

VON CONSTANTIN GILLIES

Peter Kürschner hat den Sprung nach Asien geschafft: Vor einem halben Jahr hat ihn sein Arbeitgeber, die Firma Freudenberg, in ihre Filiale nach Seoul versetzt. Das Unternehmen stellt Spezialstoffe für Autohimmel, Bekleidung und Filter her. In Asien ist Kürschner ganz auf sich gestellt: Unter den 280 Mitarbeitern gibt es nur zwei Deutsche, ihn eingeschlossen. „Den anderen sehe ich nur ganz selten“, lacht der 38-Jährige. In Fernost zu arbeiten war schon immer Kürschners Traum. Verwirklichen konnte er ihn mit Hilfe der Europäischen Union. Denn die bietet seit einigen

Jahren ein noch wenig bekanntes Programm an, mit dem Manager, die bereits in einem Unternehmen arbeiten, auf Einsätze in Japan und Korea vorbereitet werden: das Executive Training Programme (ETP).

Der Kursus ist der Mercedes unter den interkulturellen Trainings: Sechs Monate ganztägiger Sprachunterricht, dazu Exkursionen in Betrieben, Vorträge und mindestens 3000 Euro finanzielle Unterstützung pro Monat. Entsprechend hoch sind die Einstiegshürden: Wer an dem neunmonatigen Programm teilnehmen will, muss ein anspruchsvolles Auswahlverfahren bestehen (s. Kasten).

Und das aus gutem Grund. Denn das ETP ist keine gemächliche

Sprachreise, sondern ein Rundum-die-Uhr-Kulturclash. Das fängt schon beim Sprachunterricht an: Ein halbes Jahr lang jeden Tag sechs Stunden Intensiv-Unterricht, mit einem koreanischen Lehrer und maximal drei Mitschülern. „Die arbeiten so hart, wie es den Deutschen einmal nachgesagt wurde“, urteilt Teilnehmer Kürschner über das Lehrpersonal. Hinzu kommen täglich zwei bis drei Stunden für Nachbearbeitung und Hausaufgaben. Mit dieser Ochsentour sollen die Teilnehmer sprachlich fit für das Geschäftsleben gemacht werden. Keine leichte Aufgabe: So gibt es auf Koreanisch allein sieben verschiedene Arten der Anrede, je nachdem in welcher hierarchischen Beziehung das Gegenüber steht.

Die zweite Säule der Asien-Ausbildung machen Seminare aus. Insgesamt stehen 25 Vorlesungen und Exkursionen auf dem Plan. Die ETPler besuchen Betriebe und hören Vorträge von hochkarätigen Managern. So dozierten beim letzten Kurs der Korea-Chef von 3M, dem Hersteller der Post-it-Haftzettel, sowie der CEO der WestLB. Getreu dem Rundum-Ansatz übernachteten die Teilnehmer bei diesen Exkursionen abends nicht im Englischspre-

Die Europäische Union bietet ein Programm an, mit dem Manager auf Einsätze in Japan und Korea vorbereitet werden



Peter Kürschner (M.) und seine Kollegen aus Seoul. Wer in einem der Tigerstaaten das Manager-Handwerk gelernt hat, ist für den Arbeitsmarkt der Zukunft gut gerüstet

FOTO: SCHMIDBAUER

chenden Hyatt sondern bei koreanischen Gastfamilien.

Höhepunkt und Abschluss des ETP ist ein dreimonatiges Praktikum in einem Unternehmen. Dabei sollen die Teilnehmer möglichst viele Kontakte für die Zeit nach dem Programm knüpfen. Ziel ist, einen Brückenkopf in Korea für den Arbeitgeber daheim zu schlagen. Insgesamt ist das Training darauf angelegt, den Export deutscher Unternehmen zu fördern – weniger das Entertainment der Teilnehmer. Für Fun-Eskapaden reicht allein das Geld nicht: Die EU zahlt

2000 Euro pro Monat, der Arbeitgeber ist verpflichtet, mindestens 1000 zuzuschießen, mehr ist erwünscht. Offiziell beurlaubt das Unternehmen seinen Angestellten für die Zeit des ETP, das bedeutet, Gehalt wird währenddessen nicht gezahlt. Macht summa summarum: 3000 Euro steuerfrei pro Monat. Das klingt zunächst nach viel, doch große Sprünge sind damit in einem Land, wo eine 120-Quadratmeter-Wohnung mindestens 2000 Euro im Monat Miete kostet, nicht möglich. Peter Kürschner hatte Glück: Sein Arbeitgeber stockte die EU-Beihilfe bis zur Höhe seines normalen Gehalts auf. Da er seine Frau und zwei Kinder mit nach Korea gebracht hatte, war das unverzichtbar.

Heißt das, die ETPler haben nur Arbeit und gar keinen Spaß? „Sicher nicht“, lacht der 38-jährige Manager, „das war ein bisschen wie die Rückkehr in die Studienzeit.“ Näher ins Detail geht der Familienvater nicht. Er erwähnt nur beiläufig Abende mit koreanischem Karaoke und eine gemeinsame Exkursion auf eine Berghütte.

Nach dem Ende des Programms ist Manager Kürschner in der Freudenberg-Niederlassung in Seoul geblieben. Mindestens noch zwei Jahre wird er dort arbeiten – typisch für einen ETPler. Denn nach dem Kursus nach Deutschland zurückkehren, mögen nur die wenigsten. „Das Motto des Programms ‚change your life, not a job‘ kommt nicht von ungefähr“, erklärt Claudia Hillebrand von der Personalberatung SHL, die das Programm in Deutschland betreut. „In der Vergangenheit sind zwei Drittel der Absolventen nach dem Programm im Land geblieben“, so die Beraterin. Und das sei auch gut so. Hillebrandt: „Wer den vollen Benefit will, sollte noch einige Zeit in Korea bleiben, um seine Kenntnisse zu vertiefen.“

# Training bei den Tigern



## Einstieg ins Programm

**Zielgruppe:** Führungsnachwuchs, vor allem im kaufmännischen oder technischen Bereich. Voraussetzungen: Hochschulabschluss, zweijährige Berufserfahrung, fließend Englisch. Außerdem muss der Arbeitgeber Handelsbeziehungen nach Korea pflegen oder zumindest planen. Generell sind nur Mitarbeiter von exportorientierten Unternehmen mit Hauptsitz in der EU zugelassen.

**Auswahlkriterien:** „Die Teilnehmer müssen international ausgerichtet sein“, erklärt Claudia Hillebrand von der Personalberatung SHL, die die Vorauswahl im Auftrag der EU durchführt. Seine Chancen verbessert, wer etwa während des Studiums schon einmal im Ausland war. Außerdem gefragt: Strategisches Denken, Analysefähigkeit Leistungsorientierung und Begeisterung.

**Auswahlverfahren:** Potenzielle Teilnehmer müssen zwei Hürden nehmen: ein allgemeiner Auswahltest im Heimatland sowie ein halbtägiges Assessment Center in Brüssel.

**Ablauf:**  
Bewerbung: Februar bis Ende Mai  
Assessment-Center: Oktober  
Entscheidung: Dezember  
Beginn des Programms: März  
Weitere Informationen: SHL Deutschland GmbH, Frau Tanja Huck, Tel: 040-227 276 75, Fax: 040-227 276 66, Tanja\_Huck@SHLGmbH.de  
Homepage: www.etp.org