

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.