Die Zweisprachigkeitspolitik und Mandarin als wirtschaftlicher Vorteil – praktische Folgen

Dr Alexander Ressos, TEP
Attorney-at-Law (Switzerland and Germany),
Solicitor (England & Wales and Hong Kong)
Of Counsel, KGP Legal LLC
alexander.ressos@kgplegal.com.sg
www.ressos.com.sg

Sprache als Vorteil im Kundengeschäft und als Werkzeug der Compliance

Für Banken, Vermögensverwalter, Family Offices und Kanzleien bringt die Zweisprachigkeitspolitik Mitarbeiter hervor, die fast alle Englisch sprechen und von denen viele eine zweite Sprache verstehen. Die Kenntnisse in der zweiten Sprache sind ungleich verteilt. Manche Mitarbeiter lesen chinesische Rechtsdokumente mühelos. Andere verstehen gesprochenes Mandarin, ohne es schreiben zu können, und viele jüngere chinesische Singapurer fühlen sich im Englischen wohler als im Mandarin. Institute, die für die Kundenbetreuung oder die Compliance auf Mandarin angewiesen sind, sollten Sprachkenntnisse deshalb ausdrücklich prüfen. Aus ethnischer Herkunft oder Schulbildung sollten sie nicht auf diese Kenntnisse schließen.

© 2026 Dr Alexander Ressos. General information only, not legal, tax or investment advice. No client relationship is created. All Singapore law advice is provided by a duly licensed and regulated firm of Singapore advocates and solicitors only on the basis of an express written letter of engagement. More information at SingaporeIQ.com and ressos.com.sg.

Sprachanforderungen bei der Personalgewinnung müssen begründet sein. Die Tripartite Guidelines on Fair Employment Practices verlangen von Arbeitgebern, eine Sprachanforderung in einer Stellenanzeige nur dann anzugeben, wenn die Stelle sie erfordert, und den Grund zu erläutern.[1] Der Workplace Fairness Act 2025, den das Parlament am 8. Januar 2025 verabschiedete, wird einen gesetzlichen Schutz vor Diskriminierung in der Beschäftigung hinzufügen, und zwar für eine Liste von Merkmalen, zu denen die Sprache gehört. Im September 2026 war er noch nicht in Kraft. Er soll voraussichtlich Ende 2027 wirksam werden.[2] Ein Finanzinstitut, das von einem Kundenberater für Kunden aus China Mandarin verlangt, kann diese Anforderung begründen. Eine allgemeine Anforderung für alle Front-Office-Mitarbeiter ist schwerer zu verteidigen.

Dokumente auf Chinesisch, Malaiisch oder Bahasa Indonesia spielen bei der Kundenaufnahme und bei der Prüfung der Herkunft des Vermögens eine große Rolle. Ein Institut sollte wissen, wer in seinem Team sie lesen kann, wann eine beglaubigte Übersetzung nötig ist und wie die Übersetzung in der Kundenakte festgehalten wird. Dasselbe gilt in Streitigkeiten, denn singapurische Gerichte und Schiedsgerichte arbeiten auf Englisch, und die Übersetzung zentraler Dokumente kann zum Streitpunkt werden.

Checkliste für Institute

- Prüfen Sie die schriftlichen und mündlichen Sprachkenntnisse der Mitarbeiter mit Kundenkontakt und in der Compliance mit einem Test und dokumentieren Sie das Ergebnis. Schließen Sie nicht aus ethnischer Herkunft oder Schulbildung darauf.
- Ermitteln Sie, welche Kundensegmente Mandarin, Kantonesisch, Hokkien, Malaiisch, Bahasa Indonesia oder indische Sprachen erfordern, und richten Sie die Personalbesetzung danach aus.
- Nennen Sie Sprachanforderungen in Stellenanzeigen nur, wenn die Stelle sie erfordert, und geben Sie den Grund an, im Einklang mit den Tripartite Guidelines und, sobald er in Kraft ist, dem Workplace Fairness Act 2025.

© 2026 Dr Alexander Ressos. General information only, not legal, tax or investment advice. No client relationship is created. All Singapore law advice is provided by a duly licensed and regulated firm of Singapore advocates and solicitors only on the basis of an express written letter of engagement. More information at SingaporeIQ.com and ressos.com.sg.

- Stellen Sie sicher, dass Dokumente auf Chinesisch oder in anderen Sprachen, die zur Prüfung der Herkunft des Vermögens dienen, von qualifizierten Mitarbeitern gelesen und, wo nötig, von einem beeidigten Übersetzer übersetzt werden.
- Beachten Sie in Dokumenten und Korrespondenz den Unterschied zwischen vereinfachten und traditionellen Schriftzeichen sowie zwischen dem Sprachgebrauch des Festlands, Taiwans und Hongkongs.
- Behalten Sie Englisch als Sprache der maßgeblichen Dokumente bei und halten Sie jede parallele chinesische Fassung fest, mit einer Klausel, welche Fassung vorgeht.
- Investieren Sie in die Zweitsprachenkenntnisse Ihrer Mitarbeiter durch Schulungen, Entsendungen nach China oder Indonesien und Programme wie die von Business China.

Anmerkungen

1. Tripartite Alliance for Fair and Progressive Employment Practices (TAFEP), Tripartite Guidelines on Fair Employment Practices, Hinweise zu Stellenanzeigen: Sprachanforderungen wie „Mandarin-speaking“ nur, wo sie für die Stelle notwendig sind, mit Erläuterung des Grundes. ↩
2. Allen & Gledhill, „Workplace Fairness Bill passed in Parliament to protect employees from discrimination“, 23. Januar 2025, allenandgledhill.com (abgerufen im November 2026): Gesetzentwurf am 8. Januar 2025 verabschiedet; geschützte Merkmale Alter, Staatsangehörigkeit, Geschlecht, Familienstand, Schwangerschaft, Betreuungspflichten, ethnische Zugehörigkeit, Religion, Sprachfähigkeit, Behinderung und psychische Erkrankung, wobei ethnische Zugehörigkeit, Religion und Sprache zusammengefasst sind; Herbert Smith Freehills Kramer, „Workplace Fairness Act to take effect end of 2027“, 10. Dezember 2025, legal500.com (abgerufen im November 2026): Das Gesetz ist „expected to come into force at the end of 2027“; der zweite Workplace Fairness Bill wurde am 4. November 2025 verabschiedet. ↩

© 2026 Dr Alexander Ressos. General information only, not legal, tax or investment advice. No client relationship is created. All Singapore law advice is provided by a duly licensed and regulated firm of Singapore advocates and solicitors only on the basis of an express written letter of engagement. More information at SingaporeIQ.com and ressos.com.sg.

Disclaimer

This article is provided for general information only. It is based on publicly available sources as at its date of publication. These sources have not been independently verified against licences, regulatory registers or the records of the entities concerned. It is not legal, tax, financial or investment advice. Nor is it a recommendation to invest in, transact with or use the services of any entity mentioned. Law and regulation change frequently, so the content may be incomplete or outdated. To the fullest extent permitted by law, Dr Alexander Ressos and the publisher of SingaporeIQ exclude all liability for loss or damage arising from the use of or reliance on this article. Readers should obtain advice on their specific circumstances before acting or refraining from action.

Names and trademarks of the entities discussed belong to their owners and are used for identification only. Their mention implies no endorsement, affiliation or allegation of wrongdoing. All Singapore law advice is provided by a duly licensed and regulated firm of Singapore advocates and solicitors only on the basis of an express written letter of engagement. Corrections and updates: contact@ressos.com.

© 2026 Dr Alexander Ressos. This article may be quoted with attribution to SingaporeIQ (SingaporeIQ.com). Reproduction in full and any commercial use require prior written consent. The Legal Terms at https://singaporeiq.com/legal-terms apply.

Author contact: Dr Alexander Ressos, TEP · contact@ressos.com