

BREVET DE TECHNICIEN SUPÉRIEUR

GROUPEMENT 1

LANGUE VIVANTE ÉTRANGÈRE

SESSION 2005

- ÉPREUVE D'ALLEMAND -

SUJET

Durée : 2 heures

Le sujet est composé de 3 pages numérotées de 1/3 à 3/3.

L'usage du dictionnaire bilingue est autorisé.

Spécialités	Coefficient
ACTION COMMERCIALE	1,5
ASSURANCE	1
PROFESSIONS IMMOBILIÈRES	1
COMMUNICATION DES ENTREPRISES	1
BANQUE	1

CODE ÉPREUVE : LVE1 ALL	EXAMEN : BTS	SPÉCIALITE : GROUPEMENT 1	
SESSION 2005	SUJET	EPREUVE : ALLEMAND	
Durée : 2H00	Coefficient différent selon spécialité	N° sujet : 04GBO03	Page : 1 / 3

Familienfreundliche Betriebe

In Deutschland sind knapp 63 Prozent aller Mütter erwerbstätig. Aber in den ersten Jahren nach der Geburt arbeitet weniger als die Hälfte der Frauen. Erst allmählich kehren sie zurück in den Job, obwohl viele, die gegenwärtig nicht arbeiten, es gern tun würden.

- 5 Wegen der Kinderbetreuung ist dieser Wunsch schwer zu erfüllen. Einen Platz im Kindergarten kann man noch finden, aber schwieriger ist es in den Jahren davor und danach, insbesondere in den alten Bundesländern. Dort existiert nur für drei Prozent der Kleinkinder ein Krippenplatz und nur sechs Prozent der Grundschüler können nach der Schule einen Hort⁽¹⁾ besuchen.
- 10 Besonders für qualifizierte Frauen wird der Wiedereinstieg ins Berufsleben leicht gemacht. Die Unternehmen erkennen nämlich, dass sie auf ihr weibliches Potenzial nicht ohne negative Konsequenzen verzichten können. Mit diversen Maßnahmen wollen sie eine schnelle und familiengerechte Rückkehr ins Berufsleben ermöglichen.
- 15 So lädt die **Commerzbank** ihre Mitarbeiterinnen neun Monate nach der Geburt zu einem Gespräch. Dabei wird geklärt, wann und in welcher Form sie wieder einsteigen möchten. Bei **Daimler Chrysler** halten die Mitarbeiter während der Elternzeit einen engen Kontakt zur Führungskraft. Diese bietet ihnen Schulungen an sowie Projekte, bei denen sie Kollegen vorübergehend ersetzen können.
- 20 Nach der Babypause bevorzugen die meisten Frauen zunächst eine Teilzeitstelle. Flexible Arbeitszeitmodelle sind die Basis einer familiengerechten Firmenpolitik. Das Angebot der **Commerzbank** reicht von wenigen Stunden pro Woche bis zum Jobsharing.⁽²⁾ Rund 15 Prozent der Mitarbeiter, vorwiegend Frauen, nutzen es.
- 25 Die **Continental Versicherung** ermöglicht es ihren Mitarbeitern sogar, mittags die schulpflichtigen Kinder zu versorgen und später am Nachmittag weiter zu arbeiten. Bei Krankheit der Kinder oder in den Schulferien können sie ganz von zuhause aus arbeiten.
- 30 Für die Kinderbetreuung haben einige Firmen sogar ihren eigenen Betriebskindergarten – so der Kosmetikkonzern **Beiersdorf** oder das Textilunternehmen **Rösch**. Das familienfreundliche Engagement ist keine Frage der Betriebsgröße und auch keine soziale Tat. Trotz der höheren Kosten erwarten die Unternehmen viele Vorteile: sie binden wertvolle Mitarbeiter an sich, steigern die Produktivität und reduzieren Fehlzeiten, so Experten. Nicht zuletzt geht es um das Image – und das wird im Kampf um Kunden und Köpfe immer wichtiger...

Nach einem Artikel aus
FAZ.NET
vom 22. Februar 2002

(1) der Hort (e): la garderie

(2) das Jobsharing: partage d'un poste de travail entre 2 ou plusieurs personnes.

I. COMPREHENSION

(10 points)

Vous rédigerez un compte rendu en français (150 mots environ) de l'article en mettant particulièrement en lumière les points suivants :

- les raisons pour lesquelles les Allemandes ne reprennent que lentement une activité professionnelle après une naissance.
- les moyens adoptés par les entreprises pour faciliter une reprise de l'activité professionnelle.
- les motivations des entreprises qui mènent une politique permettant de concilier vie professionnelle et familiale.

NB : Ne pas oublier de préciser le nombre de mots. Il sera tenu compte de l'aisance de l'expression et de la correction de la langue.

II. EXPRESSION

(10 points)

Répondez aux deux questions suivantes en allemand :

- A. Nach der Babypause betrifft der Wiedereinstieg ins Berufsleben eine geringe Zahl von Männern. Warum? (4 points)
(60 mots minimum)
- B. Inwiefern kann die deutsche Wirtschaft nicht auf „das weibliche Potenzial“ verzichten? (6 points)
(100 mots minimum)

CORRIGE

Ces éléments de correction n'ont qu'une valeur indicative. Ils ne peuvent en aucun cas engager la responsabilité des autorités académiques, chaque jury est souverain.

Familienfreundliche Betriebe

1. COMPTE-RENDU :

Les allemandes ont beaucoup de difficultés à reprendre leur travail après la naissance d'un enfant, surtout dans les anciens Länder : il n'y a pas assez de crèches pour les tout-petits et les garderies manquent également pour accueillir l'après-midi les enfants en cycle primaire.

Pourtant, de nombreuses entreprises aident les femmes à reprendre une activité professionnelle, surtout quand elles sont qualifiées :

- maintien de relations étroites pendant le congé parental et propositions de formation ou de missions temporaires.
- Offre d'emplois flexibles et à temps partiel, pauses prolongées le midi, travail à domicile pendant les vacances scolaires ou lorsqu'un enfant est malade.
- Jardins d'enfants aménagés dans l'entreprise

Cette politique familiale n'est pas désintéressée, elle fidélise les employés de valeur, diminue l'absentéisme, augmente la productivité et contribue surtout à améliorer l'image de marque des entreprises.

2. EXPRESSION :

A. Die Zahl der Männer, die dazu bereit sind, vorübergehend auf ihre berufliche Tätigkeit zu verzichten, bleibt relativ gering. Der Gesetzgeber hat doch dieser Möglichkeit Rechnung getragen und sowohl die Frauen als die Männer haben Anspruch auf den sogenannten Elternurlaub. Es gibt schon Männer, die sich bereit erklären, einige Jahre vom Arbeitsplatz fern zu bleiben, um sich dem Kind zu widmen. Diese Männer haben sich von der überlieferten, kulturell bedingten Rollenverteilung befreit. Sie scheren sich wenig darum, dass manche sie für Weichlinge oder Drückeberger halten. Viele Männer trauen sich nicht, in die Rolle des Hausvaters zu schlüpfen, weil es einfach einem Mann nicht zusteht, den ganzen Tag zu Hause zu hantieren, das Baby trocken zu legen, das Essen zuzubereiten. Es sind zählebige Klischees, die diese Männer daran hindern, ihre Einstellung zur Hausarbeit zu ändern. Es liegt zum Teil an der Psychologie der Männer, dass sie diesen Schritt nicht wagen.

In manchen Ehen kommt es nicht in Frage, dass der Mann beruflich abschaltet, weil er eben der besser Verdienende ist. Es würde für die Familie einen bedeutenden Einkommensverlust bedeuten, wenn der Mann Urlaub nähme, um die Kinder grosszuziehen.

B. Neben zwingenden Gründen der Gleichberechtigung gibt es zahlreiche weitere Argumente, warum ein modernes Unternehmen auf die Arbeitskraft von Frauen nicht verzichten kann. Dabei machen die „speziell weiblichen Eigenschaften“ nur den Anfang in einer langen Liste von Punkten. Das weibliche Einfühlungsvermögen bewährt sich zum Beispiel sehr gut im täglichen Kundenkontakt oder in den aktuellen Formen der Arbeitsorganisation, bei Team-oder Projektarbeit.

Vom gesamtgesellschaftlichen Blickwinkel aus ist die Arbeitskraft der weiblichen Bevölkerungshälfte unter anderem wichtig für die Finanzierung des Rentensystems. Durch weniger Geburten und das dadurch bedingte Abnehmen der Bevölkerung stehen in einigen Jahren immer weniger Arbeitskräfte zur Verfügung. Eine stärkere Zuwanderung, die Umschulung von Arbeitslosen und die höhere Erwerbstätigkeit von Frauen können also hier als erste Lösungsansätze umgesetzt werden. Unternehmen, die an zukünftige Mitarbeiter denken, müssten es also den Frauen schon durch grosszügige Arbeitsplatzregelungen ermöglichen, Mutterschaft und Beruf erfolgreich zu kombinieren. Denn nur der Nachwuchs kann als Mitarbeiter oder Kunde das Überleben von Unternehmen sichern. Letztendlich ist es auch dem Image, also dem Erfolg von international operierenden Firmen zuträglich, eine aufgeschlossene Gleichberechtigung gegenüber Frauen und Männern durch die eigene Firmenpolitik zu vertreten.