

**ECOLE POLYTECHNIQUE - ESPCI
ECOLE NORMALES SUPERIEURES**

CONCOURS D'ADMISSION 2021

**MERCREDI 14 AVRIL 2021
14h00 - 18h00
FILIERES MP-PC-PSI
Epreuve n° 6
ALLEMAND (XEULCR)**

Durée totale de l'épreuve écrite de langue vivante (A+B) : 4 heures

L'utilisation de dictionnaire et traductrice n'est pas autorisée pour cette épreuve.

**PREMIÈRE PARTIE (A)
SYNTHÈSE DE DOCUMENTS**

Contenu du dossier : trois articles et un document iconographique pour chaque langue. Les documents sont numérotés 1, 2, 3 et 4.

Sans paraphraser les documents proposés dans le dossier, le candidat réalisera une synthèse de celui-ci, en mettant clairement en valeur ses principaux enseignements et enjeux dans le contexte de l'aire géographique de la langue choisie, et en prenant soin de n'ajouter aucun commentaire personnel à sa composition.

La synthèse proposée devra comprendre entre 600 et 675 mots et sera rédigée intégralement dans la langue choisie. Elle sera en outre obligatoirement précédée d'un titre proposé par le candidat.

**SECONDE PARTIE (B)
TEXTE D'OPINION**

En réagissant aux arguments exprimés dans cet éditorial (document numéroté 5), le candidat rédigera lui-même dans la langue choisie un texte d'opinion d'une longueur de 500 à 600 mots.

"COVID-19 könnte unser Arbeitsleben dauerhaft verändern"
Ein Interview mit dem renommierten Arbeitsmarktforscher Hilmar Schneider
über die Arbeitswelt der nahen Zukunft.

Der Kurznachrichtendienst Twitter will seinen Mitarbeitern erlauben, auch nach dem Ende der Corona-Krise uneingeschränkt im Homeoffice zu arbeiten. Die vergangenen Wochen hätten gezeigt, dass es funktioniert, wenn Menschen an verschiedenen Orten zusammen arbeiteten.

In der Corona-Krise haben sich viele Jobs ins Homeoffice verlagert. Das ist ja etwas, wogegen sich Arbeitgeber lange gewehrt haben und was sich Arbeitnehmer häufig gewünscht haben. Wie zufrieden sind Arbeitgeber und Arbeitnehmer mit der Situation?

Viele Arbeitnehmer sind jetzt eher unfreiwillig im Homeoffice gelandet, weil in der Not gar keine andere Möglichkeit bestand. Die Erfahrungen der Arbeitnehmer sind daher nicht unbedingt positiv, vor allem wenn Eltern und Kinder gleichzeitig im Homeoffice sind. Allein die IT-Ausstattung vieler Familien ist gar nicht darauf ausgelegt, dass man zu Hause produktiv arbeiten kann. Wenn Kinder ihre Hausaufgaben oder ihre Arbeitsblätter an dem einzigen PC machen müssen, der im Haushalt zur Verfügung steht, und die Eltern gleichzeitig ihre Arbeit damit erledigen müssen, dann ist klar, dass es zu Konflikten und Stress führt. Und meistens ist auch der PC nicht an einem Ort, wo man ungestört arbeiten kann.

Wenn die Pandemie eines Tages wieder vorbei ist, kann es sein, dass es jetzt trotz allem einen Durchbruch gab, dass Arbeitgeber sich nicht mehr so sehr wehren dagegen, dass Arbeitnehmer Homeoffice machen? Können Sie sich vorstellen, dass nach der Pandemie Homeoffice etwas sein wird, was man öfter findet in der Arbeitswelt?

Das wird sicher so sein, denn jetzt sind viele Unternehmen gezwungen worden, sich kurzfristig mit der entsprechenden IT-Technologie auszustatten, die sie vielleicht vorher gar nicht hatten. Mittlerweile sind wir mit Videokonferenzen recht vertraut. Und das ist etwas, was vor der Corona-Krise in vielen Unternehmen eher noch ein Fremdwort gewesen ist. Insofern sammeln Firmen und Mitarbeiter damit Erfahrungen, und die werden vermutlich dann noch über die Krise hinaus noch Bestand haben.

Trotzdem, glaube ich, lernen wir gleichzeitig auch die Grenzen dieser Technologie kennen. Wer ständig in Videokonferenzen ist, der sehnt den Tag herbei, wo man auch einfach wieder ganz normal im persönlichen Kontakt mit seinen Kollegen über betriebliche Belange sprechen kann. Mal ganz davon abgesehen, dass Videokonferenzen nicht die zufälligen Kontakte mit Kollegen am Arbeitsplatz ersetzen. In solchen Situationen werden viele Dinge mehr oder weniger ganz elegant gelöst, was man einfach auf Knopfdruck und mit festen Zeitplänen online nicht erzwingen kann.

Wie viele Arbeitsplätze würden sich überhaupt dauerhaft für Homeoffice eignen?

Wahrscheinlich deutlich mehr, als wir das vor der Krise tatsächlich gesehen haben. Vor allem, wenn bei der Arbeit mehr oder weniger geistige Tätigkeiten verrichtet werden. Das kennzeichnet im Grunde auch schon einen großen Teil der heutigen Wertschöpfung. 80 Prozent der Tätigkeiten, die wir heute erbringen, sind sogenannte Dienstleistungen.

Von den Dienstleistungen ist aber nicht alles digitalisiert und digitalisierbar. Es gibt auch noch Dienstleistungen, die auf den direkten persönlichen Kontakt angewiesen sind. Aber ein großer Teil unserer Wertschöpfung ist tatsächlich dadurch gekennzeichnet, dass man Leistungen erbringt, die man digital austauschen kann. Da gibt es noch eine Menge Potenzial.

Wie wird sich die Pandemie ansonsten noch auf unsere Arbeitswelt auswirken? Kann man dazu jetzt schon etwas sagen?

Ich denke, die Pandemie wird wahrscheinlich einen Beitrag dazu leisten, unser Bewusstsein für Infektionsschutz zu stärken. In der Vergangenheit sind wir recht sorglos mit diesem Problem umgegangen. Jemand, der eine Erkältung oder eine Magen-Darm-Infektion hatte, ist in der Vergangenheit relativ sorglos trotzdem ins Büro gekommen und hat unter Umständen noch die Kollegen mit Handschlag begrüßt. Es hat eher als Schwäche gegolten, wenn man wegen einer Infektion zu Hause geblieben ist. Ich glaube, dass die Pandemie jetzt gerade dafür sorgt, dass wir uns bewusst werden, wie viel Schaden wir eigentlich anrichten, auch bei unseren Mitmenschen durch einen allzu sorglosen Umgang mit der Verbreitung von Krankheiten.

Wenn man in die Geschichte schaut, ist es ja nicht das erste Mal, dass wir eine Pandemie haben. Konnte man beobachten, dass sich beispielsweise nach der Spanischen Grippe vor gut 100 Jahren das Verhalten im Arbeitsleben geändert hat?

Die Spanische Grippe hatte nach dem Ersten Weltkrieg zwar sehr viel mehr Todesopfer gefordert. Das ist damals aber nicht wirklich in das Bewusstsein der Menschen gedrungen, weil der Erste Weltkrieg die große Katastrophe war. Das ist diesmal anders. Wir haben in den letzten 70 Jahren permanent einen Wohlstandszuwachs erlebt. Unser Leben lief in planbaren und berechenbaren Bahnen. Im Grunde wurden die großen Lebensrisiken als beherrschbar empfunden.

Und jetzt kommt da plötzlich eine Pandemie, die das alles auf den Kopf stellt. Das löst natürlich extreme Ängste aus. Immer, wenn Menschen in die Situation geraten, in der die bisherigen Regeln auf einmal nicht mehr gelten, dann geraten sie in Panik. Das ist genau das, was jetzt gerade in dieser Pandemie passiert. Deswegen bin ich relativ sicher, dass das Bewusstsein im kollektiven Bewusstsein tiefe Spuren hinterlassen wird.

Deutsche Welle, 15.05.2020

Braucht es ein Recht auf Homeoffice?

Bundesarbeitsminister Hubertus Heil (SPD) will Arbeitnehmern einen Rechtsanspruch auf Homeoffice sichern. Bei der Wirtschaft und Teilen der Union stößt der Entwurf auf Ablehnung. Beide Seiten haben legitime Gründe.

An 24 Tagen im Jahr ins Homeoffice, das will Bundesarbeitsminister Hubertus Heil gesetzlich festschreiben. Es sorgt für Streit in der Großen Koalition. Die Union kritisiert den Gesetzesentwurf als unvereinbar mit dem Koalitionsvertrag und lehnt ihn entschieden ab. Unterstützung bekommt Heil aus den eigenen Reihen. Die Zerrissenheit der Großen Koalition wirft die Frage auf: Sind die deutsche Gesellschaft, die Politik und die Unternehmen bereit für ein solches Gesetz? Welche Argumente sprechen für das Homeoffice, welche dagegen? Würde ein Unternehmen seine Mitarbeiter permanent im Homeoffice arbeiten lassen, dann spart es Gebäude- und Betriebskosten. Die Mitarbeiter hingegen sparen Geld und Zeit - insbesondere beim Weg von und zur Arbeit. Eine Win-Win-Situation, würde man denken. Aber so einfach sei das nicht, meint Dr. Oliver Stettes, Arbeitsmarktexperte beim arbeitgebernahen Institut der deutschen Wirtschaft (IW) in Köln. "Das, was wir jetzt während Corona erlebt haben, ist nicht der Regelfall." In Zukunft würde es eher so aussehen, dass ein Mitarbeiter einen Arbeitsplatz im Unternehmen und einen Arbeitsplatz zuhause haben wird. Das wäre dann auch der Fall im Mobile-Arbeit-Gesetz von Hubertus Heil.

Der Arbeitsminister verweist darauf, dass der Arbeitgeber auch künftig die sogenannten Betriebsmittel - also zum Beispiel einen Schreibtisch oder einen Laptop - zur Verfügung stellen muss. Dennoch entwickle sich das Homeoffice rechtlich immer mehr in Richtung Telearbeit, so Stettes. Das bedeute, dass es von der sogenannten Arbeitsstätten-Verordnung des Arbeitsschutzgesetzes betroffen ist. Danach sind die Arbeitsplatzausstattung und die Arbeitsmittel durch den Arbeitgeber zu stellen. "Die Büro-Kostenersparnis, die Sie vielleicht haben, weil Sie 100 Leute auf 80 Arbeitsplätze verteilen, weil die Leute vielleicht immer einen Tag in der Woche von zuhause aus arbeiten, ist dann ganz schnell wieder eingeholt", so Stettes. Kein Wunder also, dass Heils Vorschlag der Wirtschaft nicht gut ankommt, wenn sie zukünftig womöglich für zwei Arbeitsplätze pro Mitarbeiter bezahlen muss.

Könnte das Homeoffice ein Mittel sein, das zu mehr beruflicher Gleichberechtigung führt? Das jedenfalls will die gewerkschaftsnahe Hans-Böckler-Stiftung herausgefunden haben. Aus dem Homeoffice zu arbeiten biete vielen Arbeitnehmern die Möglichkeit einer besseren Work-Life-Balance. "Die Frauenerwerbstätigkeit hat ganz gewaltig zugenommen", meint Dr. Elke Ahlers, Leiterin des Referats Qualität der Arbeit.

"Es gibt immer mehr junge Paare mit kleinen Kindern, wo beide Eltern arbeiten und wo Homeoffice eine Möglichkeit ist, dass beide souveräner arbeiten können und sich besser absprechen." Das würde aber nur funktionieren, meint Ahlers, wenn auch die Kinderbetreuung gewährleistet ist. "Die Corona-Zeit hat uns gezeigt, dass diese institutionelle Kinderbetreuung eine ganz wichtige Grundvoraussetzung für das Homeoffice ist. Wenn sie gegeben ist, dann ist

das ein Mittel für Frauen und Männer gleichberechtigter am Arbeitsmarkt teilzunehmen und auch gleichberechtigter Einkommen zu erzielen."

Arbeitnehmer sind zufriedener und arbeiten effizienter aus dem Homeoffice. Auch das will die Hans-Böckler-Stiftung festgestellt haben. Die Kehrseite: Mitarbeiter im Homeoffice arbeiten häufig länger als Kollegen im Büro - und das oft ohne Lohn- oder Freizeitausgleich. "Es ist tatsächlich eine Gefahr, dass man die tatsächlich geleistete Arbeitszeit vergisst und dadurch natürlich auch im schlimmsten Fall erholungsunfähig wird, Schlafstörungen bekommt und anfälliger für Infekte wird", so Ahlers, die sich um die psychische Gesundheit von Arbeitnehmern sorgt. "Ich glaube, wir müssen ganz anders denken. Und zwar: Wie kann man diese Beschäftigten davor schützen, dass sie sich nicht selbst ausbeuten und dass die Arbeitszeit immer entgrenzter wird - gerade im Homeoffice. Wir stellen fest, dass die Leute sich sehr mit ihren Arbeitsaufgaben identifizieren und sich auch stärker belastet fühlen."

Bundesumweltministerin Svenja Schulze unterstützt Heils Vorstoß, ein Homeoffice-Gesetz einzuführen. Die SPD-Politikerin betonte im Gespräch mit der Deutschen Presseagentur: "Ein Recht auf mobiles Arbeiten stärkt die Interessen von Arbeitnehmerinnen und ist zugleich gut für die Umwelt. Wir haben gelernt, dass mobiles Arbeiten in vielen Bereichen funktionieren kann. Es hilft dabei, Staus und Pendelverkehre abzubauen."

Über die Umweltfreundlichkeit von Homeoffice ist in Deutschland und Europa generell erst wenig geforscht worden. In den USA ist Homeoffice und Telearbeit viel weiter verbreitet. Amerikanischen Statistiken von TelCOA (Telework Coalition) zufolge könnten bis zu 280 Millionen Liter Benzin eingespart werden, wenn 32 Millionen Amerikaner die Möglichkeit hätten, mindestens einmal die Woche von zuhause aus zu arbeiten. Das wäre genug, um 51.000 Mal um die Welt zu reisen.

Deutsche Welle, 8.10.2020

Partie A- Texte 3

Homeoffice mit Strandblick - eine gute Idee?

Die Corona-geplagte Reisebranche bietet jetzt sogenannte Workations für alle, denen bei der Heimarbeit die Decke auf den Kopf fällt. Das Konzept aus Sonne, Strand und Zoom-Meetings wirft jedoch auch neue Fragen auf.

Dieser Artikel ist im Homeoffice entstanden, mithilfe von Telefonaten, Mails und digitalen Anwendungen, die auch aus der Ferne den Zugriff auf Redaktionssysteme und Nachrichtenagenturen ermöglichen. Statt im herbstlichen Deutschland hätte der Autor genauso gut an jedem anderen Ort der Welt sitzen können, an dem die Internetverbindung stabil und ein Arbeiten ohne Corona-Ansteckungsgefahr möglich ist.

Schon vor der Pandemie gab es einige sogenannte digitale Nomaden, die Arbeiten und Reisen verbunden haben. Jetzt hätten, zumindest theoretisch, auf einen Schlag Millionen Arbeitnehmende dieselben Möglichkeiten.

Rechtzeitig zur dunklen Jahreszeit ist erstmals ein großer Reiseanbieter eingestiegen: Die TUI-Tochter Robinson bietet von nächster Woche an Arbeitsplätze in Ferienclubs an - eine Mischung aus Arbeit und Urlaub, zusammengefasst im Kofferwort Workation.

Die Südhälfte Portugals ist derzeit eine der letzten Urlaubsregionen Europas, die aus deutscher Sicht kein Risikogebiet sind. In einer Ferienanlage an der Algarve ruft Robinson nun "eine neue Arbeitsphilosophie" aus, wie es in einem Werbetext heißt: Der Gast könne sich ganz auf seine Aufgabe konzentrieren und nach getaner Arbeit die Work-Life-Balance verbessern - unter Einhaltung eines umfassenden Hygienekonzepts. Ruhig gelegene Zimmer seien mit ergonomischen Schreibtischstühlen ausgestattet, bei Bedarf können Konferenzräume und IT-Unterstützung dazugebucht werden.

Online findet man mit dem Suchbegriff Workation auch andere kleinere Anbieter mit ähnlichen Konzepten im In- und Ausland. Wie die gesamte Branche leidet der TUI-Konzern stark unter der Nachfrageflaute wegen der Corona-Pandemie: In den ersten neun Monaten 2020 hat TUI 2,3 Milliarden Euro Verlust eingefahren und sich beim Staat bereits fast drei Milliarden Euro geliehen, die er in den nächsten Jahren zurückzahlen muss.

Das Angebot der TUI-Tochter Robinson laufe gut an, sagt die zuständige Pressesprecherin am Telefon. Was "mehr als eine Handvoll Buchungen" in Zahlen bedeutet, will sie jedoch nicht preisgeben. Es gebe sogar Gäste, die direkt für drei Wochen gebucht hätten. Inzwischen steht eine zweite Ferienanlage auf der Kanareninsel Fuerteventura als Arbeitsort bereit, weitere sollen folgen.

Ob im Ferienresort gute Arbeitsergebnisse zustandekommen, hängt vor allem von der individuellen Selbstdisziplin ab, sagt der Wirtschaftswissenschaftler Florian Kunze von der Universität Konstanz: "Wenn ich jemand bin, der Sachen aufschiebt und sich nicht gut strukturieren kann, dann fällt mir das Arbeiten in diesem Setting schwerer." Egal ob beim Arbeiten zu Hause oder am Ferienort - wichtig sei, dass man den Rollenwechsel von privat zu dienstlich gut hinbekomme.

Kunze war im Frühjahr, als viele Arbeitnehmende erst seit ein paar Wochen das Homeoffice ausprobierten, an einer Studie zu dem Thema beteiligt: 77 Prozent der 700 Befragten stimmten darin der These zu, dass die Work-Life-Balance sich im Homeoffice verbessere. Allerdings waren auch 36

Prozent der Ansicht, dass sie sich im Homeoffice einsamer fühlten als am gewohnten Arbeitsplatz. Letzteres dürfte sich wohl nicht maßgeblich verbessern, wenn man alleine im Hotelzimmer mit Meerblick am Rechner sitzt.

Aus Kunzes Sicht wirft das Workation-Angebot jedoch eine andere Frage auf: "Es gibt in einigen Unternehmen eine Gerechtigkeitsdebatte, wer eigentlich ins Homeoffice darf. Das können ja überhaupt nicht alle. Wenn jetzt diejenigen, die ins Homeoffice dürfen, auch noch in Urlaubsregionen arbeiten können, das ist in größeren Unternehmen schwer zu vermitteln."

Dieselbe Debatte wird auch gesamtgesellschaftlich geführt, spätestens seitdem Bundesarbeitsminister Hubertus Heil (SPD) ein Recht auf Homeoffice vorgeschlagen hat. Florian Kunze geht davon aus, dass sich etwa 40 Prozent der Jobs für Heimarbeit eignen. Laut einer Studie des Ifo-Instituts liegt das Homeoffice-Potenzial zwischen 17 und 42 Prozent.

So erreichen Workation-Angebote nur eine begrenzte Gruppe, und auch unter den Heimarbeitern wird nur ein geringer Anteil dem Pandemie-Winter entfliehen können. In diesem Fall rät Kunze dazu, sich den Tag flexibel einzuteilen: "Man kann seinen Arbeitstag so gestalten, dass man die Helligkeit nutzt und zum Beispiel morgens Sport macht und eher in den dunkleren Stunden arbeitet. Dann kann man das Homeoffice so gestalten, dass es zum persönlichen Wohlbefinden beiträgt."

Deutsche Welle, 9.11.2020



Partie B - Editorial

Ist das Homeoffice wirklich die Zukunft?

Wie gut passen Home und Office zusammen? Gar nicht, meint der Unternehmer Martin Menz, – jedenfalls nicht langfristig. Schließlich sind technische Tools für den Zusammenhalt im Team keine dauerhafte Alternative.

Unsere Arbeitswelt soll von Grund auf neu verhandelt werden – dies und nichts weniger ist zumindest der Wunsch einer neuen Bewegung, die sich während der Corona-Pandemie herausgebildet hat und das Loblied auf das Homeoffice singt. Menschen sollen in Zukunft Büros fernbleiben, die Zusammenarbeit zwischen Mitarbeitern solle dauerhaft digital gestaltet werden. Die Bewegung rund um die schöne neue Arbeitswelt hat praktisch ganz Deutschland erreicht, das politische Parkett nicht ausgenommen.

Wenn es nach Arbeitsminister Heil geht, soll das Recht auf Arbeiten von zu Hause aus gesetzlich verankert werden: "Jeder, der möchte und bei dem es der Arbeitsplatz zulässt, soll im Homeoffice arbeiten können – auch wenn die Corona-Pandemie wieder vorbei ist". Dem widerspreche ich ausdrücklich. Klar, die Corona-Krise stellt für alle Beteiligten – Arbeitnehmer und Arbeitgeber gleichermaßen – eine völlig neue und unvorhergesehene Ausnahmesituation dar. Dass dieser Zustand temporäre Lösungen erfordert, zum Beispiel für erwerbstätige Eltern, möchte ich gar nicht in Abrede stellen. Doch auf Dauer funktioniert das Konzept Homeoffice nicht.

Ich finde es gut, dass wir Orte haben, die einen festen Sinn und klar definierten Aufgabenbereich haben. Das lässt das Home das Zuhause sein und das Office unsere Arbeitswelt. Es hilft uns, abzuschalten und anzuschalten. Doch im Homeoffice verschmelzen diese beiden Räume und am Ende fehlt der Arbeitsort, an dem man etwas leisten möchte, aber auch kann. Da finde ich mich in einer Slack-Konferenz, bei der ein Kollege dank Noise Canceling Kopfhörer die schreienden Kinder im Hintergrund für sich, nicht aber für uns, die Zuhörer, ausblendet.

Oder ich ertappe mich selbst, wie mich der fehlende Arbeitsrhythmus behindert. Wie sieht Commitment aus, wenn neben mir die gemütliche Couch steht? Und wie sieht der Feierabend neben den Arbeitsmappen aus? Erst jetzt erkennen wir, welchen Wert es hat, einen Arbeitsort zu haben. Denn nichts schafft eine deutlichere Trennlinie zwischen dem Privaten und dem Arbeitsleben, als die Tür zum Büro, die man nach einem Arbeitstag hinter sich schließt.

Immer häufiger bekomme ich zu hören, dass Mitarbeiterteams aus anderen Unternehmen sich zu virtuellen Kaffeepausen oder dem digitalen After-Work-Bier verabreden. Man trifft sich zu festgelegten Zeiten vor dem Bildschirm, um sich über Dies und Das auszutauschen. Doch gerade die Tatsache, dass wir uns digitale Formate für das soziale Miteinander ausdenken, damit uns zu Hause nicht die Decke auf den Kopf fällt, ist ein Indikator dafür, dass die gemeinsamen Pausen am Arbeitsort fehlen.

Arbeitsorte sind lebhaftige Orte, Orte die von der Mimik und Gestik ihrer Mitarbeiter leben. Sie schaffen Räume der spontanen Begegnung. All das kann Home Office nicht. Am Arbeitsort kann jeder direkt und spontan Dampf ablassen und Dinge loswerden, für Wertschätzung, Kritik und Reibungen ergeben sich zahlreiche Räume. Diese Interaktionen mögen zum Teil kurz sein, doch in der Summe spielen sie für unser Arbeitsleben eine ungemein wichtige Rolle, die uns zum Teil vielleicht gar nicht immer bewusst ist. Nur durch diese direkten Interaktionen, das dynamische Zusammenwachsen zwischen Mitarbeitern, entstehen erst Teams.

Denn am Ende ist ein Unternehmen wie ein Team sport. Niemand würde auf die Idee kommen, eine Fußballmannschaft auf ewig getrennt voneinander trainieren zu lassen. Der Cheftrainer hätte keinen Überblick über seine Spieler, die falsche Technik eines Nachwuchsspielers könnte er weder wahrnehmen noch ausbessern. Und ein Fußballspieler, der gegen die heimische Hauswand kickt, ist per se absurd. Ohne die Mannschaft fehlt dem Einzelspieler die Passmöglichkeit, ohne Zweikampf kein Konter und ohne einen guten Gegenspieler keine Höchstleistung. Im Homeoffice ohne direkte Teamarbeit fehlt Dynamik, Ansporn und Reibungspunkte.

Martin Menz (34) ist Gründer und Geschäftsführer von Relaxdays, einem Online-Handel mit fast 300 Mitarbeitern aus Halle (Saale).

Cicero 2. Juni 2020