutzutage den Luxus. Sie hat schlechte Manieren, verachtet die Autorität, hat keinen Respekt vor den älteren Leuten und schwatzt, wo sie arbeiten sollte.“ Mit Hilfe dieser Aussage lässt sich zum einen eine gewisse Kontinuität darin, die jeweils vorherige Generation für viel schlimmer als die eigene zu halten, belegen und zum anderen schmunzelnd der große Vorwurf abwehren. Untersuchungen wie die Shell-Jugendstudie geben diesen vorgeblichen Werteverfall nicht her, sie belegen im Gegenteil große Kontinuitäten oder Ernsthaftigkeit in den Einstellungen junger Menschen.

Ist der Wertewandel am vorgeblich schlechten Zustand unseres Landes schuld?

M18-M20

Dass die heutige Jugend an allem schuld sei, ist eher eine Stammtischparole als Realität. Das Lamento bewahrender Älterer kann zu ganz bizarren Zuschreibungen führen, wenn z. B. Menschen, die sich aktiv und unter Inkaufnahme großer persönlicher Nachteile für ihre Werte, ihre Ideale, einsetzen, sie schuldig gemacht werden für die Ursache Ihres Protests. Das ist fast eine klassische Täter-Opfer-Umkehr. Gerade wenn man unserer Zeit eine Wertesynthese statt eines immer radikaleren Wertewandels zuschreibt, muss man festhalten, dass das Verbindende und nicht das Trennende überwiegt.

Wie hängen Wertewandel und gesellschaftliche Veränderungen zusammen?

M16-M20

Wenn sich im Zuge gesellschaftlichen Wandels Werte ändern, man also vom Wertewandel spricht, dann entstehen Wechselwirkungen mit Veränderungen, die gesellschaftlich relevant werden. Dies lässt sich sehr gut ablesen z. B. in den Bereichen des Klimawandels bzw. der Ökologie insgesamt, des Konsumverhaltens, der Ernährung oder auch des Freizeitverhaltens. Der Wertewandel beeinflusst z. B. politische Einstellungen, die Arbeitswelt und ebenso die persönliche Lebensführung. Parallel fördern gesellschaftliche Veränderungen den Wertewandel, so dass ständige Wechselwirkungen spürbar sind.

1.4 Ist die Digitalisierung der Arbeitswelt eine Bedrohung oder eine Chance?

Zum Thema: Spätestens mit KI, aber bereits vorher und parallel haben alle Digitalisierungsprozesse immer wieder Fragen aufgeworfen. Zum einen empfinden die Menschen Erleichterung, zum anderen aber auch die Sorge, durch Technik verdrängt zu werden. Ist die Digitalisierung der Arbeitswelt also insgesamt eher eine große Herausforderung oder eine alles verändernde Chance?

M21 Im Homeoffice ...



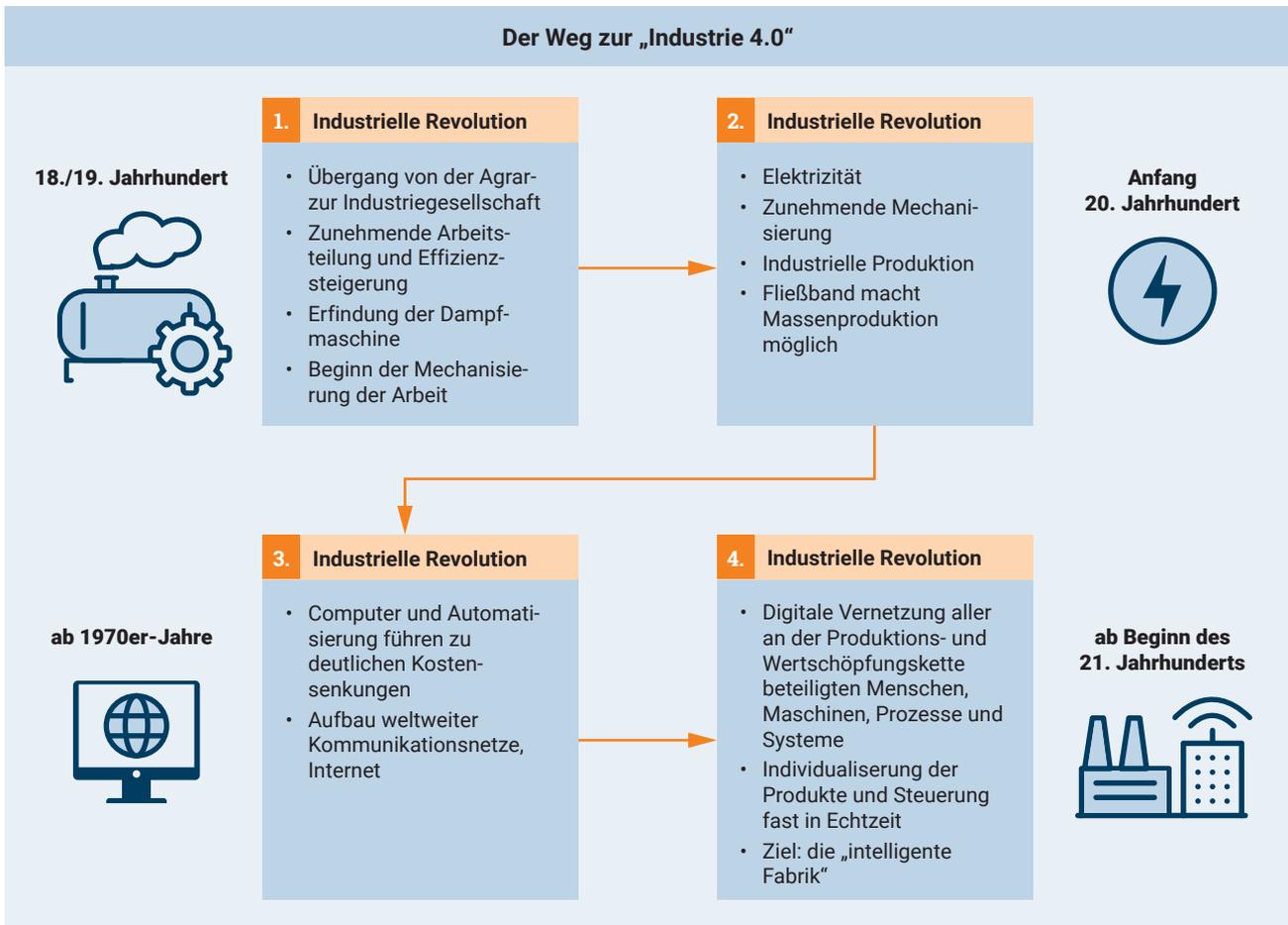
Karikatur: Bettina Bexte, 2021

Einstiegsaufgaben



1. Analysieren Sie die Karikatur M21.
2. Zeichnen Sie die Karikatur fort, indem Sie sich zunächst überlegen, wie es dieser Frau wohl zehn Jahre später ergeht. Formulieren Sie anschließend ein Statement, das diese Frau gegenüber ihrem jüngeren „ich“ machen könnte.

M22 Wie hat sich die Industrie historisch entwickelt?



Nach: DPA-Grafik, Quelle: BMWi, 2025

M23 Wie verändert „KI“ die Arbeitswelt?

Künstliche Intelligenz

Die heute als „KI“ bezeichneten Systeme sind genau genommen große Sprachmodelle (Large Language Models), die durch statistisches Lernen Muster in Texten erkennen und daraus neue Texte generieren können, ohne dabei tatsächlich „intelligent“ oder „verstehend“ im menschlichen Sinne zu sein.

Künstliche Intelligenz verändert die Welt: Sie schreibt Referate, Werbetexte oder Programmcodes in Sekundenschnelle. Viele Menschen fürchten, KI könnte ihnen bald den Job wegnehmen. Ist das realistisch?

Die Künstliche Intelligenz hat in den vergangenen Jahren große Fortschritte gemacht: [...] Anwendungen können in Sekundenschnelle Aufgaben erledigen, die wir mit dieser Effizienz und in dieser kurzen Zeit wohl nicht geschafft hätten. Werden in Zukunft viele Jobs wegfallen, weil Maschinen die Arbeit schneller erledigen können? Brauchen wir weiterhin Rechtsanwälte, Steuerfachangestellte, Journalisten, Automechaniker oder Metzger?

[...] Im Interview mit dem SWR sieht der Ökonom Jens Südekum nicht die Gefahr einer drohenden Massenarbeitslosigkeit durch die weitere Verbreitung Künstlicher Intelligenz. Veränderungen werde es auf jeden Fall geben, denn die KI sei breit einsetzbar. Einige Berufsfelder seien tatsächlich durch Tätigkeiten geprägt, die durch Technologien ganz gut ersetzt werden können. Zu diesen Tätigkeiten zählen nach Südekum „administrative Routinetätigkeiten, wie das Ausfüllen von Excel-Dateien, aber auch das Schreiben von Standardtexten, die sich immer stärker wiederholen, Recherchen und das Zusammenstellen von Informationen.“ Das seien alles Din-

ge, die KI in letzter Konsequenz effizienter erledigen könnte. Aber das heiße nicht, so
 35 Südekum, dass die Menschen, die diese Tätigkeit momentan noch ausführen, deswegen arbeitslos werden. Eher, dass Beschäftigte künftig von lästigen Aufgaben entlastet werden und deshalb mehr Zeit
 40 für Tätigkeiten haben, die Menschen unverzichtbar machen.

Risiko-Index für bestimmte Berufsgruppen

Ein Team von Forschenden aus der
 45 Schweiz um den KI-Experten Dario Floreano hat untersucht, welche Berufe besonders durch die KI geführt sind. Maschinen besitzen heute schon Fingerfertigkeit und physische Stärke – aber
 50 Überraschenderweise haben sie auch ein Problembewusstsein, denn sie erkennen, wenn etwas nicht nach Plan läuft. Was den Apparaten fehlt, sind Originalität, Koordination oder die Fähigkeit, Probleme
 55 zu lösen. Mit diesem Wissen haben die Forschenden für jeden Beruf einen Automatisierungs-Risiko-Index berechnet. [...] Der Beruf des Metzgers hat demnach einen Automatisierungs-Risiko-Index von 78
 60 Prozent. Das heißt: 78 Prozent der notwendigen Fähigkeiten bringen Roboter heute schon mit. Am anderen Ende des Spektrums sind Physiker. Ihr Risiko-Index liegt bei 43 Prozent. Maschinen beherrschen
 65 heute also schon fast die Hälfte der Fähigkeiten, die den mutmaßlich sichersten Beruf ausmachen. [...] Jobs wie Ingenieure, Piloten, Fluglotsen und die meisten Ärzte-Berufe sind laut Risiko-Index sicher. Ausnahmen sind Fachärzte für Radiologie. Sie bewegen sich bereits im Mittelfeld, weil die KI Teile der Arbeit in der Diagnostik erledigen kann. Hier zeigt sich allerdings eine Schwäche der Studie: Die Datenbank
 75 listet 18 notwendige Fähigkeiten für Hausärzte auf - Einfühlungsvermögen ist nicht darunter. Der Forscher Rafael Lalive sagt dazu im SWR, dass sie sich auf grundlegende körperliche und geistige Fähigkeiten konzentriert haben. Damit hätten sie

nicht die komplette Realität des Berufes eingefangen, aber zumindest einen sehr großen Teil. [...] Im unteren Mittelfeld der Skala finden sich Barkeeper und persönliche Pflegekräfte. Nochmals deutlich un-
 85 sicherer sind die Jobs von Kassierern, Tellerwschern, Taxifahrern oder Models, die mittlerweile auch schon durch virtuelle Abbilder (Avatare) ersetzt werden können. Forschende des Start-up-Unternehmens
 90 OpenAI (die Entwickler von Chat GPT) der University of Pennsylvania hingegen kommen teilweise zu anderen Prognosen als die Forschenden aus der Schweiz. Deren Studie zufolge sollten sich Menschen
 95 in diesen Berufen darauf einstellen, dass die KI zumindest einen Teil ihrer bisherigen Aufgaben übernehmen kann: Programmierer, Mathematiker, Buchhalter, Dolmetscher, Schriftsteller, Journalisten.
 100 [...] Obwohl die KI-Systeme derzeit bei ihren Antworten oft noch fehlerhafte Fakten „halluzinieren“, liefern sie bei Aufgaben wie Übersetzung, Klassifizierung, kreativem Schreiben und Generierung von Computer-
 105 codes auch jetzt schon beachtliche Ergebnisse. Gerade im Bereich des Journalismus sollte man allerdings die Tätigkeiten nicht komplett der KI überlassen, da sie kein Urteilsvermögen für Fakten hat.
 110 Die US-Forscher gehen davon aus, dass die meisten Arbeitsplätze in irgendeiner Form durch die KI-Sprachmodelle verändert werden. Rund 80 Prozent der Arbeitnehmer in den USA seien in Berufen tätig,
 115 in denen mindestens eine Aufgabe durch generative KI schneller erledigt werden könne. Es gebe aber auch Berufe, in den die KI nur eine untergeordnete Rolle spielen wird. Dazu gehören zum Beispiel Kche,
 120 Kfz-Mechaniker und Jobs in der Forst- und Landwirtschaft.

KI entlastet von Alltagsaufgaben

Sogar Rechtsanwälte gehören nach Einschätzung Sdekums zur Gruppe der ge-
 125 fhrteten Berufe, weil ein Teil dieser Tätigkeiten prinzipiell automatisierbar ist. „Heißt das jetzt, dass alle Rechtsanwälte

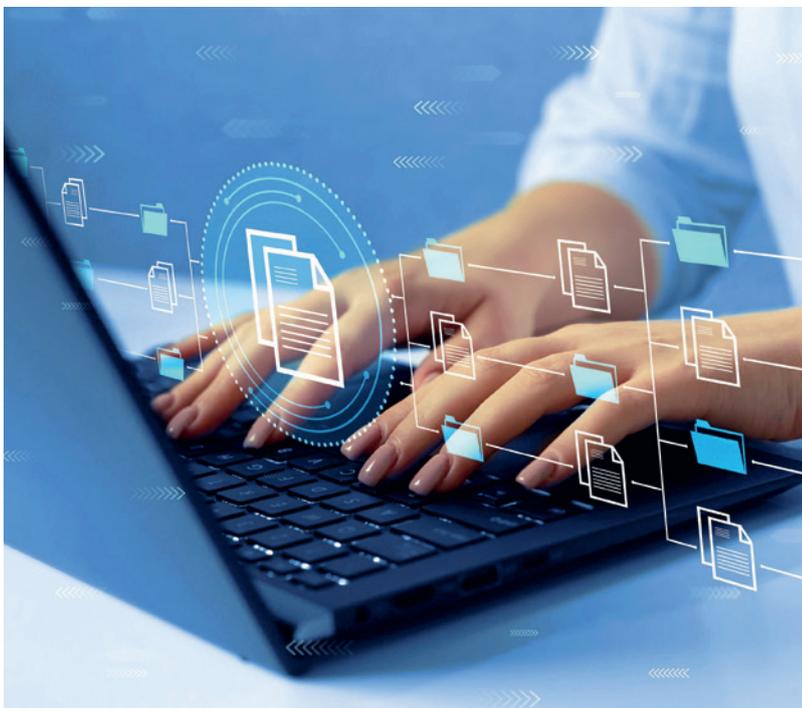
130 arbeitslos werden? Nein, wahrscheinlich
 nicht. Das heißt aber, dass sich der Beruf
 wahrscheinlich ein bisschen wandeln
 könnte in Zukunft“, so der Ökonom. Wenn
 Rechtsanwälte die neuen technologischen
 Möglichkeiten clever nutzen, können sie
 135 sich nach Einschätzung von Südekum
 stärker auf wirklich kreative Dinge und die
 Zusammenarbeit mit den Mandanten kon-
 zentrieren. Dadurch könne am Ende etwas
 viel Besseres als Produkt herauskommen.
 140 Ähnliches gelte wohl auch für andere Be-
 rufsgruppen.

[...] Der Ökonom weist darauf hin, dass ein
 Beruf typischerweise aus einem ganzen
 Bündel von Aufgaben zusammengesetzt
 145 sei. Davon seien einige gut ersetzbar, an-
 dere nicht. Wenn eine Technologie einen
 Teil der Aufgaben eines Berufs übernehme,
 könnten sich die Menschen auf den ande-
 ren Teil konzentrieren, der nicht so einfach
 150 automatisierbar sei. „Also alles, was in
 erster Linie mit menschlicher Interaktion
 zusammenhängt, mit Kommunikation,

Kreativität, strategischer und längerfris-
 tiger Planung.“ Dadurch steige im Prinzip
 auch die Produktivität in einem Job, weil
 155 man einfach ein viel besseres Gesamt-
 paket schnüren kann, zusammengesetzt
 aus Mensch und Maschine, so Südekum.
 Wenn allerdings immer mehr Menschen
 Künstliche Intelligenz nutzen, könnte das
 160 zu einem echten Problem werden. Was bei
 der Diskussion nämlich nicht ausgeblen-
 det werden sollte: Künstliche Intelligenz
 benötigt noch sehr viel Rechenleistung.
 Dafür sind riesige Serverparks mit Com-
 165 putern notwendig, die sehr viel Strom
 verbrauchen. So soll nach neuen Infor-
 mationen der Betrieb von ChatGPT täglich
 Kosten von über 700.000 Dollar verursa-
 chen.

*Kölbel, Ralf: So verändert KI die Arbeitswelt. In:
 www.tagesschau.de, 30.04.2023*

M24 Digitalisierung und KI in der Arbeitswelt



Digitalisierung und KI verändern die Arbeitswelt.

Automatisierung, Digitalisierung und KI
 betreffen beispielsweise Jobs in

- der Fertigung,
- Qualitätssicherung und Warenkontrolle,
- Lager und Logistik,
- Banking und Verwaltung,
- Programmierung und Datenanalyse.

Etliche Tätigkeiten lassen sich durch KI-
 Tools erledigen oder effizienter gestalten.
 Dies kann den Wegfall zahlreicher Jobs
 10 bedeuten, etwa bei repetitiven Tätigkeiten
 in der Fertigung oder Verwaltung.

So wirken sich Digitalisierung und KI auf die Arbeit aus

Zugleich erleben viele Beschäftigte KI im
 15 Alltag als Bereicherung, zum Beispiel, weil
 KI Qualitätsprobleme schneller identifi-
 ziert oder eintönige Arbeiten übernimmt.
 Digitalisierung und KI entlasten Beschäf-
 20 tigte von körperlich schweren Arbeiten,
 etwa in Produktion und Logistik. Vollauto-
 matische Schweißroboter, Lasten-Cobots

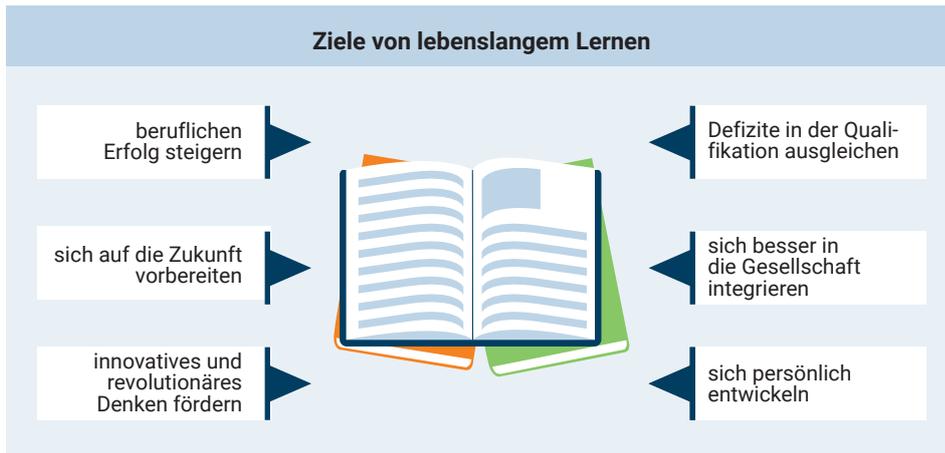
und automatische Anlagensteuerung sind einige Beispiele dafür. Zugleich werden Berufe komplexer. Die Anforderungen an digitale Kompetenzen steigen, ebenso die Verantwortung für vernetzte Prozesse. Know-how über Zusammenhänge, Steuer-

ung und interdisziplinäres Arbeiten ist stärker gefragt.

30

IHK Ratgeber: New Work & Arbeit 4.0: Digitalisierung und KI als Treiber. In: www.ihk-muenchen.de, Abruf am 16.07.2025

M25 Welche Ziele hat lebenslanges Lernen?



Bearbeiter

M26 Flexibilisierung der Arbeitswelt durch die Viertagewoche im Zuge der Digitalisierung

Die Ergebnisse einer Studie der Uni Münster klingen verheißungsvoll. Mehr als vierzig deutsche Unternehmen und Organisationen hatten testweise ein halbes Jahr die Vier-Tage-Woche eingeführt – und festgestellt: Die Mitarbeiter sind zufriedener und berichten, dass sich ihre mentale und körperliche Gesundheit verbessert habe. Auch die Produktivität stieg leicht an. Über 70 Prozent der Unternehmen und Organisationen, die an der Studie teilnahmen, wollen die Vier-Tage-Woche fortsetzen. Könnte die Vier-Tage-Woche also bald zum Standard werden? Die Vier-Tage-Woche ist ein Arbeitszeitmodell. Dabei gibt es zwei Varianten. In der ersten erledigt der Arbeitnehmer sein Arbeitsvolumen an nur vier Tagen. Bei einer 40-Stunden-Woche kann sich ein Arbeitstag so von acht auf zehn Stunden verlängern. Bei der zweiten Variante arbeitet der Arbeitnehmer einen

Tag weniger, die Arbeitstage bleiben gleich lang, nur dass beispielsweise der Freitag wegfällt. Es gibt Modelle, bei denen er trotz der verringerten Arbeitszeit denselben Lohn wie vorher bekommt. Gängiger ist aber, dass er auf einen Teil seines Gehalts verzichtet, um einen Tag frei zu haben. [...] Eine Umfrage für die HDI-Versicherung aus dem Jahr 2022 ergab, dass mehr als drei Viertel aller Berufstätigen in Deutschland eine Vier-Tage-Woche begrüßen würden. Junge Berufstätige interessieren sich mehr für eine Vier-Tage-Woche als ältere. Sie sind auch eher bereit, auf einen Teil des Gehalts zu verzichten. [...] Die Diskussion um die Vier-Tage-Woche kocht immer wieder hoch. [...] Getragen werden diese Forderungen durch immer mehr Studien, die einen positiven Effekt der Vier-Tage-Woche bei vollem Lohn auf Produktivität und Gesundheit der Mit-

25

30

35

40

arbeiter nahelegen. Die im Oktober 2024 von der Universität Münster veröffentlichte Studie legt genau dies nahe, auch wenn die Ergebnisse nicht repräsentativ sind. Im Februar 2022 erschien außerdem eine Studie des Thinktanks Autonomy, die zu ähnlichen Ergebnissen kommt. Darin analysieren die Autoren die Auswirkungen der Vier-Tage-Woche in 61 britischen Unternehmen über einen Zeitraum von sechs Monaten. [...]

In Belgien ist die Vier-Tage-Woche seit Ende 2022 gesetzlich verankert[,] Island führt bereits seit 2015 Pilotprojekte und Studien durch [und auch] in Großbritannien, Australien und Irland laufen Modellprojekte[,] Auch in Deutschland hat die Uni Münster eine Modellversuch durchgeführt.

Laut Philipp Frey, Arbeitsforscher am Karlsruher Institut für Technologie (KIT), führt die Vier-Tage-Woche zu motivierteren Mitarbeitern, das Modell vereinfacht die Mitarbeitergewinnung und verbessert die Work-Life-Balance. Die positiven Folgen zeigten sich schon bei Kleinigkeiten: „Leute haben weniger Schlafprobleme, fühlen sich weniger gestresst und haben mehr Zeit für ihre Kinder und Verwandte.“ Im Umkehrschluss habe sich auch gezeigt: „Je länger die Arbeitszeit, desto geringer die Produktivität und desto höher auch das Unfallrisiko in manchen Branchen.“

Die Studie aus Großbritannien deckt sich mit diesen Aussagen. Hier wurde bei weniger Arbeitszeit dasselbe Gehalt bezahlt. Von den 61 an der Studie beteiligten Unternehmen wollen 56 ein halbes Jahr nach Start am Vier-Tage-Modell erst einmal festhalten. Die Mitarbeiter waren laut der Studie insgesamt zufriedener und gesünder und gaben an, mehr Zeit für persönliche Interessen, Hobbys, Familie und Freunde zu haben. Auch bei der Produktivität hat es laut der Studie keinerlei negativen Auswirkungen gegeben. Der Wirtschaftsexperte Holger Schäfer vom Institut der Deutschen Wirtschaft Köln bezweifelte [...] allerdings die Übertragbarkeit der Studie.

Für den Versuch hätten sich Unternehmen beworben, „die ein inhärentes Interesse daran haben, die Arbeitszeit für ihre Arbeitnehmer zu verkürzen“, so Schäfer. Eine solche „Positivauswahl“ beeinträchtigt die Übertragbarkeit.

Einen klaren Zusammenhang zwischen zu viel Arbeit und gesundheitlichen Risiken hat die Weltgesundheitsorganisation WHO bereits 2021 festgestellt. Vor allem Männer mit vielen Überstunden riskierten ein erhöhtes Risiko für Herzkrankheiten, so die WHO. Ein positives Ergebnis einer Vier-Tage-Woche könnte laut Arbeitsforscher Philipp Frey vom KIT auch mehr Gleichstellung von Mann und Frau sein. Bisher arbeiteten viele Frauen nur Teilzeit, weil sie sich um die Familie kümmerten. Wenn Männer mehr Zeit für die Kinder hätten, könnten wiederum die Frauen mehr arbeiten.

In Studienergebnissen lässt sich kaum etwas Negatives über die Auswirkungen der Vier-Tage-Woche auf den Menschen finden. Kritische Einschätzungen beziehen sich vor allem auf die möglichen gesamtwirtschaftlichen Konsequenzen.

Stefan Sell, Professor für Volkswirtschaftslehre, Sozialpolitik und Sozialwissenschaften an der Hochschule Koblenz, sieht vor allem Probleme bei der Produktivität. „Natürlich wünschen sich alle geringere Arbeitszeiten bei Lohnausgleich. Aber man kann in vielen Bereichen die Produktivitätssteigerungen nicht erzielen, um das zu erwirtschaften“, betont er. Zwar seien viele Branchen im Laufe der Jahre immer produktiver geworden. Das reiche aber nicht, um 20 Prozent weniger Arbeitszeit bei gleichem Lohn abzudecken.

Für Sell ist der volle Lohnausgleich – ja oder nein – die zentrale Frage bei einer Diskussion um eine Vier-Tage-Woche. Er gibt zudem zu bedenken, dass bei geringeren Löhnen auch die Rentenansprüche sinken. [...] Hinzu komme, dass eine Verkürzung der Wochenarbeitszeit zu einem größeren Fachkräftemangel führen könnte. Vor allem bei Pflege, Einzelhandel und

Logistik gebe es bereitet einen eklatanten Personalmangel. „Das muss mitgedacht werden, wenn das Arbeitsvolumen noch verringert wird.“

145 Arbeitsforscher Philipp Frey hält dagegen: Fachkräftemangel ist ein Ergebnis schlechter Arbeitsbedingungen. „Wenn man Fachkräftemangel bekämpfen will, muss man bessere Arbeitsbedingungen
150 schaffen.“ Das könne die Vier-Tage-Woche bieten. [...] Vor allem Branchen im Wandel könnten auf ein solches Modell zurückgreifen. So ist es nicht verwunderlich, dass in der Stahlbranche immer wieder darüber
155 diskutiert wird. Sie muss weg von fossilen Energien und sich neu aufstellen – sehr wahrscheinlich, dass dabei weniger Arbeit

übrig bleibt. Hinzu kommt, dass in der Stahlbranche die Arbeitszeit momentan nur 35 Stunden beträgt. Eine Verkürzung auf 32 – sprich vier Tage à acht Stunden – wäre kein großer Sprung.

„Wir stehen an einer Schwelle großer Transformationen“, sagt der Arbeitsmarktforscher Enzo Weber. Die Möglichkeiten von Digitalisierung und künstlicher Intelligenz seien enorm, es seien Produktivitätsfortschritte von 0,3 Prozentpunkten pro Jahr möglich. Mit dieser Perspektive wäre dann Arbeitszeitverkürzung auch
170 gesamtwirtschaftlich wieder realistischer.

Deutschlandfunkkultur: Vier-Tage-Woche – ein Zukunftsmodell.
In: www.deutschlandfunkkultur.de, 19.12.2024

Aufgaben



71913-218

1. a) Beschreiben Sie die Grafik **M22**. Bewerten Sie dabei die Bezeichnungen 1. bis 4. Industrielle Revolution.
b) Stellen Sie die Wechselwirkungen zwischen den in **M22** dargestellten Schritten und gesellschaftlichen Veränderungen her.
2. a) Erklären Sie ausgehend von **M23** in möglichst eigenen Worten und zusammengefasst, in welcher Weise KI die Arbeitswelt verändert.
b) Erstellen Sie ausgehend von **M23** eine Tabelle, in der Argumente für und gegen die Digitalisierung als Erleichterung in der Arbeitswelt gegenübergestellt werden (→ **PUB 5**).
3. a) Nennen Sie in Gruppen Beispiele für die in **M24** genannten Vor- und Nachteile der Digitalisierung bzw. des Einsatzes von KI in der Arbeitswelt. Unterscheiden Sie dabei, ob es sich hier um individuelle oder gesamtgesellschaftliche Aspekte handelt. Präsentieren Sie Ihre Ergebnisse dem gesamten Kurs.
b) Erklären Sie, inwieweit diese Tendenzen Ihre persönliche Berufsentscheidung beeinflussen. Begründen Sie Ihre Ansicht.
4. a) Stellen Sie die neuen Arbeitsformen zusammen, die in **M26** angesprochen werden, und klären Sie Verständnisfragen.
b) Teilen Sie Ihre Lerngruppe in Befürworterinnen und Befürworter und Gegnerinnen und Gegner dieser neuen Arbeitswelt ein. Beide Seiten halten ein kurzes, prägnantes Plädoyer für ihre Ansichten.
b) Diskutieren Sie abschließend in der Gruppe, inwieweit die skizzierte Zukunft erstrebenswert ist oder nicht (→ **PUB 5**).

H zu Aufgabe 2a

Es gibt im Arbeitsleben immer wieder Menschen, die sich dem technischen Fortschritt verweigern und beim vermeintlich immer schon Bewährten bleiben wollen. Antworten Sie denen und verwenden Sie dazu Argumente aus diesem Unterkapitel.

H zu Aufgabe 3

Vervollständigen Sie die folgenden Sätze:

- Lebenslanges Lernen ist eine tolle Idee. Ich freue mich darauf, weil ...
- Lebenslanges Lernen wird mich sehr belasten. Das ist keine gute Idee, weil ...

WISSEN KOMPAKT

Herausforderungen und Chancen durch die Digitalisierung der Arbeitswelt → M22-M26

Im Zuge der „digitalen Revolution der Arbeit“ wandelt sich die Arbeitswelt entscheidend. Neue Kommunikations- und Informationstechnologien werden in nahezu jedem Arbeitsalltag eingesetzt. Dies verändert die Arbeitsformen und -bedingungen in vielfältiger Art und Weise. Herausforderungen wie z. B. der Zwang zum lebenslangen Lernen, unabdingbare Nutzung von Informationstechnologien oder die Notwendigkeit erhöhter Flexibilität gehen mit Chancen wie z. B. der Möglichkeit zum Home-Office, der besseren Vereinbarkeit von Arbeit und „Nicht-Arbeit“ oder geringeren körperlichen Belastungen einher. Arbeitszeiten und Arbeitsorte sind weniger starr festgelegt, allerdings kann diese Freiheit auch zu erhöhten Zwängen (u. a. durch die scheinbar immerwährende Erreichbarkeit) führen. Wohin die Etablierung von Künstlicher Intelligenz (KI, engl. auch AI für artificial intelligence) führen wird, ist noch nicht absehbar. Auch scheinbar ältere Konzepte wie die Vier-Tage-Woche könnten im Zuge der Neubewertung der Bedeutung von Anwesenheit in einem Betrieb wieder an Relevanz gewinnen.



71923-219

Arbeitszeitmodelle → M26

Wie Arbeitszeit gesund und ergonomisch gestaltet werden kann, gehört zu den zentralen Fragen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes. Es geht dabei neben Dauer und Lage von Arbeits- wie Ruhezeiten auch zunehmend darum, inwieweit diese für die Beschäftigten noch vorhersehbar oder beeinflussbar sind. So entsteht derzeit eine Vielzahl neuer Arbeitsformen, bei denen Zeit und Ort der Tätigkeit immer flexibler werden, Stichwort Digitalisierung. Das eröffnet zwar vielfältige Chancen, birgt aber auch Risiken. Beispielsweise können flexible Arbeitszeiten für die Beschäftigten mehr Zeitsouveränität bedeuten, die zu einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben beitragen kann. Andererseits verschmelzen Arbeits- und Ruhezeiten immer öfter zu einer entgrenzten Arbeit mit allen negativen Konsequenzen für Wohlbefinden, Sicherheit und Gesundheit. Den Rahmen für flexible Arbeitszeiten setzt das moderne Arbeitszeitrecht. Es begrenzt einerseits die Arbeitszeit, damit Beschäftigte Lebenszeit für Familie, Freizeit, Kultur, sich selbst und für die Regeneration behalten. Andererseits fördert das Arbeitszeitrecht die Wirtschaftlichkeit der Unternehmen, indem es zum Erhalt der Leistungsfähigkeit beiträgt und dabei ausdrücklich Spielraum für flexible Arbeitszeiten lässt. Damit wird auf eine veränderte Arbeitswelt reagiert, die mit starren Regelungen nicht mehr funktionieren würde.

*Bundesanstalt für Arbeitsschutz: Flexible Arbeitszeitmodelle – Überblick und Umsetzung.
In: www.baua.de, Abruf am 08.01.2025*



71923-220

Verschiedentlich werden Befürchtungen durchaus drastisch formuliert, dass die Digitalisierung alle arbeitslos mache. Darauf lässt sich antworten, dass es, abgesehen davon, dass sowieso nie alle von solchen Veränderungen betroffen sind, stimmt es, dass die Digitalisierung nahezu alle herausfordern wird. Sie bietet aber auch Chancen. Herausforderungen werden z. B. darin liegen, dass sich Berufsbilder verändern, permanentes Weiterlernen notwendig sein wird und Arbeiten wegfallen werden. Chancen bestehen u. a. in einer durch die elektronische Hilfe erhöhten Produktivität, körperlich weniger belastenden Arbeitsplätzen und deutlich höherer Flexibilität, was Orte und Zeiten betrifft. So wie die Geschichte in mehreren industriellen Revolutionen gelehrt hat, werden sich am Ende Gewinner und Verlierer die Waage halten und die gesamtgesellschaftliche Bilanz wahrscheinlich positiv ausfallen.

Abgesehen vom Home-Office beweisen die Arbeitszeitmodelle eine bemerkenswerte Beharrlichkeit: Montag bis Freitag wird gearbeitet, Samstag und Sonntag ist frei. Veränderung, d. h. Aufweichung, geschieht bei der Tagesarbeitszeit und in Schichtarbeit, Sozialem, Verkehrsbetrieben, Sicherheitsrelevantem oder Bäckereien. Natürlich ist das etwas verkürzt, aber die Arbeitszeit ändert sich kaum. Ansätze wie die Vier-Tage-Woche haben sich nie wirklich durchgesetzt, vielleicht bringt die Digitalisierung einen Schub der Veränderung. Gleitzeitmodelle o. Ä. verändern nicht den grundsätzlichen Ansatz, auch wenn sie nach Flexibilität klingen.

Schon die Erfindung der Dampfmaschine haben manche Menschen als Bedrohung angesehen, die sie in schwerste Nöte brachte. Die Digitalisierung der Arbeitswelt ist eine erneute, allumfassende Revolution. Und auch hier liegen zum Teil geradezu euphorische Begeisterung und fast existenzielle Ängste nah beieinander. Und wie so oft, liegt die Wahrheit in der Mitte: Ein verantwortungsvoller Umgang mit Digitalisierungstendenzen könnte ihre Lichtseiten betonen und den Vorteil für alle erkennen lassen. Es ist gesellschaftliche und damit auch politische Aufgabe, die Digitalisierung als nützlich und nicht beherrschend wirken zu lassen.

Wird die Digitalisierung die Arbeitslosigkeit signifikant erhöhen?
M22-M25

Müsste man nicht neue Arbeitszeitmodelle erfinden?
M26

Ist die Digitalisierung der Arbeitswelt eine Bedrohung oder eine Chance?
M26

KOMPETENZEN ANWENDEN

Kompetenz-Check Kapitel 1

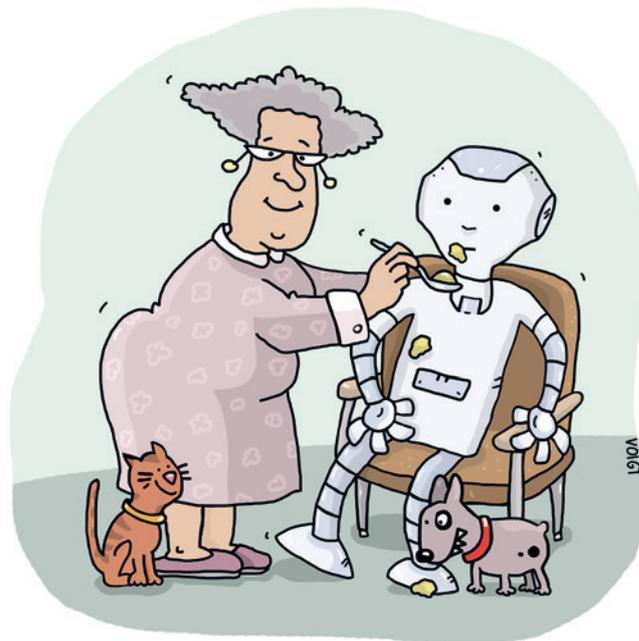


71913-231

Die nachfolgenden Aufgaben bieten Ihnen die Möglichkeit, sich selbst zu überprüfen und erlauben Ihnen, abzuschätzen, inwieweit Sie die gewonnenen Kenntnisse und Fähigkeiten gezielt anwenden können. Mögliche Lösungsvorschläge finden Sie über die QR-Codes zu den jeweiligen Aufgaben.

1 Analyse und Interpretation einer Karikatur: neue Zeiten

Hintergrund: Vor einer Klausur gibt die Lehrkraft den Tipp, dass der Kurs sich mit einer Analyse und Interpretation der nachfolgenden Karikatur sehr gut auf die Arbeit vorbereiten könne, da sie sehr viele Aspekte gesellschaftlicher Modernisierung thematisiere und damit viel abdecke, was gefragt werden könne. Manche Schülerinnen und Schüler sind ratlos.



Seit Frau Hansen den Pflegeroboter hat,
geht es ihr viel besser.

Karikatur: Sabine Voigt, 2023

2 Verfassen eines Leserbriefs: Folgen der Globalisierung Hintergrund:

Rückgang der Geburtenrate in Deutschland. Warum es eine neue Familienpolitik braucht laut Berechnungen des Bundesinstituts für Bevölkerungsforschung ist die Geburtenrate in Deutschland von 1,57 Kindern pro Frau 2021 auf rund 1,36 im Herbst 2023 gefallen. Solche Zahlen sind für unsere Gesellschaft alarmierend. Warum es dringend eine neue Familienpolitik braucht, kommentiert Markus Springer.

Die Nachricht letzte Woche war ein Schock und kam dennoch wenig überraschend: Frauen in Deutschland bekommen so wenige Kinder wie seit dem Jahr 2009 nicht
5 mehr. Berechnungen des Bundesinstituts für Bevölkerungsforschung zufolge ist die

Geburtenrate von 1,57 Kindern pro Frau 2021 auf rund 1,36 im Herbst 2023 gefallen. Solche Zahlen sind für jede Gesellschaft ein alarmierender, geradezu apokalyptischer Befund. Biologisch gesehen, ist es
10 der innere Sinn des Lebens, das eigene

Leben weiterzugeben. Arten, die das nicht mehr können, sind zum Aussterben verurteilt. Jede individuelle Entscheidung gegen Kinder ist zu respektieren. Aber jede Gesellschaft mit einer dramatisch niedrigen Geburtenrate wie unsere muss diesen Befund zu einem Thema höchster Priorität machen. Verwiesen wird nun auf die Überlagerung vieler Krisen in den vergangenen Jahren für die Entscheidung gegen Kinder: Corona, Klimaangst, Krieg in der Ukraine, wirtschaftliche Unsicherheit. All das spielt eine Rolle, aber die Wurzeln liegen tiefer. Die doppelte Vollzeitberufstätigkeit ist inzwischen die fast unausweichliche gesellschaftliche Norm für Paare und Familien. In den urbanen Zentren ist diese perfekt Kapitalismus-kompatible Existenzform für die meisten alternativlos. Aber nicht aus freier Wahl und realisierter Gleichberechtigung – sondern wegen sonst drohender wirtschaftlicher Not, wenn allein die Miete das Einkommen des einen Partners verschlingt. Die Predigten von der „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“, die aus der Politik zu hören sind, klingen da wie Hohn. Die Politik verschleiern das Problem mit der Vokabel „demografischer Wandel“. Und dem sich daraus ergebenden „Fachkräftemangel“. Die Antwort dar-

auf? Liege in der Zuwanderung und einer „modernen Migrationspolitik“.

In vielen Schulklassen liegt der Anteil von Kindern mit nicht „bio-deutschem“ [sic!] Hintergrund bei mehr als der Hälfte. Tatsächlich haben die höheren Geburtenraten bei Zuwanderern einen ausgleichenden Effekt bei der Geburtenrate. Dieser wird allerdings mit einer Reihe von Folgeproblemen bei der Integration eingekauft, was die Gesellschaft zusätzlich unter Spannung setzt. Die Transformation unserer Gesellschaft in eine wirklich kinderfreundliche müsste sehr viel klarer angegangen werden. Angefangen mit dem deutlich formulierten Ziel: alles dafür zu tun, die Zahl der Geburten zu heben. Manche Konservative behaupten, es sei die heute herrschende „Gleichstellungsideologie“, die die Lust auf Kinder vertreibe. Das ist Unsinn. Aber gute Gleichstellungspolitik hieße auch: Lust auf Kinder zu machen – bei den Müttern in spe und bei ihren Partnern. Wie wäre es, wenn wir uns politisch nicht nur auf Ziele beim Klimaschutz oder bei den Militärausgaben verpflichteten, sondern auch bei der Geburtenrate?

Springer, Markus: Warum es eine neue Familienpolitik braucht. In: www.sonntagsblatt.de, 26.03.2024

Bio-Deutsch

Ausgrenzender Begriff für Deutsche ohne Migrationshintergrund, der stark im rechten Spektrum vertreten ist. Suggestiert eine biologistische Abstammung und grenzt andere Staatsbürgerinnen und Staatsbürger aus. Der Begriff wurde zum Unwort des Jahres 2024 gewählt.

Aufgaben

1. Verfassen Sie eine Lernkarteikarte, auf der Sie kurz skizzieren, wie bei der Karikaturen-analyse vorgegangen wird. Zeigen Sie zudem Inhalt, Zusammenhang und Bedeutung der Zeichnung auf und stellen Sie in kurzen Worten Interpretationsansätze dar (**1**).
2. Reagieren Sie auf diesen Kommentar des evangelischen Sonntagsblatts, indem Sie einen Leserbrief verfassen. Sie können mit weiteren Argumenten eine bestärkende oder eine ablehnende Position einnehmen (**2**).

Lösungs-vorschlag



71923-232

Bildnachweis

Bettina Bexte, Bremen – S. 47; © Catprint Media GmbH / Hilbring – S. 29; dieKleinert.de / Jutta Kleinert, München – S. 13; DUV-Archiv / Fotograf Kay Tkatzik – S. 42; Getty Images Plus / iStockphoto, Kenshi991 – S. 18 (2), 19; - / iStockphoto, Lordn – S. 43; - / The Image Bank, Nisian Hughes – S. 10; imago images / ecomedia, robert fishman – S. 20; - / Metodi Popow – S. 17; iStockphoto / Galeanu Mihai – S. 50; - / Grafissimo – S. 40; Mauritius Images / Alamy Stock Photo, GL Archive – S. 40; picture-alliance / Bildagentur-online, Schoening – Cover; - / dpa / AFP Pool, Ralf Hirschberger – S. 32; - / dpa, Mikhail Klimen-tyev, ria Novosti, kremlin Pool – S. 41; - / dpa-infografik – S. 48; STERO / roth-cartoons.de – S. 44; toonpool.com / Erl – S. 24; - / Sabine Voigt – S. 56.