

# ALLEMAND

*Ce cas a été rédigé par l'ESC Grenoble.*

**DURÉE : 2 HEURES**

## CONSIGNES

*Aucun document n'est autorisé.*

## SUJET

### CHANGENGLEICHHEIT

#### TRAVAIL À FAIRE :

1. Lesen Sie aufmerksam den Text „Kevin ist kein Name, sondern eine Diagnose“. Fassen Sie diesen Text zu einer Synthese in deutscher Sprache zusammen. Diese Synthese soll ca. 150 Wörter (+/-10%) umfassen. Keine Paraphrase!

*10 Punkte*

2. Lesen Sie aufmerksam den Text « Le retour du CV anonyme ». Fassen Sie diesen Text zu einer Synthese in deutscher Sprache zusammen. Diese Synthese soll ca. 150 Wörter (+/-10% umfassen). Keine Übersetzung, keine Paraphrase!

*10 Punkte*

3. Schreiben Sie einen Aufsatz in deutscher Sprache über das Thema: „Ist der anonymisierte Lebenslauf ein effektives Mittel, um gegen Diskriminierung und Vorurteile zu kämpfen? Gibt es andere Möglichkeiten für mehr Chancengleichheit?“ Begründen Sie Ihre persönliche Meinung mit Argumenten und Beispielen! Mindestens 200 Wörter.

*20 Punkte*

## TEXT 1

**Kevin ist kein Name, sondern eine Diagnose*****Studie an Schulen: Wie deutsche Grundschullehrer Kinder aufgrund ihrer Vornamen in Schubladen stecken\*.***

Alltag in einer ersten Klasse einer deutschen Grundschule irgendwo in Deutschland: Marie und Hannah sind freundliche Mädchen, die im Unterricht gut mitarbeiten. Nett und unauffällig sind auch ihre Klassenkameraden Simon und Jakob. Kevin, Justin, Chantal und Mandy dagegen sind eher verhaltensauffällig – und sie sind frech. Dieses Szenario zumindest spielt sich in den Köpfen von Grundschullehrern ab, wenn ihnen die Namensliste ihrer künftigen Klasse vorgelegt wird.

Dass Lehrkräfte Vorurteile gegenüber bestimmten Vornamen hegen, ergab eine Studie der Universität Oldenburg. Die Lehrer könnten den Kindern damit womöglich geringere Bildungschancen einräumen, warnt Studienleiterin Astrid Kaiser.

Nach der Online – Umfrage, bei der den Teilnehmern eine virtuelle Klassenliste vorgelegt wurde, assoziierten gut 80 Prozent mit „Marie“ ein eher verhaltensunauffälliges und freundliches Kind, während sie bei „Kevin“ zu ebenfalls rund 80 Prozent ein eher auffälliges, freches Verhalten erwarteten.

Ausgewählt haben Kaiser und ihre wissenschaftliche Mitarbeiterin Julia Kube die Namen aus der standesamtlichen\* Statistik – 24 Modenamen, die in den letzten Jahren von Eltern favorisiert wurden. Offensichtlich sind Eltern schlecht beraten, wenn sie ihre Jungen Kevin, Justin, Marvin oder Cedric und ihre Mädchen Vanessa, Angelina, Chantal oder Mandy nennen. Bei Namen mit exotischen Anklängen oder Vorbildern aus der Unterhaltungsindustrie assoziierten teilweise weit über 50 Prozent der Befragten negative Eigenschaften. Schon auf die Eingangsfrage, wie sie ihr Kind auf keinen Fall nennen würden, nannten die Befragten spontan Namen aus dieser Reihe. Die Grundschullehrer ordneten die kleinen Mandys und Kevins ganz bewusst einem bildungsfernen Unterschichtmilieu zu, sagt Kaiser. Dabei ist „Kevin“ offenbar zum Synonym für Problemschüler geworden: „Kevin ist kein Name, sondern eine Diagnose“, kommentierte ein Lehrer. Hieße das Kind Nele oder Leon, werde dagegen ein bürgerliches Milieu mit guten Bildungsvoraussetzungen vermutet.

Der internationalen Iglu-Studie zufolge sind deutsche Grundschulen von sozialer Ungerechtigkeit gegenüber Kindern aus Arbeiterfamilien geprägt: Sie müssen bei der Lesekompetenz deutlich besser abschneiden als Kinder aus Akademikerfamilien, um eine Empfehlung für das Gymnasium zu bekommen. Lehrer, aber auch Eltern trauten Schülerinnen und Schülern mit eher bildungsfernem Hintergrund nicht zu, aufgrund mittlerer und guter Leistungen den Weg zum Abitur zu bewältigen – sie müssen sehr gute Leistungen bringen.

Das trifft Kinder aus Arbeiterfamilien mit zwei deutschen Elternteilen genauso wie Kinder aus sozial schwachen Familien mit Migrationshintergrund.

Wie türkische oder arabische Namen in der Klassenliste auf Grundschullehrer wirken, haben Kaiser und ihre Mitarbeiterin allerdings nicht erfragt. Auf ganz Deutschland bezogen kämen sie nicht so häufig vor wie die für die Umfrage ausgewählten Modenamen, erklärt Kaiser.

Regionale Unterschiede in der Bewertung der Namen gebe es nicht. Aus nahezu allen

Bundesländern hätten proportional ähnlich viele Lehrkräfte teilgenommen. Also hegen auch ostdeutsche Lehrer Vorurteile gegenüber Trägern englisch oder französisch klingender Modenamen – obwohl eine solche Namensgebung in der DDR als weltläufig und als passiver Widerstand gegen die vom Staat verwehrt Reise-freiheit gelten konnte.

Besonders erschreckend findet es Kaiser, dass die befragten Lehrer ihre Vorurteile nicht kritisch reflektieren. Aus ihrer Sicht seien negative Assoziationen in der Bevölkerung weit verbreitet. Nur ein geringer Prozentsatz fände es problematisch, Kinder aufgrund eines Vornamens in eine Schublade zu stecken. Sensibilisieren könnte sie das „Anti-Bias-Training“ in der Lehreraus – und fortbildung, in dem Pädagogen lernen, eigene Vorurteile zu überwinden.

Amory Burchard, *Der Tagesspiegel*, 18/09/09

## TEXT 2

### Le retour du CV anonyme

« Trop jeunes », « trop vieux », « trop pauvres », « trop noirs », « trop beurs », « trop femmes » ... Au nom de l'égalité des chances, les Français ont décidé d'en finir avec ces stéréotypes capables de briser une carrière. L'idée de systématiser le CV anonyme, émise par l'Institut Montaigne en 2004 dans le souci de donner une chance à chacun en matière de recrutement, revient sur le devant de la scène : à partir du 3 novembre, une expérimentation grandeur nature rassemblera une centaine d'entreprises, disposées – enfin! – à se prêter au jeu de la candidature cachée. C'est que, depuis cette proposition avancée, il y a cinq ans, sous l'influence des travaux de Claude Bébéar, alors président d'Axa, peu de choses ont bougé. Seules quelques entreprises se sont essayées à faire disparaître des candidatures tous les éléments – nom, âge, adresse ... – pouvant prêter le flanc à un jugement discriminant. Pas facile à mettre en œuvre, trop facile à contourner, la loi sur le CV anonyme est tombée aux oubliettes.

En réalisant aujourd'hui ce test *in vivo*, Yazid Sabeg, commissaire à la Diversité et à l'Égalité des chances, veut en avoir le cœur net. « *Il faut casser la couche de béton qui existe entre le CV et le premier entretien, plaide-t-il. Ce CV anonyme est un instrument d'égalité de traitement parmi d'autres, destiné à ce que le premier regard porté sur un candidat le soit sur ses compétences. Tout ce qui peut conduire à plus de transparence doit être regardé positivement. Cette expérimentation nous permettra de comprendre ce que l'on doit mettre en place pour y arriver.* »

Concrètement, pendant une période de six mois, une centaine d'entreprises confieront leurs postes à Pôle Emploi, qui se chargera du déploiement technique de l'expérience et présentera ses conclusions en été. En attendant, les controverses reprennent de plus belle.

### Pour le CV anonyme

Depuis juillet 2009, le groupe hôtelier Accor a instauré la candidature anonyme sur son site de recrutement Accorjob. Une société extérieure supprime toutes les

\*in Schubladen stecken: cataloguer quelqu'un, mettre une étiquette à quelqu'un

\*das Standesamt: l'état civil

informations privées qui peuvent être sujettes à des jugements discriminants, et 300 managers ont été formés à la manière de conjuguer recrutement et diversité. Pour Frédérique Poggi, directrice diversité, « le CV anonyme favorise le premier entretien : On a en face de soi quelqu'un dont on évalue d'abord les compétences pour un poste. La position que nous avons prise chez Accor, on y croit. Cela a pris du temps de mettre en place ces procédures d'anonymisation et de sensibiliser les équipes. Cela représente un travail considérable. Mais chaque petit pas qui est fait vers la diversité est une victoire. Il permet de prendre conscience du cadre législatif dans lequel on vit. Il permet aussi de mieux identifier certaines idées reçues pour les combattre. C'est grâce à cette politique des petits pas que l'on arrivera à travailler différemment. »

### **Contre le CV anonyme**

Au sein du cabinet de recrutement lyonnais CCLD, spécialisé dans les postes de commerciaux, on a souvent réfléchi aux méthodes à déployer pour parvenir à la non-discrimination. Le cabinet participera même à l'expérimentation prévue. Cependant, Lionel Deshors, l'un des fondateurs du cabinet, craint que le CV anonyme ne réponde pas vraiment à la question : « D'un point de vue pratique, l'anonymisation pose un vrai problème. Il n'existe pas d'outil informatique fiable qui permette de l'automatiser. Il faut donc des personnes affectées à ce travail. Pour une entreprise c'est lourd. Et puis, en France, 50 % des postes ne font pas l'objet d'une annonce. Les recrutements se font par cooptation, par connaissance, par les réseaux sociaux... C'est la porte ouverte à la discrimination. D'un point de vue théorique, ensuite, le problème ne sera que décalé : la discrimination se fera lors de l'entretien. De plus, en France, on n'avance jamais en imposant des règles ; elles seront toujours contournées. »

Domitille Arrivet, *Le Point*, 03/11/09