



Bedingungen und Qualitätssicherung auf dem Sprachtrainingsmarkt

Qualität und Nutzwert

Unternehmen benötigen für grenzübergreifende Allianzen verstärkt Weiterbildung in Fremdsprachen. Die Ansprüche haben sich gewandelt: Vom Trainer werden neben Sprachkenntnissen fachliches Hintergrundwissen sowie effiziente, teilnehmergerechte Vermittlung der Inhalte erwartet.

Für 2008 schätzte das Forscherteam einer europäischen Studie¹ die Gesamtausgaben für Sprachtraining in Unternehmen auf 1,6 Billionen €. Der Sprachtrainingsmarkt wird wachsen, vielfältiger und noch umkämpfter werden. Gründe für das Wachstum des Mark-

tes sind, dass Unternehmen verstärkt grenzübergreifende Allianzen eingehen, um Großprojekte zu stemmen und ihren Einfluss zu erweitern. Auch die interne Kommunikation ist in vielen Firmen bereits mehrsprachig; in etlichen Großkonzernen ist Englisch die offizielle Firmensprache.

Die Studie „Berufliche Weiterbildung in Unternehmen“ vom Statistischen Bundesamt ermittelte, dass 8,4 % des Zeitaufwands der gesamten betrieblichen Weiterbildung in Deutschland auf Fremdsprachentrainings entfällt. In

¹ European Commission, Directorate General for Translation: Study on the size of the language industry in the EU, 2009. ISBN: 978-92-79-14181-2. Die Studie ist herunterzuladen unter: http://ec.europa.eu/dgs/translation/publications/studies/size_of_language_industry_en.pdf, 19. 10. 2010.



manchen Wirtschaftszweigen haben Sprachtrainings einen höheren Anteil am Gesamtvolumen, beispielsweise im Maschinenbau mit 18,6% und im Textilgewerbe mit 19,6%. Alle deutschen Unternehmen mit mehr als 1.000 Beschäftigten bieten durchschnittlich jede zehnte Kursstunde ihrer Weiterbildung für Sprachtraining an, so die Studie im Rahmen der dritten europäischen Erhebung im Dezember 2007. Die Vorrangstellung von Business-Englisch wird sich weiterhin bestätigen. An Bedeutung gewinnen aber Fremdsprachen, in denen man mit Firmen und Führungskräften in wachsenden Märkten kommuniziert wie Chinesisch und Russisch.

Sprachtrainer könnten von der internationalen Vernetzung profitieren. Sollten Unternehmen künftig verstärkt Trainings nachfragen, könnte sich auch der Stundensatz je Unterrichtseinheit erhöhen. Vorausgesetzt die Wirtschaft erholt sich weiterhin vom Krisenjahr 2009. Gerade die Ausgaben für Weiterbildung gingen im Zuge dessen zurück, so eine Trendanalyse der Fachzeitung Managerseminare von August 2009. 50% der Befragten aus Weiterbildungsinstituten gaben an, die Auftragslage habe sich im Vergleich zum Vorjahr verringert oder stark verringert. Die Trainerhonorare haben sich laut dieser Befragten zu 23% verringert und zu 1,7% stark verringert. Die Personaler aus den Firmen sowie die Vertreter von Sprachinstituten waren sich damals allerdings einig, dass für die kommenden Jahre bei Fremdsprachen- und interkulturellen Trainings ein deutlicher Zuwachs zu erwarten sei.

Erfolgsrezept Qualifizierung und Spezialisierung

Aber wie behaupten sich Sprachtrainer in dieser Marktsituation und ziehen genügend Aufträge zu annehmbaren Stundensätzen an Land? Positiv auf das eigene Profil und den Stundensatz wirkt sich eine langjährige Spezialisierung aus. Patrick Mustu, zweisprachiger Rechtsanwalt, Sprachtrainer und Fachübersetzer aus Düsseldorf, hat sich im klassischen Wirtschaftsenglisch auf fachsprachliche Kurse spezialisiert. „Ich versorge Mitarbeiter aus Rechts- und Finanzabteilungen, Anwälte, Steuerberater, Wirtschaftsprüfer, Versicherungskaufleute, Buchhalter und Banker“, so Mustu, der seit 16 Jahren als Trainer tätig ist und sich seit zehn Jahren spezialisiert hat. In der globalisierten Arbeitswelt zählt verstärkt Spezialistenwissen. „Immer mehr Fachleute müssen fachsprachlich kommunizieren. Mein fachlicher Hintergrund hilft mir dabei, denn ich bin mit der Materie, über die gesprochen wird, vertraut“, ergänzt er.

Um sich Basiswissen über das Unterrichten von Englisch als Fremdsprache anzueignen, absolvieren viele Trainer eine CELTA-Ausbildung. Der Kurs ist in der Firmen-

welt anerkannt und beinhaltet bis zu neun Lehrproben und sechs schriftliche Hausarbeiten. Er erläutert Unterrichtsmethoden, Didaktik, Kursplanung und zeigt die relevanten sprachlichen Skills *Reading, Listening, Speaking* und *Writing* auf. Der CELTA-Kurs ist der klassische Start in den Markt. Über das dort erworbene Basiswissen hinaus sind Qualifizierungen zu absolvieren, um als Trainer auf dem neuesten Stand zu bleiben. Andrea Deiß ist mittlerweile als Beraterin für fremdsprachliche Kommunikation in Firmen tätig, absolvierte aber selbst den CELTA-Kurs und arbeitet als Trainerin bei Henkel. „Durch regelmäßige Fortbildungen lernt man dazu. Aber ebenso wichtig ist es, dass man ständig reflektiert, wie man den Teilnehmer am besten unterstützt.“ Sie präzisiert: „Primär stellt sich immer die Frage, welche der sprachlichen Skills Lernende in welchen Geschäftssituationen benötigen.“

Die Kernaufgabe eines Sprachtrainers in Firmen besteht darin, den Stoff teilnehmergerecht zu vermitteln. Dazu muss er in der Lage sein, einen Kurs didaktisch aufzubauen und etwas von der Kommunikation in Unternehmen verstehen. Auf der anderen Seite geht es darum, eine Gruppe durch den Unterricht ans Lernziel zu steuern. Das erfolgt durch einen sicheren Auftritt und Fingerspitzengefühl im Umgang mit dem Lernenden, denn es bestehen Reibungspunkte wie in jeder Lehrer-Schüler-Situation. Der Trainer muss in kritischen Situationen souverän bleiben und die richtige Ansprache finden. Doch über den Erfolg entscheiden noch weitere Skills. In sozialen Netzwerken und auf Trainertreffen sind nicht nur Branchentrends und ungeliebte Auftraggeber Thema. Es kommt auch zu persönlichen Empfehlungen und neuen Jobs. Obwohl der Sprach-

Aus- und Weiterbildungen für Sprachtrainer

ESOL Examinations, University of Cambridge: Fortbildungen und Zertifikate für das Unterrichten von Englisch als Fremdsprache: www.cambridgeesol.org

Communication and Language Trainer Certificate – Corporate (CLTC-C): Informationen und Anmeldung für nächsten Kurs, Februar 2011: www.cltc-corporate.com

Praxistipps für Trainer

Trainerversorgung e. V.: Zusammenschluss von über 2.000 Trainern, Beratern und Coaches für Versicherung, Vorsorge und Finanzkonzepte: www.trainerversorgung.de

Nationale Agentur des Bundesinstituts für Berufsbildung mit geförderten Weiterbildungen der Programme Grundtvig und Erasmus: www.na-bibb.de

Anspruch und Wirklichkeit bei firmeninternen Sprachtrainings, von Patrick Mustu, Vortrag auf der Sprachen & Beruf 2010: www.mustu.de/Anspruch%20und%20Wirklichkeit%20bei%20firmeninternen%20Sprachtraining.pdf





trainer im Kurs selbst oft Einzelkämpfer ist, erreicht er in anderen Berufsbereichen mehr, wenn er teamfähig ist.

Trainer, die in Vollzeit arbeiten und damit ihren Lebensunterhalt verdienen, sind zumeist auf Jobs von mehreren Auftraggebern angewiesen. Häufig arbeiten sie für mehrere Sprachschulen und direkt für Firmen und Einzelkunden. Es empfiehlt sich für Schulen zu arbeiten, deren Arbeitsweise man nachvollziehen und verinnerlichen kann. Diese nimmt einem Akquise und Rechnungslegung für den Kunden ab, terminiert und verwaltet die Trainings und berät in pädagogischen Fragen. Doch was zählt bei der Bewerbung? Die Wuppertaler Firma von Victoria Sheppard, Mitinhaberin von Merle & Sheppard Language Consulting, bietet Übersetzungen, Dolmetschen und Firmensprachtraining an. „Wir kooperieren ständig mit vielen kompetenten, freien Mitarbeitern, die fachlich qualifiziert sind. Entscheidend für uns sind allerdings ihre Professionalität sowie die Fähigkeit, mit allen modernen Medien zu arbeiten. Sie sollten außerdem pünktlich, zuverlässig und innerhalb von 24 Stunden erreichbar sein und antworten“, erläutert Sheppard. „Der Informationsfluss ist Basis für einen erfolgreichen Auftrag – egal, ob Dolmetscher, Übersetzer oder Sprachtrainer. Er ist unabdingbar, um Anfragen schnell beantworten zu können und gegenseitige Erwartungen zwischen Kunden und unseren Freelancern abzugleichen.“ Hat man eine professionelle Arbeitsweise verinnerlicht, Erfahrungen gesammelt und ein prägnantes Trainerprofil, kann man sich als selbständiger Sprachtrainer schrittweise mit Kundengewinnung, Kontaktpflege, der Eigenwerbung und dem finanziellen Controlling beschäftigen.

In Deutschland bestimmen fünf bis zehn national agierende Sprachschulen die Marktsituation sehr stark. Daneben spielen regional aufgestellte Institute eine große Rolle, die sich besonders in den wirtschaftlichen Ballungszentren ansiedeln. Außerdem gibt es selbständige Trainer, die manchmal für Institute, manchmal in Eigenregie arbeiten. Die national agierenden Sprachschulen bestimmen auch den Level des Trainergehalts entscheidend mit. Verlässliche Zahlen für das Gehalt der Sprachtrainer findet man nur schwer. Anhaltspunkte bieten aber die Honorare für Trainer von Integrationskursen. Trainer von Sprachschulen erhalten dafür im Durchschnitt ein Bruttohonorar von 15,50 €² pro Kursstunde. Der Durchschnitt aller Institutionen, die Integrationskurse durchführen, umfasst ein Bruttohonorar von 16,91 €.³ Trainer, die direkt in den Unternehmen beschäftigt sind, erhalten höhere Gehälter, ins-

² Bundesministerium des Inneren: Evaluation der Integrationskurse nach dem Zuwanderungsgesetz. Abschlussbericht und Gutachten über Verbesserungspotenziale bei der Umsetzung der Integrationskurse, Projektleitung: Emminghaus, Dr. Christoph / Stern, Tobias. 2006. S. 132.

³ Ebd. S. 132.

besondere wenn sie spezialisiert sind. Doch für Trainer, die für Sprachschulen Firmensprachkurse oder Privatkunden unterrichten, sind 15 bis 20 € Brutto/Kursstunde keine Seltenheit.

Der Preis ist heiß: Discountprodukt Sprachtraining?

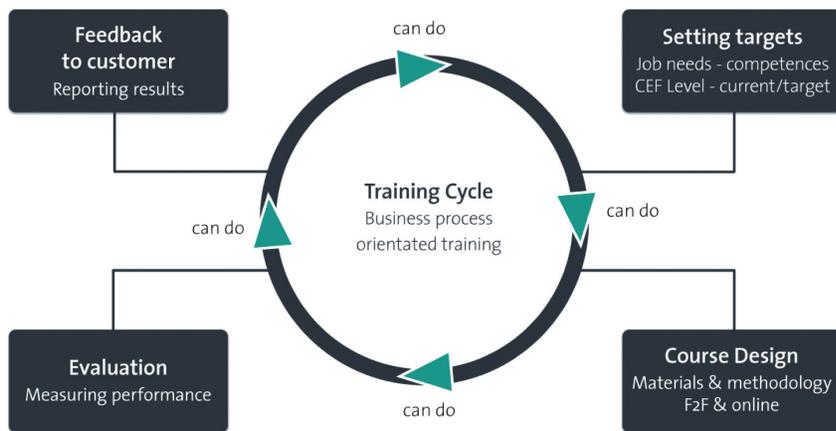
Auch für Großkonzerne mit 50.000 Mitarbeitern und mehr, die jährlich Millionen für Sprachtrainings ausgeben, zählt oft primär der Preis pro Unterrichtsstunde. Häufig hat die Abteilung Einkauf ein entscheidendes Wort mitzusprechen, manchmal das letzte. Der niedrigste Preis diktiert daher oft den Wettbewerb. Um Sprachtraining preisgünstig, aber dafür massenhaft zu verkaufen, werden auch Trainergehälter gekürzt. Am Ende steht ein preisgünstiges Produkt, doch für die Qualitätssicherung ist aufgrund der engen Kalkulation kein Geld mehr da. Darunter leidet die Qualität der Sprachtrainings. Stiftung Warentest veröffentlichte im Juli 2010 einen Test⁴ von 18 Wirtschaftsenglischkursen für Privatpersonen. Man stellte bei den meisten getesteten Anbietern erhebliche Mängel fest. Insbesondere fehlt der Bezug zum Beruf der Teilnehmer. Nicht immer ist drin, was drauf steht.

Effizienz des Unterrichts zählt

In manchen Konzernen hat Sprachtraining einen anderen Stellenwert. Dort hat man erkannt, dass Mitarbeiter in Fremdsprachen ihre Geschäftsziele erreichen und so den Umsatz eines Unternehmens steigern. In der heutigen Informationsgesellschaft führt kommunikatives Geschick zu erfolgreichen Partnerschaften und löst Konflikte. Wer in Fremdsprachen kommunizieren kann, erweitert seine Einflussphäre und damit die Macht eines Unternehmens. Personalmanager, die sich dessen bewusst sind, bestehen auf Sprachtrainings, die sich rentieren. Sie evaluieren den Return on Training Investment (RTI) und suchen nach professionellen Trainern mit Firmenerfahrung, methodischer Kompetenz und Sensibilität für interkulturelle Unterschiede. Auch ihr Budget ist begrenzt. Doch sie setzen den Etat effizient ein, indem sie Sprachtrainings den Mitarbeitern anbieten, die es benötigen, und nicht alle Beschäftigten in Endloskursen bespaßen.

Firmen, die selbständige Sprachtrainer direkt anstellen, zahlen diesen höhere Honorare. Pro Kursstunde sind für allgemeine Business-Englischkurse zwischen 30 und 55 € pro Unterrichtsstunde gängig. Innerhalb des Spielraums entscheidet, ob es sich um Führungskräfte, Manager oder Mitarbeiter handelt, deren Bedarf ein Konzern

⁴ Webseite Stiftung Warentest, Artikel vom 19.7.2010: <http://www.test.de/themen/bildung-soziales/weiterbildung/test/4098587-4098589>, 20. 10. 2010.



als entscheidend für die Geschäftsentwicklung einschätzt. Spezialisierte Trainer, die erfahren im Umgang mit der jeweiligen Teilnehmergruppe sind, dürfen sich noch mehr versprechen. Geben Firmen soviel Geld für das Sprachtraining aus, evaluieren sie häufig ausführlicher. Transferevaluationen Monate nach Trainingsabschluss oder Hospitationen der Personaler im Kurs sind sinnvolle Methoden.

Ziel für den Sprachtrainer sollte es sein, seinen Teilnehmern effektive Unterrichtsstunden zu bieten. Der beste Beleg für den RTI ist daher ein Mitarbeiter, der in seinem Job nach Kursende sicherer in der Fremdsprache handelt. Dieser Nachfrage begegnet die Fortbildung CLTC-C. Sprachtrainer erlernen darin, den Unterricht anhand eines Kurszyklus so aufzubauen, dass der Schwerpunkt auf arbeitsplatzspezifischen Inhalten liegt (siehe Abb.). Es geht darum, dass Teilnehmer anhand von Businessszenarien die kommunikativen Handlungen einüben, die sie im Berufsalltag in der Fremdsprache anwenden.

Die Fortbildung eignet sich für Sprachtrainer mit mindestens zweijähriger Erfahrung, einem akademischen Abschluss, die sich auf Trainings in Konzernen spezialisiert haben. Sie erlernen primär eine Methode, mit der sie sehr eng an der Jobbeschreibung der Mitarbeiter einen Kurs planen und Inhalte vermitteln. Je besser sie den Job der Kursteilnehmer kennen, umso besser können sie das Training planen. Auf diesem Weg lernen die Teilnehmer effizient, und der Trainer kann am Ende den Lernerfolg und seine Trainerleistung verdeutlichen. ■



Ben Zimmermann

*Ben Zimmermann ist seit fünf Jahren für die PR der SKYLIGHT GmbH verantwortlich. Er schloss 2007 sein Magisterstudium in Germanistik ab und arbeitete zuvor als freier Mitarbeiter bei mehreren Agenturen. Er promovierte bis April 2011 an der Universität zu Köln im Fach Germanistik.
ben.zimmermann@skylight.de*

CLTC-C-Kurszyklus: Entwickelt von SKYLIGHT, Henkel, Robert Bosch und 3M Deutschland in Zusammenarbeit mit York Associates



lex:tra
EINFACH SPRACHE

Aktuell und kompakt

Große Themenwörterbücher
Für Englisch, Französisch, Spanisch und Italienisch. Jeweils rund 20.000 Stichwörter und Wendungen in 35 Kapiteln. Über 600 landeskundliche Farbfotos. Umfasst Niveau A1 bis B2. Je Band € (D) 19,95

Lerngrammatiken
Für Englisch, Französisch, Spanisch und Italienisch. Zum Nachschlagen, Lernen oder Üben. Wahlweise mit oder ohne interaktive CD-ROM. Umfasst Niveau A1 bis C1. Je Band € (D) 19,95 bzw. 24,95 (mit CD-ROM).

Mehr Infos unter www.lextra.de

