Kulturelle und sprachliche Vielfalt

In der Schweiz ist die Sprachenvielfalt besonders gross: Schweizer Jugendliche sprechen sage und schreibe 126 unterschiedliche Sprachen. Am weitesten verbreitet sind Deutsch, Englisch, Französisch und Italienisch, gefolgt von Spanisch, den slawischen Sprachen Exjugoslawiens sowie Albanisch, wie aus der in diesem Herbst erschienenen eidgenössischen Jugendbefragung «ch-x» hervorgeht. Die Jugendlichen sind am Erlernen von Sprachen interessiert und bereit, in ihre Sprachkompetenzen zu investieren. Gefragt nach den Beweggründen, geben sie vorwiegend die persönliche Befriedigung an. An zweiter Stelle steht die Absicht, die beruflichen Chancen zu verbessern. Sprachkenntnisse vergrössern das Berufswahlspektrum der Jugendlichen, ermöglichen ihnen Arbeitsaufenthalte im Ausland, besser bezahlte und interessantere Stellen und raschere Karrierefortschritte.

Sprachen kommen in allen Lebensbereichen zum Tragen: auf persönlicher Ebene, in der Ausbildung, beim sozialen und geschäftlichen Austausch, in der Arbeitswelt und in der Politik. Den einen helfen Sprachkenntnisse bei der Stellensuche, anderen erleichtern sie die Integration, und für andere wiederum schlagen Sprachen die Brücke zwischen verschiedenen Kulturen. In den sozialen Netzwerken treten neue Arten des Sprachgebrauchs auf. Auch auf dem Bildungsmarkt mischen Sprachkurse und -aufenthalte vorne mit und rufen entsprechende Anbieter auf den Plan. Fremdsprachen dienen nicht bloss der Kommunikation, vielmehr öffnen gute praktische Sprachkenntnisse das Tor zur Welt und ermöglichen eine bessere zwischenmenschliche und kulturelle Verständigung. Somit wirken sich Sprachkenntnisse positiv auf die Wirtschaftsentwicklung aus und haben für Arbeitgeber einen immer höheren Stellenwert.

Sprachenvielfalt ist nicht nur für das Individuum von Bedeutung, sondern auch eine Bereicherung für die Schweiz. Der Umgang damit ist aber nicht immer einfach: Die Landessprachen verlieren zugunsten von Englisch an Bedeutung, einige Kantone wollen dem Englischunterricht mittlerweile gar den Vorzug vor einer zweiten Landessprache geben. Angesichts der zahlreichen Herausforderungen gilt es, bei der strategischen Bewältigung der Sprachenvielfalt verschiedene Fragen zu klären: Stellenwert der Landessprachen im Austausch zwischen den Sprachregionen, in der Bildung allgemein, in der Berufs- und Erwachsenenbildung, Sprachanforderungen der Arbeitswelt, Erweiterung der Sprachenvielfalt dank neuer Migrationssprachen, soziale und wirtschaftliche Integration von Migrantinnen und Migranten mit gezielten Sprachkursen. Diese Faktoren werden im Rahmen von Studien, die sich mit dem Fremdsprachenlernen und -lehren und mit den sozialen und ökonomischen Auswirkungen der Mehrsprachigkeit befassen, seit rund 15 Jahren eingehend erforscht. Das Wissenschaftliche Kompetenzzentrum für Mehrsprachigkeit der Universität und der Pädagogischen Hochschule Freiburg etwa betreibt seit 2011 angewandte Forschung auf diesem Gebiet, während die Beobachtungsstelle «Observatoire Economie Langues Formation» der Universität Genf die Dimensionen der Sprachenvielfalt auf nationaler und internationaler Ebene beleuchtet. *ir*

Übersetzung: Martina Amstutz

Forschungsprojekt

Wie wichtig sind Sprachen bei der Stellensuche?

Wer wenig Deutsch oder Französisch kann, hat mehr Probleme, eine Stelle zu finden. Aber es wäre viel zu teuer, alle Stellensuchenden in Sprachkurse zu schicken. Wie gehen die Beratenden in den Regionalen Arbeitsvermittlungszentren mit diesem Dilemma um?

Von Mitarbeitenden des Wissenschaftlichen Kompetenzzentrums für Mehrsprachigkeit und der Universität Lausanne

Wie wichtig sind Sprachkenntnisse für die Stellensuche? Zu dieser Frage führten wir bei den Regionalen Arbeitsvermittlungszentren (RAV) von 18 Kantonen eine standardisierte Online-Umfrage durch, an der 646 Personalberatende teilnahmen (Rücklauf: 54 Prozent). Zudem begleiteten wir in drei RAV des Kantons Freiburg 31 Stellensuchende im Prozess der öffentlichen Arbeitsvermittlung und interviewten ihre Personalberater/innen sowie einige Arbeitgebervertreter.

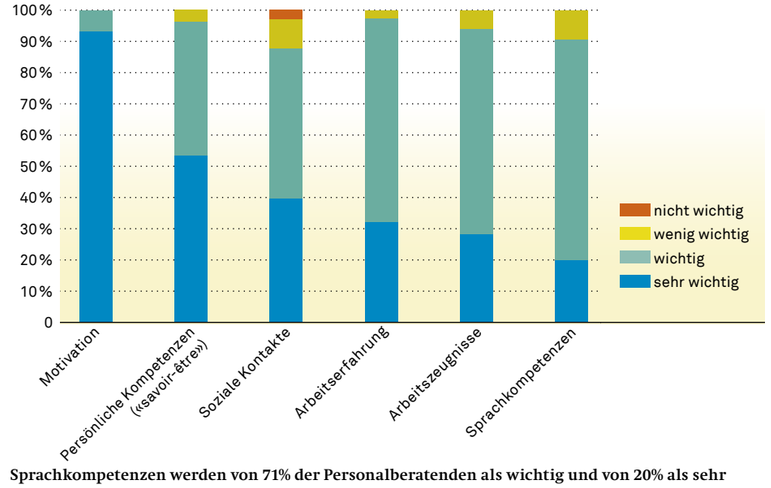
Sowohl die Personalberater/innen (PB) als auch die Arbeitgebervertreter betonen den hohen Stellenwert der kantonalen Amtssprache. Gute Kenntnisse von zwei Amtssprachen (vor allem Deutsch und Französisch) und des Englischen seien vor allem für den Tertiärsektor und für administrative Funktionen sehr vorteilhaft. Für andere Positionen (vor allem in der Produktion) und andere Branchen (Baugewerbe oder Landwirtschaft) hingegen werden Kompetenzen in der Amtssprache nicht als zwingend erachtet, sondern teilweise eher Kenntnisse von Migrationssprachen erwartet (wie Portugiesisch oder Spanisch). 37 Prozent der PB geben an, dass stellensuchende Personen (STES) schon «häufig» einzig wegen unzureichender Sprachkenntnisse eine Stelle nicht erhalten haben. 51 Prozent der PB geben an, dass das «manchmal» der Fall gewesen sei. 64 Prozent der PB finden die von den Arbeitgebern gesuchten Sprachkompetenzen in der Regel zu hoch, verglichen mit den für den Job notwendigen Kompetenzen.

Der Verlauf der Arbeitslosigkeit der begleiteten STES hängt von vielen individuellen Faktoren ab. Sprachkompetenzen werden von 91 Prozent der befragten PB als «wichtig» bis «sehr wichtig» bezeichnet. Aber ihre Rolle ist nicht unveränderbar; Sprachkompetenzen treten je nach Anforderungen einer Stelle in den Vorder- oder Hintergrund. Einig sind sich 93 Prozent der PB, dass die Motivation für den Erfolg bei der Stellensuche «sehr wichtig» ist (Abbildung). Deshalb werden Sprachkurse als arbeitsmarktliche Massnahme (AMM) nicht automatisch verfügt, sondern je nach Motivation. Gesamtschweizerisch wird rund ein Fünftel der Weiterbildungsausgaben der Arbeitslosenversicherung für arbeitsmarktbezogene Sprachkurse ausgegeben. Sie folgen nach den Standortbestimmungs- und Bewerbungskursen an zweiter Stelle und erreichten 2010 rund 20 000 Teilnehmende.

Bei fremdsprachigen STES steht vor allem die Förderung von Kompetenzen in der lokalen Amtssprache im Zentrum. Während nicht oder niedrig qualifizierte fremdsprachige STES tendenziell für Integrationssprachkurse oder für Programme zur vorübergehenden Beschäftigung angemeldet werden, denen auch eine positive Wirkung auf die Aneignung der lokalen Amtssprache zugeschrieben wird, besuchen qualifizierte STES eher intensivere Sprachkurse. Kollektiv-Sprachkurse (im Rahmen der AMM) werden gemäss der Umfrage in erster Linie zur Erlangung eines minimalen Niveaus der kantonalen Amtssprache eingesetzt (90%), in zweiter Linie zur Integration von ausländischen STES (82%) sowie zur Eingliederung in den Arbeitsmarkt (81%).

Die begleiteten STES lassen sich in drei Kategorien einteilen. Als «geförderte Mehrsprachige» bezeichnen wir Personen, die die PB als besonders motiviert erleben; sie erhalten Sprachfördermassnahmen, damit sie ihre Chancen auf Erwerbsarbeit erhöhen (je nach Herkunft und Qualifikation in der lo-

Wichtigkeit verschiedener Faktoren bei der Stellensuche gemäss den Einschätzungen der Personalberatenden



Sprachkompetenzen werden von 71% der Personalberatenden als wichtig und von 20% als sehr wichtig für die Stellensuche beurteilt. Anzahl Befragte: 646.

kalen Amtssprache oder in einer Fremdsprache, meist Englisch). Zu den «zurückgesetzten Mehrsprachigen» zählen wir STES, die über sehr hohe Sprachkompetenzen verfügen, dank denen sie in der Vergangenheit oft Vorteile bei der Stellensuche erfuhren. Ihr sprachliches Kapital kann heute jedoch die Nachteile, die eine biografische Veränderung (z. B. Betreuungspflichten, Alter) mit sich bringt, nicht aufwiegen. Eine dritte Kategorie von STES bilden die «vernachlässigten Mehrsprachigen». Ihre begrenzten Sprachkompetenzen (und oft auch niedrigen beruflichen Qualifikationen) stellten in der Vergangenheit kein Hindernis für die Erwerbsarbeit dar. Sie erhalten daher während der Arbeitslosigkeit nur bedingt Zugang zu Sprachfördermassnahmen, da die PB die Arbeitssuche, die Mobilisierung des sozialen Netzes und Zwischenverdienste als hilfreicher einstufen.

Kantonale Unterschiede

Die vorliegende Studie zeigt, dass Sprachkompetenzen im Prozess der öffentlichen Arbeitsvermittlung keine klar fassbare Rolle spielen. Biografische, berufliche und persönlichkeitsbedingte Faktoren üben einen ebenso grossen oder noch grösseren Einfluss aus. Die Vorhersage und Unterstützung der Faktoren, die die berufliche Vermittelbarkeit eines STES erhöhen, erweisen sich deshalb als äusserst schwierig. Da den Sprachkompetenzen jedoch immer wieder eine «Gatekeeping»-Funktion zukommt, indem sie den Zugang zu einer Anstellung (oder zu Leistungen der Arbeitslosenversicherung) ermöglichen oder verhindern können, sollte ihr Einfluss nicht unterschätzt werden. Umso bemerkenswerter ist, wie unterschiedlich die Kantone – und sogar einzelne PB innerhalb eines Kantons – mit der Herausforderung umgehen. Hier wären weitere Forschungen angebracht, um zu vermeiden, dass die Sprachkurse nach Gutdünken verfügt oder nicht verfügt werden. Das ist auch eine Frage der gerechten Chancenzuteilung.

Insbesondere bestehen unterschiedliche Ansichten darüber, ob Sprachfördermassnahmen nur bei unmittelbarem Nutzen für die Arbeitsintegration eingesetzt werden sollen oder ob auch STES berücksichtigt werden sollen, die wegen ihrer unzureichenden Sprachkenntnisse in prekären Arbeitsverhältnissen gearbeitet haben («vernachlässigte Mehrsprachige»). Angesichts der teilweise divergierenden Vorgaben und Praktiken wäre eine Klärung der Frage hilfreich, ob PB interessierte Nicht- und Niedrigqualifizierte beim Spracherwerb fördern sollen und welche weiteren Institutionen beansprucht werden könnten.

KFM (Flubacher, M.-Ch., Coray, R., Duchêne, A.) et UNIL (Zurbriggen, S., Pante, I., Singy, P.) (2015): Öffentliche Arbeitsvermittlung und Sprachkompetenzen. Fribourg/Lausanne. Download: www.zentrum-mehrsprachigkeit.ch/zugang-zum-arbeitsmarkt.html

Wer einen Sprachkurs besuchen darf, bestimmt der RAV-Berater. Klare Kriterien aber fehlen.

Zum Beispiel in Zürich

«Im Kanton Zürich besuchen von etwa 34 000 Stellensuchenden pro Jahr rund 2500 Deutschkurse – intensive Sprachkurse mit vier Lektionen täglich, drei Monate lang. Schulgewohnte Personen können damit eine Verbesserung ihrer Sprachkompetenzen um etwa eine Stufe gemäss ‹Gemeinsamem Europäischem Referenzrahmen› erreichen, schulungewohnte eine halbe Stufe. Die Ermittlung der Sprachkenntnisse erfolgt mithilfe der ‹Deutscheinschätzung› – eines einstündigen Tests, der von Mitarbeitenden der EB Zürich und ECAP Zürich durchgeführt wird. Die Zuweisung in solche Kurse ist Aufgabe der Personalberatenden. Sie ist anspruchsvoll, denn sie verlangt eine Einschätzung der Wirkung verbesserter Deutschkenntnisse auf die Chance, eine Stelle zu finden. Für viele Branchen und Tätigkeiten verfügen wir über Erfahrungswerte oder stützen uns auf Anforderungsprofile. Die Einteilung in bestimmte Lerngruppen ist Aufgabe des Bildungsanbieters. Die Qualität der Sprachkurse ist sehr gut. Die Kursanbieter sind eduqua-zertifiziert; zudem beobachten wir die Qualität der zielgruppenspezifischen Umsetzung, die Didaktik und die vereinbarten Ziele und Inhalte. ‹fide› (siehe Seite 7) motiviert die Schulen zusätzlich, in die Entwicklung neuer Kursformate und die Weiterbildung ihrer Lehrpersonen zu investieren. Es ist insbesondere für schulungewohnte Personen ein adäquates Lernformat. Dabei entsprechen gleich mehrere der dort didaktisierten Handlungsfelder den Bedürfnissen der Stellensuchenden, ‹Arbeit› beispielsweise oder ‹Arbeitssuche›. Das ist interessant für uns. In welchem Mass aber die Schulen mit ‹fide› arbeiten wollen, werden wir weiterhin ihnen überlassen.»

Edwin Hof, Teamleiter Bildungsangebote im Bereich «Qualifizierung für Stellensuchende» im Amt für Wirtschaft und Arbeit des Kantons Zürich; notiert von Daniel Fleischmann.

Sprachlernkonzept «fide»

Sprechen heisst, den Alltag zu bewältigen

Integration ist ohne Sprache nicht möglich. Ein neues Sprachlernkonzept erlaubt es, eine Zweitsprache ohne Grammatikpauke zu lernen – anhand von Alltagssituationen, die für die Betroffenen wichtig sind. Dazu gehören auch Situationen der Arbeitssuche und Weiterbildung.

Von Daniel Fleischmann, PANORAMA-Redaktor

Wenn wir sprechen, vollziehen wir Sprechhandlungen: Wir vereinbaren einen Termin oder erkundigen uns nach dem Preis einer Ware. Es ist darum gut, auch beim Erlernen einer Sprache alltägliche Sprechsituationen zu üben – und damit aufzuhören, Grammatik zu pauken. Dieser Gedanke ist nicht neu. Aber mit dem Sprachlernsystem «fide» wird er erstmals systematisch für die Förderung erwachsener Migrantinnen und Migranten fruchtbar gemacht – schweizweit mit einem einheitlichen System. Davon werden auch Personen profitieren, die im Rahmen einer arbeitsmarktlichen Massnahme ihre Sprachkenntnisse verbessern.

Elf Handlungsfelder

Die Entwicklung des Sprachlernkonzepts «fide» wurde vom Bundesrat im Rahmen seiner Integrationsmassnahmen im August 2007 angestossen. Ausgangslage war die Erkenntnis, dass Integration ohne Sprache nicht möglich ist, aber viele Sprachkurse zu wenig auf die Lernvoraussetzungen und die Bedürfnisse der Teilnehmenden ausgerichtet waren. Hier wurde «Fremdsprache» gelernt statt «Zweitsprache», wie Fachleute sagen. Den Kern von fide bildet ein Rahmencurriculum, das den Sprachunterricht eng an Situationen bindet, wie sie die Sprachlernenden im Alltag erleben. Dafür wurden elf Handlungsfelder bezeichnet, zu denen typische Szenarien gehören. «Einkäufe» ist ein solches Feld mit Szenarien wie «Möbel kaufen»; «Gesundheit» ein anderes Feld mit Szenarien wie «zum Hausarzt gehen». Für Erwerbstätige typische Felder sind «Arbeitssuche», «Arbeit» oder «Weiterbildung». So muss, wer Arbeit sucht, sprachlich in der Lage sein, sich «bei einem RAV anzumelden», «sich für eine Stelle zu bewerben» oder «ein Bewerbungsgespräch bei einer Vermittlungsagentur zu führen». Wer einen Sprachkurs gemäss fide besucht, lernt, solche Szenarien zu meistern.

Ein zweiter Hauptgedanke ist, dass die Teilnehmenden mitbestimmen, in welchem Handlungsfeld ihre Lernbedürfnisse liegen, welche Situationen sie also üben wollen. Das ist für viele Migrantinnen und Migranten sehr ungewohnt – auch sie haben in der Regel einen lehrerzentrierten Unterricht durchlaufen. Zudem stossen sie bei ihren Schilderungen an die engen Grenzen ihrer Sprachkenntnisse. Aber die Vorteile scheinen zu überwiegen: Die Bedürfnisorientierung erhöht die Motivation für sprachliche Rollenspiele oder das Führen von Lerndokumentationen. Und bei der Festlegung der Lernziele helfen fotografische Aufnahmen der Szenarien, die dann auch im Unterricht selber eingesetzt werden können. Dabei geschehen auch Überraschungen. So wählten junge Mütter in einer Pilotklasse nicht wie erwartet das Handlungsfeld «Kinder», sondern entschieden sich für das Bearbeiten des Felds «Behörden». Das Vokabular für die Anmeldung im Kinderhort oder für Elternabende hatten sie sich bereits angeeignet.

24 Filme machen deutlich, wie Beratende mit sprachungewohnten Personen effizient kommunizieren können.

Sprachnachweis und Label in Entwicklung

Am didaktischen Grundsatz der Handlungsorientierung orientieren sich auch die weiteren im Rahmen von fide entwickelten Instrumente. Zu erwähnen sind Materialien zur sprachlichen Einstufung, die dazu dienen, geeignete Sprachkurse zu wählen. Nützlich sind auch 24 Filme von drei bis fünf Minuten, die Alltagsdialoge auf den Niveaus A1 bis B2 zeigen. Die Filme, die via Internet zugänglich sind, machen unter anderem deutlich, wie Beratungspersonen etwa in RAV mit sprachungewohnten Personen effizient kommunizieren können. Weiter dienen standardisierte Beurteilungsbögen dazu, die Lernfortschritte festzuhalten und in einem Kursattest zusammenzufassen. Für Personen, die einen Sprachnachweis gemäss «Gemeinsamem Europäischem Referenzrahmen» (GER) benötigen, wird ein «Sprachnachweis fide» entwickelt, der zwischen mündlichen und schriftlichen Kompetenzen unterscheidet. Es wird dies das erste für alle Landesteile einheitliche Sprachzertifikat sein. Schliesslich ist ein Label in Entwicklung, mit dem die Geschäftsstelle Kursangebote auszeichnen will, welche die Unterrichtsprinzipien von fide konsequent umsetzen.

Mit dem neuen Konzept leisten der Bund und die Kantone einen wesentlichen Beitrag für die Qualitätsentwicklung von subventionierten Sprachkursangeboten. Die Integrationsfachstellen haben bereits mit der Umsetzung des fide-Ansatzes bei ihren Anbietern begonnen; auch einige kantonale Arbeitsämter befassen sich mit dem neuen Ansatz (Kasten Seite 6).

www.fide-info.ch

Unternehmen

Sprachliche Vielfalt fördert Kreativität und Wohlstand

In einer globalisierten Welt sind gute Sprachkompetenzen unverzichtbar. Mehrsprachigkeit ist ein Mehrwert, der die Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen stärkt.

Von Ingrid Rollier, PANORAMA-Redaktorin

Wenn eine Firma beispielsweise eine Niederlassung in Chile aufbauen möchte, ist sie auf Mitarbeitende mit Spanischkenntnissen angewiesen, um ihren Namen bekannt zu machen, die lokale Kundschaft anzusprechen, einheimisches Personal zu rekrutieren und sich von den Mitbewerbern abzuheben. Für den Vertrieb, den Kontakt mit den Lieferanten und die Mitarbeiterkommunikation sind zudem unterschiedliche Sprachkompetenzen nötig. Die Bewältigung dieser Kommunikationssituationen muss strategisch geplant werden. Wo soll mit wem in welcher Sprache kommuniziert werden? Wie können die sprachlichen Anforderungen erfüllt werden? Soll man auf eine einsprachige oder eine mehrsprachige Strategie setzen? Und welche Vorteile und Kosten sind mit der Sprachenvielfalt verbunden?

François Grin, Experte für Sprachwirtschaft und Professor an der Universität Genf, zeigt in seinen Studien die Vorteile von Mehrsprachigkeit auf individueller, betrieblicher, gesamtwirtschaftlicher und gesellschaftlicher Ebene auf. «Die Vorstellung, dass alle Handelsbeziehungen im globalisierten Wirtschaftsumfeld auf Englisch ablaufen, ist weit verbreitet. Doch die wirtschaftliche Realität ist mehrsprachig: Mitarbeitende verwenden ihre Muttersprache ebenso häufig wie die Landessprachen der Handelspartner. Englisch ist heute sicher eine Notwendigkeit und nimmt in der Wirtschaftswelt eine Vorrangstellung ein. Doch ein Monopol des Englischen ist auch problematisch, weil englischsprachige Staaten und die dort beheimateten Unternehmen dadurch einen Vorteil erhalten», erklärt der Experte. Von globaler Sprachenvielfalt können hingegen alle Volkswirtschaften und Unternehmen profitieren, wie das folgende Beispiel illustriert: Nachdem Koreanisch (neben Deutsch, Englisch, Arabisch, Chinesisch, Spanisch, Französisch, Japanisch, Portugiesisch und Russisch) als offizielle Sprache für internationale Patentanmeldungen zugelassen wurde, stieg die Zahl der eingereichten Anmeldungen in Korea stark an, was sich positiv auf die wirtschaftliche Entwicklung des Landes auswirkte.

Kreativere Mitarbeitende

Mehrsprachigkeit bringt aber auch auf persönlicher Ebene Vorteile. Stellensuchende ohne Fremdsprachenkenntnisse haben grössere Probleme, eine Stelle zu finden – selbst dann, wenn sie englischsprachig sind. Freie Positionen in Londons Finanzwelt gehen regelmässig an Kontinentaleuropäer, die neben Englisch auch noch Deutsch, Französisch oder Italienisch sprechen. Briten, die nur ihre Muttersprache beherrschen, haben das Nachsehen. Studien haben gezeigt, dass Erwerbstätige mit Fremdsprachenkenntnissen höhere Löhne erhalten und weniger Gefahr laufen, bei einer Umstrukturierung ihre Stelle zu verlieren, weil ihre Sprachkompetenzen für den Arbeitgeber wertvoll sind. Denn für Unternehmen ist Mehrsprachigkeit ein Wertschöpfungsfaktor. Die durch Sprachkompetenzen erzielten Gewinn- und Produktivitätssteigerungen bringen der Schweizer Wirtschaft einen Mehrwert von zehn Prozent des Bruttoinlandprodukts, wie Forscher berechnet haben.

In seinen aktuellen Forschungsprojekten untersucht François Grin den Zusammenhang zwischen Mehrsprachigkeit und Kreativität. «Es ist erwiesen, dass mehrsprachige Personen disparate Elemente besser miteinander verknüpfen können, eine Fähigkeit, die auch für die Kreativität entscheidend ist», erklärt der Professor. Zusammen mit Forschern aus diesem Bereich haben François Grin und sein Team die kreative Produktivität von 300 Testpersonen gemessen, indem sie diese verschiedene Aufgaben (den Schluss einer Geschichte erfinden, Fantasiewesen zeichnen usw.) lösen liessen. Die ersten Ergebnisse deuten darauf hin, dass es auf individueller Ebene eine signifikante Korrelation zwischen Mehrsprachigkeit und Kreativität gibt. In einem nächsten Schritt untersuchen die Forscher nun den Zusammenhang zwischen kollektiver Mehrsprachigkeit und Kreativität, einen Aspekt, der besonders für die Berufswelt interessant ist. Sie wollen aufzeigen, inwiefern die sprachliche Vielfalt einer Gruppe deren Kreativität fördern und dadurch die Innovation und schliesslich den Wohlstand vorantreiben kann.

Interkulturelle Verständigung ist gefragt

Auf dem Schweizer Arbeitsmarkt sind Deutsch, Französisch und Englisch die begehrtesten Sprachen. Gemäss Bundesamt für Statistik wurde im Jahr 2013 bei der Arbeit am häufigsten Schweizerdeutsch gesprochen, gefolgt von Hochdeutsch, Französisch, Englisch und Italienisch. Weitere im Arbeitsumfeld gesprochene Sprachen sind in absteigender Reihenfolge Portugiesisch, Spanisch, Tessiner oder bündneritalienischer Dialekt, Serbisch oder Kroatisch, Albanisch und Rätoromanisch. Nach einer 2009 veröffentlichten Studie von Grin mangelt es 77 Prozent der Deutschschweizer Unternehmen an Mitarbeitenden mit Französischkenntnissen, 51 Prozent der Firmen haben nicht genug Personal mit Englischkenntnissen. In der Romandie fehlt es 54 Prozent der Unternehmen an Mitarbeitenden mit Deutschkenntnissen, und 42 Prozent der Firmen haben zu wenig Angestellte mit Englischkenntnissen.

Ein Bedarf an zusätzlichen Sprachkompetenzen ergibt sich aus der Zusammenarbeit mit Wirtschaftspartnern in Nachbar- oder auch in Schwellenländern (Lateinamerika, China, Indien, Osteuropa). So können Sprachkenntnisse in der Lokalsprache eines Wirtschaftspartners bei der Personalrekrutierung ausschlaggebend sein. Mehrere europäische Studien haben in den letzten Jahren die sprachlichen Praktiken und Bedürfnisse von Unternehmen untersucht. Die jüngste Umfrage aus den Jahren 2014/2015 wurde im Rahmen des EU-Projekts LEMP (Langues et employabilité) bei rund 800 Unternehmen in Frankreich durchgeführt. Sie kommt zum gleichen Resultat wie die bisherigen Studien: Mehrsprachigkeit ist für alle Unternehmen in allen Branchen wichtig. Waren Fremdsprachenkompetenzen früher hauptsächlich in Kaderpositionen gefragt, sind sie heute auf sämtlichen Ebenen und in allen Bereichen gefordert. Auf dem europäischen Arbeitsmarkt ist die Nachfrage nach den Sprachen Englisch, Deutsch, Französisch, Russisch und Spanisch am grössten. Die Arbeitgeber wünschen sich aber Mitarbeitende, die nicht nur über die nötigen Sprachkenntnisse verfügen, sondern die darüber hinaus eine gewisse Weltoffenheit, ein Verständnis für die verschiedenen Kulturen und deren Funktionsweise mitbringen. Deshalb werden Sprachkompetenzen, die bei einem Arbeits- oder Bildungsaufenthalt im Ausland erworben wurden, besonders geschätzt. Vielseitige Sprachkompetenzen erleichtern den Austausch mit der internationalen Kundschaft und verbessern das Image eines Unternehmens. Die Sprache des Kunden zu sprechen, ist die beste Visitenkarte einer im Ausland tätigen Firma. So werden Sprachkompetenzen zum Wettbewerbsvorteil. 70 Prozent der Arbeitgeber sind der Meinung, dass Mitarbeiter mit guten Sprachkenntnissen einen Mehrwert mitbringen.

Sprachliche Vielfalt strategisch planen und verwalten

Unternehmen, die bewusst Mitarbeitende mit unterschiedlichen Sprachkenntnissen beschäftigen, wenden Strategien an, welche die sprachliche Vielfalt begünstigen: Beschäftigung von mehrsprachigen Personen, Rekrutierung von einheimischem Personal, Bereitstellung von Sprachkursen, mehrsprachige Internetauftritte, Übersetzung von Dokumenten usw.

Eine ausgewogene Mehrsprachigkeitsstrategie ist auch für die Bundesverwaltung ein Thema. Eine 2015 veröffentlichte Studie des Kompetenzzentrums für Mehrsprachigkeit kommt zum Schluss, dass der Rekrutierungsprozess der Bundesverwaltung deutschsprachige Bewerber bevorzugt. Um dem abzuhelfen, wurden bereits 2014 verschiedene Massnahmen eingeführt. So wurden unter anderem Regeln zur Personalrekrutierung aufgestellt, die vor allem in Kaderpositionen zu einer besseren Vertretung der sprachlichen Minderheiten führen sollen. Zudem sollen die Sprachkompetenzen der Mitarbeitenden mit Sprachkursangeboten für Deutsch, Französisch, Italienisch und Englisch verbessert werden.

Mehrsprachigkeit am Beispiel Nestlé

Die internationale Nestlé-Gruppe ist in der Schweiz nicht nur mit dem Konzernhauptsitz in Vevey und der Direktion von Nestlé Schweiz in La Tour-de-Peilz präsent, sondern auch mit verschiedenen Forschungszentren und Produktionsstätten. Der Bedarf an Sprachkompetenzen hängt von der Funktion, vom Standort

der Betriebe und vom jeweiligen Stellenprofil ab. Für die meisten Arbeitsplätze, die in Zusammenhang mit dem internationalen Konzernsitz und den Forschungszentren stehen, sind gute Englischkenntnisse erforderlich. Im Verwaltungszentrum von Nestlé Schweiz sowie in den Verteil- und Produktionszentren, die über die ganze Schweiz verteilt sind, sind hingegen Deutsch- oder Französischkenntnisse gefragt. Die Nestlé-Gruppe ist in rund 150 Ländern tätig. An den diversen Standorten rekrutiert der Grosskonzern einheimisches Personal. Die jeweilige Landessprache ist neben Englisch also die Hauptarbeitssprache. Die internen und externen Dokumente sowie die Website werden jeweils in der Lokalsprache und auf Englisch verfasst. Deshalb müssen Mitarbeitende des Konzernsitzes, die beispielsweise mit den südamerikanischen Niederlassungen zusammenarbeiten, natürlich auch über hervorragende Spanisch- oder Portugiesischkenntnisse verfügen. Häufig sind es Nestlé-Mitarbeitende aus den entsprechenden Ländern, die nach einigen Jahren Erfahrung im dortigen Markt zum Konzernsitz stossen. Für einige Positionen, die regelmässige Reisen in alle Nestlé-Märkte umfassen, müssen mindestens drei Hauptsprachen beherrscht werden. An diesen Stellen arbeiten meist junge Ingenieure oder Ökonominnen, die je nach den ihnen zugewiesenen Aufgaben verschiedene Weltregionen bereisen. Am internationalen Hauptsitz in Vevey sind alle Märkte und über 80 Sprachen vertreten. Bei Meetings mit Personen aus verschiedenen Weltregionen wird auf Englisch kommuniziert.

Grin, F. (2014): Le débat sur les langues en quinze questions: arguments, faits et chiffres. Genf, Observatoire Economie Langues Formation. Download: www.unige.ch Traduction et interprétation > Recherches > Groupes de recherche > Observatoire élf > Actualités
www.centre-plurilinguisme.ch
www.observatoireplurilinguisme.eu

Übersetzung: Rahel Hefti