



SERVICES CULTURE ÉDITIONS  
RESSOURCES POUR  
L'ÉDUCATION NATIONALE

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

**Campagne 2012**

**SESSION 2012**

**BREVET DE TECHNICIEN SUPERIEUR  
ASSISTANT DE MANAGER**

**U.21 - EXPRESSION ET CULTURE**

**ALLEMAND LVA**

**Durée : 2 heures**

**Coefficient : 1**

*L'utilisation du dictionnaire unilingue est autorisée.*

*L'usage de la calculatrice est interdit.*

**Le sujet comporte 3 pages, numérotées de 1 à 3.**

<b>BTS ASSISTANT DE MANAGER</b>	<b>SESSION 2012</b>
<b>U21 – Culture et Expression : ALLEMAND LVA</b>	<b>Durée : 2 heures</b>
<b>Code sujet : ALLVEA-ALL</b>	<b>Page 1 sur 3</b>

## MILCHGESICHT<sup>1</sup> IM CHEFSESSEL

**Junger Chef, ältere Mitarbeiter – da gibt es oft Konflikte. Welche Strategie sollte ein junger Chef wählen, um Vorurteile abzubauen<sup>2</sup> und seine Mitarbeiter für sich zu gewinnen?**

- 5 Als Fabian Gumpe vor anderthalb Jahren seinen neuen Job als Geschäftsführer einer mittelständischen Firma in der Pharmabranche antrat, war er voller Optimismus. Auch die Besitzer der Firma waren voller Hoffnung: Fabian Gumpe hatte genug Ideen, um die Firma wieder in die Gewinnzone zu bringen. Mit einem aber hatte der 36-jährige Geschäftsführer nicht gerechnet: Dass die Mitarbeiter, im Durchschnitt 15 Jahre älter als er, wenig begeistert von ihm und seinen neuen Ideen waren.
- 10 Erst waren es kleine Sticheleien<sup>3</sup>. Wenn er langjährigen Mitarbeitern das „Du“ anbot, sagten sie weiter demonstrativ „Sie“ zu ihm. Die meisten seiner Ideen wurden auf Konferenzen einfach nicht akzeptiert. Das hätte man schon versucht, sagten die Mitarbeiter, aber das funktioniere nicht. In den Büroräumen und auf den Fluren hieß er nur „der Neue“, auch nach einem Jahr noch.
- 15 Anfangs dachte er, das wird schon besser werden. Wahrscheinlich würden ihn die Mitarbeiter nach den ersten Erfolgen als Chef akzeptieren. Aber das war nicht der Fall. Und bald danach wollten ihn sogar die Besitzer der Firma nicht mehr unterstützen, weil er keine seiner Ideen und Konzepte wirklich umsetzen konnte.
- 20 „Wenn es an Akzeptanz mangelt, reagieren unsichere Chefs mit extrem autoritärem Verhalten“, sagt ein Experte von der Unternehmensberatung Kienbaum. So auch Fabian Gumpe. Er gab sich distanziert und wollte sogar Leute entlassen, die gegen ihn waren. Aber der Betriebsrat machte nicht mit. Heute glaubt er: „Ich hatte von Anfang an keine Chance.“
- 25 Junge Chefs, ältere Mitarbeiter – da gibt es oft Konflikte. Spannungen zwischen den Generationen sind da oft vorprogrammiert. Zum Beispiel, weil einer der älteren Angestellten sich nicht genug respektiert fühlt oder weil der junge Chef meint, auf die langjährige Erfahrung der Mitarbeiter verzichten zu können. Ein neuer Chef will sich erst mal durchsetzen<sup>4</sup>, das ist klar. Er kommt mit vielen Ideen, möchte alles anders machen als der Vorgänger, und das am liebsten sofort. Aber um das Vertrauen der langjährigen Mitarbeiter zu gewinnen, sollte der junge Chef ihre Erfahrung und Wünsche berücksichtigen. Er sollte
- 30 auch die Modernisierung langsam vorantreiben und genug überzeugende Argumente parat haben, warum die Umstrukturierung sinnvoll ist – nicht nur für ihn, sondern auch für die Mitarbeiter.
- Fabian Gumpe hat seine Lektion als junger Chef gelernt. „Ich habe viele Fehler gemacht“, sagt er, „weil ich den Altersunterschied absolut unterschätzt habe.“
- 35 Das würde ihm heute nicht mehr passieren. Er hat inzwischen selbst eine kleine Firma gegründet. Wenn sich heute ältere Mitarbeiter bei seiner Firma bewerben, müssen sie besser qualifiziert sein als jüngere Kandidaten, um eine Chance zu haben, die Stelle zu bekommen.

Nach FOCUS Online, 27.06.2011, Maike Brzoska

<sup>1</sup>das Milchgesicht: *le blanc-bec*

<sup>2</sup>Vorurteile abbauen: *vaincre des préjugés*

<sup>3</sup>die Stichelei: *la pique, la moquerie*

<sup>4</sup>sich durchsetzen: *s'imposer*

<b>BTS ASSISTANT DE MANAGER</b>	<b>SESSION 2012</b>
<b>U21 – Culture et Expression : ALLEMAND LVA</b>	<b>Durée : 2 heures</b>
<b>Code sujet : ALLVEA-ALL</b>	<b>Page 2 sur 3</b>

# TRAVAIL À FAIRE PAR LE CANDIDAT

## I- COMPRÉHENSION ÉCRITE

(10 points)

Vous rédigerez **en français** un compte rendu du texte en faisant apparaître notamment :

- le thème général du texte,
- les erreurs commises par Fabian Gumpe,
- les différentes solutions suggérées par le texte.

(environ 150 mots)

## II- EXPRESSION ÉCRITE

(10 points)

L'entreprise autrichienne AREA recherche un(e) assistant(e) manager.

Vous êtes Dominique Raynaud, résidant à Grenoble. Vous décidez de poser votre candidature à l'offre ci-dessous.

Vous rédigerez **en allemand** votre lettre de motivation dans laquelle vous ferez valoir votre parcours de formation, vos capacités et vos expériences professionnelles, vos qualités personnelles ainsi que vos compétences linguistiques.

create identity  
**AREA**®

**WIR ERWEITERN UNSER HANDELSTEAM !**

für organisatorische und administrative aufgaben suchen wir eine teamorientierte und kommunikative persönlichkeit mit ausgeprägter service- und kundenorientierung.

eine kaufmännische ausbildung sowie edv-kenntnisse in FileMaker und MS Office werden erwartet, erfahrung in projektorganisation und bestellwesen erwünscht.

**TEAMASSISTENT/IN** m|w

ihr interesse, ihr einsatz, ihre genauigkeit und motivation ist bei uns gefragt ...  
aussagekräftige bewerbungsunterlagen senden sie bitte an:

VITRA • B&B ITALIA • EDRA • PORRO • LIVING DIVANI • FRITZ HANSEN • USM HALLER • MDF ITALIA

**AREA** handelsgmbh • bayerhamerstr. 5 • 5020 salzburg • www.area.at • info@area.at

<b>BTS ASSISTANT DE MANAGER</b>	<b>SESSION 2012</b>
<b>U21 – Culture et Expression : ALLEMAND LVA</b>	<b>Durée : 2 heures</b>
<b>Code sujet : ALLVEA-ALL</b>	<b>Page 3 sur 3</b>