



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

SYNTHESEBERICHT „OST“ (UNTERPROJEKT 2)

Fremdsprachenkenntnisse für bessere Berufsaussichten auf dem europäischen Arbeitsmarkt

Einleitung

Die vorliegende aktualisierte Version des regionalen Syntheseberichts für Osteuropa sollte vor dem Hintergrund der allgemeinen Informationen aus Kapitel zwei des TNP3-D-Dokuments zur Verbreitung der Ergebnisse (Disseminationsbericht) gelesen werden, in welchem die wichtigsten Erkenntnisse des TNP3 unter vier Themenschwerpunkten dargelegt werden. Die Themen sind „Wandel auf dem Arbeitsmarkt“, „Neuer und sich wandelnder Bedarf an Fremdsprachenkompetenzen auf einem Arbeitsmarkt im Wandel“, „Innovative Curricula sowie Austausch und Kooperation zwischen Hochschulen und beruflichen Interessenvertretern als Antwort auf neue Bedürfnisse“ und „Empfehlungen für einen berufsrelevanteren Fremdsprachenunterricht“. Die aktualisierte Version des regionalen Syntheseberichts sollte die jüngsten Entwicklungen in den folgenden acht Ländern abdecken: Deutschland, Österreich, Polen, Rumänien, der Slowakei, Slowenien, der Tschechischen Republik und Ungarn. Uns liegen jedoch nur die aktualisierten Versionen der nationalen Berichte für Deutschland, Österreich, Polen und die Slowakei vor, sodass die derzeitige Situation im Folgenden nicht allgemein für ganz Osteuropa geschildert werden kann. Es kann jedoch – auch vor dem Hintergrund der Fakten und Erfahrungen aus den regionalen Berichten für die anderen drei Regionen – davon ausgegangen werden, dass viele der – auf den vorhanden aktualisierten Versionen basierend – unten beschriebenen Tendenzen und Entwicklungen in ähnlicher Weise auch auf die übrigen vier Länder zutreffen.

Es sollte dennoch darauf hingewiesen werden, dass die Situation auf dem Arbeitsmarkt und im Bildungswesen sowie der Bedarfswandel nicht in allen hier betrachteten Ländern gleich sind. Das hängt mit ihrem jeweiligen politischen und ökonomischen Hintergrund, Traditionen im Bildungswesen, sowie der Tatsache, dass zwei der betroffenen Länder der EU-12 angehörten, während die übrigen sechs erst in der jüngeren Erweiterungsrunde zur EU-25 beigetreten sind, zusammen.

1. Entwicklungen in Wirtschaft, Gesellschaft und auf dem Arbeitsmarkt

Zusammenfassend wird im Disseminationsbericht aufgezeigt, dass der europäische Arbeitsmarkt heute den Einflüssen der Globalisierung und der Erweiterung der Europäischen Union selbst unterliegt, die zu einer Verlagerung arbeitsintensiver Herstellungsprozesse in Länder mit niedrigeren Arbeitskosten geführt haben. In hochqualifizierten Beschäftigungssegmenten steigt folglich die Nachfrage nach mobilen Arbeitskräften mit guten fremdsprachlichen und interkulturellen Kompetenzen und damit wachsen auch die Forderungen nach Flexibilität, Umschulungen und Weiterqualifizierungen. Arbeitsteams werden internationaler, zunehmend multikulturell und interdisziplinär und verfügen über immer lockerere Organisationsstrukturen, wodurch der Bedarf an gut organisierter Teamarbeit und mehr Zusammenarbeit, Austausch und Gesprächen steigt.

Mit dieser allgemeinen Tendenz beschäftigt sich auch der aktuelle regionale Synthesebericht. Die offensichtlichsten und herausragendsten allgemeinen Entwicklungen in allen behandelten Ländern sind die schnelle Internationalisierung bzw. Globalisierung, die Verbreitung von Informations- und Kommunikationstechnologien (IuK) und wachsende wirtschaftliche Prosperität. In den hier betrachteten neuen EU-Mitgliedstaaten hatten diese Entwicklungen zusammen mit der Öffnung des europäischen Arbeitsmarktes eine erhebliche Mobilität der Arbeitskräfte, steigende ausländische Investitionen, sinkende Arbeitslosenzahlen (zum Teil aufgrund der Auswanderung) und wachsenden Bedarf an Sprach- und Kommunikationsfertigkeiten für die Bewältigung von mehrsprachigen und interkulturellen Kontakten in fast allen Berufen zur Folge.

Die Wachstumsraten betragen den aktualisierten Versionen der nationalen Berichte zufolge fast 3,8% in der Slowakei, 6,5% in Polen und 2,4% in Österreich und werden von sinkenden Arbeitslosenraten begleitet, wenn auch einige Staaten (Slowakei mit 10,8% und Polen mit 10,5%) noch über dem EU-Durchschnitt von 7,4% (Mai 2007) liegen. In Österreich liegt die Rate dagegen bei 3,4%. Betrachtet man die Arbeitslosenzahlen im Zusammenhang mit dem Bildungsniveau, lässt sich eine zu erwartende allgemeine Tendenz in allen Ländern ausmachen. Je höher das Bildungsniveau, desto niedriger ist die Arbeitslosenrate.

Polen und die Slowakei haben beide hohe Zahlen an ausländischen Investoren angezogen, mit über 67 respektive 40 Milliarden Euro aus EU-Fonds, die zum größten Teil in Infrastrukturprojekte fließen. An dieser Stelle kann auch erwähnt werden, dass in der gesamten Region Bemühungen unternommen werden, um innerhalb von V4-Initiativen Investitionen im Zusammenhang mit der Lissabon-Strategie zu verwalten. Diese werden vermutlich in neue Technologien und die Förderung vieler neuer und spezialisierter Tätigkeiten fließen. Es gilt als sicher, dass Auslagerungen, transnationale Fusionen, strategische Allianzen und Off-Shore-Geschäfte um sich greifen werden.

Die wachsende Mobilität verlangt von den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern¹, sich entweder mehrmals zu kürzeren Arbeitsaufenthalten im Ausland oder aber zu einem langfristigen Auslandsaufenthalt bereit zu zeigen. Die wirtschaftlich bedingte Migration betrifft ebenso geringerqualifizierte Arbeitskräfte, sodass Fremdsprachenkenntnisse und interkulturelles Verständnis auch in grundlegenden Bereichen notwendig sind. Insgesamt umfasst die Wirtschaftsaktivität Handel mit Ländern sowohl innerhalb als auch außerhalb der EU, zwischen großen, mittelständischen und kleinen Unternehmen, die entweder eine rein nationale oder eine multinationale Struktur aufweisen. Allen Ländern sind Wettbewerb, Leistungsfähigkeit und Produktivität als wirtschaftliche Antriebskräfte und das damit verbundene Streben nach einer optimalen Erwerbsbeteiligungsquote gemein.

In von Land zu Land unterschiedlichem Maße wirkt sich – wie schon erwähnt – auch die Erweiterung der Europäischen Union, die zu einer Verlagerung arbeitsintensiver Herstellungsprozesse in Länder mit niedrigeren Arbeitskosten geführt hat, auf die Arbeitsmärkte aus. Daraus ergeben sich unterschiedliche Anforderungen an Hochschulabsolventen. Ein Beispiel dafür bietet die Automobilindustrie in der Slowakei, in der in mehreren über das Land verteilten Fertigungsstätten drei verschiedene Automarken montiert werden. Infolge dieser Tendenz werden eher Sekundarschulabgänger mit technischen und sprachlichen Fertigkeiten als spezialisierte Hochschulabsolventen gebraucht.

Die zunehmende Einwanderung in alle EU-27-Länder hat den Wandel von monokulturellen zu multikulturellen Gesellschaften und Arbeitsumfeldern zur Folge. Gleichzeitig wächst die Mobilität einheimischer, größtenteils hochqualifizierter Fachkräfte, die derzeit zu einer neuen Gruppe von Auswanderern heranwachsen. Dazu zählen etwa eine Million polnische und 400 000 slowakische Arbeitskräfte. In Polen ist ernsthafte Besorgnis darüber aufgekommen, dass weite Teile der Erwerbsbevölkerung zum Leben und Arbeiten ins Ausland emigrieren, was in bestimmten Tätigkeitsbereichen zu Arbeitskräftemangel führt und viele Unternehmen dazu anhält, einwanderungswillige Arbeitskräfte aus dem Ausland anzulocken. Viele westeuropäische Staaten haben Beschäftigungsverbote für Fachkräfte aus den neuen Mitgliedsländern aufgehoben, die nach der Erweiterung erlassen worden waren.

Aus fast allen aktualisierten nationalen Berichten wird deutlich, dass in den jeweiligen Staaten Maßnahmen zum Schutz ihrer Landessprachen ergriffen worden sind. Fremdsprachen sind stärker Teil des Schulunterrichts denn des öffentlichen Lebens geworden. 39% aller deutschen Unternehmen beschäftigen ausländische Arbeitskräfte, die Hälfte davon aus sprachlichen Gründen. Absolventen von Sprachstudiengängen sind zunehmend gezwungen, eine

¹ Im Sinne der besseren Lesbarkeit werden Nomen im vorliegenden Text gegebenenfalls nur in männlicher Form verwendet, beziehen sich aber selbstverständlich auch auf die weiblichen Formen.

Beschäftigung außerhalb der Sprachindustrie aufzunehmen oder erhalten Stellen, für die sprachliche Kompetenzen erforderlich ist, z.B. als Technical Writer, Webmaster, Übersetzer, Dolmetscher oder Verantwortliche für Öffentlichkeitsarbeit oder Personalverwaltung.

2. Neuer und sich wandelnder Bedarf an Fremdsprachenkompetenzen

Dieser zweite Themenschwerpunkt des TNP3 befasst sich mit fünf wesentlichen Bedürfnissen. Wie im Disseminationsdokument dargestellt, besteht zunächst einmal ein verstärktes Bewusstsein für den Stellenwert von sprachlichen und interkulturellen Kompetenzen im Berufsleben. Vor diesem Hintergrund müssen genaue Überlegungen dazu angestellt werden, für welche Sprachen, welche Sprachfertigkeiten und welche Niveaustufen Nachfrage besteht. Englisch alleine reicht zweifellos nicht mehr aus, sondern wird oftmals als selbstverständlich vorausgesetzt und nimmt damit in der Tat eine Sonderstellung ein. Zweitens muss bei der Definition berufsrelevanter Sprachkompetenz berücksichtigt werden, dass der jeweilige Bedarf von verschiedenen Faktoren wie der Sprache an sich, dem Land, dem Tätigkeitsfeld, der Position des Mitarbeiters usw. abhängt. Es bedarf eindeutig genauerer Bedarfsanalysen, besonders im Bezug auf das Verhältnis von „allgemeinsprachlichen“ und „fachsprachlichen“ Anforderungen. Darauf folgend müssen drittens die über den professionellen Sprachgebrauch gewonnen Erkenntnisse und tatsächliche Fremdsprachenkompetenzen und -fertigkeiten in Form von Lern- (und Lehr-) Zielen zueinander in Bezug gesetzt werden. Dafür muss man sich wiederum der Lehrerausbildung annehmen, um den neuen, auf lebenslanges Lernen ausgerichteten Bedürfnissen der Lernenden Rechnung zu tragen. Schließlich weist der Bericht darauf hin, dass sowohl Lernenden als auch Lehrenden Wissen über den Prozess des Sprachenlernens selbst und über das System verschiedener (sowohl „verwandter“ als auch anderer) Sprachen vermittelt werden muss.

Die Bildungspolitik ehemals monokultureller Länder wie Polen und der Slowakei hat dem Verständnis kultureller Vielschichtigkeit sowie der Befähigung, mit Menschen anderer Kulturen zu kommunizieren, oft wenig Priorität beigemessen. Traditionellerweise ist man eher davon ausgegangen, dass der Erwerb von Fremdsprachenkenntnissen und Einsichten in die entsprechenden Kulturen in der Verantwortung jedes Einzelnen liegt. Die aktualisierten nationalen Berichte der beiden Länder enthalten in jedem Fall keine ausdrücklichen Fakten in Bezug auf entsprechende Bedürfnisse von Arbeitgebern.

Zahlen für Deutschland zeigen, dass etwa 75% aller Geschäftsunternehmen über internationale Kontakte verfügen und dass in 37% davon regelmäßiger Bedarf an Personen mit Fremdsprachenkompetenz und Kenntnissen der ausländischen Märkte besteht. Ein neues Phänomen, das im Zusammenhang

mit der Import- und Exporttätigkeit der Unternehmen steht, ist die Nachfrage nach sprachlicher und kultureller Kompetenz für weniger verbreitete Sprachen wie Arabisch, Russisch, Chinesisch und weitere Sprachen aus dem asiatischen Raum. Einer jüngeren Studie der Deutschen Industrie- und Handelskammer zufolge geben 77% aller Geschäftsunternehmen an, dass Universitätsabsolventen, die sich um eine Einstellung bewerben, über Kenntnisse in mindestens zwei Fremdsprachen verfügen sollten. Andere Zahlen machen deutlich, dass im Durchschnitt nur etwa 21% aller Angestellten im Beruf tatsächlich auf Fremdsprachenkenntnisse zurückgreifen müssen. In Österreich liegt der entsprechende Durchschnitt bei 33%. Diese Zahl steigt jedoch mit zunehmendem Bildungsniveau und damit in höheren beruflichen Positionen.

Die Sprachfertigkeiten von Hochschulabsolventen können in drei verschiedene sprachliche Qualitäts- und Kompetenzstufen unterteilt werden: (1) Hervorragende schriftliche und mündliche Sprachbeherrschung, (2) ausreichende Kenntnisse für die selbstständige, initiative Arbeit mit fremdsprachigen Materialien sowie die Teilnahme an Gesprächen und Tagungen oder (3) begrenzte Kenntnisse, die es ermöglichen an Kommunikationssituationen reaktiv teilzunehmen. Es herrscht Einigkeit darüber, dass die Fähigkeit, Arbeitsbeziehungen zu Menschen anderer Nationalitäten und anderer kultureller Hintergründe herzustellen und zu pflegen, auf der Knüpfung von beruflichen Kontakten ohne die Anwesenheit oder Intervention von Vermittlern beruht. Diese Kontakte kommen durch die initiative Annäherung beider Partner, die über hervorragende oder ausreichende Kenntnisse der Verhandlungssprache und kommunikative Kompetenz verfügen, zustande und werden auf dieselbe Weise ausgebaut.

In Österreich entsteht ein neuer Bedarf an slawischen Sprachen und Italienisch. Dies ergibt sich aus der mangelnden Nachfrage nach Deutsch sowie dem fehlenden Angebot an Sprachdienstleistungen in ebendieser Sprache in den angrenzenden Ländern Osteuropas. Die Vorgehensweise und Erfahrung von Telefonzentralen hat zur Zunahme neuer kommerzieller Angebote, die den Mangel an sprachlich qualifiziertem Personal ausgleichen sollen, geführt. In derartigen Zentralen eingesetzte Methoden wie vorformulierte Dialoge mit Alternativoptionen und fremdsprachliche Spracherkennung und -ausgabe haben viele Dienstleistungsanbieter auf eigene, normale Konversationsmodelle angewandt, um zu vermeiden, viel Zeit und Geld für die Fremdsprachenausbildung ihrer Mitarbeiter am unteren Ende der Unternehmenshierarchie aufwenden zu müssen. Sie versuchen, fremdsprachliche Dialoge auf die realen Kommunikationssituationen, denen ihre Mitarbeiter – im fachlichen wie auch im allgemeinsprachlichen Bereich – ausgesetzt sind, Schritt für Schritt pragmatisch anzupassen. Zweifelsohne kann es bei diesem Verfahren nicht zu der oben genannten initiativen Annäherung

kommen, was die betroffenen Personen hoffentlich dazu ermuntert, künftig auf regulärem Weg und geeignete Weise eine Fremdsprache zu erlernen.

In dieser allgemeinen Situation haben private Sprachschulen Aufwind, die allen Altersgruppen offen stehen. Was die Nachfrage nach einzelnen Sprachen anbelangt, so ist die dominierende Stellung des Englischen unbestreitbar, doch umfasst das Angebot auch andere europäische sowie nichteuropäische Sprachen. Als Teil der offensiven Marketing-Strategie werden Kurse vom „Überlebensniveau“ bis hin zum höchsten Niveau des GER² für beide Sprachgruppen angeboten.

Hochschuleinrichtungen (HSE) bleiben bei ihrem „traditionellen“ Weg, den sie durch Austauschprogramme intensivieren. Die Studierenden erkennen, dass Fremdsprachenkompetenzen wichtiger Bestandteil der Karriereplanung sein müssen und stimmen einem Spracherwerb, der stark von der Nutzung von LuK begleitet wird, zu. In der Region bestehen diesbezüglich einige Unterschiede. In Deutschland und Polen bieten HSE z.B. eine breite Auswahl an Sprachen an, während das Budget der slowakischen Hochschulen aufgrund ständiger Mittelkürzungen und Änderungen am Hochschulgesetz keine umfangreiche Sprachenauswahl erlaubt. Das Erlernen von weniger verbreiteten und seltener unterrichteten Sprachen ist daher die Angelegenheit individueller Initiative zur Verwirklichung eigener Berufsziele.

In der gesamten Region basiert die Zertifizierung von Sprachleistungen an den HSE auf dem GER und es besteht – abhängig vom jeweiligen Studiengang – die Möglichkeit bzw. Pflicht zum Erlernen von zwei oder drei Fremdsprachen. Dennoch entwickeln sich der pädagogische Ansatz sowie die praktische Lehre bezüglich multilingualer Fertigkeiten im Rahmen lebenslangen Lernens in vielen hier betrachteten Ländern nur langsam. Allgemein zeichnet sich jedoch ab, dass sowohl spezialisierte Sprachstudiengänge als auch nichtsprachliche Studiengänge an die Bedürfnisse des Arbeitsmarktes angepasst werden – und sprachliche und interkulturelle Kompetenzen sind bei Arbeitgebern gefragt.

3. Innovative Curricula

In den meisten Ländern Europas ist die Kenntnis mindestens einer Fremdsprache grundsätzliche Voraussetzung für einen Hochschulabschluss. In der Fremdsprachenlehre lässt sich eine Entwicklung beobachten, durch welche die klassischen Grenzen zwischen neusprachlichen Studiengängen und anderen Fachdisziplinen allmählich verschwimmen, sodass in Sprachstudiengängen zunehmend auch andere Disziplinen mit einfließen und Studierende nicht-sprachlicher Fächer immer stärker mit Fremdsprachen konfrontiert werden. Dadurch ist es immer unerlässlicher geworden, die Kluft zwischen Studium und Berufsleben systematisch zu schließen und den

² *Gemeinsamer Europäischer Referenzrahmen für Sprachen*

Gebrauch von Fremdsprachen im Arbeitsleben in einer für Arbeitgeber und Absolventen nicht-sprachlicher Fächer verständlichen Weise darzustellen. Zudem müssen die Hochschulen den Werdegang ihrer Absolventen verstärkt nachverfolgen und sprachliche und interkulturelle Aspekte dabei besonders berücksichtigen.

Besonders in den osteuropäischen Ländern sind vor dem Hintergrund des Bologna-Prozesses umfangreiche inhaltliche Curricula-Umgestaltungen vorgenommen worden. Die Integration von sprachlichem und kommunikativem Kompetenzerwerb außerhalb von speziellen Sprachstudiengängen an Hochschulen ist jedoch noch ungenügend, wenn es auch einige Beispiele guter Umsetzung („*Good Practice*“) gibt. Die neuen Änderungen am österreichischen Hochschulgesetz bringen z.B. Studenten Vorteile, die sich für das Erlernen einer von mehreren angebotenen Sprachen entscheiden.

In Deutschland wurde im Rahmen der Bachelor-Studiengänge ein neues Studienangebot geschaffen, und zwar der Studienbereich der sogenannten „Allgemeinen Berufsvorbereitung“ (ABV). In diesem müssen 30 Credits in sechs berufsorientierten Kompetenzbereichen erworben werden, 5 bis 15 davon durch ein Praktikum. Auch in Österreich und der Slowakei werden Studierende an Fakultäten für Wirtschaft oder *European Studies* dazu angehalten, mit einer verringerten Semesterwochenstunden-Anzahl eine dritte Fremdsprache zu erlernen. Auch die Wahl der Spezialisierungen der Studierenden hat sich verändert, sodass heute Studiengänge oft mit einem weiteren Fachgebiet oder mit einer Fremdsprache kombiniert werden.

Ein grundlegender Wandel ist auch in Bezug auf Studiengänge, die auf einer Fremdsprache gelehrt werden, zu erkennen. Öfter als bisher ist die Unterrichtssprache nicht Englisch, sondern eine andere europäische Fremdsprache. Die *Universität Mannheim* bietet beispielsweise einen komplexen Master-Studiengang auf Französisch an, welcher durch ein Austauschprogramm und Praktika in Frankreich ergänzt wird. Dies ist nur eines der Beispiele dafür, wie man die Kluft zwischen Studium und Berufsleben überbrücken kann.

In den neuen Curricula zielen die Lehrmethoden auf die Vermittlung verschiedener Aspekte sprachlicher Kompetenz ab, die alle Bestandteile der Allgemeinsprache sind, so z.B. grammatische und phonetische Genauigkeit, idiomatische Sprachverwendung, Erwerb eines authentischen Wortschatzes, Phraseologie. Am besten können sich die Studierenden mit all diesen Aspekten oft bei einem Teilstudium in einem Land, in dem die erlernte Sprache Amtssprache ist, vertraut machen, weshalb man versucht, solche Auslandsaufenthalte zum obligatorischen Bestandteil der Studiengänge zu machen. Obwohl die Studierenden derzeit einem enormen Arbeitspensum ausgesetzt sind, was sie an ihre zeitlichen und organisatorischen Grenzen stoßen lässt, beinhalten alle entsprechenden Studiengänge Fachterminologie-Lehrveranstaltungen als Teil der Fachsprachenlehre. Es muss jedoch betont

werden, dass die akkurate Beherrschung einer Fachsprache intensive Lektüre und die Herstellung von fachlichen Netzwerken zur ständigen Aneignung neuer Terminologie erfordert. Die Fremdsprachenlehre an HSE sollte auch die Schaffung von Praktikumsmöglichkeiten berücksichtigen und in naher Zukunft sollten die nötigen Schritte eingeleitet werden, um diese allgemeinen und fachlichen Aspekte als obligatorische Bestandteile in jegliche Erstausbildung an Hochschulen zu integrieren. Gleichzeitig müssen die Studierenden für die oben genannten Erfordernisse sensibilisiert und zur Teilnahme ermutigt werden.

Obwohl es für Universitäten von Bedeutung ist, die Werdegänge ihrer Studierenden und Absolventen nachzuverfolgen, gibt es weder in der Slowakei noch in Polen offizielle Alumni-Vereinigungen. In Deutschland und Österreich dagegen haben HSE bereits große Fortschritte erwirkt. So wurden Berufsberatungsstellen für Studierende eingerichtet, welche die Bedürfnisse regionaler Unternehmen untersuchen sollen. Sie stellen Verbindungen zwischen den Studierenden, Universitäten und Unternehmen her und liefern Erkenntnisse für eine Überarbeitung des Studienangebots.

Als beispielhaft kann die Alumni-Vereinigung der *Universität Wien* gelten, die für regelmäßige Rückmeldungen ehemaliger Studierender und Alumni-Kontakte sorgt. Mitglieder der Vereinigung fungieren als wichtige Vertreter der Industrie und der *Universität Wien* und arbeiten an einer landesweiten Publikation mit, die der Verband herausgibt. Über 800 Absolventen werden zu jährlich stattfindenden Tagungen geladen, im Verlauf derer sie mit Arbeits- und Hochschulkreisen in Kontakt treten können. Sieben EU-Mitgliedstaaten und ein Land auf dem amerikanischen Kontinent dienen den Alumni, die dort leben und arbeiten, als Kontaktpunkte.

Bisher werden nur sehr wenige Studiengänge entwickelt, die sich allgemein mit interkulturellen Themen beschäftigen. Sie sind derzeit auf mehrere Institute für unterschiedliche Sprachen und Kulturen verteilt, die jedoch nicht von Synergieeffekten Gebrauch machen.

Die obige kurze Darstellung zeigt eindeutig, dass Universitäten dahingehend untersucht werden sollten, ob sie auf lebenslanges Lernen ausgerichtet sind. In keinem der Länder der Region wurde eine systematische, detaillierte Hochschulpolitik für Sprachen entwickelt, wenn auch einige Hochschulen mancher Länder bemerkenswerte Ausnahmen darstellen.

4. Austausch und Kooperation zwischen Hochschulen und ihren Sozialpartnern als Antwort auf neue Bedürfnisse

Obwohl die Studierenden an den Hochschulen immer stärker mit Fremdsprachen konfrontiert werden, können Absolventen ihre Sprachfertigkeiten im Arbeitsalltag ihrer Unternehmen viel zu selten zur Anwendung bringen. Viele Unternehmen ziehen für die Übersetzung von

offiziellen Texten, Verträgen und Werbematerial immer noch eigene dafür zuständige Abteilungen oder externe Übersetzer heran. Dabei könnten sie durch die Beauftragung eigener Fachkräfte mit den entsprechenden Sprachfertigkeiten ein bedeutendes Maß an Kosten für Sprachdienstleistungen einsparen.

Durch eine höhere Sensibilisierung aller Stakeholder kann der Einstieg in die Arbeitswelt für Absolventen nach der ersten Einstellung vorangetrieben werden. Der ständige Dialog ist dabei von höchster Bedeutung und wird in einigen Ländern vom Gesetzgeber unterstützt. Die jüngsten Änderungen am slowakischen Hochschulgesetz haben beispielsweise den Einfluss von Aufsichtsorganen, denen Vertreter aus der Arbeitswelt angehören, verstärkt. Es wird erwartet, dass Curricula und Veränderungen in der Ausbildung auf diesem Weg besser dem Bedarf auf dem Arbeitsmarkt angepasst werden können.

Das *Europäische Sprachenportfolio* (ESP) steht auf fünf Sprachen zur Verfügung: Deutsch, Englisch, Französisch, Polnisch und Slowakisch. Alle Versionen sind vom Europarat anerkannt und ermöglichen eine transparente, lebenslange Dokumentation aller erworbenen sprachlichen und interkulturellen Kompetenzen und Erfahrungen. Durch das Zusammentragen von Daten über einen längeren Zeitraum hinweg können sie Auskunft geben über das Profil von Studierenden im Bezug auf deren Kompetenzen, reguläre und private Ausbildung und Sprachaufenthalte im Ausland, die für spätere Berufsprofile relevant sein könnten. Das ESP wird jedoch von den Unternehmen noch nicht als Mittel zur Anerkennung von Sprachfertigkeiten berücksichtigt, da Arbeitgeber sein Potential unterschätzen. Gleichzeitig verkennen sie die Ergebnisse selbstständigen Fremdsprachenlernens, welche bei der Betrachtung eines individuellen Sprachenportfolios detailliert unter die Lupe genommen werden können. Nicht zuletzt gibt das ESP auch in großem Umfang Auskunft über die Entschlossenheit und Ausdauer eines Bewerbers, zwei aussagekräftige Faktoren für einen erfolgreichen beruflichen Werdegang.

Es besteht eindeutig Interesse daran, Studienabschlüsse transparent und einsichtig zu gestalten. Die gegenseitige Anerkennung von Qualifikationen, einschließlich Sprachdiplome und –zertifikate, ist für einen optimalen Einsatz der Arbeitskräfte von wesentlicher Bedeutung. Die nationalen Berichte zeigen jedoch, dass es sogar auf nationaler Ebene zu Schwierigkeiten bei der Leistungsanerkennung kommen kann. Arbeitgeber beziehen sich anscheinend bei der Bewertung von sprachlichen Leistungen auf traditionelle Referenzrahmen, die in keinem Verhältnis zu den modernen Anforderungen stehen. Zudem verlassen sich viele Arbeitgeber auf eigene Methoden zur Beurteilung und Überprüfung der Sprachkompetenz ihrer Bewerber, indem sie beispielsweise das Einstellungsgespräch oder Rollenspiele in einer Fremdsprache durchführen. Dies gibt ihnen nur begrenzt Auskunft über Sprachfertigkeiten, lässt jedoch andererseits zusätzliches Potential und Charaktereigenschaften der Bewerber erkennen. Weder bei standardisierten

und offiziellen Sprachzertifikaten noch bei nicht-standardisierten Tests während des Einstellungsgesprächs wird berücksichtigt, dass nach der Harmonisierung von Hochschulcurricula in der EU auch Teamarbeit, Projektmanagement, Fachkommunikation, Dokumentation und interkulturelle Kommunikation zum breiteren Profil von Absolventen gehören, welches sich in der Berufspraxis bewähren wird.

In kleineren Ländern herrscht die Auffassung, dass die Kenntnis mehrerer Sprachen ein wichtiger Faktor für den beruflichen Werdegang und Beförderungen innerhalb eines Unternehmens ist und nicht zuletzt ausschlaggebend für finanzielle Vorteile sein kann. Viele Absolventen verfügen über internationale Leistungsnachweise und in der Slowakei ist die regionale Stelle LUCE verantwortlich für die Akkreditierung von Sprachzertifizierungen durch UNlcert®.

Das lebenslange Sprachenlernen sollte nach der Einstellung in einem Unternehmen fortgesetzt werden. Unternehmen bieten zwar oft eigene Sprachkurse, meist in Wirtschafts- oder Rechtsenglisch, an, diese sind jedoch auf praktische und berufsrelevante Fertigkeiten ausgerichtet und bringen nicht die systematische Entwicklung allgemeiner Sprachlernkompetenz mit sich. Während die fachkommunikative Kompetenz in der Muttersprache ausgebaut wird, bleiben ähnliche Ergebnisse in der Fremdsprache dahinter zurück. Auch von Unternehmensseite regelmäßig durchgeführte Sprachtests führen nur selten zu mehrsprachiger Initiative.

5. Empfehlungen für einen berufsrelevanteren Fremdsprachenunterricht

Im Disseminationsbericht finden sich vier wesentliche Empfehlungen. Demnach muss der Schwerpunkt in der Fremdsprachenlehre statt auf dem Inhalt eher auf den Lernergebnissen (sprachliche und interkulturelle Kompetenzen, die auf dem Arbeitsmarkt nachgefragt werden) liegen. Diese Lernergebnisse müssen in Anlehnung an die GER-Kompetenzstufen und -deskriptoren formuliert werden. Dabei müssen die Deskriptoren im Einklang mit dem *Europäischen Qualifikationsrahmen für lebenslanges Lernen* (EQR) weiterentwickelt werden, um auch Sprachkenntnisse für fachliche/berufliche Zwecke abzudecken. Um jedoch einwandfrei beurteilen zu können, wie diese Lernergebnisse aussehen sollten, müssen die Werdegänge von Absolventen regelmäßig nachverfolgt und Bedarfsanalysen durchgeführt werden, deren Ergebnisse dann im Sprachlernangebot berücksichtigt werden. Außerdem muss die Wahl der angebotenen Sprachen und Niveaustufen unter besonderer Berücksichtigung des Ziels der Mehrsprachigkeit gründlich überdacht werden. Paradoxe Weise war zu beobachten, dass zwar die Zahl der Einschreibungen in ganz Europa steigt – hierin spiegelt sich der (neue) Bedarf an einer größeren Zahl höher qualifizierter Arbeitskräfte in einer wissensbasierten Volkswirtschaft wider – gleichzeitig aber unklar ist, inwieweit die Studierenden genaue Vorstellungen

von ihren beruflichen/akademischen Zielen, darunter auch der Rolle von Fremdsprachen, haben.

Betrachtet man die nationalen Berichte für unser Unterprojekt, kann es keinen Zweifel daran geben, dass in den einzelnen Ländern genug Handlungsspielraum besteht, um dem Ziel, Sprachen auf dem europäischen Arbeitsmarkt eine Schlüsselrolle zukommen zu lassen, näherzukommen. Die Berichte zeugen von der Notwendigkeit eines Austauschs nicht nur zwischen Hochschulkreisen und der Arbeitswelt, sondern auch zwischen HSE in ganz Europa.

Würde die Bedeutung eines multikulturellen, mehrsprachigen und interdisziplinären Arbeitsumfelds weiterhin verkannt, so könnte sich dies – je nach Land in unterschiedlichem Ausmaße – in sinkender Effizienz und Produktivität auswirken, was der europäische Arbeitsmarkt im Kontext des globalen Wettbewerbs nicht verkraften würde. Ohne Zweifel werden die Stellung des Englischen und seine weltweite Dominanz in Handel, Wissenschaft, Unterhaltungsindustrie usw. fort dauern. Dennoch sind Englischkenntnisse bei weitem nicht ausreichend. Wer die Sprache seines Kunden beherrscht, kann mit psychologischen Vorteilen und einem Beitrag zu erfolgreichen interkulturellen Beziehungen rechnen. Das erfordert nationale und institutionelle Sprachenpolitik, die dazu beiträgt, dem Ziel eines wissensbasierten, wettbewerbsfähigen Europas näherzukommen. Die Entwicklung von Sprachenpolitik an Hochschulen ist dabei ein wichtiges Mittel zum Zweck.

Eine derartige Sprachenpolitik bedürfte natürlich der Schaffung günstiger Umstände, wie der weitestgehenden zeitlichen und räumlichen Unabhängigkeit für Studierende während ihres Studiums sowie der Schaffung von Möglichkeiten zum selbstständigen Lernen, der Bereitstellung frei zugänglicher Lernressourcen, *E-Learning*-Möglichkeiten usw.. All dies müsste in Verbindung mit überarbeiteten Curricula, die den Erwerb von Sprach- und Kommunikationskompetenzen in das Studium anderer Fachdisziplinen integrieren, stehen.

An den HSE muss im Einklang mit dem EQR der dem jeweiligen Studiengang entsprechenden Fachsprache besondere Beachtung geschenkt werden. Es ist anzunehmen, dass sich im Zusammenhang mit zukünftigen Auslagerungen, Kontakten zu neuen Geschäftskunden und Märkten und weiteren Arten der Kooperation mit dem nichteuropäischen Sprachraum die Notwendigkeit zum Erwerb neuer sprachlicher und kultureller Kompetenzen deutlich abzeichnen wird.

Silvia Blaskova, Weiterbildungszentrum, Comenius Universität, Slowakei
Juli 2007

Quellen

Dieser Bericht basiert auf:

den aktualisierten Versionen der nationalen Berichte von

Martin Stegu und Herbert Angermeyer, *Wirtschaftsuniversität Wien, Österreich*

Guido Mensching und Robert Hagen, *Freie Universität Berlin, Deutschland*

Jolanta Urbanikowa, *Uniwersytet Warszawski, Polen*

Silvia Blaskova, *Univerzity Komenského, Slowakei*

TNP3-D

Fallstudie über Möglichkeiten der Verbesserung der Berufsaussichten von Hochschulabsolventen auf dem europäischen/internationalen Arbeitsmarkt

Land: Polen

Eingereicht

Jolanta

Urbanikowa,

Uniwersytet

von:
Warszawski

Datum der Fertigstellung der Fallstudie: 27. Juli 2007

Bei der Vorbereitung einer Fallstudie sollten die Sachverständigen sich auf einen oder mehrere der folgenden Punkte konzentrieren:

1. (Innerhalb der vergangenen drei Jahre eingeführte) neue Curricula oder Module
2. (Innerhalb der vergangenen drei Jahre aufgebaute/r) Austausch/Kooperation zwischen Hochschulen und Institutionen/Unternehmen aus dem Sprachindustriesektor/aus sprachbezogenen Berufen
3. Verbindungen zwischen Institutionen und Alumni.

Im Bezug auf jeden einzelnen dieser Punkte sollten besonders spezifische Ziele und Absichten sowie Ergebnis und Nutzen der jüngsten Initiativen berücksichtigt werden. Von besonderem Interesse ist auch, ob eine neue Initiative das Ergebnis europäischer oder internationaler Kooperation ist.

DAS SPRACHLEHRSYSTEM DER UNIVERSITÄT WARSCHAU (USNJO)

Das Sprachlehresystem der Universität Warschau (USNJO) wurde infolge des Beschlusses Nr. 341 vom Juni 2005 des Senats der *Universität Warschau* über das universitäre Sprachlehresystem und die Zertifizierung von Sprachkenntnissen, das eine Reihe von Rektoratsbeschlüssen über die universitäre Sprachenpolitik abschließt, eingeführt und beinhaltet:

- Sprachlehrveranstaltungen für alle Studierenden im ersten Zyklus (einschließlich ausländischer Studierender);

- Mindestniveau B2 gemäß GER in einer Sprache als Voraussetzung für einen Hochschulabschluss; Prüfung an der *Universität Warschau* bzw. Anerkennung eines durch ALTE anerkannten Leistungsnachweises; dies galt schon vor der Verordnung des Ministers für Wissenschaft und Höhere Bildung (12. Juli 2007) über curriculare Mindestanforderungen, die das B2-Sprachniveau als obligatorisches Mindestniveau für Studienabschlüsse aller Fachrichtungen des ersten Zyklus festlegt;
- Polnischkurse für ausländische Studierende;
- Gebärdensprache als Teil des Angebots;
- ECTS
- Ein gemeinsames, 50 Sprachen umfassendes Lehrangebot des Zusammenschlusses des *Zentrums für Fremdsprachenlehre*, der *Fakultät für Angewandte Linguistik und ostslawische Philologien*, der *Fakultät für Moderne Sprachen*, der *Fakultät für Polnische Studien*, des *Instituts für Orientalische Studien*, des *Zentrums für Offene und Multimediale Ausbildung* und des *Zentrums für die Ausbildung von Fremdsprachenlehrkräften und europäische Bildung*;
- (Allgemein- und fachsprachliche) konventionelle Lehrveranstaltungen und Online-Lehrveranstaltungen (Lernplattform Moodle);
- auf den GER abgestimmte curriculare Rahmenbedingungen;
- auf den GER abgestimmte Lernziele;
- Online-Einschreibungen in Lehrveranstaltungen und Prüfungen sowie eine Online-Übersicht über studentische Leistungen (USOS, *University Support System of Studies*) (Software und Datenbank);
- Online-Einstufungstest (Moodle) in Verbindung mit dem Einschreibesystem;
- Zugriff: Ein Sprachen-Ticket über 240 Stunden für die Nutzung während des ersten Zyklus, finanziert durch Universitätsgelder (Gutschrift);
- freie Wahl von Sprache und Niveau;
- Empfehlung von DIALANG als Einstufungshilfe neben dem universitätseigenen Online-Einstufungstest;
- Leistungsnachweis: Zweimal jährlich Prüfungen (A2, B1 in weniger verbreiteten Sprachen, B2, C1, C2 in verbreiteten Sprachen); Entwicklung der Prüfungen durch Sachverständige der Fakultäten für Sprachstudien in Zusammenarbeit mit Fachkräften des *Zentrums für die Ausbildung von Fremdsprachenlehrkräften*. Die Prüfungen entsprechen einem von einer Fachgruppe des *Instituts für Englische Studien* entwickelten Format, das durch das Koordinationsorgan für die Zertifizierung von Sprachkenntnissen, welches sich aus den Vorsitzenden der Prüfungskommissionen zusammensetzt, zugelassen wurde. Bis 2006 wurde ein Diplomzusatz für Sprachen ausgestellt, der seit 2006/2007 durch ein Sprachzertifikat der Universität Warschau ersetzt wird.

Bei der Entwicklung des neuen Systems hat man sich auf den europäischen Kontext gestützt (Europarat und EU; Konzept der Mehrsprachigkeit; GER; ELC und die TNP).

