

# ALPHA

## DER KADERMARKT DER SCHWEIZ

EINE PUBLIKATION DER VERLAGE TAGES-ANZEIGER UND SONNTAGSZEITUNG.  
SAMSTAG/SONNTAG, 25./26. OKTOBER 2003. AUFLAGE 436'618. INSERATE: TELEFON 01/248 40 10, FAX 01/248 41 91

[www.jobwinner.ch](http://www.jobwinner.ch)

### Business-Sprachtrainings im Ausland

# Fit für globale Kontakte

**Qualifizierte Fremdsprachenkenntnisse spielen in einer global handelnden Geschäftswelt eine immer wichtigere Rolle. Für das nötige Rüstzeug gibt es massgeschneiderte Lösungen.**

von Max Wey (\*)

Die globale Wirtschaft verlangt heutzutage von international auftretenden Unternehmen und ihren Mitarbeitenden einen sprachlich sicheren Umgang mit ausländischen Geschäftspartnern und Kunden. So sind berufsspezifische Fremdsprachenkenntnisse für jede Führungskraft unerlässlich geworden. Felix Sulzberger, CEO der Calida AG in Sursee, kann dies nur bestätigen: «Es gibt heute kaum noch ein Unternehmen – ausser dem Kleingewerbe vielleicht –, das nicht international vernetzt ist. Englisch ist die Fremdsprache Nummer eins in Wirtschaft, Technik, Wissenschaft und Politik. Sie hat sich als verbindende «globale» Sprache durchgesetzt. So auch bei uns. Das Beherrschens der englischen Sprache in Wort und Schrift – je nach geografischer Ausrichtung aber auch Französisch, Italienisch oder

Deutsch – setzen wir vor allem bei Kadermitarbeitern klar voraus. Doch gibt es immer wieder Situationen, in denen wir im Rahmen unseres Weiterbildungsangebots die Fremdsprachenkenntnisse von Mitarbeitern mit Hilfe eines Sprachtrainings im Ausland gezielt verbessern wollen.»

#### Intensiver lernen im Sprachgebiet

Von besseren Fremdsprachenkenntnissen profitieren innerhalb einer Unternehmung beide Seiten, sowohl der Arbeitgeber als auch die Mitarbeitenden. Ein Sprachtraining im Ausland kann die Erfolgchancen des Unternehmens erhöhen, interessante internationale Kontakte schaffen sowie den Marktwert und die Arbeitsmarktfähigkeit steigern. Zudem kann es einer beruflichen Neuausrichtung förderlich sein und eine allfällige «Burn-out-Situation» entschärfen. Ein Sprachtraining ist auch als Incentive überaus geeignet. Mitarbeitende, die an einem Intensiv-Sprachtraining im Ausland teilnehmen, sind wesentlich stärker motiviert, an ihren Fremdsprachenkenntnissen zu feilen. Der Auslandteil ist in der Regel als Ergänzung zu einem berufsbegleitenden Sprach-

kurs in der Schweiz besonders wertvoll. Sprachtrainings im Ausland sind erfahrungsgemäss überaus effektiv, so auch die Meinung von Timothy Blake, Direktor der London School of English: «Es herrscht allgemeine Übereinstimmung, dass Teilzeit-Sprachkurse neben einem hektischen Geschäftsleben weniger produktiv sind, obgleich diese zur Aufrechterhaltung der Sprachkenntnisse nützlich sein können und auch verhindern, dass man in seiner Sprachkompetenz Rückschritte erfährt. Kompakte Intensiv-Englischkurse in einem Englischsprechenden Land können jedoch zu offensichtlichen Fortschritten verhelfen.»

Kaderleute, Fach- und Führungskräfte sowie HR-Manager, die unter Zeit und Erfolgs-



v. l.: Timothy Blake, Felix Sulzberger, Max Wey

druck stehen und in kürzester Zeit grosse sprachliche Fortschritte erzielen müssen, interessieren sich, immer mehr für Business-Sprachtrainings.

Ein kompaktes Sprachtraining im Ausland beinhaltet folgende Vorteile: Die Allgegenwärtigkeit der fremden Sprache ermöglicht ein intensiveres Lernen, der Spracherwerb erfolgt leichter und effektiver, weil der Kopf vom Alltagsbusiness befreit ist. Man bekommt nebst der Sprache automatisch etwas von der Kultur und Mentalität des Landes vermittelt, und es bestehen genügend Gelegenheiten, interessante persönliche und berufliche Kontakte mit Kursteilnehmenden aus aller Welt zu knüpfen.

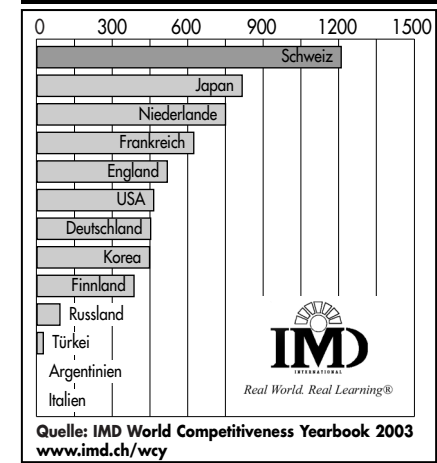
#### Massgeschneidert, nicht ab Stange

Bei einem Sprachtraining im Land sind je nach Kurs durchschnittlich 30 Lektionen Sprachunterricht pro Woche ideal. Hinzu kommt, dass man im Sprachgebiet wohnt, immer von der Sprache umgeben ist, und das Ziel, die Sprachkompetenz zu verbessern, prioritär verfolgt wird und erst noch täglich Anwendung findet. Ein sprachlicher Quantensprung ist mit einem Sprachaufenthalt erreichbar. Für das spezifisch berufsorientierte Sprachenlernen, zum Beispiel für Englisch, bieten zahlreiche renommierte Sprachschulen im Ausland effiziente Business-Sprachprogramme, die exakt auf die heutigen Anforderungen der internationalen Geschäftswelt zugeschnitten sind, an. England ist dabei klar die Nummer eins als

meistgewählte Destination. Die Kurse basieren auf einer individuellen und flexiblen Programmzusammenstellung. Die Zeit ist kurz und deshalb ist es wichtig, sich auf das Wesentliche zu konzentrieren. Es genügt nicht, einen Standardkurs durchzuarbeiten. Um sich den Kundenwünschen anpassen zu können, brauchen Sprachschulen erfahrene, kreative Trainer und eine adäquate technische Infrastruktur, sodass allen Kommunikationsbedürfnissen der Kursteilnehmer gerecht werden kann. Die Trainer müssen Fähigkeiten in den berufsspezifischen Themenkreisen haben, damit sie die Kursteilnehmenden in ihrer Fremdsprachenkompe-

(Fortsetzung auf Seite 3)

#### Angemeldete Patente pro 100 000 Einwohnerinnen und Einwohner



(Fortsetzung von Seite 1)

tenz für Sitzungen, Verhandlungen oder Präsentationen fördern können.

### Kein akademischer Unterricht

Sprachtrainings machen Kursteilnehmende fit für die globale Kommunikation. Sie ermöglichen ihnen, in hochintensiven Lehrgängen von durchschnittlich zwei Wochen ein Maximum an geschäfts- und alltags-sprachlichen Fertigkeiten zu erwerben. Dies kommt ganz klar jenen zugute, die nur beschränkt Zeit zur Verfügung haben und diese so effizient wie möglich nutzen wollen. Die Kursangebote umfassen Sprachtrainings in Kleingruppen, im Einzelunterricht oder auch kombiniert, sowie berufsspezifische Programme beispielsweise für Anwälte, Personalfachleute oder Ingenieure. Die intensivste Kursvariante ist in der Regel eine Kombination zwischen Kleingruppen- und Einzelunterricht. In der Kleingruppe profitiert man von der Gruppendynamik, im Einzelunterricht geht man konkret auf vorhandene Schwachstellen oder spezifische geschäftliche Anforderungen ein.

### Geschäftswelt simulieren

Damit die Kursteilnehmenden so viel wie möglich von ihrem Sprachaufenthalt profitieren können, ist ein Unterricht mit praxisnah gestalteten Lehr- und Lernmethoden Pflicht. «Die Sprache ist ein Werkzeug und deren Anwendung eine Fähigkeit», sagt Timothy Blake, «sämtliche Aktivitäten müssen praktisch ausgerichtet sein und dem Lernenden helfen, seine Sprachfähigkeit zu seinem grössten Nutzen zu entwickeln. In der Praxis bedeutet dies, dass wir keinen formellen akademischen Kurs anbieten – die meisten haben diesen bereits hinter sich.» Ziel muss es sein, die praktischen Leistungen in einer der Geschäftswelt ähnlichen Atmosphäre, den Teilnehmenden zu vermitteln.

(\*) Max Wey ist Sprachschulexperte und Geschäftsführer der Boa Lingua Business Class in Zug.  
(www.businesskurse.ch, max.wey@businesskurse.ch)

## Arbeitsrecht in der Unternehmung – Teil 5

# Wann haften Mitarbeiter?

### Für welche Schäden haften Angestellte? Wie bestimmt sich die Schadenersatzhöhe und wieviel darf vom Lohn abgezogen werden?

Von Rechtsanwalt lic. iur. Thomas M. Meyer (\*)



Der Mitarbeiter A ist als Lastwagenchauffeur bei der Firma X angestellt. Eine kurze Unaufmerksamkeit von A beim Chauffieren führt dazu, dass er eine Auffahrtskollision mit Blechschaden verursacht. Darf die Firma X bei der nächsten Lohnauszahlung die Fahrzeugreparaturkosten von 2000 Franken vom Monatslohn des A in Abzug bringen? Im vorliegenden Fall geht es um die Frage, wer für den Schaden verantwortlich und somit haftbar ist. Das Obligationenrecht (OR) regelt die Haftung des Mitarbeiters für verursachte Schäden in Art. 321e. Das Gesetz sieht vor, dass der Arbeitnehmer für denjenigen Schaden verantwortlich ist, den er absichtlich oder fahrlässig dem Arbeitgeber zufügt.

### Vorsatz und Fahrlässigkeit

Nach den allgemeinen Regeln des Schadenersatzrechts müssen für eine Haftung vier Voraussetzungen kumulativ erfüllt sein, nämlich eine Pflichtverletzung, ein Schaden, ein Kausalzusammenhang sowie ein Verschulden. Mit anderen Worten setzt eine Haftung des Mitarbeiters immer voraus, dass dieser eine Pflichtverletzung begangen hat und gerade durch diese Pflichtverletzung der Arbeitgeber einen Schaden erleidet. Weiter muss die Pflichtverletzung absichtlich oder fahrlässig begangen worden sein.

Eine vorsätzliche Pflichtverletzung ist immer dann gegeben, wenn der Arbeitnehmer eine absichtliche Schädigung vornimmt. Diesfalls ist der Mitarbeiter für den ganzen Schaden haftbar, welchen er dem Arbeitgeber verursacht. Begeht der Mitarbeiter einen Diebstahl oder eine Veruntreuung von Geldern, liegt darin eine absichtliche Schädigung des Arbeitgebers, für welche der Mitarbeiter vollumfänglich haftbar ist. Weniger einfach ist die Sachlage jedoch dann, wenn der Mitarbeiter wie im eingangs geschilderten Fall den Schaden nicht absichtlich, sondern fahrlässig verursacht. Hierbei muss zwischen leichter, mittlerer und grober Fahrlässigkeit unterschieden werden. Grobfahrlässigkeit liegt vor, wenn elementare Vorsichtspflichten missachtet werden. Grobfahrlässig handelt etwa ein Chauffeur, der aus Unaufmerksamkeit ein Rotlicht überfährt.

### Schadensaufteilung

Bei leichter bzw. mittlerer Fahrlässigkeit hingegen werden zwar keine elementaren Vorsichtspflichten missachtet, aber es wird auch nicht die im konkreten Fall erforderliche Sorgfalt beachtet. So hätte der Mitarbeiter A bei genügender Sorgfalt die Auffahrtskollision vermeiden können. Der Grad der Fahrlässigkeit ist insofern von grosser Bedeutung, als sich danach in erster Linie die Schadenersatzpflicht richtet. Die Gerichtspraxis geht davon aus, dass bei grober Fahrlässigkeit der Mitarbeiter grundsätzlich voll für den angerichteten Schaden haftet. Der das Rotlicht überfahrende Chauffeur, der dadurch eine Kollision verursacht, ist im Grundsatz für den ganzen entstandenen Schaden haftbar. Hingegen gehen die Gerichte bei leichter bzw. mittlerer Fahrlässigkeit in der Regel von einer Schadensteilung aus, wobei sich die

Höhe des je vom Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu übernehmenden Schadenanteils nach dem im konkreten Fall bestehenden Verschuldensgrad richtet. Häufig sehen die Gerichte bei mittlerer Fahrlässigkeit eine hälftige Schadensteilung vor.

### Weitere Haftungskriterien

Art. 321e OR sieht vor, dass sich das Mass der Sorgfalt, für welche der Arbeitnehmer einzustehen hat, unter Berücksichtigung des Berufsrisikos, des Bildungsgrades oder der erforderlichen Fachkenntnisse sowie der Fähigkeiten und Eigenschaften des Arbeitnehmers, die der Arbeitgeber gekannt hat oder hätte kennen sollen, bestimmt. Handelt es sich bei der Tätigkeit des Mitarbeiters um eine Arbeit mit erhöhtem Berufsrisiko, wo kleinere Missgeschicke fast unvermeidlich sind (schadensgeneigte Arbeit), besteht deshalb bei leichter Fahrlässigkeit in der Regel keine und bei mittlerer Fahrlässigkeit nur eine Haftung in reduziertem Masse. Da die Chauffeurstätigkeit ein erhöhtes Berufsrisiko beinhaltet, haftet der Mitarbeiter A, der die Kollision infolge ungenügender Vorsicht fahrlässig verursachte, nicht oder nur in sehr beschränktem Umfang für den verursachten Schaden. Die Firma X dürfte folglich keinesfalls den ganzen Schadensbetrag vom Lohn des A in Abzug bringen.

Für die Frage der Haftung ist weiter entscheidend, zu welchem Lohn der Mitarbeiter angestellt ist. Ist das Salär des Mitarbeiters verhältnismässig gering, führt dies zu einer Haftungsverminderung. Auch ein Mitverschulden des Arbeitgebers bewirkt eine Haftungsreduktion. Ein Mitverschulden liegt etwa dann vor, wenn der Arbeitgeber wissentlich oder aus Nachlässigkeit einen Mitarbeiter mit ungenügenden Fachkenntnissen ein-

stellt und dieser Mitarbeiter aufgrund seiner mangelnden Qualifikationen einen Schaden verursacht.

### Gerichtliche Geltendmachung

In Bezug auf die gerichtliche Geltendmachung von Schadenersatzforderungen liegt es am Arbeitgeber, die Pflichtverletzung durch den Mitarbeiter und den dadurch entstandenen Schaden in genauer Höhe zu beweisen. Der Arbeitgeber muss jedoch nicht den Beweis erbringen, dass der Mitarbeiter an der Schadensverursachung ein Verschulden trägt. Es ist Sache des Mitarbeiters, den Nachweis zu erbringen, dass ihm kein Verschulden zur Last fällt. Kann er beweisen, dass der Schaden weder absichtlich noch fahrlässig begangen wurde, ist er nicht haftbar.

### Verjährung von Forderungen

Schadenersatzforderungen verjähren mit Ablauf von zehn Jahren. Es ist zu beachten, dass der Arbeitgeber einen Schaden sofort nach dessen Kenntnis geltend machen oder einen Vorbehalt anbringen muss. Denn eine vorbehaltlose Lohnzahlung erweckt den Anschein, der Arbeitgeber würde auf seine Schadenersatzforderung verzichten, was den Übergang der Forderung zur Folge hat. Dem Arbeitgeber, der einen Schaden geltend machen möchte, ist zu empfehlen, den Schaden unmittelbar nach dessen Kenntnis mit der nächsten Lohnzahlung durch Verrechnung im Abzug zu bringen. Eine unbeschränkte Verrechnung mit Lohnforderungen ist jedoch nur unter der Voraussetzung zulässig, dass eine absichtliche Schädigung vorliegt. Bei einer fahrlässigen Schadensverursachung ist eine Verrechnung nur mit dem das Existenzminimum des Arbeitnehmers übersteigenden Lohnanteil zulässig.

(\*) Thomas M. Meyer ist Rechtsanwalt in der Zürcher Anwaltskanzlei Meyer & Wipf sowie Veranstalter der Seminarreihe «Arbeitsrecht in der Unternehmung». (www.meyer-wipf.ch, th.meyer@meyer-wipf.ch)

Diesen und weitere Artikel finden Sie unter  
**www.jobwinner.ch**