



**Ce document a été numérisé par le CRDP de Bordeaux pour la
Base Nationale des Sujets d'Examens de l'enseignement professionnel**

Campagne 2009

Ce fichier numérique ne peut être reproduit, représenté, adapté ou traduit sans autorisation.

SESSION 2009

BTS TERTIAIRES – GROUPE 1

ÉPREUVE ÉCRITE DE LANGUE VIVANTE

ALLEMAND

Durée : 2 heures

Management des unités commerciales		coefficient 1,5
Assurance		coefficient 1
Banque		coefficient 1
Communication des entreprises		coefficient 1
Professions immobilières		coefficient 1

Dictionnaire bilingue autorisé

Calculatrice interdite

TRAVAIL A FAIRE PAR LE CANDIDAT

I. COMPREHENSION (10 points)

Vous rédigerez un compte rendu en français (150 mots environ) de l'article en utilisant les pistes proposées ci-dessous:

- Dans quelle situation se trouvait Isabel Vogel lorsqu'elle s'est présentée chez Microsoft ?
- Quelle est la politique de Microsoft en ce qui concerne l'emploi des femmes ? Quelles sont les raisons de cette politique ?
- Que nous apprend cet article sur l'emploi des femmes dans les entreprises allemandes ?

N.B. : Veillez à préciser le nombre de mots à la fin de votre travail !

II. EXPRESSION (10 points)

Répondez en allemand aux deux questions suivantes:

- A. Welche Probleme haben Frauen in Deutschland, um Familien- und Berufsleben zu vereinbaren? Ist es Ihrer Meinung nach in Frankreich ebenso schwierig wie in Deutschland?
(80 mots minimum) **(4 points)**
- B. Würden Sie später gern flexibel arbeiten (eine Teilzeitarbeitsstelle haben, von zu Hause arbeiten)? Erklären Sie warum!
(100 mots minimum) **(6 points)**

Frauen, an die Arbeit!

Frauen sind selten im Top-Management. Microsoft Deutschland zeigt, wie man Gleichberechtigung systematisch organisiert.

- 1 Ein wenig nervös war Isabel Vogel, als sie bei Microsoft zum Vorstellungsgespräch erschien. „Du hast nichts zu verlieren“, sprach sie sich selbst Mut zu, denn sie wusste: Bei den meisten anderen Firmen als bei **Microsoft** in Deutschland hätte Isabel Vogels Bewerbung trotz brillanter
- 5 Zeugnisse keine Chance gehabt. Ihr Problem: sie ist Mutter von drei Kleinkindern.
- Die Zwillinge waren damals gerade mal zwei, das dritte Kind dreieinhalb Jahre alt. Trotzdem wollte die 41-jährige Marketingassistentin 30 Stunden pro Woche arbeiten. „Kein Problem“, fand der Mann von **Microsoft**. „Ich vertraue Ihnen, das
- 10 schaffen Sie“, sagte er und stellte sie ein.
- Zwei Jahre ist das nun her, und Isabel Vogel hat es geschafft. Mehr noch: Aus ihrer Teilzeitstelle im Marketing ist ein Fulltime-Job geworden. Für ihren Arbeitgeber ist sie der Beweis, dass seine Personalstrategie richtig ist. Die lautet: Frauen, an die Arbeit! „Wenn es uns jetzt nicht gelingt, Frauen zu
- 15 gewinnen, stehen wir spätestens in fünf Jahren vor einem massiven Fachkräftemangel, sagt der deutsche **Microsoft**-Geschäftsführer Berg.
- Außerdem haben mehrere Studien gezeigt, dass die Firmen, in denen Mitarbeiterinnen führende Positionen einnehmen, mehr Gewinn erwirtschaften. „Vielfalt ist extrem wichtig“, sagt **Microsoft**-Mann Berg, „Vielfalt schafft Qualität“.
- 20 Bei **Microsoft** sitzen 5 Frauen im 13-köpfigen Führungsgremium¹ – eine Ausnahme in der deutschen Wirtschaft. In den Top 50 börsennotierten Unternehmen Europas halten Frauen nur 11 Prozent aller Sitze in den Führungsgremien in Deutschland, so EU-Statistiker. Obendrein existiert eine enorme Entlohnungslücke². Pro Arbeitsstunde erhalten Frauen in Deutschland
- 25 durchschnittlich 22 Prozent weniger Geld. Klar ist, dass man die Frauen braucht. Doch sie zu gewinnen wird immer schwieriger: **Microsoft** organisiert Kita³-Plätze und finanziert sie mit. Den Müttern, die aus der Babypause zurückkehren, bietet **Microsoft** Joblösungen: Teilzeitmodelle, Jobsharing und sogar virtuelle Teams, die per Internet kooperieren. Wer von zu Hause arbeiten will, bekommt
- 30 die technische Ausrüstung gestellt. Doch alle diese Maßnahmen funktionieren nur, wenn die Kultur der flexiblen Arbeitszeiten stark akzeptiert ist. **Microsoft** erwirtschaftet nicht nur gute Renditen, sondern wurde auch oft zum beliebtesten Arbeitgeber Deutschlands gewählt. „Wir vereinbaren mit jedem Mitarbeiter bestimmte Ziele. Wie die erreicht werden und wo, ist zweitrangig“, sagt Microsoft
- 35 Personalchefin Brigitte Hirl-Höfer. Das klingt einfach und unkompliziert, doch für viele Unternehmen ist das noch weit entfernte Zukunft. Denn fast überall in Deutschland sind noch die Regeln des Berufslebens auf Männer zugeschnitten⁴, deren Frauen Haushalt und Kindererziehung regeln.

Nach einem Artikel aus dem SPIEGEL vom 28. Januar 2008

1. das Führungsgremium (ien) : *l'instance dirigeante.*
2. die Entlohnungslücke (en) : *l'écart de salaire.*
3. die Kita= die Kindertagesstätte (n): *la garderie.*
4. auf Männer zugeschnitten: *fait pour des hommes.*