



Network project for the decentralised and centralised
dissemination of TNP3 results and outcomes

DISSEMINATIONSDOKUMENT KAPITEL 2

Fremdsprachenkenntnisse: ein Wettbewerbsvorteil auf dem europäischen Arbeitsmarkt

Arbeitsmarkt im Wandel

Die Europäische Union (EU) ist zwangsläufig den Einflüssen verschiedener wirtschaftlicher und anderer Kräfte auf globaler Ebene sowie – mit der Aufnahme neuer Mitglieder in die EU15 – der Situation und der Entwicklung der expandierenden Union ausgesetzt. Dieser weit reichende Wandel spiegelt sich in den veränderten Bedingungen auf dem europäischen Arbeitsmarkt wider: Die Arbeitskräfte passen sich an die Bedürfnisse, die sich aus neuen wirtschaftlichen Abläufen, technologischen Fortschritten und Arbeitsweisen ergeben, an.

Den größten Teil ihres Handels betreiben die europäischen Länder auch weiterhin innerhalb der EU. Seit ihrem Beitritt zur EU konnten die neueren Mitgliedstaaten einen Anstieg im EU-Handel verzeichnen (so wie es zuvor auch schon bei den EU15 zu beobachten war). Zusätzlich zum innereuropäischen Handel wird aber auch mit Ländern außerhalb der EU Handel in beträchtlichem Umfang betrieben, der für einige Mitgliedstaaten von wesentlicher Bedeutung ist und in allen Fällen eine wichtige Wohlstandsquelle und potentiellen Raum für Wachstum bietet.

In einer globalisierten Welt lassen sich Unternehmen unabhängig von ihrer Branche und ihrer Größe (von multinationalen Konzernen bis hin zu KMU) mit ihrer Investitionstätigkeit nicht von nationalen Ländergrenzen einschränken, sondern streben an die Standorte, die ihnen die meisten Vorteile bieten. Dabei variieren sowohl Auslands- als auch Inlandsinvestitionen der EU-Länder je nach Jahr, wirtschaftlichen Interessen und tatsächlichen oder potentiellen Handelspartnern. Trotz des generellen Wohlstands dieser Länder und der Überschüsse in ihren Finanzströmen sind arbeitsintensive Produktionsprozesse als Konsequenz des hohen Lebensstandards und der hohen Lohnkosten in Länder mit niedrigeren Arbeitskosten verlagert worden, was dazu führen dürfte, dass in den weit entwickelten EU-Ländern nur noch hochwertige Tätigkeiten verrichtet werden. Auch bei bestimmten Büroarbeiten und Dienstleistungen geht die Tendenz hin zur Auslagerung in billigere Länder. Dieser Trend wird den Prognosen zufolge auch weiter anhalten und sich somit auf die Art der angebotenen Arbeitsplätze und damit auch auf die angeforderten Fertigkeiten und Kompetenzen europäischer Arbeitskräfte auswirken.

All diese Tendenzen lassen darauf schließen, dass es jetzt und in Zukunft einen Bedarf an qualifizierten und mobilen Arbeitskräften geben wird, die bereit sind,

zwischen verschiedenen europäischen Partnerunternehmen zu pendeln und in Ländern und Unternehmen anderswo in der Welt zu arbeiten. Diese Arbeitskräfte benötigen zwangsläufig Unterstützung von Personal mit interkulturellen und sprachlichen Kompetenzen auf der mittleren Angestelltenebene. Arbeitsplätze für Geringqualifizierte und im Niedriglohnbereich Tätige hingegen wird es angesichts der Verlagerungstendenzen wohl immer weniger geben. Dabei wird es freilich in bestimmten Dienstleistungs- und Pflegebranchen auch weiterhin Arbeit für weniger qualifiziertes Personal geben.

Die heutigen wirtschaftlichen Entwicklungen und Kräfte führen dazu, dass Beschäftigungsverhältnisse weniger dauerhaft sind und die Arbeitsmuster flexibler werden. Daraus ergibt sich ein Bedarf an Umschulungs- und Weiterbildungsmaßnahmen und oft auch an beruflicher Umorientierung der Arbeitskräfte. Dabei unterscheidet sich die Arbeitsmarktsituation sowohl zwischen den verschiedenen EU-Staaten als auch zwischen den einzelnen Regionen innerhalb der EU-Staaten. Grundsätzlich bewegen sich die Beschäftigungszahlen je nach Land und Jahr um das europäische Mittel herum. Hatten die neueren Mitgliedstaaten aufgrund der Umwälzung ihrer Wirtschaftssysteme zunächst unter relativ hoher Arbeitslosigkeit zu leiden, beginnt nun die Arbeitslosenquote generell zumindest leicht zu sinken.

Schon heute findet in Europa wirtschaftlich bedingte Migration statt, die auf höhere Gehälter und günstigere Arbeitsbedingungen oder bessere Entwicklungschancen in anderen Mitgliedstaaten zurückzuführen ist. Dabei entschließen sich sowohl qualifizierte und ausgebildete Arbeitskräfte, die in ihrem Heimatland entweder Schwierigkeiten bei der Stellensuche haben oder sich von höheren Gehältern oder besseren Möglichkeiten anderswo anziehen lassen, als auch fachlich geringer qualifizierte Arbeitskräfte, die im Ausland in weniger spezialisierten Bereichen arbeiten wollen (beispielsweise im Gastgewerbe, Einzelhandel oder im häuslichen Dienstleistungssektor), zu einer Auswanderung. Davon profitiert die EU als Ganze, auch wenn der Verlust von Arbeitskräften, die so nicht mehr zur wirtschaftlichen Entwicklung ihres Heimatlands beitragen können, für die betroffenen Länder manchmal bedauerndwert ist. In jedem Fall ergibt sich aus den heutigen Migrationsmustern innerhalb von Europa auf allen Ebenen von niedrigen bis zu hohen Positionen ein Bedarf an Sprachkenntnissen und interkultureller Kompetenz.

Während große Unternehmen und multinationale Konzerne in ganz Europa Arbeitsplätze in beträchtlichem Umfang bereitstellen, sind kleine und mittlere Unternehmen (KMU) sowohl in den alten als auch in den neueren Mitgliedstaaten auch weiterhin wichtige Arbeitgeber. Je nach Branche und Fachgebiet weisen KMU eine starke Exporttätigkeit auf und spielen somit eine entscheidende Rolle in der Sicherung von Arbeitsplätzen und Förderung von Handelsströmen.

Um angesichts der weltweiten Konkurrenz wettbewerbsfähig zu bleiben, sind die Bemühungen permanent darauf ausgerichtet, die Produktivität zu steigern und hochqualifizierte Arbeitsplätze zu schaffen. Dabei können einige Länder im

Vergleich zu anderen bessere Ergebnisse aufweisen. Angesichts der sich ändernden demographischen Verhältnisse muss zudem die Erwerbsbeteiligungsquote gesteigert werden, sodass das Potenzial der verfügbaren Personalressourcen bestmöglich ausgeschöpft werden kann.

Bedürfnisse im Wandel , Bedürfnisse im Entstehen

Sowohl innerhalb als auch außerhalb Europas nimmt der Stellenwert von Sprachen auf den verschiedensten Ebenen und für die verschiedensten Zwecke stetig zu.

Doch während die Bedeutung von fremdsprachlichen und interkulturellen Kenntnissen im Berufsleben mittlerweile ins Bewusstsein gerückt ist, besteht weitaus weniger Klarheit darüber, welche Sprachen und Sprachfertigkeiten und -kompetenzen den Wert von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern¹ auf dem Arbeitsmarkt in diesem Zusammenhang wirklich steigern. Diese Frage war der Ausgangspunkt für das Unterprojekt 2. Aufgabe der Arbeitsgruppe war es, herauszufinden, welche Fertigkeiten und Kompetenzen die Chancen von Absolventen auf dem europäischen Arbeitsmarkt und darüber hinaus verbessern könnten. Dazu bemühte sie sich, ihre Informationen anhand eines Dialogs mit der Arbeitswelt, vor allem mit Arbeitgebern und Absolventen, auf eine konkrete Beweisgrundlage zu stellen. Schwerpunkt der Umfragen waren Studierende und Absolventen nicht-sprachlicher Studiengänge, wobei sich die Fremdsprachenausbildung in neusprachlichen Studiengängen natürlich immer weniger von der in anderen Studiengängen und Angeboten trennen lässt.

Mit europa- oder weltweiter Vermittelbarkeit auf dem Arbeitsmarkt geht einerseits einher, dass Experten und ihre Teams zur Mobilität bereit sind und dass es zur Tätigkeit einer Reihe von Führungskräften gehört, zwischen dem Hauptsitz ihres Unternehmens und anderen Niederlassungen hin- und herzureisen (ob in Management, Vertrieb und Marketing oder spezialisierten Bereichen, wie der Rechtsberatung). Zudem kann es sein, dass Europäer aus Karrieregründen oder aufgrund anderer Vorteile beschließen, sich längerfristig in einem anderen EU-Land niederzulassen, wo sie in die vor Ort bestehenden Gruppen oder in internationale Teams eingegliedert werden. Doch Mobilität und die daraus resultierenden Anforderungen an die Fremdsprachenkenntnisse betreffen bei Weitem nicht mehr nur höhere oder mittlere Führungskräfte und ihre direkten Mitarbeiter, zeigen die Europäer doch eine immer größere Bereitschaft, auch Stellen mit geringeren Qualifikationsvoraussetzungen in anderen Mitgliedstaaten anzunehmen; allerdings unterscheiden sich die Fremdsprachenkenntnisse, die die verschiedenen Gruppen aufweisen müssen, dabei natürlich erheblich.

Welche Fremdsprachen im konkreten Fall verlangt werden, hängt natürlich von den fachlichen Voraussetzungen und von der auszuführenden Arbeit ab. Wie immer wieder betont wird, reicht Englisch alleine, auch wenn es in

¹ Im Sinne der besseren Lesbarkeit werden Nomen im Folgenden gegebenenfalls nur in der männlichen Form verwendet, beziehen sich aber selbstverständlich ebenso auf die weiblichen Formen.

multinationalen Konzernen zunehmend als Arbeitssprache dient, für Geschäftsabläufe und andere berufliche Aufgaben nicht aus, da die Beherrschung der Sprache des Kunden unerlässlich für zufriedenstellende Ergebnisse ist.

Während bestimmte europäische Sprachen besonders häufig verlangt werden (Französisch, Deutsch, Spanisch, Italienisch), ist es im Arbeitsleben wichtig, auch Kenntnisse in anderen, entweder europäischen oder nichteuropäischen, Sprachen vorweisen zu können. Handels- und andere Geschäftsbeziehungen können sich je nach Tätigkeitsfeld mit den verschiedensten Partnerländern und damit auch in den verschiedensten Sprachen abspielen. Selbst bei Arbeitskräften, die selber nicht mobil sind, ist die Wahrscheinlichkeit hoch, dass sie wegen der Zunahme an Migration und grenzüberschreitendem Arbeiten Fremdsprachenfertigkeiten benötigen. Zwar ist es unrealistisch, von Studierenden zu verlangen, mehr als die derzeit angestrebten zwei Fremdsprachen zusätzlich zu ihrer Muttersprache zu erlernen, doch ist es wichtig, eine große Bandbreite europäischer und anderer Sprachen anzubieten und das Sprachpotenzial der Menschen, die ursprünglich aus Ländern außerhalb der EU stammen, sich aber nun hier niedergelassen haben, nicht zu vernachlässigen. Außerdem ist es unerlässlich, gleichzeitig zum Erlernen einer Sprache Kenntnisse über den Prozess des Fremdspracherwerbs selbst und ein Verständnis für die wesentlichen Gemeinsamkeiten verschiedener Sprachfamilien zu vermitteln. Dies ist entscheidend, um den Lernenden nicht nur das Auffrischen bestehender Sprachkenntnisse, sondern auch das lebenslange Erlernen neuer Sprachkenntnisse gemäß der beruflichen Anforderungen, die sich ihnen möglicherweise stellen, zu erleichtern. Noch ist über die Art und die didaktischen Grundlagen solcher Methoden zu wenig bekannt, sodass in diesem Bereich noch weiter gehende Arbeiten durchgeführt werden müssen, um den Lernprozess zu fördern.

Die Ergebnisse aus der Arbeit des Unterprojekts untermauern den besonderen Status von Englisch als internationaler Arbeitssprache, die für die meisten Absolventen unerlässlich ist. Gleichzeitig wird deutlich, dass Englisch zunehmend als selbstverständlich vorausgesetzt wird und den Absolventen somit keinen Wettbewerbsvorteil mehr verschafft. Die wichtige Frage, die sich daraus zum Sprachenportfolio von Absolventen ableiten lässt, lautet also, in welchen anderen Fremdsprachen außer Englisch sie Kenntnisse aufweisen können. In anderen Worten lautet das Fazit: Englisch ist notwendig, aber in den meisten Fällen reicht es nicht aus. In diesem Zusammenhang lieferte die Befragung aussagekräftige Ergebnisse. Die bereits bekannte Bedeutung von Deutsch, Französisch und Spanisch bestätigte sich, gleichzeitig gaben die Absolventen aber an, dass es für sie auch wichtig sei, andere Sprachen zu lernen, wie beispielsweise Russisch, Italienisch, Chinesisch, Polnisch, Niederländisch, Arabisch und Portugiesisch (in abnehmender Reihenfolge).

In den meisten Ländern werden Kenntnisse in wenigstens einer Fremdsprache als Bestandteil der kulturellen und intellektuellen Grundlagen eines Hochschulabsolventen vorausgesetzt. Die Ergebnisse von Unterprojekt 2 machen deutlich, dass unter allen Stakeholdern – den Hochschulleitungen, Studierenden, Absolventen und Arbeitgebern – das Bewusstsein dafür wächst,

wie wichtig Sprachkenntnisse und interkulturelle Kompetenzen sowie die Fähigkeit, Aufgaben und Funktionen im Berufsleben in einer Fremdsprache übernehmen zu können, für die erfolgreiche Stellensuche von Absolventen sind.

Was es aber in beruflichen, arbeitsbezogenen Zusammenhängen genau bedeutet, eine Fremdsprache anzuwenden, lässt sich nicht leicht definieren oder beschreiben. Die europaweit durchgeführte Befragung von Arbeitgebern und Absolventen auf Grundlage eines Fragebogens belegt die große Bandbreite an verlangten Fremdsprachenfertigkeiten und -kompetenzen. Welche Anforderungen diesbezüglich konkret gestellt werden, scheint von der jeweiligen Sprache, vom Land, in dem der Arbeitsplatz liegt, von der Art der Anstellung und der oder den Aufgaben, die in einer bestimmten Anstellung auszuführen sind, abzuhängen. Vor allem zwei Ergebnisse der Befragung liefern aber Denkanstöße für Entscheidungsträger im Hochschulwesen: (1) Sowohl Arbeitgeber als auch Absolventen gaben an, dass die erste Fremdsprache meist in eher allgemeinen Zusammenhängen zum Einsatz kommt – zum Verständnis und zur Interaktion in arbeitsbezogenen Kommunikationssituationen (z.B. Betreuung eines Gastes, Telefonieren, Geschäftsreisen, Gespräche über die eigene Tätigkeit, Lesen und Verfassen von E-mails und kurzen Sachtexten, Folgen von Diskussionen und Vorträgen im beruflichen Kontext, Lesen von Fachartikeln und -berichten mit anschließender Zusammenfassung und Wiedergabe, Kommunikation zur Pflege internationaler Geschäftsbeziehungen und Kundenkontakte). (2) Außerdem hatten über 50% der befragten Absolventen bereits im Ausland gearbeitet, oftmals auch in anderen Teilen der Welt. Beide Ergebnisse legen nahe, dass Studierenden eher allgemeine Fremdsprachenfertigkeiten und -kompetenzen vermittelt werden müssen, dank derer sie sich in verschiedenen Kommunikationssituationen, in denen die Fremdsprache zum Einsatz kommt, behaupten und den Erfordernissen anpassen können. Die Ergebnisse der Befragung sind jedoch nicht repräsentativ. Es müssen weiter gehende Studien durchgeführt werden, Arbeitgeber sowie Absolventen müssen regelmäßig befragt werden und die konkrete Anwendung von Fremdsprachenkenntnissen in unterschiedlichen Berufssituationen in den verschiedenen Mitgliedstaaten und ihren Regionen muss erforscht werden. In diesem Zusammenhang ist ein anderer Aspekt der Befragung hervorzuheben. Bei der Erstellung der Fragebögen waren die Mitglieder der Arbeitsgruppe darum bemüht, Zusammenhänge zwischen Fremdsprachenfertigkeiten und -kompetenzen und den beobachteten Kommunikationssituationen, in denen die Sprache zum Einsatz kommt, herzustellen. Die Ergebnisse zeigen auf, dass es wichtig ist, für den Austausch zwischen Hochschulexperten und Vertretern der Stakeholder eine gemeinsame Sprache in Form von auf konkrete Arbeitssituationen bezogenen ‚Kann...‘-Beschreibungen zu entwickeln. Dies wäre ein wichtiger Schritt hin zur Definition und Beschreibung von Lernergebnissen für die an Hochschulen angebotenen Fremdsprachenmodule. Natürlich müssten Sprachexperten die Ergebnisse des Austauschs und der Studien interpretieren und sicherstellen, dass die Umsetzung nicht einfach an den kurzfristigen Einzelinteressen bestimmter Arbeitgeber ausgerichtet ist.

Auch ein Bewusstsein für interkulturelle Angelegenheiten und die Bedeutung von verschiedenen Wertesystemen ist für erfolgreiche grenzüberschreitende Beziehungen und die Arbeit in einem internationalen Team unerlässlich. Hierzu gehört das Bewusstsein für kulturell bedingte Unterschiede in Verhandlungsmethoden, im Umgang mit verschiedenen Hierarchieebenen und in sozialen Beziehungen sowie die Fähigkeit, mit eventuellen Reibungspunkten, die sich aus diesen kulturellen Unterschieden ergeben, umzugehen, gegenseitiges Verständnis aufzubauen und gute Beziehungen zu Menschen mit anderen kulturellen Hintergründen zu pflegen. Solche interkulturellen Unterschiede sollten ebenso Teil des Fremdsprachenlehrens und -lernens sein.

Konkreter Umfang und Niveau der Fremdsprachenkenntnisse hängen auch von der Art der zu verrichtenden Tätigkeit in den einzelnen Arbeitsumfeldern ab. Auch die Bedeutung, die schriftlichen und mündlichen Kommunikationsfertigkeiten beigemessen wird, variiert je nach Tätigkeit. Doch ist es sowohl wichtig, Diskussionen und Verhandlungen im jeweiligen Fachgebiet erfolgreich führen zu können, als auch, das einschlägige schriftliche Material (ob für Aktualisierungen oder fachliche Zwecke) nutzen zu können. In manchen Fällen werden tendenziell vor allem mündliche Kommunikationsfertigkeiten verlangt. Auf Leitungsebene sind jedoch auch Fertigkeiten im schriftlichen Sprachgebrauch erforderlich, und die Wahrscheinlichkeit ist hoch, dass Berufsteinsteiger mit Hochschulabschluss in der Fremdsprache schreiben und lesen und sie außerdem fließend sprechen können müssen. Auch technische Angestellte müssen sowohl über Lese- als auch über Hörverständnis und mündliche Fertigkeiten in der Fremdsprache verfügen. Zudem sind allgemeine Sprachkompetenzen für zwischenmenschliche Kontakte und das Alltagsleben unerlässlich.

All das zeigt, dass sich Sprachlernende sowohl gute allgemeine Kenntnisse in der betreffenden Sprache (ihre Struktur und ihre Ausdrucksarten) als auch Sprachkenntnisse in ihrem Fachbereich aneignen müssen, sodass sie sich sowohl in fachlicher Hinsicht am Arbeitsplatz, an dem die Fremdsprache Arbeitssprache ist, als auch in den Lebensumständen der jeweiligen Länder zurechtfinden. In manchen Fällen kann dies durch Studiengänge, in denen Sprachen mit einer bestimmten Fachrichtung kombiniert werden, sichergestellt werden.

Für Absolventen von heute gilt es als wesentliche Voraussetzung, über allgemeine und übertragbare Fertigkeiten zu verfügen, damit sie in den europäischen oder internationalen Umgebungen, in denen sie sich niederlassen, erfolgreich arbeiten können. Das heißt, sie benötigen grundlegende Fertigkeiten zur Ausführung fachlicher Aufgaben und zur fachunabhängigen Kommunikation am Arbeitsplatz. Dazu sind mündliche und schriftliche Kommunikationsfähigkeiten von großer Bedeutung. Sie umfassen die Fähigkeit zur Kommunikation mit dem eigenen und anderen Teams, zum Projektmanagement, zu Präsentationen, zu Verhandlungen, zur Analyse und Synthese, zur fachlichen Redaktion und das Vermögen, Aufgaben über Teletechnologien zu erledigen.

Welche Forderungen im Zusammenhang mit Sprachkenntnissen gestellt werden, scheint somit vor allem die angebotenen Sprachen und das Curriculum zu betreffen, doch ergeben sich auch Anforderungen an die Ausbildung von Sprachlehrkräften. Der Schwerpunkt ihrer Ausbildung sollte (wo nötig) verlagert werden, damit sie Sprachlernende dahingehend ausbilden, dass diese in einer Welt mit hohen Ansprüchen sowohl an die erlernten Fremdsprachen als auch an die Muttersprache den sprachlichen, zwischenmenschlichen und fachlichen Herausforderungen sowie dem Prinzip des lebenslangen Lernens gerecht werden können.

Neue Curricula und Austausch/Zusammenarbeit

Heutzutage besteht Einigkeit darüber, dass das Hochschulwesen eine gesellschaftliche Verantwortung trägt. Somit rückt die Bedeutung von und der Bedarf an strukturiertem Austausch und Kooperation zwischen Arbeitgebern und Lehreinrichtungen als Weg, die Kluft zwischen Studium und Einstieg ins Berufsleben zu schließen, immer stärker ins Bewusstsein. Durch den Bologna-Prozess wurde diese Tendenz noch verstärkt. Ziel des Europäischen Hochschulraums (EHR), der die politische, gesellschaftliche und wirtschaftliche Integration der Europäischen Union begleiten und ergänzen soll, ist es unter anderem, Europa zu einer dynamischen, wissensbasierten Gesellschaft zu machen, die im internationalen Wettbewerb bestehen kann. Vor diesem Hintergrund wird mehr Wert darauf gelegt, dass das Wissen, die Fertigkeiten und die Kompetenzen, die Hochschulstudierende erwerben, praxisrelevant sind.

Bei den Befragungen im Rahmen des TNP3 und den Diskussionen, die über die gesamte Projektlaufzeit in verschiedenen Konferenzworkshops geführt wurden, wurde deutlich, dass ein systematischer Austausch zwischen Hochschulen und Arbeitgebern im Interesse beider Seiten liegt. Damit wurde die dem TNP zugrunde liegende Ausgangsthese untermauert. Dank eines solchen Prozesses können die Hochschulen die Bedürfnisse der Arbeitgeber (die diese in der Praxis beobachtet haben) besser verstehen. Auf der anderen Seite können die Arbeitgeber die Bedürfnisse ihrer Unternehmen vor einem fundierteren Informationshintergrund reflektieren. Die vom Unterprojekt 2 ausgearbeiteten Beschreibungen von arbeitsbezogenen Kommunikationssituationen, in denen Fremdsprachen zum Einsatz kommen, bieten hierfür ein typisches Beispiel. Die Mitglieder der Arbeitsgruppe des Unterprojekts wurden – vielfach zum ersten Mal – dazu angehalten, über den Gebrauch von Fremdsprachen im Arbeitsleben nachzudenken, und es gelang ihnen, die Verwendung von Fremdsprachen in Arbeitssituationen auf eine für Arbeitgeber und Absolventen in ganz Europa verständliche Weise zu beschreiben. Dank der präzisen ‚Kann...‘-Fragen, die Grundlage des Fragebogens waren, konnten die Befragten klare Antworten geben, und aus der Auswertung des Datenmaterials ergaben sich interessante und aufschlussreiche Informationen darüber, welcher Stellenwert und welche Bedeutung den einzelnen Fertigkeiten und Kompetenzen je nach Arbeitssituation und Sprache zugeordnet wird. Außerdem zeigte die Befragung, dass die Hochschulen den Werdegang ihrer Absolventen nachverfolgen sollten, da diese in unserer globalisierten Welt oftmals eine Stelle

in anderen Mitgliedstaaten oder gar außerhalb der EU annehmen, statt in der Umgebung ihrer Hochschule zu bleiben.

Als nächstes gilt es nun, auf Grundlage des *Gemeinsamen europäischen Referenzrahmens für Sprachen (GER)* des Europarats und im Einklang mit dem *Europäischen Qualifikationsrahmen für lebenslanges Lernen (EQR)* und dem *Qualifikationsrahmen für den EHR* eine Reihe von arbeitsbezogenen, für das Berufsleben relevanten Deskriptoren für sprachliche und sprachbezogene Fertigkeiten und Kompetenzen aufzustellen.

Empfehlungen und Fragen, die im Disseminationsprozess und darüber hinaus anzusprechen sind

Im Folgenden sollen die Schlüsselempfehlungen, die sich aus der Arbeit des Unterprojekts 2 des TNP3 ergeben, kurz dargestellt werden. Dabei sollen die Empfehlungen als Fragen betrachtet werden, die sich die verschiedenen Stakeholder stellen sollten, wie beispielsweise „Wo stehen wir?“ „Sind wir wirklich bereit/Können wir die Änderungen durchführen, die zur Umsetzung der Empfehlungen notwendig sind?“, „Was passiert, wenn wir die Empfehlungen wirklich umsetzen?“. Die Empfehlungen sollen hauptsächlich einen Rahmen für weitere Diskussionen und Entwicklungen in den Hochschulen und, was vielleicht noch wichtiger ist, für den Austausch zwischen den Hochschulen und anderen Stakeholdern über Reformen der Curricula und der didaktischen Methoden sowie die Einbindung von Sprachen in die Studienfächer allgemein bieten.

- Statt über *Lernergebnisse* – den Fertigkeiten und Kompetenzen, die von den Studierenden beim Abschluss eines bestimmten Studiengangs oder Moduls erwartet werden, und den Aufgaben, die sie durch die Anwendung der erworbenen Sprach- und Kommunikationsfähigkeiten im Berufsleben übernehmen können – werden Sprachmodule und -Angebote derzeit üblicherweise über *Lerninhalte* definiert. Die Methoden zur Erstellung der Curricula sollten im Sinne der Philosophie, auf der der Bologna-Prozess beruht, reformiert werden. Wie alle anderen Studiengänge, die im Rahmen der Bologna-Reformen geschaffen wurden, sollten auch Sprachmodule und -angebote von den gewollten Lernergebnissen ausgehend konzipiert werden.
- Ein EU-Projekt sollte ins Leben gerufen werden, in dem Experten für Sprachen im Hochschulwesen in Zusammenarbeit mit Arbeitgebern und Absolventen eine Reihe von Deskriptoren für fremdsprachliche und interkulturelle Fertigkeiten und Kompetenzen für berufliche Situationen, in denen Fremdsprachen verwendet werden, sowie einige Modellsprachmodule entwickeln.
- Die Hochschulen sollten das Thema Fremdsprachen in ihre Systeme zur Nachverfolgung der Werdegänge ihrer Absolventen mit einschließen. Dazu sollten sie ausgewählte Absolventen regelmäßig nach dem Gebrauch von Fremdsprachen im Berufsleben befragen und sie um ihre Meinung dazu bitten, ob die an der Hochschule angebotene

Fremdsprachenausbildung angemessen war. Die auf diesem Wege gewonnenen Informationen sollten für regelmäßige Überprüfungen der Sprachangebote genutzt werden. Fallstudien, in denen der Werdegang von Absolventen in diesem Sinne erfolgreich nachverfolgt wurde, sollten europaweit zugänglich gemacht werden.

- Es sollten regelmäßig Bedarfsanalysen und Studien durchgeführt werden, die belastbare Informationen darüber liefern, welche Anforderungen in Bezug auf die Sprachkenntnisse in den verschiedenen Arbeitsmarktsegmenten, darunter auch im öffentlichen Dienst und bei internationalen NGOs (INGOs), gestellt werden, und welche Tendenzen in Bezug auf die an Hochschulabsolventen gestellten Sprachanforderungen zu beobachten sind. Die so erworbenen Informationen könnten zusätzliche Anhaltspunkte für die Entwicklung und Reform der Curricula bieten.
- An Hochschulen in ganz Europa lernen Studierende Sprachen und treffen damit eine Entscheidung für bestimmte Fremdsprachen. Ebenso wählen Entscheidungsträger auf verschiedenen Leitungsebenen von Hochschulinstituten eine Reihe von Sprachen aus, die sie realistischerweise anbieten können, und legen eine Mindestanzahl von Interessenten als Voraussetzung für das Angebot bestimmter Sprachen und Lernstufen fest. Abgesehen von Einzelberichten ist jedoch über die Einflussfaktoren für diese Entscheidungen wenig bekannt. Wählen die Studierenden bestimmte Sprachen aus Traditionsgründen; weil in der Wirtschaft anscheinend ein Bedarf besteht; aufgrund von Einflüssen aus Familie, Schule oder Freundeskreis; aufgrund von persönlichen Erfahrungen und Interessen, wie z.B. Reisen; weil sie eine Sprache als schwer oder weniger schwer erlernbar wahrnehmen; oder aufgrund von aktuellen Überzeugungen und Meinungstrends im Bildungswesen? Für die Hochschulen empfiehlt es sich, über ihre Sprachangebote aufgrund von Beratungen mit Arbeitgebern, Absolventen und – Studierenden (!) zu beraten und ihre Studierenden über die Gründe für die Auswahl eines bestimmten Angebots aufzuklären.
- Bei der Beschreibung der Lernziele ihrer Fremdsprachengebote sollten sich die Hochschulen auf die Formulierungen des GER und des EQR und gegebenenfalls nationaler Qualifikationsrahmen stützen und die ausführlichen Situationsbeschreibungen zum Fremdsprachengebrauch im Berufsleben, die für die in der europaweiten Befragung aufgestellten Fragebögen entwickelt worden sind, einbeziehen und dabei vor allem den Situationen besondere Aufmerksamkeit widmen, die als Prioritäten identifiziert worden sind.

