

Aufgabenstellung:

Deutsch-Abitur-Text (Zeilenzählung): Bernd Kramer: „Hard Skills, please.“

Link: <https://www.jetzt.de/leben-und-job/hard-skills-please-560104> (13.01.2018)

- **Arbeiten Sie die Aussagen des Autors heraus; berücksichtigen Sie dabei, wie er den Text gestaltet hat.**
- **Setzen Sie sich kritisch mit den Argumenten des Autors auseinander.**
- **Erörtern Sie – über den Text hinausgehend – inwieweit soziale Kompetenzen für die Berufswelt von Bedeutung sind.**

Heutzutage wird viel darüber geredet, wie wichtig das zwischenmenschliche Miteinander in unserer Gesellschaft ist, und schon bei der Bewerbung für eine Stelle fällt auf, dass neben dem Abschluss, auch soziales Engagement, welches für Ehrgeiz, Teamfähigkeit sowie Zielstrebigkeit spricht, von großer Bedeutung ist. Doch nicht nur bei der Bewerbung für einen Beruf, sondern auch im Beruf selbst, sind sogenannte „Soft Skills“ von großer Bedeutung. In seinem Kommentar „Hard Skills, please“, erschienen im Jahr 2012 als Beilage zur „Süddeutschen Zeitung“ und entnommen aus „Leben & Job“, möchte der Autor Bernd Kramer auf das Problem der Soft Skills und die damit verbundene Schmälerung der Hard Skills im Berufsleben hinweisen.

Der Autor Bernd Kramer weist auf die Soft Skills als Problem unserer Gesellschaft hin. Schon zu Beginn nennt er die Fachhochschule Fulda als Beispiel, welche „einen Studiengang für „Sozialkompetenz“ an[bietet]“ (Z.2f) und welche somit nach Abschluss einem zertifiziert, dass man jetzt mit Menschen umgehen kann. Im Folgenden stellt Bernd Kramer die These auf, dass diese Anforderungen sich immer mehr verbreiten und somit überall darüber geredet wird, wie wichtig diese Sozialkompetenz sei. Genau diese Überbewertung des Menschlichen zuungunsten des Fachlichen kritisiert der Autor, so stellt er in Blick auf die heutige Zeit die These auf, Soft Skills seien das Einzige, was heute zähle. Der Autor erläutert anhand der Studie des Publizisten Siegfried Kracauer aus den 30er Jahren, der von einem psychischen Vermessen des Angestellten ausgegangen sei, welche Bedeutung es darstelle, wie und wer man sei und nicht mehr, was für Fähigkeiten und Begabungen man habe. Um dies noch einmal zu verdeutlichen, zieht Bernd Kramer das Beispiel der „Totalschau“ (Z. 41f.) bei „Sekretärinnen, Verwaltungsbeamten und Bankangestellten“ (Z. 40f.) heran und setzt diese dem Fabrikarbeiter, bei dem es nur auf seine Kraft ankomme, gegenüber. Die Konsequenz für den Autor ist, dass die Ansprüche im Job steigen, da die Soft Skills mehr bedeuten. Hierzu weist Kramer auf die Widersprüchlichkeit dieser Fähigkeiten für die Arbeitswelt hin und zeigt deren nicht vollständige Erfüllbarkeit auf. Dies führe laut Kramer zu einem „ständigen Gefühl des Nichtgenügens“ (Z. 73), dieses Ungenügen begleite einen, auch

außerberuflich, anstatt das klare Erledigen der beruflichen Aufgaben ins Zentrum zu rücken. Kritisch vermerkt Kramer die „Psychologisierung der Arbeitswelt“ (Z. 88f.), folglich würden alle konkreten Probleme am Arbeitsplatz psychologisiert. Der Autor macht die Soft Skills für die Betonung der persönlichen Probleme verantwortlich. Im Folgenden beruft sich Kramer auf die Soziologen Hartmann und Kopp, um zu zeigen, dass bei gleicher Bildung ganz andere Kriterien zählten, z.B. das richtige Elternhaus, was der Autor als ungerecht betrachtet. Bernd Kramer verweist einige Male auf diese Ungerechtigkeiten und räumt Absolventen aus Arbeiterfamilien sowie Frauen genau aufgrund der vorher genannten Soft Skills weniger Chancen in der Berufswelt ein. Abschließend hält er fest, dass unsere Generation „so gut ausgebildet“ (Z. 147) ist wie keine zuvor und wir die Soft Skills in Selbstbewusstsein beseitigen und einfach die Arbeit erledigen sollten.

Neben den getätigten Aussagen des Autors weist der Text auch einige sprachliche Elemente auf, welche zur Gestaltung des Kommentars dienen. Schon in der Überschrift fällt der Anglizismus „Hard Skills, please“ ins Auge, welcher gleichzeitig eine Emphase ist und die Bitte nach Hard Skills, also nach dem Fachlichen verdeutlicht. Dem steht schon in der Unterüberschrift das Wort „Soft Skills“ antithetisch gegenüber und fällt noch mehr ins Gewicht, da es dicht unter dem Wort „Hard Skills“ steht. Schon in den Überschriften wird so die direkte Konkurrenz der beiden deutlich und deutet aufgrund ihrer Antithetik auch auf das Gegensätzliche innerhalb des Textes hin. Ebenso auffallend sind die Aufzählungen, die sich durch den Kommentar ziehen. Die Aufzählung „Geld, Prestige, Erfolg“ in Zeile 22 wird mit der Anapher „wie unbedeutend das Fachliche und wie entscheidend alles Menschliche ist [...]“ (Z. 20ff.) aufgeführt und dient als Vergleich des unbedeutend Fachlichen mit dem bedeutenden Menschlichen. Dieser Vergleich ist gleichzeitig auch eine Antithese und zeigt, dass das Fachliche für „Geld, Prestige [und] Erfolg“ (Z. 22) nicht von Bedeutung ist. Es kommt allein auf das Menschliche, die Soft Skills, an. Die Aufzählung bzw. die Klimax „Sekretärinnen, Verwaltungsbeamte[] und Bankangestellte[]“ (Z. 40f) wird mit dem Neologismus „Totalschau“ konnotiert. Hierdurch wird das psychologische Durchleuchten von der Sekretärin bis hin zum Bankangestellten verdeutlicht und weist daraufhin, dass dieser Trend der „Totalschau“ sich immer stärker weiterentwickelt. Die antithetische Aufzählung in den Zeilen 54 bis 56 beschreibt die Soft Skills genauer. Die Antithetik zeigt jedoch die Nichterfüllbarkeit dieser Anforderungen auf und macht so deutlich, wenn man zum Beispiel durchsetzungsstark sein will, wird es Probleme bei der Teamfähigkeit geben und anders herum. Dieses Gestaltungsmittel hat der Autor mit Absicht gewählt, um anhand einer Reihung weiterer, sich widersprechender Eigenschaften dem Leser vor Augen zu führen, dass Soft Skills „Quatsch“ (Unterüberschrift) sind und es darauf ankommt, einfach nur „de[n] Kram“ (Z. 152) zu erledigen. Neben recht leicht verständlichen Formulierungen des Autors fällt aber auch seine gewandte Sprache auf. Mit Worten wie „Curricularisierung“ (Z. 14) oder auch „schwadronieren“ (Z. 18) möchte er direkt Leute mit differenziertem Wortschatz, eher mit akademischer Bildung, ansprechen. Die interessierte Leserschaft dürfte aus dem Bereich der freien Wirtschaft kommen.

Bei den Argumenten, die der Autor nennt, gibt es auch einige, die eher kritisch zu sehen sind. Der Autor behauptet, um die Widersprüchlichkeit von Soft Skills nicht zu offenbaren, wurden diese als „weich“ betitelt und haben so ihren Namen erhalten. Dies sollte man äußerst kritisch sehen, da sogenannte Soft Skills schon einige Zeit vorhanden sind und neben den Hard Skills Engagement aufzeigen. Der Autor macht das Personalmanagement für eine Art Verschleierung von nicht erfüllbaren Voraussetzungen verantwortlich. Dem ist entgegenzusetzen, dass Soft Skills aber nicht ausschließlich dieses Widersprüchliche bedeuten. Bei der Bewerbung für einen Job spielen die Soft Skills eine Rolle, aber dennoch kommt es nicht auf alle Anforderungen an. Engagiert man sich in einem Team, ist es nicht immer von gleich großer Bedeutung für ein Personalmanagement, ob man auch durchsetzungsstark ist. Bei Bewerbungen und auch im Berufsleben müssen diese Anforderungen nicht alle gleichstark erfüllt sein. Für den Autor sind die Anforderungen alle gleich elementar. In Wahrheit jedoch ist es gut einige vorzuweisen und es ist wichtig festzuhalten, dass es nicht alle sein müssen. Ebenso stellt der Autor die These auf, dass „das Gefühl des Ungenügens“ (Z. 79f.) einen „begleitet“ (Z. 80) und sogar „verfolgt“ (Z. 82). dies kann zutreffen, muss aber nicht. Es gibt viele Leute, die zwischen Beruf- und Privatleben unterscheiden und es strikt trennen. Außerdem sollte man sich selbst als bestes Beispiel heranziehen. Jeder kennt die Situation: Man hat das genannte Gefühl des Ungenügens, aber sobald man etwas anderes macht und somit abgelenkt ist, ist dieses Gefühl auch auf unbestimmte Zeit verschwunden. Falls man sich ungenügend fühlt, kann man sich doch Hilfe bzw. Rat bei Kollegen holen, um jenes Gefühl eventuell auszuräumen. Zusätzlich ist diese These des Autors aufgrund der Angestelltenstudie Siegfried Kracauers kritisch zu hinterfragen. Dieser spricht nämlich nur von einer „drohende[n] Gefahr eines Übergriffs in die Privatsphäre“ (Z. 87f.) und nicht von einem Eingriff wie der Autor. Einen weiteren Kritikpunkt in seiner Argumentation offenbart der Autor bei seiner Aussage, dass Frauen bei ihrem Versuch, karrieretechnisch eine höhere Stelle zu erreichen, an eine „gläserne Decke knallen“ (Z. 138) und die angestrebte Stelle nicht erreichen können. Dem ist die steigende Frauenquote in einigen Unternehmen sowie die Emanzipierung der Frauen entgegenzusetzen. Seine Begründung, wieso die Frauen keine Karriereanstieg verzeichnen können, nennt er in ihrem „mangelnden Alphaniergehabe [und] mangelndem Gespür für Herrenwitz“ (Z. 140ff.). Dies ist nicht als wirkliche Begründung anzusehen, da es zum einen eine sehr einfache und Argumentation ist und zum anderen Topleute in den Führungsfunktionen von Unternehmen sitzen und es somit auch auf andere Fähigkeiten als die vom Autor genannten ankommt. Der Autor macht die Soft Skills für die geringeren Chancen für Frauen verantwortlich. In einem Punkt muss man ihm zustimmen. Und zwar erhöht es die Chance auf einen Job, wenn man aus dem richtigen Elternhaus stammt. Arbeitgeber achten auf die Herkunft und somit sind die Chancen für Menschen trotz gleicher Qualifikation meistens geringer, nur weil sie eventuell aus einer unteren Schicht kommen. Verantwortlich hierfür sind die Soft Skills, die plötzlich nicht mehr das Gelernte und die Begabung wichtig erscheinen lassen, sondern das gewandte

Auftreten und auch, aus welchem Bildungsstand und Schicht der Bewerber kommt. Diese Punkte nennt der Autor selbst als Argument und jeder weiß, dass man ihm hierbei zustimmen kann, siehe die umgangssprachliche Formulierung „Vitamin D“, die den Unterschied ausmachen und nicht die Soft Skills.

Neben den Hard Skills und den bedeutenden Soft Skills sind aber auch die sozialen Kompetenzen für die Berufswelt von Bedeutung. Zuerst sollte man zwischen den sozialen Kompetenzen, welche eine Bedeutung im Beruf haben, und den sozialen Kompetenzen, die bedeutend für den Erhalt eines Berufes wichtig sind, also bei der Bewerbung bzw. Bewerbungsgespräch, unterscheiden. Im Beruf ist die soziale Kompetenz für ein positives Bild von einem selbst gegenüber Arbeitgebern nicht von Nachteil. Wenn man sich im Unternehmen engagiert, wie z.B. bei Festen hilft und Verantwortung übernimmt und sich so sozial in Szene setzt, ohne einen auf wichtig zu machen und es zu übertreiben, erhält man ein höheres Ansehen im Berufsumfeld und der Arbeitgeber weiß, wer engagiert dabei ist und auf wen er sich verlassen kann. Neben diesem positiven Effekt hat es auch den Vorteil, dass der Arbeitsplatz aufgrund der sozialen Kompetenzen und dem sozialen Engagement in der Gemeinschaft gesichert ist und man nicht als Erster gehen muss, falls es zu Kürzungen von Arbeitsplätzen kommt. Ebenso kann der Arbeitgeber durch die sozialen Kompetenzen, wie Einsatz, Freundlichkeit und Engagement positiv gestimmt werden. Übernimmt man in einem Unternehmen zusätzlich eine höhere Verantwortung, z.B. als Mitglied in einem Mitarbeiterrat, und setzt sich so bei Problemen für die Mitarbeiter ein und spricht diese auch bei den oberen Abteilungen eines Unternehmens an, steigert dies wiederum das Ansehen im Unternehmen und vermittelt dem Arbeitgeber ebenso soziale Kompetenzen. Hierdurch wird dem Arbeitgeber gezeigt, dass man bereit ist, auch eventuell eine höhere Position zu übernehmen und verschafft sich so auch einen Karriereaufstieg. Dennoch sollte man festhalten, dass zu dem Engagement dank sozialer Kompetenz es auch immer wieder zu Problemen und Neid kommen kann. Die sozialen Kompetenzen sollten ausgeübt werden, denn sie sind selten von Nachteil, aber es sollte abgewogen werden, ob dies einem liegt und ob man die zusätzliche Zeit, die meistens geopfert werden muss, investieren kann und will. Im Beruf selbst haben soziale Kompetenzen einen guten Effekt, aber spielen eine nicht so bedeutende Rolle, wie bei der Berufsbewerbung, welche ich im Folgenden erläutern werde.

Bei der Berufswahl mit Bewerbung und Bewerbungsgespräch bilden die sozialen Kompetenzen eine andere Rolle. Sie haben eine größere Bedeutung. In der Personalabteilung wird beim ersten Durchlesen einer Bewerbung der Blick auf den Lebenslauf und die darin enthaltenen Informationen gelenkt. In ihm findet man die Praktika sowie das Engagement in Vereinen sowie die Fähigkeiten des Bewerbers. Die einzelnen Bewerber werden nicht nur durch ihren Abschluss bzw. Bildungsgrad gegeneinander aufgewogen, sondern auch aufgrund ihrer sozialen Kompetenzen, welche durch Engagement sichtbar werden. Ehrenamtliches Engagement im Sportverein, bei der Feuerwehr oder anderen Organisationen vermitteln dem Arbeitgeber Anpassungsfähigkeit oder auch Teamfähigkeit. Übt man schon lange

eine Sportart aus, bekommt der Arbeitgeber Einblick in das Durchhaltevermögen einer Person. Ebenso wird Flexibilität vermittelt. All dies offenbart ein gutes, sozial engagiertes Bild der Person. Zusätzlich wirkt man als kompetent und nicht faul. Ein Ehrenamt und der zusätzliche Einsatz spiegeln sich positiv wider und heben die sozialen Kompetenzen hervor. Diese zeigen, dass man gewillt ist und auch mit Menschen umgehen kann, sich in die Gesellschaft integriert und mit einbringt. Neben diesen Faktoren wirkt sich ein Praktikum positiv aus. Es zeigt auf, dass man neben der Schulzeit in Ferien schon Berufserfahrung gesammelt hat. Neben den Praktika haben auch Ferienjobs einen positiven Effekt, obwohl diese meistens als „Geldanschaffungsmöglichkeit“ gesehen werden. Es bleibt festzuhalten, dass soziale Kompetenzen den Unterschied machen können und meistens auch machen. Bei Bewerbungen zeigen sie ein positives Bild der eigenen Person und der Arbeitgeber erhält einen Einblick, wie der Bewerber ist. Schlussendlich entscheidet er sich überwiegend für die Person mit dem größeren sozialen Engagement, da er sich da sicherer fühlt und dies in Verbindung bringt mit besserer Teamfähigkeit und besserem Umgang bzw. Miteinander mit den Mitarbeitern. Zum Schluss sollte man sagen, dass soziale Kompetenzen in der Berufswelt von großer Bedeutung sind. Trotzdem bleibt der Unterschied zwischen dem Beruf und der Bewerbung und die unterschiedliche Bedeutung der sozialen Kompetenzen für das jeweilige. Ebenso ist zu sagen, dass soziale Kompetenzen mit Soft Skills einhergehen.

.

.

Soft Skills sind, wie Bern Kramer vor Augen führte, eine große Belastung der menschlichen Psyche aufgrund des Drucks des Genügens und zum anderen bergen Soft Skills Ungerechtigkeiten aufgrund von eigentlich nicht zu fordernden, sich oft widersprechenden Fähigkeiten, die aber dennoch gefordert werden. Bern Kramer macht in seinem Kommentar mehrmals explizit deutlich, dass sich etwas ändern sollte, damit wieder gleiche Bedingungen für jedermann herrschen. Im Grunde sollten die Soft Skills geringer eingeschätzt werden als die Hard Skills. Anhand der Soft Skills sollte man lediglich einen Einblick auf die Person bekommen und nicht die Soft Skills als „Pflicht-Druckerzeuger“ benutzen. Da die sozialen Kompetenzen heutzutage mit den Soft Skills einhergehen, sind auch diese nicht von Kritik befreit. Es wird von den einzelnen Personen viel gefordert, um überhaupt einen Job zu bekommen und im Berufsleben müssen diese zusätzlich, neben der eigentlichen Arbeit, noch Ergebnisse liefern. Der Trend, welcher im 20. Jahrhundert begann, setzt sich fort und – wie anhand des Erscheinungsjahres des Kommentars sichtbar – hat sich nichts geändert. Man könnte fast sagen, die Situation hat sich verschärft. Trotz der Forderung Kramers, Soft Skills „abzuschärfen“, ist zu sagen, dass sie in geringerem Maße eine positive Wirkung auf die Gesellschaft haben.