

(Fortsetzung von Seite 1)

entsprechend konsequent handeln. Wir brauchen vor allem in kotierten Unternehmensgruppen eine authentische, ethische Orientierung, die alle Mitarbeiter prägt, und die sich in Kontakten mit der Aussenwelt auch manifestieren. Deshalb sind nach wie vor Mitarbeiter (das Humanpotential) die wertvollste Ressource.

### Massvoll Wert schöpfen

Gefragt ist eine situationsgerechte Mischung der oben aufgeführten familiären und unternehmerischen Werthaltungen. Wenn grosse Konzerne sich daran hielten, dann würde unsere Welt wieder mehr Glaubwürdigkeit erlangen; «corporate social responsibility» (CSR)-Initiativen stünden dann nicht bloss auf dem Papier. Dabei bleibt es die primäre Verantwortung aller Unternehmen, einen angemessenen Gewinn zu erzielen, unter Befriedigung der berechtigten Ansprüche der wesentlichen Bezugsgruppen (Stakeholder). Dies verlangt eine soziale und moralische Mitverantwortung und Disziplinierung der obersten Führungskräfte. Gefragt ist eine von familiären Werthaltungen bestimmte Unternehmensethik, wo nicht «Gewinne um jeden Preis» gefragt sind, sondern eine gerechte Wertschöpfung.

Firmen müssten somit «Selbstverständlichkeiten» (die aktuellen Gesetze und Verordnungen) einhalten sowie ethische Prinzipien wie Ehrlichkeit, Verlässlichkeit, soziale Gerechtigkeit im ganzen Unternehmen umsetzen. Und zudem im Sinne der «good corporate citizenship» auch Initiativen wie Nachbarschaftsprogramme realisieren, um damit das Nachhaltigkeitsdreieck «Ökonomie», «Ökologie» und «Sozial» Wirklichkeit werden lassen. Erst wenn «compliance», «Familienwerte» und Nachhaltigkeit zusammenkommen und eine konsequente Umsetzung erfahren, lassen sich zukünftige Exzesse vermeiden.

(\*) Leonhard Fopp ist Inhaber der CONTINUUM AG, sowie Präsident des FBN (Family Business Network) Deutsche Schweiz. ([www.continuum.ch](http://www.continuum.ch) und [www.fbn.ch](http://www.fbn.ch))

## Sprachdiplom oder Business-Sprachtraining?

# Auf Fundament aufbauen

**Sprachdiplome gelten in der Arbeitswelt als Leistungsausweis. Dabei wird oft vernachlässigt, dass diese im Normalfall generelle Sprachkenntnisse abdecken, die nicht berufsbezogen sind. Welche Sprach-Strategie verspricht Erfolg und welche Rolle spielen dabei die Personalverantwortlichen?**

von Max Wey (\*)

Das Sprachniveau von Mitarbeitern in international tätigen Unternehmen muss situationsgerecht und auf hohem Niveau sein. Je nach Aufgabe und Umfeld muss also ein Key Account Manager von fachbezogenem Englisch auf Small Talk umschalten können, um beispielsweise Netzwerke aufzubauen und zu vertiefen. Gleichfalls muss eine Person im Human Resources Bereich sattelfest berufsbezogene Ausdrücke und Themen beherrschen, in der nächsten Situation jedoch auch sensible und persönliche Gespräche führen. Fachvokabeln sind in der Regel nicht das Problem. Die Schwierigkeit liegt darin, diese korrekt und elegant einzubauen, richtige Konjugationen und Präpositionen zu verwenden sowie grammatikalisch korrekt und mit einem breiten Wortschatz zu kommunizieren.

Bei vielen Unternehmen gelten Sprachdiplome als Leistungsausweis für Fremdsprachen. Dabei wird vergessen, dass diese zwar generelle Sprachkenntnisse bescheinigen, jedoch oft keine berufsbezogenen Inhalte abdecken. Dies bestätigt auch Rolf Jaus, Geschäftsführer vom Schweizerischen Verband für Materialwirtschaft und Einkauf (SVME): «Natürlich sind Sprachdiplome

sehr geschätzt und teilweise auch erforderlich. Besonders im internationalen Umfeld müssen Sprachkenntnisse perfektioniert werden, um auf gleicher Augenhöhe anspruchsvolle Auseinandersetzungen meistern zu können. Branchenspezifischer Wortschatz und fließende Kommunikation sind aber sowieso ein Muss, mit oder ohne Diplom.»

### Entwicklung der Mitarbeitenden

Gerade Personalverantwortliche müssen sich der Unterschiede zwischen Diplomkursen und Business-Sprachtraining bewusst sein. Bei der persönlichen, sprachlichen Entwicklung der Mitarbeiter muss darauf geachtet werden, welche Position der Mitarbeiter bekleidet. Maria Siamlidis, Verantwortliche Personalweiterbildung bei der Bühler AG und Fachdozentin IKA, ist sich der Unterschiede von Diplom- und Business-Kurs durchaus bewusst: «International anerkannte Diplome haben auf jeden Fall ihre Berechtigung, da diese das Sprachniveau bescheinigen. Bei uns steht jedoch vielfach die Vertiefung und Festigung der Sprache im Fachbereich im Vordergrund. Besonders bei Kundenkontakt ist es wichtig, sich auch bei fachtechnischen Themen sprachlich korrekt auszudrücken. Dies kann sowohl bei Verhandlungen, aber



Max Wey

auch bei Büroarbeiten oder bei Inbetriebsetzung vor Ort von grosser Bedeutung sein.» Auch bei der UBS wird darauf geachtet, dass Mitarbeitende die passende Sprachausbildung besuchen können, wie Elisabeth Müller, Training, Edu-

cation & Development Spezialist, bestätigt: «In unserem Nachwuchsförderungsprogramm gehen junge Mitarbeitende für drei Monate nach England, Frankreich oder Deutschland, um ihre Sprachkenntnisse zu perfektionieren. Am Ende des Kurses erwarten wir ein Sprachdiplom auf einem C1-Niveau. Kader- und Direktionsmitglieder können geschäftssprachliche Business-Kurse bei spezialisierten Schulen im Ausland besuchen, sofern dies für ihre jeweilige Funktion nötig ist. Ein Diplom ist hier jedoch nicht die Zielsetzung.»

### Welche Strategie verspricht Erfolg?

Was, wenn man als Stellensuchender über sehr gute Sprachfertigkeiten verfügt, diese jedoch nicht mit einem Sprachdiplom nachweisen kann? Gerade auf dem Schweizer Arbeitsmarkt ist man dadurch gegenüber von Mitbewerbern im Nachteil, wenn nicht aus dem Lebenslauf hervorgeht, dass man beispielsweise über Berufserfahrung im Ausland verfügt. In solchen Fällen ist es sinnvoll, ein Diplom mit möglichst geringem Zeitaufwand nachzuholen. Eine Möglichkeit wäre beispielsweise ein «Business English Certificate Higher» (BEC Higher) in der Schweiz zu absolvieren. Wer zwischen zwei Anstellungen steht und seine eingerosteten Sprachkennt-

Die klassischen Cambridge Diplome gelten speziell in der Schweiz oft immer noch als das Mass der Dinge. Die bekanntesten: First Certificate (gute Sprachanwendung), das Advanced (fließende Sprachanwendung) und das Proficiency (vergleichbar Muttersprache). Immer beliebter werden die «Business English Certificates» (BEC), welche ebenfalls Cambridge Diplome sind. Hier liegt der Fokus auf Geschäftsendlich und sie bauen auf niveaugerechten allgemeinen Sprachkenntnissen auf.

nisse auffrischen möchte, sollte ein intensives, zweiwöchiges Business-Sprachtraining im Ausland ins Auge fassen. Mittels eines Assessments werden hier die Bedürfnisse ermittelt und der richtige Kurstyp gefunden. Lehr- und Schulabgänger, welche etwas mehr Zeit zur Verfügung haben und ihr Profil für den härter gewordenen Arbeitsmarkt schärfen möchten, sollten über einen längeren Sprachaufenthalt im Ausland nachdenken.

### Realistische Forderungen

In jedem Fall sind HR-Fachleute gefordert. Sie müssen die Sprachkenntnisse der Bewerben prüfen. Sie können beispielsweise einen Teil des Bewerbungsgesprächs oder eines Assessments in der Fremdsprache führen. Bewährt sich der Bewerber, kann bei der Einstellung immer noch entschieden werden, ob es sinnvoll wäre, wenn dieser die Sprachfertigkeiten weiter vertieft. «Die Kommunikation mit internationalen Kunden muss bei uns auf allen Ebenen funktionieren. Wir bieten deshalb verschiedene interne Kurse an und zusätzlich aber auch Sprachaufenthalte im Ausland, um das Sprachwissen der Mitarbeitenden weiter auszubauen», erklärt Siamlidis das Vorgehen bei der Bühler AG. «Bei der UBS setzen wir sehr gute Fremdsprachenkenntnisse voraus und unterstützen daher auch unsere Mitarbeitenden bei der Sprachausbildung, wenn höhere Kompetenzen einer Sprache für die Arbeit zwingend sind», ergänzt Müller. Jaus bestätigt, dass auch beim SVME Kurse für die Mitglieder angeboten werden: «Wir fördern die sprachlichen Fähigkeiten unserer Mitglieder und bieten deshalb in England zugeschnittene Sprachkurse für Einkäufer sowie Einkaufsleiter für unterschiedliche Levels an.» HR-Verantwortliche sollten darauf achten, dass sie Mitarbeitenden nicht durch unrealistische Diplomanforderungen die Freude am Sprachenlernen nehmen. Vielmehr ist erfolgreich, wer sich in der Fremdsprache wohl fühlt.

(\*) Max Wey ist Geschäftsführer von Boa Lingua BusinessClass, Zug ([max.wey@businessclass.ch](mailto:max.wey@businessclass.ch)).