

eFinancialCareers.de, November 2011

Everything pörfect: Wahrheit und Lüge rund um die Englischkenntnisse

Nirgends wird im Lebenslauf so viel geschummelt wie bei den Sprachkenntnissen. Zu diesem Ergebnis kommt jedenfalls eine Umfrage des Beratungsunternehmens Robert Half unter Personalprofis. Demnach gaben 43 Prozent der Befragten an, dass bei den Sprachkenntnissen am ehesten übertrieben werde.

„Viele Kandidaten überschätzen ihre Englischkenntnisse maßlos“, beobachtet auch Executive Search-Expertin Mirja Linke von Deininger Consulting. Denn in der englischen Sprache werde das Konversationsniveau schneller erreicht als beispielsweise in Französisch. „Wenn die Konzernsprache jedoch Englisch ist und komplexere Sachverhalte besprochen werden müssen, dann reichen solche Kenntnisse nicht mehr aus“, ergänzt Linke.

Zwar rät Linke jedem, möglichst gute Englischkenntnisse zu erwerben, dennoch müsse die Sprache nicht immer perfekt beherrscht werden. „Oftmals sprechen Sie mit Leuten, die ebenfalls keine Muttersprachler sind. Dann fällt vieles leichter“, ergänzt Linke.

Auch eine Frage der Unternehmenskultur

Laut **Patrick Riske** von **Fricke Finance & Legal** fallen die Anforderungen unterschiedlich aus. „Das kommt ganz auf die Funktionsbereiche und auch die Unternehmen an“, erklärt der Executive Search-Experte. Wer z.B. bei einschlägigen deutschen Häusern in Funktionen arbeitet, die kaum internationale Kontakte erfordern, komme oftmals mit Schulkenntnissen zurecht.

Bei angelsächsischen Instituten führe an Englischkenntnissen indes kein Weg vorbei – selbst wenn dies für den eigentlichen Job gar nicht erforderlich wäre. „Da geht es vielmehr um die Frage: Passt Du zu unserer Unternehmenskultur oder nicht“, ergänzt Riske.

Stellenanzeigen fordern exzellente Englischkenntnisse, obgleich das für den Job nicht erforderlich ist

Headhunter Gunnar Belden von DIS Consulting beobachtet, dass in vielen Jobanzeigen standardmäßig erstklassige Englischkenntnisse verlangt werden, obgleich dies für den Job keinesfalls zwingend erforderlich ist. Wenn Kandidaten dann ihre Kenntnisse wahrheitsgemäß als „nicht verhandlungssicher“ bewerten, müsse dies nicht unbedingt ein Ausscheiden im Bewerbungsprozess mit sich bringen.



FRICKE FINANCE & LEGAL
SPEZIALISIERTE PERSONALBERATER

Riske betont, dass sich nicht jeder Arbeitgeber auf die Angaben im Lebenslauf verlasse. Manche Bewerber schrieben „verhandlungssicher“ und könnten sich kaum verständlich machen, andere bewerten ihre Englischkenntnisse als „befriedigend“ und beherrschen die Sprache souverän.

Englischkenntnisse lassen sich an Arbeitgebern und Auslandsaufenthalten ablesen

„Recruiter achten im Lebenslauf vor allem auf zwei Punkte, um die Englischkenntnisse eines Kandidaten abzuschätzen: Hat der Kandidat bei einem internationalen Haus gearbeitet oder hat er längere Auslandsaufenthalte absolviert“, ergänzt Riske. Doch auch dies sei kein Garant für gute Englischkenntnisse. Im Zweifelsfall werde im Vorstellungsgespräch einfach zu Englisch übergegangen.

Auch Belden rät von falschen Angaben dringend ab. „Es gehört heute zum Standardprogramm eines guten Vorstellungsgesprächs, dass Sprachkenntnisse abgefragt werden. Wenn die Angaben aus dem Lebenslauf nicht stimmen, bringt das beide Seiten in Verlegenheit“, ergänzt der Headhunter. Bei DIS Consulting werde in jedem Bewerbungsgespräch Englisch gesprochen.

Crashkurs stellt keine Lösung dar

Allerdings gebe es keine einheitliche Sprachregelung zur Bewertung von Sprachkenntnissen. Belden rät zu dem Fünferschema: Muttersprache, verhandlungssicher (arbeitsfähig auf dem Niveau eines Muttersprachlers), fließend (in der Lage auf Englisch zu arbeiten), gut (kann sich sicher verständigen) und Grundkenntnisse (es reicht zum Austausch von Höflichkeitsformeln). Weniger hält Belden von Unterscheidungen wie „gesprochen, gehört, geschrieben“, da dies nur für zusätzliche Verwirrung Sorge.

Riske berichtet von einem weiteren Problem: „Ich erlebe es immer wieder, dass Kandidaten sagen, dass sie bis zum Arbeitsantritt noch Englisch in einem Crashkurs lernen könnten“. Diese Strategie sei indes zum Scheitern verdammt. „Darauf lässt sich kein Arbeitgeber ein. Es zählt allein der Ist-Stand.“