

SPRACHEN FÜR DEN BERUF

Mehrsprachige Kommunikationskompetenz für den Arbeitsmarkt



**Bericht der Thematischen Arbeitsgruppe „Sprachen für den Beruf“
Europäischer Strategischer Rahmen für Allgemeine und Berufliche Bildung**

(ET 2020)

Der vorliegende Bericht enthält die Ergebnisse der OMK-Gruppe „Sprachen für den Beruf“, die die Kommission im Rahmen des Programms „Allgemeine und berufliche Bildung 2020“ eingesetzt hat. Es handelt sich um einen unabhängigen Bericht. Die hierin dargestellten Ansichten sind jene der unabhängigen Sachverständigen und entsprechen nicht notwendigerweise der offiziellen Position der Europäischen Kommission.

Frau Zehra ADIYAMAN, Ministerium für nationale Bildung, Türkei
Frau Anna ARSENIEVA, Ministerium für Bildung, Jugend und Wissenschaft, Bulgarien
Herr Mario AZZOPARDI, Ministerium für Bildung, Beschäftigung und Familie, Malta
Herr József BAGÓ, Ministerium für Volkswirtschaft, Ungarn
Frau Nathalie BAÏDAK, Eurydice – EACEA
Frau Olga BORODANKOVA, Eurydice – EACEA
Frau Kristin BROGAN, Institute for Technology, Tralee, Irland
Frau Marie ČERNÍKOVÁ, Ministerium für Bildung, Jugend und Sport, Tschechische Republik
Frau Natalia GUIDO, Institut für die Entwicklung der beruflichen Bildung für Erwerbstätige „ISFOL“, Italien
Frau Karine JACQUES, ECOTEC (Nationale Agentur für das Programm Leonardo da Vinci),
Vereinigtes Königreich
Frau Patricia JANISSIN, Ministerium für nationale Bildung, Frankreich
Frau Danièle JANSSEN, Ministerium der Französischen Gemeinschaft, Belgien
Frau Monica LIPPOLIS, Ministerium für Arbeit und Soziales, Italien
Herr Wolfgang MACKIEWICZ, unabhängiger Sachverständiger
Frau Jasminka MAJSEC, Ministerium für Wissenschaft, Bildung und Sport, Kroatien
Herr Panayiotis MAVROS, Ministerium für Bildung und Kultur, Zypern
Frau Suzanne MEHRENS, Nationale Agentur für Bildung, Schweden
Herr Franz MITTENDORFER, Zentrum für berufliche Sprachausbildung, Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur, Wien, Österreich
Frau Kerstin MOLANDER, Ministerium für Bildung und Forschung, Schweden
Frau Katrien MONDT, Flämisches Ministerium für allgemeine und berufliche Bildung, Belgien
Herr Jens NORLYK, Ministerium für Bildung, Dänemark
Herr Ryszard RASIŃSKI, Ministerium für Wissenschaft und Hochschulbildung, Polen
Frau Irena RAUDIENĖ, Ministerium für Bildung und Wissenschaft, Litauen
Frau Taina SAARINEN, Universität Jyväskylä, Finnland
Herr Erik SANDVIK, Norwegisches Ministerium für Bildung und Forschung, Norwegen
Frau Eleonora SCHMID, Cedefop
Frau Bronka STRAUS, Ministerium für Bildung und Sport, Slowenien
Herr Tõnu TENDER, Ministerium für Bildung und Forschung, Estland
Herr Manfred THÖNICKE, Hamburger Institut für Berufliche Bildung, Deutschland
Frau Mihaela TILINCA, Nationales Zentrum für die Entwicklung der beruflichen und fachlichen Bildung (CNDIPT), Rumänien
Frau Teresa TINSLEY, unabhängige Sachverständige
Frau Murielle VERAGHEN, Ministerium der Französischen Gemeinschaft, Belgien
Frau Anna WOJCIECHOWSKA, Ministerium für Bildung, Polen

**EUROPÄISCHER STRATEGISCHER RAHMEN FÜR ALLGEMEINE UND BERUFLICHE BILDUNG
(ET 2020)**

**MEHRSPRACHIGE KOMMUNIKATIONSKOMPETENZ FÜR DEN ARBEITSMARKT
BERICHT DER THEMATISCHEN ARBEITSGRUPPE „SPRACHEN FÜR DEN BERUF“**

1.	ZUSAMMENFASSUNG.....	5
2.	EINLEITUNG – POLITISCHER KONTEXT	8
3.	ARBEITSPROZESS UND BEGRIFFSBESTIMMUNGEN.....	11
	3.1. Arbeitsmethoden	11
	3.2. Wirkungsbereich	12
	3.3. Begriffsbestimmungen	12
4.	NACHFRAGE NACH SPRACHKENNTNISSEN UND KOMMUNIKATIONSKOMPETENZEN.....	15
	4.1. Ein zunehmend mehrsprachiger Arbeitsmarkt.....	15
	4.2. Es werden viele Sprachen benötigt	17
	4.2.1 Sprachen der wichtigsten Handelspartner	18
	4.2.2 Sprachen der Nachbarländer	19
	4.2.3 Sprachen von Zuwanderern.....	20
	4.3. Anforderungen des Arbeitsmarktes – Sprachkenntnisse im Kontext.....	22
5.	SPRACHENANGEBOT IN SYSTEMEN DER ALLGEMEINEN UND BERUFLICHEN BILDUNG	24
	5.1. Angebot und Nachfrage klaffen auseinander	24
	5.2. Fachsprachliche Inhalte für berufliche Zwecke	26
	5.3. Ausbildung von Lehrkräften und Auszubildenden	28
	5.3.1 Ausbildung von Lehrkräften	28
	5.3.2 Weiterbildung von Lehrkräften	28
	5.3.3 Mobilität von Lehrkräften und Auszubildenden.....	29
	5.4. Mobilität der Lernenden.....	30
	5.5. Sprachen in der Erwachsenenbildung	31
6.	VALIDIERUNG VON SPRACHKENNTNISSEN UND KOMMUNIKATIONSKOMPETENZEN.....	33
	6.1. Instrumente zur Sichtbarmachung von Sprachkenntnissen.....	33

6.2.	Validierung informeller Sprachkenntnisse.....	35
6.3.	Vernetzung zwischen Bildungsträgern.....	36
7.	DIALOG ZWISCHEN WIRTSCHAFT UND BILDUNG.....	38
7.1.	Strukturen für den Dialog zwischen Wirtschaft und Bildung.....	38
7.2.	Partnerschaften zur Förderung von Sprachkenntnissen	39
7.3.	Finanzielle Unterstützung	40
8.	TABELLE MIT EMPFEHLUNGEN: ANHANG I.....	42

Die Arbeitsgruppe legt diesen Bericht als Antwort auf die zentralen Herausforderungen im Zusammenhang mit der Bereitstellung von Sprachenkompetenzen für den Arbeitsmarkt vor. Im Bericht wird dafür appelliert, das Augenmerk stärker auf beschäftigungsbezogene Aspekte des Spracherwerbs zu legen. Ziel ist es, Impulse für die aktuellen Diskussionen auf nationaler und europäischer Ebene über die Modernisierung der Bildungssysteme und die Qualitätssicherung auf der Grundlage von Lernergebnissen zu geben. Allerdings beschränken sich die Empfehlungen des Berichts nicht auf die Zuständigkeitsbereiche der Bildungsministerien. Vielmehr sollen sie auf verschiedenen Ebenen einen Dialog zwischen Arbeitswelt und Bildungsbereich unter Beteiligung von Unternehmen, Berufsverbänden, Sozialpartnern sowie den Ministerien für Beschäftigung und Soziales initiieren.

Die zentrale Herausforderung besteht darin, den Sprachunterricht auf die Lernenden auszurichten und ihn besser auf den jeweiligen beruflichen Kontext und die Anforderungen des Arbeitsmarkts abzustimmen. Hierdurch wiederum wird die Motivation der Lernenden erhöht, und vorhandene Chancen werden eher ergriffen und erfolgreich genutzt. Dies wird nicht nur positive Effekte für die Lernenden, sondern auch für all jene haben, die Menschen beschäftigen möchten, die gut ausgebildet und entsprechend qualifiziert sind, um ihre beruflichen Aufgaben zu erfüllen.

1. ZUSAMMENFASSUNG

Der vorliegende Bericht ist das Ergebnis eines Austauschs und der Arbeit innerhalb der **thematischen Expertengruppe „Sprachen für den Beruf“**, die von der Europäischen Kommission 2010 im Rahmen der offenen Koordinierungsmethode (OMK) zwischen der Kommission und den Mitgliedstaaten eingesetzt wurde. Mit dem Ziel, **politische Empfehlungen im Hinblick auf eine bessere Abstimmung zwischen Angebot und Nachfrage von Sprachen- und Kommunikationskompetenzen auf dem europäischen Arbeitsmarkt** zu erarbeiten, hat die Gruppe Beispiele guter Praxis, Studien und einschlägige politische Entwicklungen und Probleme in den teilnehmenden Ländern und auf europäischer Ebene zusammengetragen, analysiert und erörtert. Auf der Grundlage dieses Austauschs ist die Gruppe zu Empfehlungen gelangt, die als Anregungen für die Planung von Maßnahmen auf regionaler, nationaler bzw. europäischer Ebene betrachtet werden können. Die Ergebnisse der Gruppe haben **Auswirkungen auf ein breites Spektrum von Akteuren** – von den Einrichtungen der allgemeinen und beruflichen Bildung, über Arbeitgeber und Unternehmen bis hin zu Entscheidungsträgern in den Ministerien der einzelnen Mitgliedstaaten.

Die Nachfrage nach **Fremdsprachenkenntnissen und Kommunikationskompetenzen** auf dem europäischen Arbeitsmarkt **nimmt kontinuierlich zu**. Um die Kluft zwischen Angebot und Nachfrage bei Sprachenkompetenzen zu verringern sowie die Motivation von Lernenden zu erhöhen, unterstützen die Sachverständigen der Gruppe die Entwicklung und Verbreitung neuer Methoden des Sprachunterrichts. Diese Methoden sollten auf die Lernenden ausgerichtet, praxisnah und stärker auf den jeweiligen beruflichen Kontext abgestimmt sein. **Erfolgreiche Kommunikation und Sensibilität für kulturelle Unterschiede sind wichtige Elemente des Sprachunterrichts**, da interkulturelle Kompetenz, die Fähigkeit, in mehrsprachigen und multikulturellen Teams zu arbeiten, Flexibilität und gute kommunikative Fertigkeiten von Arbeitgeberseite stark nachgefragt werden. Da sich diese Kompetenzen durch einen Studienaustausch oder ein Betriebspraktikum im Ausland erwerben bzw. ausbauen lassen, muss die **Mobilität von Lernenden und Lehrenden** weiter verbessert und stärker unterstützt werden. Es könnten **Partnerschaften zwischen lokalen und regionalen Behörden, Unternehmen und Bildungsträgern** entwickelt werden, um die finanziellen Mittel für Mobilität und den Spracherwerb im Zusammenhang mit Mobilität auf allen Bildungsniveaus aufzustocken.

Besonderes Augenmerk wird auf **Sprachunterricht in der Berufsbildung** gelegt, da in diesem Bereich Fortschritte vonnöten sind. Es müssen fachbezogene Methoden des Sprachunterrichts angeboten werden, um den professionellen Bedürfnissen der Lernenden in der Berufsbildung Rechnung zu tragen. Daher ist die Entwicklung einer **spezialisierten Ausbildung für Sprachlehrkräfte in der Berufsbildung** erforderlich. Die Vernetzung der betreffenden Bildungsträger wird gefördert und möglicherweise über künftige europäische Programme finanziert. Die CLIL-Methode (Content and Language Integrated Learning) gilt als viel versprechender Ansatz für die berufliche Bildung, auch wenn eine spezielle Ausbildung und sehr gute Teamarbeit zwischen Lehrkräften unterschiedlicher Fachrichtungen Voraussetzung für deren Erfolg sind. **An der Finanzierung** eines berufsorientierten Sprachunterrichts im Allgemeinen sowie an der sprachbezogenen Vorbereitung von Mobilitätsmaßnahmen und Auslandspraktika im Besonderen sollten idealerweise sowohl die **öffentliche Hand als auch Unternehmen beteiligt sein**. Die **EU-Bildungsprogramme der neuen Generation** sind auf ihre Möglichkeiten für Partnerschaften auf unterschiedlichen Ebenen zu untersuchen. Um den **Dialog zwischen Bildungssektor und Arbeitswelt** zu verbessern, werden regionale Qualifikationsbeiräte (skills councils) und vergleichbare Kooperationsplattformen gefördert. Sie sollen Arbeitgeber in die Lage versetzen, sich an der kontinuierlichen Evaluierung von Lehrplänen und an der Beratung von Schülerinnen und Schülern bei deren Laufbahnentscheidungen zu beteiligen.

Arbeitgeber benötigen **zum Nachweis der Sprachkompetenz Diplome/Zertifikate**. Aus diesem Grund sollten Prüf- und Akkreditierungsverfahren für Sprachkompetenzen mit beruflicher Relevanz entwickelt werden. Zu diesem Zwecke könnte **die neue SurveyLang-Methode** durch das europaweite Konsortium, das von der Europäischen Kommission im Rahmen des europäischen Indikators für Sprachkompetenzen eingesetzt wurde, herangezogen werden. Auch die außerhalb des formalen Bildungssystems erworbenen Sprachkompetenzen sollten anerkannt werden, beispielsweise im Anhang zum Europass Sprachenpass. Der **Gemeinsame Europäische Referenzrahmen** des Europarates, der die Struktur für SurveyLang und die meisten anderen Verfahren zur Bewertung von Sprachkompetenzen vorgibt, bietet Transparenz und Authentizität. Bildungsbehörden in den Mitgliedstaaten sollten die Möglichkeiten dieses Rahmens gemeinsam mit der Europäischen Kommission noch stärker ausloten und ihn in ein gemeinsames Konzept mit dem Ziel integrieren, für verschiedene Berufe Nachweise über entsprechende Kompetenzen bereitzustellen.

Eine weitere Empfehlung der Gruppe besteht darin, ein breiteres Angebot an in den Systemen der allgemeinen und beruflichen Bildung **gelehrten und gelernten Sprachen** zu fördern. Auch wenn dem Englischen äußerst große Bedeutung zukommt, sind es andere Sprachen, die den entscheidenden Wettbewerbsvorteil darstellen. Da das Spektrum der benötigten Sprachenkompetenzen vielfältig ist, sollten auf nationaler Ebene regelmäßige Erhebungen über die Nachfrage nach Sprachenkompetenzen auf dem Arbeitsmarkt durchgeführt sowie Ausbildungsplanern und Berufsberatern bekannt gemacht werden. **Berufsorientierter Sprachenunterricht für erwachsene Lernende** zur Unterstützung einer beruflichen Neuorientierung und des lebenslangen Lernens sollte ebenfalls gefördert werden.

Die Sachverständigen kamen weiterhin zu dem Schluss, dass **die Sprachen von Zuwanderern valorisiert und strategisch genutzt werden sollten**. Gleichzeitig muss für Migrantinnen und Migranten ein Unterrichtsangebot in der Sprache des Gastlandes, vorzugsweise in Form berufsorientierter Angebote, sichergestellt werden.

Arbeitgeber benötigen kontinuierliche Unterstützung um zu erkennen, wie sie die Sprachenkompetenzen ihrer Beschäftigten optimal ausschöpfen können. Exportförderorganisationen können daran beteiligt werden, Unternehmen über verschiedene Maßnahmen zur Verbesserung ihres Sprachenmanagements zu informieren, etwa durch **das Angebot von Praktika für ausländische Studierende, die Zusammenarbeit mit Hochschulen oder die Teilnahme ihrer Beschäftigten an Sprachkursen für spezifische Zwecke**. Um Unternehmen zur Zusammenarbeit mit dem Bildungssektor anzuregen und sich an der Finanzierung eines gezielten Sprachenunterrichts zu beteiligen, könnte man (z. B. über die nationalen Handelskammern) Unternehmen, die eine vorbildliche mehrsprachige Geschäftskommunikation aufweisen, mit einem Sprachensiegel („Business Language Label“) auszeichnen.

Ein [Kompendium bewährter Verfahren](#) veranschaulicht die Ergebnisse des Berichts.

2. EINLEITUNG – POLITISCHER KONTEXT

Die Vision Europas für 2020 ist es, zu einem intelligenten, nachhaltigen und integrativen Wirtschaftsraum zu werden.¹ Eine Verbesserung der Ergebnisse der allgemeinen und beruflichen Bildung, Investitionen in Kompetenzen sowie die Chance, ein Leben lang Kompetenzen zu erwerben und zu entwickeln, sind wichtige Voraussetzungen, um dieses Ziel zu erreichen. Der neue strategische Rahmen für die europäische Zusammenarbeit auf dem Gebiet der allgemeinen und beruflichen Bildung² („ET 2020“) unterstützt die Strategie „Europa 2020“ und fordert Maßnahmen zur „Verbesserung der Qualität und Effizienz der allgemeinen und beruflichen Bildung“. Es soll Sorge dafür getragen werden, „dass die Einschätzung des künftigen Kompetenzbedarfs und die Anpassung an die Bedürfnisse des Arbeitsmarkts angemessen in die Planungen für die allgemeine und berufliche Bildung mit einfließen“.

Die Mitteilung von 2008 „*Mehrsprachigkeit: Trumpfkarte Europas, aber auch gemeinsame Verpflichtung*“³ verweist auf den Zusammenhang zwischen Sprachen und Beschäftigungsfähigkeit. So heißt es dort: „Sprachliche und interkulturelle Kompetenz erhöhen die Aussichten auf einen besseren Arbeitsplatz“, und insbesondere „in der Berufsbildung sollten Möglichkeiten für praxisorientierten [...] Spracherwerb eröffnet werden.“

In der Entschließung des Rates von 2008 zu einer *europäischen Strategie für Mehrsprachigkeit*⁴ wird gefordert, „die Mehrsprachigkeit besser in den Dienst der Wettbewerbsfähigkeit der europäischen Wirtschaft sowie der Mobilität und Beschäftigungsfähigkeit der Menschen zu stellen“. Unterstrichen wird die Notwendigkeit, Sprachen als Möglichkeit für kleine und mittlere Unternehmen (KMU) zu fördern, damit diese „ihren Zugang zu den [...] Märkten [...] ausweiten können“, damit „Sprachkenntnisse bei der Entwicklung der Berufslaufbahn [...] mehr Berücksichtigung finden“, um

¹ Mitteilung der Kommission „Europa 2020: Eine Strategie für intelligentes, nachhaltiges und integratives Wachstum“, KOM(2010) 2020 endgültig
<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:2020:FIN:DE:PDF>.

² Schlussfolgerungen des Rates vom 12. Mai 2009 zu einem strategischen Rahmen für die europäische Zusammenarbeit auf dem Gebiet der allgemeinen und beruflichen Bildung ([ET 2020](#)), [ABl. C 119 vom 28.5.2009, S. 2](#) (<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2009:119:0002:01:DE:HTML>).

³ Mitteilung von 2008 „Mehrsprachigkeit: Trumpfkarte Europas, aber auch gemeinsame Verpflichtung“, KOM(2008) 566 <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2008:0566:FIN:DE:PDF>.

„arbeitsplatzrelevante Sprachkurse in der beruflichen Aus- und Weiterbildung anzubieten“ und um „die Sprachkompetenzen von Bürgern mit Migrationshintergrund [...] einsetzen“.

Die Fortführung der Arbeit zum Sprachenlernen war einer der prioritären Bereiche des Programms ET 2020 für 2009 – 2011. Bereits in den *Schlussfolgerungen des Europäischen Rates von Barcelona* im März 2002 hatten sich die Mitgliedstaaten verpflichtet, Lernenden die Möglichkeit zu geben, „vom jüngsten Kindesalter an mindestens zwei Fremdsprachen [zu] erlernen“.⁵ Die Empfehlung zu einem *Schlüsselkompetenzrahmen* aus dem Jahr 2006 beinhaltet die fremdsprachliche Kommunikation als eine der acht Schlüsselkompetenzen, „die alle Menschen für ihre persönliche Entfaltung, soziale Integration, Bürgersinn und Beschäftigung benötigen“.⁶

Im Kommuniqué von Brügge aus dem Jahr 2010⁷ wird unterstrichen, dass Behörden ein Unterrichtsangebot in Fremdsprachen und interkulturellen Kompetenzen in Lehrplänen der beruflichen Aus- und Weiterbildung sicherstellen müssen.

Laut Kommuniqué sollten „die teilnehmenden Länder [...] im Rahmen der beruflichen Bildung Möglichkeiten zum Fremdspracherwerb für Lernende und Lehrende sowie einen Sprachunterricht, der an die spezifischen Erfordernissen der beruflichen Bildung angepasst ist, fördern, wobei besonderes Gewicht auf die Bedeutung von Fremdsprachen für die grenzüberschreitende Zusammenarbeit bei der beruflichen Bildung und für die internationale Mobilität zu legen ist“.

Träger der allgemeinen und beruflichen Bildung, Arbeitsmarktakteure und Sozialpartner haben gemeinsam dafür Sorge zu tragen, dass das Angebot der Nachfrage entspricht. Die Ermittlung von Trends und aktuellen Arbeitsmarktanforderungen sowie die Antizipation künftiger Anforderungen sind wichtige Informationen für Entscheidungsträger in Systemen der allgemeinen und beruflichen Bildung. Exportförderorganisationen können wertvolle Informationen über Anforderungen in Bezug auf Sprachkenntnisse und interkulturelle Kompetenz beitragen. Auf europäischer Ebene werden nationale und regionale Aktivitäten durch Maßnahmen im Rahmen der Leitinitiative *Eine Agenda für neue Kompetenzen und*

⁴ Entschließung des Rates vom 21. November 2008 zu einer europäischen Strategie für Mehrsprachigkeit, ABl. C 320 vom 16.12.2008, S. 1

(<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2008:320:0001:01:de:HTML>).

⁵ Europäischer Rat von Barcelona vom 15./16. März 2002, Schlussfolgerungen des Vorsitzes
http://www.consilium.europa.eu/ueDocs/cms_Data/docs/pressData/de/ec/71067.pdf.

⁶ Empfehlung des Europäischen Parlaments und des Rates zu Schlüsselkompetenzen für lebensbegleitendes Lernen (2006/962/EG) <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2006:394:0010:0018:DE:PDF>.

⁷ Kommuniqué von Brügge: http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/doc/vocational/bruges_en.pdf.

*Beschäftigungsmöglichkeiten*⁸ ergänzt. Die Europäische Kommission hat einen strukturierten Dialog mit einer Reihe von Interessengruppen eingeleitet, um die Interessen von Arbeitgeberverbänden, Berufsverbänden und Gewerkschaften zusammen zu tragen. Eine dieser Gruppen ist die Europäische Unternehmensplattform für Mehrsprachigkeit, die es sich zum Ziel gesetzt hat, das Bewusstsein für den Bedarf an Sprachenkompetenzen im internationalen Handel zu stärken und Unternehmen die Instrumente bereitzustellen, die sie benötigen, um ihre mehrsprachige Geschäftskommunikation zu verbessern. Die Unternehmensplattform hat ein Projekt mit dem Namen CELAN (Netz für die Förderung von Sprachenstrategien für Wettbewerbs- und Beschäftigungsfähigkeit) ins Leben gerufen.⁹ Im Bereich des Fremdsprachenunterrichts kommt dem Austausch von Erfahrungen und bewährten Verfahren auf europäischer Ebene eine wichtige Rolle zu. Der vorliegende Bericht ist in diesem Kontext zu sehen.

⁸ Mitteilung von 2010 „Eine Agenda für neue Kompetenzen und Beschäftigungsmöglichkeiten: Europas Beitrag zur Vollbeschäftigung, KOM(2010) 682 endgültig
[http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:52010DC0682\(01\):DE:HTML](http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:52010DC0682(01):DE:HTML).

⁹ Projekt der Europäischen Unternehmensplattform für Mehrsprachigkeit: <http://celan-project.blogspot.com/>.

3. ARBEITSPROZESS UND BEGRIFFSBESTIMMUNGEN

3.1. Arbeitsmethoden

Im Frühjahr 2010 wurden die Mitgliedstaaten vom Generaldirektor für Bildung und Kultur der Europäischen Kommission ersucht, Sachverständige für eine thematische Arbeitsgruppe auf dem Gebiet „Sprachen für den Beruf“ zu benennen.

Hauptziel der Gruppe war die Erarbeitung politischer Empfehlungen zu der Frage, wie die Rolle von Sprachen im Hinblick auf eine Verbesserung der Beschäftigungsmöglichkeiten gestärkt werden könne. Die Empfehlungen sollten den Bildungsministerinnen und -ministern im Rahmen der für 2011/2012 vorgesehenen allgemeinen Überprüfung der Mehrsprachigkeitspolitik vorgelegt werden.

Die Gruppe hat folgende Aufgaben durchgeführt:

- a) Erhebung und Austausch von Daten über einschlägige politische Entwicklungen und Probleme in den teilnehmenden Ländern und auf EU-Ebene;
- b) Sammlung, Auswertung und Diskussion von Beispielen bewährter Verfahren und operationeller Probleme;
- c) Ermittlung prioritärer Bereiche für Maßnahmen und Koordinierung auf nationaler und EU-Ebene vor dem Hintergrund bestehender bewährter Verfahren und der EU-Informationenkampagne zu Sprachen für KMU;
- d) Vorschläge und Unterstützung in Bezug auf die Entwicklung weiterer Maßnahmen zur Verfolgung festgelegter Ziele, die effektiv zur Konzeption der neuen EU-Bildungsprogramme beitragen;
- e) Erarbeitung geeigneter strategischer und operationeller Empfehlungen, die den Bildungsministerinnen und -ministern im Oktober 2011 vorgelegt werden sollten.

Die Gruppe trat 2010 und 2011 jeweils drei Mal zusammen. Im September 2010 fand eine große Konferenz statt, die Interessengruppen und Regierungsvertretern Gelegenheit zum

Austausch und zur Erörterung von Fragen im Zusammenhang mit dem Thema Sprachen und Beschäftigungsfähigkeit gab.

Die Diskussionen wurden durch Beiträge verschiedener Kommissionsdienststellen bereichert, die mit dem Thema befasst sind. Vertreter/innen von CEDEFOP und Eurydice nahmen an allen Sitzungen teil. Weitere Impulse zu Schlüsselkompetenzen lieferten das Referat Schulbildung, das EU-Forum für den Dialog zwischen Hochschule und Wirtschaft, das Referat Berufliche Bildung: LEONARDO DA VINCI, das Referat Erwachsenenbildung, das Referat Lebenslanges Lernen: Politische Bereiche sowie die GD Unternehmen und Industrie.

3.2. Arbeitsauftrag

Die Gruppe hat sich darum bemüht, die allgemeine Diskussion darüber, wie Angebot und Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt aufeinander abgestimmt werden können, zu ergänzen. Im Zentrum ihrer Arbeit stand die berufsbezogene Sprachenkompetenz aus Sicht der Berufsbildung. Die Schlussfolgerungen der Gruppe haben jedoch Einfluss auf alle Bildungsniveaus und -bereiche.

Die Empfehlungen sind im Zusammenhang mit den zentralen strategischen Prioritäten der Europäischen Kommission auf dem Gebiet der allgemeinen und beruflichen Bildung zu sehen, u. a. der beiden Leitinitiativen „Jugend in Bewegung“ und der „Agenda für neue Kompetenzen und Beschäftigungsmöglichkeiten“, zu sehen.

Die Erkenntnisse der Arbeitsgruppe haben Auswirkungen auf ein breites Spektrum von Akteuren, von den Lernenden und Lehrenden selbst, über Arbeitgeber und Unternehmen, bis hin zu Entscheidungsträgern in den nationalen Schulaufsichtsbehörden. Der Bericht ist ein erster Teil einer Agenda für den Wandel. Verbreitung und Nachbereitung werden auf breiter Ebene erörtert werden und möglicherweise in eine zweite Phase unter Beteiligung der Arbeitsgruppe münden.

3.3. Begriffsbestimmungen

Für die Zwecke des vorliegenden Berichts hat sich die Gruppe auf folgende Begriffsbestimmungen verständigt:

Beschäftigungsfähigkeit wird verstanden als die Kombination von Faktoren, die Personen in die Lage versetzen, Fortschritte in Richtung auf eine Beschäftigung zu machen oder eine Beschäftigung zu finden und in ihrer beruflichen Laufbahn voranzukommen.

Mehrsprachigkeit bezeichnet sowohl die Fähigkeit einer Person, mehrere Sprachen zu sprechen als auch die Koexistenz verschiedener Sprachgemeinschaften in einem geografischen Gebiet.

Muttersprache/Erstsprache(n) bezieht sich auf die erste Sprache, die ein Kind erlernt und spricht. In manchen Fällen sind Kinder vollständig zweisprachig und besitzen so unter Umständen nicht eine Erstsprache, sondern vielleicht zwei oder mehr Sprachen.

Als **Zweitsprache** bezeichnet man eine Sprache, die im sozialen Umfeld verbreitet gesprochen und nicht als Fremdsprache betrachtet wird.

Unterrichtssprache – Sprache, in der Lehrfächer vermittelt werden.

Fremdsprache – Sprache, die gewöhnlich nicht im sozialen Umfeld gesprochen wird.

Sprachen für spezifische Zwecke ist eine Lehrmethode, die auf spezifische (hauptsächlich berufsbezogene) Bedürfnisse der Lernenden ausgerichtet ist. Bei dieser Methode werden die Unterrichtsansätze für den Spracherwerb und das thematische Lernen miteinander kombiniert. Große Bedeutung wird hierbei der praktischen Anwendung der erlernten Sprachkenntnisse beigemessen.

Sprachmittlung (Mediation) beinhaltet das Verstehen sowie das Lösen eines Problems in einer konkreten Situation. Im Kontext dieses Berichts ist Sprachmittlung stets mit einer beruflichen Situation und einem beruflichen Kontext verknüpft. „Sprachmittler“ werden als Fachleute verstanden, die Botschaften zwischen (Geschäfts-)Partnern übermitteln, die sich aufgrund fremdsprachlicher Defizite und kultureller Unterschiede nicht direkt miteinander verständigen können.

Unter **Kenntnissen** wird die Fähigkeit verstanden, zur Erfüllung von Aufgaben und zum Lösen von Problemen Wissen anzuwenden und Know-how einzusetzen.

Kompetenz bezeichnet die nachgewiesene Fähigkeit, Wissen, Kenntnisse sowie persönliche, soziale und/oder methodische Fähigkeiten in Arbeits- oder Unterrichtssituationen sowie in der beruflichen und persönlichen Entwicklung anzuwenden.

Kenntnisse sind ein Element der Kompetenz. Kompetenz = Kenntnisse + die Fähigkeit, diese bei Bedarf adäquat und wirkungsvoll einzusetzen.

Lernergebnisse – Aussagen darüber, was ein Lernender nach Abschluss eines Lernprozesses weiß, versteht und vermag; diese werden als Wissen, Kenntnisse und Kompetenzen definiert.

Berufsbildung (VET) – Aus- und Weiterbildung mit dem Ziel, Personen Wissen, Know-how, Kenntnisse und/oder Kompetenzen zu vermitteln, die in bestimmten Berufen oder auf dem Arbeitsmarkt generell gefordert werden.

CLIL (Content and Language Integrated Learning) ist ein Konzept, bei dem bestimmte Unterrichtsfächer in einer Fremdsprache vermittelt werden, um sowohl Sprachkenntnisse als auch Wissensinhalte zu entwickeln.

Immersionelles Lernen bezeichnet eine Lernsituation, in der die Unterrichtssprache eine Zweitsprache ist.

4. NACHFRAGE NACH SPRACHKENNTNISSEN UND KOMMUNIKATIONSKOMPETENZEN

Sprachen sind das Herzstück des Projekts Europa: Sie sind Ausdruck unterschiedlicher Kulturen und gleichzeitig ein Schlüssel zu deren Verständnis. Die Europäische Kommission hat die klare Rolle, die Bemühungen der Mitgliedstaaten zur Förderung der Mehrsprachigkeit zu unterstützen und zu ergänzen: Bürger und Bürgerinnen, die mehrere Sprachen sprechen, können die Vorteile der Freizügigkeit in der Europäischen Union voll ausschöpfen und sich in einem anderen Land leichter im Studium oder am Arbeitsplatz integrieren.

Ausgehend vom Aspekt der Beschäftigung sind Sprachkenntnisse stets Mittel zum Zweck. Alle Lernenden, ob in einem akademischen oder in einem berufsbildenden Bereich, müssen darauf achten, dass ihre Sprachkenntnisse Bestandteil eines Qualifikationsprofils sind, das den künftigen Anforderungen des Arbeitsmarkts gerecht wird. Die Nachfrage nach Fremdsprachen steigt kontinuierlich an. Immer mehr Arbeitgeber bedienen sich Rekrutierungsstrategien, die widerspiegeln, dass sie in einer mehrsprachigen Gesellschaft agieren und/oder im globalen Wettbewerb stehen.

4.1. Ein zunehmend mehrsprachiger Arbeitsmarkt

Sprachkenntnisse werden von Arbeitgebern als eine der zehn wichtigsten Fertigkeiten künftiger Hochschulabsolventen eingestuft. In einer aktuellen Eurobarometer-Umfrage¹⁰ unterstrichen 40 % der Personalvermittler im industriellen Sektor die Bedeutung von Sprachkenntnissen künftiger Hochschulabsolventen.

Europaweit unterscheidet sich der Grad der Sensibilisierung für die Bedeutung von Sprachkenntnissen zwischen den einzelnen Ländern erheblich. Laut Eurobarometer ist er im Vereinigten Königreich geringer als irgendwo sonst in Europa. Allerdings hat eine aktuelle Sekundärforschungsstudie¹¹, die im Vereinigten Königreich von CILT, dem nationalen Zentrum für Sprachen, in Auftrag gegeben wurde, trotz allem eine erhebliche Nachfrage nach Sprachkenntnissen ergeben. Durch Beobachtung der Sprachanforderungen in Stellenanzeigen

¹⁰ Eurobarometer 304, 2010 „[Einschätzung der Beschäftigungsfähigkeit von Hochschulabsolventen durch Arbeitgeber](#)“.

¹¹ Sean Mulkerne und Anne Marie Graham, Universities Council of Modern Languages (2011): Labour market intelligence on languages and intercultural skills in Higher Education: <http://tinyurl.com/6gw91bv>.

fanden die Forscher über einen Zeitraum von drei Monaten mehr als 2000 Gesuche nach 20 unterschiedlichen Sprachen.

Die Sprachanforderungen sind je nach Position und Funktion innerhalb des Unternehmens unterschiedlich. Strategie der CEMS, einer Gruppe von Einrichtungen zur Ausbildung von Führungskräften, ist es, Absolventen mit mindestens zwei Fremdsprachen – Englisch plus eine weitere Sprache – hervorzubringen. Die Gruppe führte eine Studie unter multinationalen Großkonzernen durch um herauszufinden, wie hoch genau diese Sprachkenntnisse neu rekrutierter Mitarbeiter einstufen.¹² Bei Positionen im gehobenen Management internationaler Unternehmen wird zumindest ein sehr hoher Standard in Englisch erwartet. Bei Schlüsselpositionen in Vertrieb und Marketing wird die Fähigkeit, mehrere Sprachen fließend zu sprechen und in mehreren Sprachen Verhandlungen führen zu können, prinzipiell hoch gewertet. Bei Positionen in den Bereichen Produktion, Logistik, Wirtschaft und Finanzen gehen die Sprachanforderungen in der Regel über Englischkenntnisse nicht hinaus. Allerdings zeigt der Bericht, dass die Kenntnis mehr als einer Sprache häufig als Beleg für kulturelle Aufgeschlossenheit und Anpassungsfähigkeit betrachtet wird.

Da kleinere Unternehmen immer häufiger international agieren, werden sie sich Sprachbarrieren und Maßnahmen zu ihrer Überwindung immer stärker bewusst. Steigen Unternehmen ins Exportgeschäft ein – so eine von der Kommission 2010 veröffentlichte Studie über die Internationalisierung europäischer KMU¹³ - werden Sprachbarrieren und kulturelle Schranken als bedeutende Hemmnisse wahrgenommen.

Gegenstand einer weiteren aktuellen Studie war der zukünftige Kompetenzbedarf in Kleinstunternehmen und Handwerksbetrieben.¹⁴ Der Bericht zeigt, dass sich diese Kleinstunternehmen generell der Notwendigkeit bewusst sind, mit Kunden und Lieferanten auf ausländischen Märkten zu kommunizieren und die „Marktinformation“ unterschiedlicher Länder auszuwerten.

¹² Hervé Didiot-Cook, Valérie Gauthier, Koen Scheirlinckx (2000) *Language needs in business, a survey of European multinational companies*. CEMS Inter-faculty Group for Languages Joint Study Project <http://www.hec.edu/var/fre/storage/original/application/7ca31409fee3f05c77b4a3d9286927d2.pdf>.

¹³ *Internationalisation of European SMEs* http://ec.europa.eu/enterprise/policies/sme/market-access/files/internationalisation_of_european_smes_final_en.pdf.

¹⁴ Studie 2011 auf den Internetseiten der Europäischen Kommission zur Unternehmertätigkeit veröffentlicht: http://ec.europa.eu/enterprise/policies/sme/promoting-entrepreneurship/crafts-micro-enterprises/index_en.htm.

Die Bedeutung einer Sprachenstrategie wurde im Bericht zur so genannten PIMLICO-Studie hervorgehoben, der 2010 erstellt wurde.¹⁵ Der Bericht stellte die erste Phase der Initiative der Europäischen Kommission zur Förderung der verstärkten Anwendung von Sprachenmanagement-Strategien durch kleine und mittlere Unternehmen in Europa dar. Er zeigt exemplarisch vorbildliche Verfahren in 40 europäischen KMU, die aufgrund ihres bedeutenden Handelszuwachses infolge progressiver Sprachenstrategien ausgewählt wurden. Bei diesen Strategien spielt die Rekrutierung mehrsprachiger Mitarbeiter eine wichtige Rolle.

In den folgenden Teilabschnitten des Berichts werden die Sprachanforderungen des Arbeitsmarktes näher beleuchtet. Das Thema ist jedoch äußerst komplex, und es liegen bei weitem nicht genügend Informationen vor, um Arbeitgebern, Behörden im Bereich der allgemeinen und beruflichen Bildung sowie Lernenden eine fundierte Entscheidung darüber zu ermöglichen, wie hoch die Investitionen in Sprachkenntnisse sein sollten. Es gibt kurzfristige Bedürfnisse, die aufgrund rascher Veränderungen am Markt erfüllt werden müssen, sowie langfristige Trends in Verbindung mit den makroökonomischen Parametern für Wachstum und Wettbewerbsfähigkeit. In beiden Fällen besteht eine der Empfehlungen des Berichts darin, die Möglichkeiten, Trends in Bezug auf den Bedarf an Sprachkenntnissen zu antizipieren, festzustellen und zu verbessern.

4.2. Es werden viele Sprachen benötigt

Englisch ist ohne Zweifel eine für den internationalen Austausch extrem wichtige Sprache und wird zunehmend als Grundfertigkeit betrachtet. Allerdings ist Englisch allein – laut dem unter der Federführung von Viscount Etienne Davignon erstellten Bericht des Europäischen Wirtschaftsforums für Mehrsprachigkeit¹⁶ – nicht ausreichend. Auch wenn es – so der Bericht – sicher erscheint, dass Englisch seine führende Rolle als Weltwirtschaftssprache auch in Zukunft behalten wird, sind es andere Sprachen, die den Unterschied zwischen Mittelmaß und Spitzenleistung ausmachen und einen Wettbewerbsvorteil darstellen.

In großen Teilen Europas und darüber hinaus gilt Englisch bereits eher als Grundfertigkeit denn als Fremdsprache. Englischkenntnisse auf muttersprachlichem Niveau verlieren an

¹⁵ PIMLICO: „Promoting, Implementing, Mapping Language and Intercultural Communication Strategies in Organisations and Companies“ (Europäische Kommission, 2011). Studie abrufbar unter <http://ec.europa.eu/languages/languages-mean-business>.

¹⁶ *Companies work better with languages* (Empfehlungen des von der Europäischen Kommission eingesetzten Wirtschaftsforums für Mehrsprachigkeit, 2008). Abrufbar unter http://ec.europa.eu/dgs/education_culture/documents/key_docs/languages/davignon_de.pdf.

Bedeutung, je mehr das Englische in vielen Ländern zu einem Bestandteil der Grundbildung wird.¹⁷ Vor diesem Hintergrund wird die Notwendigkeit, sich durch das Erlernen anderer Sprachen über das Englische hinaus einen Vorteil zu bewahren, künftig noch stärker spürbar sein.

Paradoxerweise können sich für Unternehmen in Ländern mit einem generell hohen Niveau an Englischkenntnissen bei möglichen Geschäften mit Ländern, die ein deutlich niedrigeres Niveau an Englischkenntnissen aufweisen, Kommunikationsprobleme ergeben, sie leiten daraus jedoch keinen zusätzlichen Bedarf an Sprachkenntnissen ab. Im Rahmen einer dänischen Studie von 2007¹⁸ erklärten Unternehmen, dass sie insbesondere in China, Frankreich, Deutschland und Russland auf Sprachbarrieren treffen. Nach Ansicht der Mehrzahl der Befragten liegt die Ursache des Problems jedoch in den unzureichenden Englischkenntnissen der ausländischen Handelspartner! Dies weist darauf hin, dass die universelle Anwendung des Englischen als *lingua franca* im internationalen Handel überschätzt wird und eine Sensibilität für die Bedeutung anderer Sprachen fehlt.

Bewährte Verfahren in Bezug auf die Sensibilisierung für und die Abstimmung von Angebot und Nachfrage: Vereinigtes Königreich: *Languages work*; Irland: *IoT's Languages Strategy Network*; Italien *Let it fly* – Studie über Anforderungen an den berufsbezogenen Sprachunterricht und die Förderung des Fremdsprachenerwerbs.

4.2.1 Sprachen der wichtigsten Handelspartner

Laut den Ergebnissen der großen ELAN-Umfrage¹⁹, die unter knapp 2000 KMU im Jahr 2006 durchgeführt wurde, waren die Sprachen, die auf der Wunschliste europäischer KMU neben Englisch ganz oben standen, Deutsch, Französisch, Russisch und Spanisch.

Durch die Globalisierung wandelt sich der Kontext für den Handel sehr rasch. Arabisch gewinnt als Sprache für den internationalen Handel an Bedeutung. Laut der OECD könnte

¹⁷ Vom British Council durchgeführte Studien machen darauf aufmerksam, wie extrem schnell sich Aspekte im Zusammenhang mit dem Englischen verändern. Insbesondere sind hier die beiden Berichte von David Graddol *Future of English* (1997) und *English Next* (2006)

<http://www.britishcouncil.org/learning-research-englishnext.htm>.

¹⁸ Dansk Industri: Forschungsbericht (nur in dänischer Sprache) über Sprachen in dänischen Exportunternehmen, erstellt in Zusammenarbeit mit der Copenhagen Business School:

http://ec.europa.eu/languages/languages-mean-business/files/di-report_da.pdf.

¹⁹ ELAN-Studie: „Der Mangel an Fremdsprachenkenntnissen in Unternehmen und seine Auswirkungen auf die Wirtschaft der Europäischen Union“ (Europäische Kommission, 2006). Vollständige Studie abrufbar unter http://ec.europa.eu/languages/languages-mean-business/files/elan-full-report_de.pdf.

China an den USA und Deutschland in den nächsten fünf Jahren als weltgrößte Exportnation vorbeiziehen. Im Jahr 2030 könnten die Top 6 der weltweit führenden Volkswirtschaften China, gefolgt von den USA, Indien, Japan, Brasilien und Russland sein. Wachstumsmärkte gewinnen für alle europäischen Unternehmen zunehmend an Bedeutung, und entsprechende Sprachkenntnisse ermöglichen es, am weltweiten Wettbewerb teilzunehmen.

Die Bedeutung interkultureller Kompetenzen beim Aufbau langfristiger Handelsbeziehungen kann gar nicht hoch genug bewertet werden. Aus diesem Grunde suchen Arbeitgeber Personen mit Auslandserfahrung in verschiedenen Ländern, die gezeigt haben, dass sie in der Lage sind, sich auf unterschiedliche kulturelle Gegebenheiten einzustellen. Sowohl ausländische Studierende als auch Wanderarbeiter können als kulturelle Vermittler für Unternehmen fungieren, die sich neue Märkte erschließen wollen. Interkulturelles Training wird auch von international erfolgreichen Unternehmen immer stärker eingesetzt.

In der bereits erwähnten PIMLICO-Studie werden exemplarisch Unternehmen vorgestellt, die durch eine stärkere strategische Nutzung von Sprachen ihr Auslandsgeschäft ausgeweitet und damit erhebliche Umsatzsteigerungen erzielt haben. Der Bericht belegt, dass die Auswahl der verwendeten Sprachen häufig von untergeordneter Bedeutung ist. Die im Rahmen des PIMLICO-Berichts aufgeführten Unternehmen bedienten sich einer Vielzahl unterschiedlicher Sprachen, um Geschäftsmöglichkeiten auf so vielen Märkten wie möglich zu nutzen. Sie folgten der Philosophie, in der Sprache ihrer potenziellen Kunden zu kommunizieren, wo auch immer auf der Welt diese angesiedelt sein mögen. Zu diesem Zweck starteten sie eine breit angelegte Suche nach den erforderlichen Sprachkompetenzen. Muttersprachler/innen oder Studienabsolventinnen und -absolventen weniger verbreiteter Sprachen wurden lang- oder auch kurzfristig angestellt, um neue Wege einzuschlagen, die bürokratischen Vorarbeiten zu erledigen und Geschäftsbeziehungen aufzubauen.

4.2.2 Sprachen der Nachbarländer

Die Mitgliedstaaten berichten über eine steigende Nachfrage in Grenzregionen nach zweisprachigen Fachleuten zur Entwicklung des grenzüberschreitenden Handels, aber auch zur Bereitstellung sozialer Dienste für Personen, die zwischen benachbarten Ländern pendeln.

Das österreichische *Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft* hat mehrere Berichte und Forschungsarbeiten²⁰ mit Prognosen über den künftigen Bedarf in Österreich veröffentlicht. Es scheint, dass Englisch als *lingua franca* für eine Geschäftstätigkeit in Mittel- und Osteuropa, wo Deutsch und Russisch weiterhin verbreitete internationale Handelssprachen darstellen, bei weitem nicht ausreicht. Neben diesen Hauptsprachen, zu denen in Österreich auch Italienisch zählt, sind den Unternehmen, die auf regionaler Ebene und im grenzüberschreitenden Handel tätig sind, auf jeden Fall auch tschechische, slowakische, ungarische oder slowenische Sprachkenntnisse willkommen – je nachdem, wer ihre Handelspartner sind. Solche Kompetenzen haben nicht nur äußerst positive Auswirkungen auf Geschäftsbeziehungen über sprachliche und politische Grenzen hinweg, sondern auch auf die soziale und interkulturelle Sensibilisierung und die gegenseitigen Beziehungen ganz allgemein.

[Bewährte Verfahren](#) in Bezug auf das Erlernen der Sprache des Nachbarlandes: Tschechische Republik und Deutschland: Schiller-Gymnasium.

4.2.3 Sprachen von Zuwanderern

Zuwanderer haben ein breites Spektrum von Sprachen mitgebracht: Schätzungen zufolge leben innerhalb der EU-Grenzen mittlerweile mindestens 175 Nationalitäten.²¹ Aufgrund dessen und anderer Faktoren sind tausende europäischer Arbeitsplätze internationaler und mehrsprachiger geworden.

Die Bildungsminister/innen der EU betonten in ihren Schlussfolgerungen zur Bildung von Kindern mit Migrationshintergrund 2009 die Bedeutung von Sprachen.²² Sie unterstrichen, dass „die erfolgreiche Integration von Migranten in die Gesellschaft nach wie vor eine Voraussetzung für die wirtschaftliche Wettbewerbsfähigkeit Europas und für soziale Stabilität und sozialen Zusammenhalt“ ist. „Obwohl der Hauptschwerpunkt“ – so der Wortlaut der Schlussfolgerungen – „weiterhin auf der bzw. den Sprachen des Aufnahmelandes liegen sollte,“ kann es in beruflicher Hinsicht in Bezug auf die künftige Beschäftigungsfähigkeit

²⁰ *Fremdsprachen für die Wirtschaft*, ein Sammelband mit Forschungsarbeiten und Berichten des österreichischen Instituts für Bildungsforschung der Wirtschaft (2008). Bericht auf Deutsch abrufbar unter <http://www.ibw.at/media/ibw/fb143.pdf>.

²¹ Eurostat, *Europa in Zahlen: Eurostat Jahrbuch 2006-2007*, Luxemburg 2007.

„Vorteile bringen, wenn die Schüler dazu angehalten werden, ihre Herkunftssprache zu erlernen oder bereits vorhandene Kenntnisse aufrechtzuerhalten“. Die Mitgliedstaaten werden ersucht, eine „Fachausbildung für Schulleiter, Lehrer und Verwaltungspersonal für den Umgang mit sprachlicher und kultureller Vielfalt sowie in interkulturellen Kompetenzen“ anzubieten.

Ein Beispiel für die Konzentration einer multikulturellen Belegschaft ist der Flughafen London Heathrow. Im Jahr 2004 gab CILT, the National Centre for Languages in Zusammenarbeit mit London West Learning and Skills Council ein Sprachenaudit unter Angestellten in Auftrag. In einer Stichprobe von 150 Beschäftigten, die im Verlauf des Projekts befragt wurden, wurden 27 verschiedene Erstsprachen und insgesamt 45 gesprochene Sprachen ermittelt. Der im März 2005 veröffentlichte Bericht²³ enthält Empfehlungen dahingehend, wie diese Ressourcen mehrsprachiger Kompetenz genutzt werden können, um den Kundenservice in den Terminals des Flughafens London Heathrow weiter zu entwickeln und zu verbessern. Sonstige Erkenntnisse, die sich aus dem Audit ergeben haben, beziehen sich auf Bildungsbedürfnisse, u. a. Hilfen bei Englisch als Zweitsprache. Der vielfältige ethnische und sprachliche Hintergrund der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen bietet den Arbeitgebern einerseits Chancen, stellt sie aber auch vor Probleme. Eine entsprechende Sensibilisierung sowie die Fähigkeit, dieses Wissen strategisch zu nutzen, können beispielhaft für andere Arbeitsplätze mit einer multikulturellen Belegschaft sein.

Die OECD hat eine Reihe von Studien zur Untersuchung der Bildung von Migranten in Europa durchgeführt.²⁴ Die politischen Empfehlungen bezüglich der Vermittlung der Sprache des Gastlandes an Migranten – in der allgemeinen wie auch in der beruflichen Bildung – zielen im Wesentlichen darauf, eine Zweitsprache (die Sprache des Gastlandes) einsetzen und in der Praxis anwenden zu können. Daher beziehen sich die Schlussfolgerungen u. a. auf praxisnahe Lehrmethoden, die für das Unterrichten von Fremdsprachen generell geeignet sind.

²² Schlussfolgerungen des Rates zur Bildung von Kindern mit Migrationshintergrund, Brüssel 26. November 2009:

<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2009:301:0005:0008:DE:PDF>.

²³ http://www.rln-london.com/pdf/heathrow_talking_summary.pdf.

²⁴ OECD Reviews on Migrant Education – Closing the Gap for Immigrant Students. Policies, Practice, Performance (OECD-Berichte über die Bildung von Migranten – Schließen der Lücke für eingewanderte Studierende: Strategien, Vorgehensweisen, Durchführung)
http://www.oecd.org/document/53/0,3746,en_2649_39263294_44870901_1_1_1_1,00.html.

Bewährte Verfahren in Bezug auf die Vermittlung der Sprache des Gastlandes an Zuwanderer: Schweden: Schwedisch für Zuwanderer; Belgien (Französische Gemeinschaft): Immersives Französisch als Fremdsprache für kürzlich eingewanderte Kinder.

4.3. Anforderungen des Arbeitsmarktes – Sprachkenntnisse im Kontext

Unternehmen, die Sprachkenntnisse benötigen, sind im Allgemeinen auf der Suche nach Bewerbern und Bewerberinnen mit der Fähigkeit, diese Kenntnisse in unterschiedlichsten Arbeitssituationen anzuwenden. Des Weiteren suchen sie unabhängig von der Sprache nach guten Kommunikatoren und nach Personen mit interkultureller Kompetenz, die in mehrsprachigen und multikulturellen Teams arbeiten können, flexibel sind und internationale Erfahrungen mitbringen.

In einigen Mitgliedstaaten – aber nicht in allen – ist die Diskussion über Teilkompetenzen und berufsspezifische Sprachkompetenzen eine Selbstverständlichkeit.

Der Gemeinsame Europäische Referenzrahmen für Sprachen (GERS)²⁵ wurde vom Europarat entwickelt und bietet eine gemeinsame Grundlage für die Erarbeitung von Unterrichtsprogrammen im Bereich Sprachen, Leitlinien für Lehrpläne, Prüfungen, Schulbücher, usw. in ganz Europa und darüber hinaus. Er beschreibt ausführlich, was Sprachenlernende erlernen müssen, um in einer Fremdsprache kommunizieren zu können und welche Kenntnisse und Kompetenzen sie entwickeln müssen, um effektiv agieren zu können. Die Erläuterungen beziehen sich auch auf den kulturellen Kontext einer Sprache. Weiterhin definiert der Referenzrahmen Kompetenzstufen, die es ermöglichen, die Fortschritte der Lernenden in jedem Lernstadium und das ganze Leben hindurch zu messen.

In einigen Mitgliedstaaten wurde auf der Basis von GERS und von bestimmten Berufsprofilen, die von Bildungsträgern und Arbeitgebern gemeinsam erarbeitet wurden, bestimmte berufsbezogene Standards formuliert.

Weitere Initiativen zur Erarbeitung berufsbezogener Sprachenstandards finden sich in der Datenbank europäischer multilateraler Projekte²⁶, die entweder auf dem Gebiet der

²⁵ Europarat, Bildung und Sprachen, CEFR: http://www.coe.int/t/dg4/linguistic/cadre_en.asp.

²⁶ EVE – Die zentrale Informationsstelle der Europäischen Kommission für die Ergebnisse finanzierter Projekte:

beruflichen Bildung (Leonardo da Vinci) oder im Rahmen des zentralen Programms für Sprachen (Lingua oder Schwerpunktaktivität „Sprachen“) entwickelt wurden.

Neben Sprachkenntnissen auf einem bestimmten Niveau werden andere Kompetenzen wie interkulturelle Kompetenz, Sprachmittlungs- und Verhandlungsfertigkeiten, usw. benötigt. Rückgreifend auf das in Abschnitt 4.1 oben erwähnte Eurobarometer sind die von Arbeitgebern generell am höchsten bewerteten Kompetenzen Teamfähigkeit (67 %), gefolgt von sektorspezifischen Kompetenzen, Kommunikationskompetenz, Computerkenntnissen, der Fähigkeit, sich auf neue Situationen einzustellen, Lese-/Schreibfertigkeiten sowie analytische und Problemlösungskompetenzen. Zwischen 58 % und 67 % der Befragten messen diesen Kompetenzen bei Bewerbern und Bewerberinnen eine hohe Bedeutung bei. Die Studie untersuchte den Arbeitsmarkt für Hochschulabsolventen; vergleichbare Umfragen unter KMU weisen in dieselbe Richtung.

5. SPRACHENANGEBOT IN SYSTEMEN DER ALLGEMEINEN UND BERUFLICHEN BILDUNG

5.1. Angebot und Nachfrage klaffen auseinander

Der Bericht des Wirtschaftsforums für Mehrsprachigkeit 2008 enthält einige klare Botschaften an die Bildungsbehörden: „Unserer Auffassung nach sollte Mehrsprachigkeit auf allen schulischen Ebenen aktiver gefördert werden. In erster Linie muss das Sprachenangebot ausgeweitet werden. Auf höheren Ebenen müssen die Unterrichtsmethoden anwendungsorientierter und praxisnaher sein. Fremdsprachenkenntnisse sollten in schulischen Lehrplänen und später bei der Beurteilung von Bewerbern und Bewerberinnen angemessen anerkannt werden. In einem anderen Kontext muss Sprachkenntnissen in zentral verhandelten Vereinbarungen zwischen den Sozialpartnern angemessene Anerkennung zukommen.“

Auch wenn die meisten Mitgliedstaaten zwischen 1999 und 2005 ihr Unterrichtsangebot im Bereich Fremdsprachen in der Primar- und Sekundarstufe ausgeweitet haben, gilt dies vorwiegend für Englisch.²⁷ In knapp der Hälfte der Mitgliedstaaten haben Schüler und Schülerinnen keine Gelegenheit, während der Pflichtschulzeit zwei Sprachen zu erlernen. Die Zahl der angebotenen Sprachen und das Niveau der Ergebnisse in der Berufsausbildung kann je nach Wirtschaftszweig, Art und Ebene der Programme große Unterschiede aufweisen (z. B. mehr Sprachen in der Tourismusbranche als in anderen Sektoren, Unterschiede zwischen schulischen Berufsausbildungsgängen, die einen Zugang zur Hochschulbildung ermöglichen, und betrieblichen Ausbildungsprogrammen). Im Allgemeinen scheinen jedoch Lernende in der Berufsbildung – ungeachtet eines zunehmenden Trends seit dem Jahr 2000 – weniger Fremdsprachen zu erlernen als Lernende in der allgemeinen Bildung, und fehlende Sprachkenntnisse stellen weiterhin ein Hindernis für die Mobilität in der beruflichen Bildung dar.²⁸

Laut der Veröffentlichung „*Key Data on Teaching Languages at School in Europe*“ (Schlüsselzahlen zum Sprachenlernen an den Schulen in Europa) von Eurydice 2008²⁹ entfallen lediglich 2,7 % aller von Schülern und Schülerinnen in der allgemeinen

²⁷ M. Strubell et al., *The diversity of language teaching in the European Union*, 2007 (Bericht an die Europäische Kommission, GD Bildung und Kultur) http://ec.europa.eu/education/policies/lang/key/studies_en.html.

²⁸ Cedefop: *A bridge to the future. European policy for vocational education and training 2002-10. Cedefop reference series*. Luxemburg: Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union, http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/3058_en.pdf.

²⁹ Eurydice, *Key Data on Teaching Languages at School in Europe*, Ausgabe 2008, <http://www.eurydice.org/portal/page/portal/Eurydice/showPresentation?pubid=049EN>.

Sekundarstufe erlernten Sprachen in der EU auf andere Sprachen als Französisch, Englisch, Spanisch, Deutsch und Russisch. Der Eurydice-Bericht enthält keine Zahlen zum Sprachenlernen in der beruflichen Bildung.

In mehreren Ländern ist der Anteil von Schulkindern, die Französisch und Deutsch lernen, seit der vorangegangenen Veröffentlichung der Schlüsselzahlen mehr oder weniger deutlich zurückgegangen. Ein gleichzeitiger leichter Anstieg der Zahl der Spanischlernenden in ganz Europa spiegelt nicht notwendigerweise die Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt wider. Deutsch wird von Arbeitgebern in hohem Maße nachgefragt, und in einigen Ländern ist der Mangel an Personen mit Deutschkenntnissen, sowohl bei Hochschulabsolventinnen und -absolventen als auch bei Schülerinnen und Schülern beruflicher Bildungsgänge und Lehrlingen, stark ausgeprägt. In Irland, im Vereinigten Königreich, in Dänemark, Norwegen, Schweden und einigen Ländern Mittel- und Osteuropas sind Personen, die Deutsch beherrschen, äußerst gefragt.³⁰

Der Bedarf der Arbeitgeber an Sprachkenntnissen geht über die Sprachen, die normalerweise an Schulen unterrichtet werden, weit hinaus, und das umfassendere Sprachkapital an unseren Schulen bietet die Chance, die Nachfrage nicht nur in Bezug auf die Sprachen zu decken, deren Bedeutung als globale Wirtschaftssprachen rasch zunimmt (etwa Chinesisch, Arabisch und Russisch), sondern auch in Bezug auf seltenere Sprachen, die für Nischenmärkte benötigt werden.³¹

Verschiedene europäische und einzelstaatliche Initiativen tragen zu einem kontinuierlich gezielteren Modernisierungskonzept der Bildungssysteme bei, um die Nachfrage des Arbeitsmarktes zu decken. Die aktuelle Leitinitiative „*Eine Agenda für neue Kompetenzen und Beschäftigungsmöglichkeiten*“ baut auf bisherigen Entwicklungen auf, setzt jedoch ambitionierte Ziele für die Zukunft. In erster Linie „müssen die Bildungs- und Weiterbildungssysteme zum richtigen Kompetenzmix führen – digitale und bereichsübergreifende Schlüsselkompetenzen, Medienkompetenz und fremdsprachliche Kompetenz eingeschlossen“. Die Agenda fordert die Erstellung eines EU-Kompetenzpanoramas, bei dem Sprachkenntnisse als Schlüsselkompetenz für europäische

³⁰ Z. B. Sonja Vandermeeren: *German language needs in Danish companies*, Hermes, Journal of Linguistics Nr. 31-2003: http://download1.hermes.asb.dk/archive/download/H31_02.pdf.

³¹ „*Language Capital*“ – *Mapping the languages of London's school children*, Eversley et. al. (2010): http://www.cilt.org.uk/home/news/news_items/language_capital.aspx.

Bürger und Bürgerinnen bewertet werden, um deren Beschäftigungsfähigkeit sowie die Wettbewerbsfähigkeit der europäischen Wirtschaft zu erhöhen.

In Bezug auf Sprachen wird die Umsetzung der im Rahmen der Agenda eingeleiteten Maßnahmen keine schnelle und einfache Angelegenheit sein. Es wird eine echte Herausforderung darstellen, den aktuellen und zukünftigen Fremdsprachenbedarf in eine neue Generation nationaler Lehrpläne zu integrieren.

5.2. Fachsprachliche Inhalte für berufliche Zwecke

Die Aufnahme eines berufsbezogenen Sprachunterrichts in die Berufsbildung auf allen Ebenen kann für Lernende eine Motivation sein, die möglicherweise ansonsten weniger an Fremdsprachen interessiert sind bzw. diese meiden. Eine gezielte Schulung von Lehrkräften und Auszubildenden ist in diesem Zusammenhang entscheidend.

Was die fremdsprachliche Bildung im Hinblick auf die Beschäftigungsfähigkeit und, konkreter, innerhalb der Berufsbildung angeht, weist die Zielsetzung klar über die Entwicklung eines reinen Sprachenrepertoires hinaus, das den Lernenden bestimmte sprachbezogene Aktivitäten in dem einen oder anderen allgemeinen oder spezifischen beruflichen Kontext ermöglicht. Die Zielsetzung umfasst die Bereitschaft und Fähigkeit, erfolgreich zu kommunizieren, wobei die Erfolgskriterien durch Art und Ziele der Aufgaben sowie durch die kontext- und situationsbezogenen Parameter eines bestimmten beruflichen Problems oder Umfeldes definiert sind.

Vor diesem Hintergrund beinhaltet berufsbezogener Sprachunterricht in einigen Mitgliedstaaten „Sprachmittlung (Mediation)“ als spezifische Schwerpunktaktivität, die stets in eine berufliche Situation und einen beruflichen Kontext eingebettet ist.

In mehreren Ländern werden Sprachkenntnisse als Teil von Kompetenzprofilen für bestimmte Berufe gefordert. Niveau und Ausrichtung der berufsbezogenen Sprachkenntnisse sind sorgfältig spezifiziert und schlagen sich in den Diplomprüfungen nieder. Auf europäischer Ebene wird diesem Ansatz in der Entwicklung des europäischen Kompetenzpanoramas im Rahmen der Leitinitiative *„Eine Agenda für neue Kompetenzen und Beschäftigungsmöglichkeiten“* Rechnung getragen.

Mit Ausnahme von Primarschulen, die frühes Fremdsprachenlernen in ihre Lehrpläne aufgenommen haben, wenden schätzungsweise nur etwa 3 % aller Regelschulen in Europa CLIL-Methoden an. Der entsprechende Anteil bei Privatschulen wird sehr viel höher eingeschätzt. Es gibt Hinweise darauf, dass solche Methodiken mittlerweile verstärkt Einzug in die Berufsausbildung halten.³² CLIL wird als Rahmen gesehen, der vorbildliche Vorgehensweisen ermöglicht, ohne dabei Unterrichtszeit oder -ressourcen ungebührlich zu belasten. Einer der Erfolgsfaktoren besteht vermutlich darin, dass das Konzept einem breiteren Spektrum von Lernenden Türen zu Sprachen öffnet. Daher kommt ihm in Bezug auf die berufliche Bildung besondere Bedeutung zu. Lehrkräfte, Auszubildende und Schulleiter/innen stehen jedoch vor erheblichen Herausforderungen, da für das Unterrichten nach der CLIL-Methode speziell geschulte Lehrkräfte und Trainer/innen, eine gute Organisation und sehr gute Teamarbeit zwischen Lehrkräften unterschiedlicher Fachrichtungen (z. B. Lehrkräften im Bereich Fremdsprachen und Lehrkräften berufsspezifischer Fachgebiete; Lehrkräften im Bereich Fremdsprachen und Lehrkräften bzw. Trainer/innen in Workshops) erforderlich ist.

In Mitgliedstaaten mit mehr als einer Amtssprache ist immersives Lernen häufig anerkannt und wird als eine Möglichkeit des Sprachenlernens für jede der Nationalsprachen des betreffenden Landes eingesetzt. Immersives Lernen kann allen Arten von Bildungsträgern – Einrichtungen im Bereich der Erstausbildung sowie im Bereich der Berufsbildung – angeboten werden.

Der Mangel an gut ausgebildeten Lehrkräften mit den Kompetenzen, die erforderlich sind, um ein Fach in einer anderen Sprache als der Unterrichtssprache zu vermitteln, stellt in vielen Ländern das Haupthindernis für die Entwicklung von CLIL und immersivem Lernen dar.

[Bewährte Verfahren](#) in Bezug auf integriertes Lernen von Inhalten und Sprache: Österreich: *International Communication for Business Purposes*; Belgien (Französische Gemeinschaft): Immersives Lernen in einem rechtlichen Rahmen.

³² Nähere Informationen zu CLIL/EMILE siehe <http://www.clilcompendium.com/clilcontacts.htm>.

5.3. Ausbildung von Lehrkräften und Ausbildenden

5.3.1 Ausbildung von Lehrkräften

Es versteht sich von selbst, dass Lehrmethoden und -materialien auf einen Fremdsprachenunterricht mit dem Ziel von Teilkompetenzen oder Sprachen für berufliche Zwecke abgestimmt werden müssen. Fremdsprachenlehrende müssen den Kontext verstehen, in dem die Sprache verwendet wird sowie die Fachkonzepte und -terminologie. In vielen Fällen beinhaltet dies eine grundlegende Überprüfung der aktuellen Didaktik. Darüber hinaus ist ein neues Ausbildungskonzept für Lehrkräfte erforderlich. Auch ohne das integrative Lernen von Inhalten und Sprache für alle Formen der beruflichen Bildung zu systematisieren, erscheint es wahrscheinlich, dass die Grenzen zwischen Sprachunterricht und dem Unterrichten anderer Fächer in Zukunft durchlässiger werden.

Die Ausbildung von Lehrkräften erfolgt häufig an akademisch ausgerichteten Hochschulinstitutionen, die – wenn überhaupt – nur in geringem Maße für die Anforderungen an einen Sprachunterricht für nicht akademische Zwecke sensibilisiert sind. Folglich wird der Fremdsprachenunterricht im Bereich der Berufsbildung (dem Bereich, der für die überwiegende Mehrheit der Lernenden in der Sekundarstufe II zuständig ist) meist noch immer zweitrangig behandelt. Viele derzeit aktive Fremdsprachenlehrkräfte sind nicht für Fachunterricht, individuelle Kurskonzepte sowie die Vermittlung der praktischen Anwendung einer Sprache ausgebildet.

<p>Bewährte Verfahren in Bezug auf die Ausbildung von Lehrkräften: Tschechische Republik: Fremdsprachen für berufliche Zwecke.</p>
--

5.3.2 Weiterbildung von Lehrkräften

Manche Länder haben das Problem erkannt und bieten Sprachenlernprogramme für Lehrkräfte im Bereich der Berufsbildung an. Die Weiterbildung von Lehrkräften in diesem Bereich baut bewusst auf der bisherigen Praxis, der Berufserfahrung und dem vorhandenen Fachwissen auf. Sie folgt den allgemeinen Grundsätzen der Erwachsenenbildung, beinhaltet starke Elemente des Gruppenlernens/Peer Learning und unterstreicht die Notwendigkeit einer Vernetzung der Lehrkräfte innerhalb der Bildungsträger, an denen sie tätig sind, und darüber hinaus. Der Schwerpunkt der Weiterbildung liegt auf einer authentischen Sprachpraxis in einem bestimmten beruflichen Umfeld sowie auf intelligenten Konzepten zur Überbrückung

„der Kluft zwischen Klassenzimmer und Arbeitsbereich“. Dabei werden Praktiker/innen aus der Arbeitswelt eingeladen, über ihre Ansichten über Realitäten, Ziele und Anforderungen in einer bestimmten beruflichen Situation zu sprechen. Dies vermittelt Einblicke in die Grundprinzipien verschiedener Unternehmensorganisations- und Beschäftigungsformen. Die Weiterbildung erfolgt interdisziplinär und führt vor Augen, dass die Vermittlung und Anwendung von Sprachen für berufliche Zwecke erfolgt. Letztlich werden die Lehrkräfte überzeugt, dass die Lösung von Aufgaben und die Leistungen der Lernenden in der Berufsbildung nicht nur nach Kriterien sprachlicher Korrektheit, sondern auch nach Aspekten wie Kundenwahrnehmung, *Corporate Identity* usw. zu beurteilen sind.

Einzelne Initiativen, die häufig mit EU-Mitteln finanziert werden, haben zur Schaffung europäischer Netze für Lehrkräfte im Bereich der Berufsbildung beigetragen. Fremdsprachenlehrende werden oftmals für spezielle Sprachkurse ausgesucht. In der Praxis nehmen zahlreiche Lehrkräfte anderer Fächer an Englischkursen teil, ohne jemals die Möglichkeit in Betracht zu ziehen, Englisch als Unterrichtssprache zu verwenden.

[Bewährte Verfahren](#) in Bezug auf die Weiterbildung von Lehrkräften: Ungarn: Inhaltliche und qualitative Entwicklung der beruflichen Aus- und Weiterbildung.

5.3.3 Mobilität von Lehrkräften und Auszubildenden

Der anhaltende Trend hin zur Internationalisierung erfordert eine verstärkte Mobilität von Lehrkräften. Die Möglichkeiten werden immer vielfältiger, vorausgesetzt, die Vorausplanung der Bildungsträger ermöglicht es Lehrkräften, an einem grenzüberschreitenden Austausch, z. B. über das Programm „Leonardo da Vinci“ (siehe unten), teilzunehmen. Es gibt jedoch beträchtliche Hürden, die die internationale Mobilität von Lehrkräften erschweren. Die Kommission hat eine Studie über die Hindernisse für das Lehren von Fremdsprachen im Ausland finanziert³³, in der über Instrumente zur Erleichterung der Sprachlehrermobilität und über die wichtigsten Hindernisse, die sich ihr entgegenstellen, berichtet wird. Es wird empfohlen, auf europäischer Ebene eine Mobilitätsstrategie für Fremdsprachenlehrende zu erarbeiten, um einen bilateralen und multilateralen Austausch, einen Austausch insbesondere von angehenden Lehrkräften und Junglehrern sowie die Anerkennung der im Rahmen der Mobilität erworbenen Qualifikationen zu fördern, Workshops und Vor-Ort-Praktika im Ausland im Rahmen der Lehrerausbildung zu organisieren und ein Clearing-System

³³ *Ermittlung und Beseitigung von Hindernissen für die Mobilität von Fremdsprachenlehrern*, Bericht 2006
http://ec.europa.eu/languages/documents/detect-remove_de.pdf

einzuführen, um Angebot und Nachfrage über Länder und Einrichtungen hinweg aufeinander abzustimmen.

Bewährte Verfahren in Bezug auf die Mobilität von Lehrkräften: Frankreich: Langzeit-Lehraufträge im Ausland im Rahmen des Programms „Jules Verne“.

5.4. Mobilität der Lernenden

Der Mobilität von Lernenden kommt in Gemeinschaftsprogrammen für allgemeine und berufliche Bildung seit jeher Priorität zu. Im Rahmen der derzeitigen Leitinitiative „Jugend in Bewegung“ wird eine deutliche Stärkung der Mobilität für alle Bildungsbereiche gefordert.

Evaluierungen der Lernmobilität haben ergeben, dass durch mehrmonatige oder einjährige Auslandsaufenthalte Kompetenzen der Lernenden, wie beispielsweise Teamfähigkeit, Kommunikationskompetenz, die Fähigkeit, sich auf neue Situationen einzustellen, sowie analytische und Problemlösungskompetenzen erworben bzw. verbessert werden. Dies gilt für Studienaufenthalte wie auch Berufspraktika und Freiwilligendienste. Sprachkenntnisse werden selbstverständlich ebenfalls stets als zentraler Nutzen von Mobilität erwähnt; andererseits werden fehlende Sprachkenntnisse als größtes Hindernis dafür angeführt. Daher sollte die Aussicht auf Mobilität – die Chance für alle, einen Teil ihres Bildungsweges im Ausland zu verbringen – bereits von Anfang an, d. h. in der Primarschule, integraler Bestandteil des Erlernens einer Fremdsprache sein. Dies erhöht die Attraktivität des Sprachenlernens, da dieses mit einer interessanten Zielsetzung verknüpft ist. Auch die virtuelle Mobilität kann die Motivation der Lernenden erhöhen, z. B. in Gestalt verschiedenster eTwinning-Projekte. E-Twinning bietet Lehrkräften einfache und flexible Instrumente, um den Sprachunterricht in einen Kontext einzubetten und lässt sich in der Berufsbildung problemlos realisieren.³⁴

Das Programm „Leonardo da Vinci“ (LdV) der Europäischen Kommission wurde 1995 als Möglichkeit aufgelegt, die europäische Dimension der beruflichen Aus- und Weiterbildung zu fördern. Seit Beginn wurden durch das Programm rund 708 000 Ausbildungsplätze unterstützt. Dies umfasst auch die Mobilität von mehr als 364 000 Lernenden in der

³⁴ E-Twinning-Portal <http://www.etwinning.net>.

beruflichen Erstausbildung und Weiterbildung, etwa 125 000 Personen auf dem Arbeitsmarkt und 110 000 Austausch von Lehrkräften und Auszubildenden im Bereich der beruflichen Aus- und Weiterbildung. Das Programm unterstützt pro Jahr ca. 80 000 Stellenvermittlungen in Unternehmen, von denen 60 000 auf Auszubildende/Lehrlinge in der beruflichen Erstausbildung und Weiterbildung sowie 20 000 auf bereits auf dem Arbeitsmarkt etablierte Personen entfallen. Im vergangenen Jahr erhielten mehr als 12 000 Lehrkräfte und Auszubildende in der beruflichen Bildung Zuschüsse für die Teilnahme an Schulungen im Ausland. Die sprachbezogene Vorbereitung ist ein wesentlicher Bestandteil aller dieser Mobilitätsphasen. Gleichzeitig schränken fehlende Sprachkenntnisse die Wahlmöglichkeiten für Lehrlinge ein.

Bewährte Verfahren in Bezug auf berufsbezogenen Sprachunterricht: Litauen: Sprachen für Beamte des öffentlichen Dienstes (Projekt LdV); Österreich: Landesweiter Sprachenwettbewerb in der beruflichen Aus- und Weiterbildung; Ungarn, Irland: Berufsbezogene Kultur und Sprache.

5.5. Sprachen in der Erwachsenenbildung

Sprachenlernen im Hinblick auf die Beschäftigungsfähigkeit sollte aus der Sicht lebenslangen Lernens gesehen werden – unabhängig davon, ob es um Berufstätige oder Arbeitssuchende geht, die ihre Kompetenzen an den sich rasch verändernden Markt anpassen müssen, oder um Zuwanderer oder Senioren und Seniorinnen. Die von Eurydice kürzlich durchgeführte thematische Studie über formale Erwachsenenbildung³⁵ gibt einige Orientierungshilfen zur Teilhabe Erwachsener am Sprachenlehren und -lernen in Europa. In dem gemeinsamen Fortschrittsbericht des Rates und der Kommission von 2010 über die Umsetzung des Arbeitsprogramms „Allgemeine und berufliche Bildung 2010“³⁶ wird hervorgehoben, dass es „in der Erwachsenenbildung [...] zudem entscheidend [ist], dass der Unterricht das gesamte Spektrum der Schlüsselkompetenzen abdeckt“. Weiter heißt es: „Eine besonders große Herausforderung ist es, dafür zu sorgen, dass innovative Methoden allen Lernenden zugutekommen, also auch benachteiligten Gruppen sowie Lernenden in der Berufs- und Erwachsenenbildung“ mit besonderen Lernbedürfnissen.

³⁵ Formale Erwachsenenbildung – Maßnahmen und Praktiken in Europa, http://eacea.ec.europa.eu/education/eurydice/documents/thematic_reports/128DE.pdf.

³⁶ Gemeinsamer Fortschrittsbericht, ABl. C 117 vom 6.5.2010.

Hochschulen und Berufsbildungseinrichtungen werden aufgefordert, gezielt erwachsene Lernende anzusprechen und mit Unternehmen zusammen zu arbeiten, um Lernen am Arbeitsplatz zu fördern. Sprachkurse bedeuten für Arbeitgeber eine gewinnbringende Investition in Humanressourcen und werden von den Beschäftigten als wichtiger Anreiz betrachtet.

Der Wert der Erwachsenenbildung für Beschäftigungsfähigkeit und Mobilität wird in Europa weithin anerkannt, bedarf jedoch noch einer stärkeren Würdigung und einer Aufstockung der Ressourcen. Derzeit variiert die Teilhabe von Erwachsenen am „lebenslangen Lernen“ erheblich und ist in vielen EU-Ländern gering. Man hat festgestellt, dass die Bereitstellung einer qualitativ hochwertigen Erwachsenenbildung einen Kapazitätsengpass darstellt – ein Problem mit Auswirkungen auf den Bereich der beruflichen Bildung. Im Zuge der Umsetzung des Aktionsplans 2007 „Zum Lernen ist es nie zu spät“ wurden jedoch vielfältige Aktivitäten durchgeführt.³⁷

Im Rahmen des Programms für lebenslanges Lernen werden über das Programm Grundtvig zahlreiche Projekte und Mobilitätzuschüsse im Zusammenhang mit Fremdsprachenunterricht, u. a. für erwachsene Migranten, finanziert. Um dem Vorurteil entgegenzuwirken, dass Sprachen nur in jungen Jahren erlernt werden können, sind einige der durch das Programm Grundtvig geförderten Projekte gezielt für die ältere Bevölkerung konzipiert. Als Beispiel dafür, wie Sprachkenntnisse praktisch umgesetzt werden können, bietet die Grundtvig-Aktion „Freiwilligenprojekte älterer Menschen“ europäischen Bürgern und Bürgerinnen fortgeschrittenen Alters die Möglichkeit, sich an Freiwilligenprojekten in einem anderen europäischen Land als dem eigenen zu beteiligen, zu lernen und ihr Wissen und ihre Erfahrungen auszutauschen. Freiwillige im Alter von 50 Jahren und darüber verbringen in der Regel drei bis acht Wochen im Ausland und arbeiten für Projekte in Bereichen wie Sozialschutz, Umwelt, Sport und Kultur. Das Erlernen und Üben der Fremdsprache stellt dabei einen zusätzlichen Nebeneffekt dar.³⁸

<p>Bewährte Verfahren in Bezug auf Erwachsenenbildung: Italien: Hochschulbildung und Ausbildungen im technologischen Bereich.</p>

6. VALIDIERUNG VON SPRACHKENNTNISSEN UND KOMMUNIKATIONSKOMPETENZEN

³⁷ http://ec.europa.eu/education/policies/adult/com558_de.pdf.

6.1. Instrumente zur Sichtbarmachung von Sprachkenntnissen

Es wurden mehrere Initiativen entwickelt, die die Transparenz und Anerkennung von Kompetenzen und Qualifikationen erhöhen und die Mobilität von Lernenden und Arbeitnehmern fördern sollen, u. a. Europass, der Europäische Qualifikationsrahmen (EQR) und das Europäische Leistungspunktesystem für die Berufsbildung (ECVET).

Europass³⁹ ist eine EU-Initiative, die Menschen darin unterstützen soll, ihre Kompetenzen und Qualifikationen europaweit transparent und verständlich darzustellen und damit die Mobilität von Lernenden und Arbeitnehmern zu erhöhen. Europass besteht aus fünf Dokumenten, die Menschen helfen sollen, ihre Kenntnisse und Kompetenzen leicht verständlich zu dokumentieren – unabhängig davon, ob sie an einem Aus- oder Weiterbildungsprogramm teilnehmen möchten, einen Arbeitsplatz suchen oder im Ausland Erfahrungen sammeln wollen. Die Europass-Dokumente umfassen den Europass Lebenslauf, den Europass Sprachenpass, Europass Mobilität, Europass Zeugniserläuterungen und den Europass-Diplomzusatz. Der Europass Sprachenpass⁴⁰ basiert weitgehend auf dem Europäischen Sprachenportfolio, bestehend aus dem Sprachenpass, der Sprachenbiografie und dem Dossier innerhalb des Europäischen Qualifikationsrahmens.

Ziel des GERS ist eher die Bereitstellung eines gemeinsamen Bezugssystems als festzulegen, welche Arten von Qualifikationen auf den jeweiligen Ebenen vorausgesetzt werden sollten. Anhand dieses Referenzrahmens können Lernende ihre Sprachkenntnisse einstufen. Das Angebot von Referenzstufen, die auf Lernergebnissen basieren, ist ein gemeinsames Merkmal von GERS und dem Europäischen Qualifikationsrahmen (EQR)⁴¹. Dieser übergeordnete Rahmen von acht Stufen umfasst das komplette Spektrum von Qualifikationen. Als solcher dient der EQR als Übersetzungsinstrument, anhand dessen die Länder ihre Qualifikationsniveaus auf ein gemeinsames System von Referenzpunkten beziehen können. Bei der Erarbeitung von nationalen Qualifikationsrahmen nehmen manche Länder auch die Leistungsstufen für Sprachen auf. Bis 2012 sollen neue Qualifikationen, Zertifikate und Europass-Dokumente auf das entsprechende EQR-Niveau verweisen.

³⁸ Aktion Freiwilligenprojekte älterer Menschen: http://ec.europa.eu/education/grundtvig/doc986_de.htm.

³⁹ Cedefop-Website zu Europass: <http://europass.cedefop.europa.eu/de/home>.

⁴⁰ Europass Sprachenpass:

<http://europass.cedefop.europa.eu/europass/home/vernav/Europass+Documents/Europass+Language+Passport.csp>.

⁴¹ Empfehlung des Europäischen Parlaments und des Rates vom 23. April 2008 zur Einrichtung des Europäischen Qualifikationsrahmens für lebenslanges Lernen, ABl. C 111 vom 6.5.2008, S. 1.

Das Europäische Leistungspunktesystem für die Berufsbildung (ECVET)⁴² basiert ebenfalls auf dem Lernergebniskonzept. Es trägt dazu bei, arbeitsbezogene Fertigkeiten und Kenntnisse, die während eines Auslandsaufenthalts oder in anderen Situationen erworben wurden, zu validieren, anzuerkennen und zu sammeln, so dass die Übertragung von Leistungspunkten für Lernergebnisse von einem Qualifikationssystem in ein anderes oder von einer Lernlaufbahn in eine andere erleichtert werden soll. Mit diesem Konzept können Personen die für eine bestimmte Qualifikation erforderlichen Lernergebnisse im Laufe der Zeit in verschiedenen Ländern oder in unterschiedlichen Situationen sammeln.

Vierzehn Mitgliedstaaten beteiligten sich 2011 erstmals an einer neuen Erhebung zu Sprachkenntnissen, die in einen europaweiten Indikator zu Sprachkompetenzen auf Sekundarschulebene einfließen soll.⁴³ Im Rahmen der Erhebung werden die beiden am häufigsten unterrichteten europäischen Sprachen (von Englisch, Französisch, Deutsch, Italienisch und Spanisch) in jedem Land aus einer repräsentativen Stichprobe von Schülerinnen und Schülern im letzten Jahr der Sekundarstufe I untersucht, wobei die Hörverständnis-, Lese- und Schreibkompetenz der Schüler bewertet wird. Da es sich um einen rechnergestützten Test handelt, sind Sprechfertigkeiten nur schwer zu bewerten; sie sollen jedoch in der nächsten Erhebungsrunde, die für 2015 – 2016 geplant ist, berücksichtigt werden.

Pro Land wird eine Stichprobe von ca. 1500 Schülerinnen und Schülern je Sprache gezogen. Die Schulen werden systematisch abgefragt um zu gewährleisten, dass die Erhebung für die gesamte Schülerschaft im letzten Jahr der Sekundarstufe I bzw. im zweiten Jahr der Sekundarstufe II für jedes Land repräsentativ ist.

Die Erhebung, die einen statistisch verlässlichen Überblick über das allgemeine Niveau in zwei Fremdsprachen über alle teilnehmenden Länder hinweg geben wird, wurde entwickelt, um zu ermitteln, inwieweit das Barcelona-Ziel erreicht wurde. Sie sollte Daten für künftige Richtwerte in Bezug auf Sprachenkompetenzen liefern.

⁴² Empfehlung des Europäischen Parlaments und des Rates vom 18. Juni 2009 zur Einrichtung eines Europäischen Leistungspunktesystems für die Berufsbildung (ECVET), ABl. C 155 vom 8.7.2009, S. 2.

⁴³ SurveyLang wurde von einem Konsortium von Mitgliedsverbänden von ALTE (Vereinigung von Sprachprüfern in Europa) unter Federführung der *University of Cambridge ESOL Examinations* entwickelt: <http://www.surveylang.org/>.

Die Arbeitsgruppe wünscht sich eine erhöhte Transparenz zwischen den unterschiedlichen Dimensionen von Qualifikationsrahmen und -indikatoren. Der GERS ist ein fester, aussagekräftiger und gut integrierter Bestandteil der meisten nationalen Qualifikationsrahmen. Er ist für eine Weiterentwicklung im Kontext berufsbezogener Qualifikationsprofile für unterschiedliche Berufe gut geeignet.

Bewährte Verfahren in Bezug auf die Bewertung von Sprachkompetenzen in der Berufsbildung: Deutschland: KMK-Fremdsprachenzertifikat; Italien, Österreich, Zypern, Tschechische Republik, Frankreich, Griechenland, Rumänien, Vereinigtes Königreich: ELP-Desk.

6.2. Validierung informeller Sprachkenntnisse

Arbeitgeber wollen sich nicht allein auf Zeugnisse oder Zertifikate verlassen, die Sprachkenntnisse bescheinigen. Trotz hervorragender Zeugnisse können Bewerber/innen Defizite in praktischen Sprachfertigkeiten aufweisen.

Laut der oben angeführten CEMS-Studie fordern Unternehmen bei der Mitarbeitersuche meist einen Nachweis über Sprachkompetenzen wie z. B. lange Auslandsaufenthalte, standardisierte Tests, Austauschprogramme, Praktika, Berufserfahrung oder Postgraduiertenabschlüsse.

Durch die Mobilität innerhalb Europas und die Zuwanderung aus anderen Teilen der Welt ist eine zunehmend multikulturelle und mehrsprachige Gesellschaft entstanden, in der Abgrenzungen zwischen den Begriffen Muttersprache, Erstsprache(n), Sprache des Gastlandes und Unterrichtssprache verwischen. Vor diesem Hintergrund ist die mögliche Validierung von Sprachkenntnissen, die außerhalb des formellen Bildungssystems erworben wurden, von entscheidender Bedeutung. Anerkennung führt zu einer Höherbewertung – nicht nur von außen, sondern auch in Bezug auf das Selbstwertgefühl. Ein Bewusstsein für den Wert ihrer Sprachkenntnisse kann Arbeitssuchenden mehr Selbstvertrauen geben. Es kann unternehmerische Aktivitäten auf den Gebieten Übersetzen, Dolmetschen und Sprachmittlung in sozialen Diensten nach sich ziehen und weitere positive Nebeneffekte haben. In zahlreichen Mitgliedstaaten besteht für alle Sprachen die Möglichkeit einer formellen Validierung von Kenntnissen, die jedoch nicht notwendigerweise vorangetrieben wird.

Der Europass Sprachenpass bietet eine Übersicht über einschlägige Kompetenzen und Erfahrungen unabhängig davon, ob diese außerhalb des regulären Bildungssystems erworben wurden.

Sofern er allgemein eingesetzt und anerkannt wird, stellt der Sprachenpass ein geeignetes Instrument für die umfassende und harmonisierte Darstellung von Sprachkompetenzen für Personalbeauftragte dar. Diese Form der Akkreditierung einschließlich Unterlagen zu praktischen Erfahrungen der Kandidaten in den erlernten Sprachen sollte als operationelles Instrument auf dem Arbeitsmarkt einsetzbar sein. Allerdings müssen die Arbeitgeber bezüglich der Vorteile des Europass Sprachenpasses deutlich stärker sensibilisiert werden, und auf dem Arbeitsmarkt sollte für den praktischen Nutzen des Sprachenpasses als professionelle Bescheinigung aktiv geworben werden.

6.3. Vernetzung zwischen Bildungsträgern

Was Fremdsprachenunterricht und -ausbildung betrifft, gibt es bislang weder einen europäischen Standard noch ein harmonisiertes Konzept für die Akkreditierung durch Aus- und Weiterbildungseinrichtungen oder die Akkreditierung der Einrichtungen selbst.

Es gibt jedoch Initiativen, die auf Kooperationspartnerschaften zwischen Schulen verschiedener Mitgliedstaaten aufbauen und die weiter untersucht werden können, um ein Spitzenniveau im Bereich des Fremdsprachenunterrichts, insbesondere mit Blick auf Sprachkenntnisse für den Arbeitsmarkt, zu fördern.

Im Hochschulwesen fungiert die bereits erwähnte interdisziplinäre CEMS-Gruppe als Netzwerk von Einrichtungen, die bestimmte Kriterien für die Aufnahme in Grund- und Aufbaustudiengänge anlegen. Sie haben einen Studiengang mit der Bezeichnung *Master of International Management* (MIM) konzipiert, der in ein Diplom mündet, das Kommunikations- und Verhandlungskompetenzen in zwei Fremdsprachen bescheinigt, von denen eine Englisch sein muss.

CertiLingua® ist ein internationales Programm, das hervorragende Leistungen im Bereich der Bereitstellung und Demonstration mehrsprachiger, europäischer und internationaler

Kompetenzen zertifiziert. Es wurde von Nordrhein-Westfalen und den Niederlanden initiiert und in Zusammenarbeit mit einer Reihe europäischer Partnerländer weiter entwickelt.

In einem standardisierten Verfahren zertifiziert CertiLingua® eine hohe Kompetenz in zwei modernen Fremdsprachen, bilinguale Sachfachkompetenz (erfolgreiche Anwendung mindestens einer dieser Sprachen als Lern- und Arbeitssprache in einem oder mehreren CLIL-Kursen) sowie die Fähigkeit, in einem europäischen oder internationalen Kontext zu agieren (Teilnahme an einem europäischen/internationalen Kooperationsprojekt).

Am Ende der Sekundarstufe II werden Schülerinnen und Schüler, die mit dem nationalen Abitur oder einem gleichwertigen Schulabschluss die oben erwähnten Kompetenzen und Fähigkeiten nachgewiesen haben, mit einem Exzellenzlabel ausgezeichnet.

Das CertiLingua® Exzellenzlabel darf ausschließlich Schülerinnen und Schülern von Schulen verliehen werden, die von den obersten staatlichen Aufsichtsbehörden offiziell akkreditiert sind. Diese Akkreditierung erfolgt nach eindeutig definierten Kriterien und Verfahren. Die Qualitätsstandards für CertiLingua® wurden im Rahmen des internationalen CertiLingua®-Netzes vereinbart und gewährleisten eine Vergleichbarkeit der zertifizierten Kompetenzen. Somit steht Schülerinnen und Schülern ein international transparentes Dokument zur Verfügung, in dem ihre hervorragenden sprachlichen und internationalen Kompetenzen bescheinigt werden.⁴⁴

Akkreditierte Schulen genießen offizielle Anerkennung und Zustimmung für ihr Engagement in Bezug auf ein erweitertes Fremdsprachenangebot mit dem Ziel, auch Sachfächer in der Fremdsprache zu unterrichten sowie eine starke europäische und internationale Ausrichtung zu entwickeln bzw. zu pflegen.

⁴⁴ CertiLingua-Website <http://www.certilingua.net/>.

7. DIALOG ZWISCHEN WIRTSCHAFT UND BILDUNG

7.1. Strukturen für den Dialog zwischen Wirtschaft und Bildung

Der Dialog zwischen Bildung und Wirtschaft ist von zentraler Bedeutung, wenn das Angebot an Sprachkenntnissen aus den Bildungssystemen besser auf die Nachfrage des Arbeitsmarkts abgestimmt werden soll. Allerdings handelt es sich hierbei zweifellos um einen komplexen Prozess, bei dem beide Seiten nicht notwendigerweise von denselben Annahmen oder Zielsetzungen ausgehen. Arbeitgeber erwarten, dass die Systeme der allgemeinen und beruflichen Bildung ihnen „berufsfertige“ Bewerber und Bewerberinnen bereitstellen; Pädagogen und Pädagoginnen gehen jedoch korrekterweise davon aus, dass ihre Rolle darüber hinausgeht, einfach nur die Nachfrage des Arbeitsmarktes zu befriedigen. Um Kurse stärker auf die von Arbeitgebern benötigten spezifischen Kompetenzen auszurichten, müsste die Arbeitgeberseite sehr viel deutlicher zum Ausdruck bringen, welche Kompetenzen auf welchem Niveau benötigt werden und des Weiteren Lehrkräften Gelegenheit geben, Einblick in ihre Geschäftsabläufe zu gewinnen.

Eine Reihe von Mitgliedstaaten hat Netzwerke für Sprachstrategien ins Leben gerufen oder ist dabei, vergleichbare Arbeitsgruppen einzusetzen. Diese Netzwerke sollen ein Forum für verschiedene Bildungsträger – häufig in Zusammenarbeit mit Arbeitgebern, Sozialpartnern und anderen Akteuren – bieten, um Empfehlungen für den Fremdsprachenunterricht in der Hochschulbildung und/oder in der Berufsausbildung zu erarbeiten.

In der Agenda für neue Kompetenzen und Beschäftigungsmöglichkeiten wird die Schaffung so genannter *Sector Skills Councils* (Räte für sektorspezifische Kompetenzen) gefordert. Diese würden Profile dazu erarbeiten, welche Kompetenzen für welche Berufe benötigt werden. Ein Dialog zwischen Bildung und Wirtschaft ist unverzichtbar, um den zukünftigen Absolventinnen und Absolventen die richtigen Kompetenzen zu vermitteln. „Zwar ist die richtige Mischung der Kompetenzen von Bedeutung, doch ist es ebenso wichtig zu vermeiden, dass Talent und Potenzial der Menschen nicht ausreichend genutzt werden. Hierzu

ist eine bessere Kooperation zwischen der Arbeitswelt und der Welt der Bildung und Weiterbildung [...] vonnöten.“⁴⁵

Allerdings stellt sich die schwierige Frage des zeitlichen Abstands zwischen einem konkreten Bedarf, der sich auf dem Arbeitsmarkt ergibt (etwa die kürzlich stark gestiegene Nachfrage nach französischsprachigen Personen mit Kenntnissen im Bereich der Computerspieleindustrie infolge veränderter französischer Rechtsvorschriften für diese Branche), und der Zeit, die erforderlich ist, um Bewerber und Bewerberinnen auf diese Anforderungen vorzubereiten. Ohne Frage geht es nicht nur einfach darum, aktuelle Bedürfnisse festzustellen und zu befriedigen, sondern auch darum, zukünftige Bedürfnisse zu ermitteln und Studierende entsprechend vorzubereiten, damit diese in der Lage sind, Sprachkenntnisse mit dem Know-how eines bestimmten Wirtschaftszweiges flexibel zu kombinieren.

7.2. Partnerschaften zur Förderung von Sprachkenntnissen

Der Bedarf an Sprachkenntnissen ist ein Thema, dem bislang im Zusammenhang mit Partnerschaften zwischen Schulen und Unternehmen kaum Beachtung geschenkt wurde. Es wird angeregt, derzeit bestehende Partnerschaften auf Beispiele guter Praxis auszudehnen sowie Handelskammern und andere berufsständische Organisationen in die Entwicklung langfristiger Strategien für Lehrpläne einzubinden.

Im Rahmen der Hochschulbildung wird bereits seit geraumer Zeit daran gearbeitet. In der Mitteilung der Kommission von 2006 zur Modernisierung der Universitäten heißt es: „Unternehmen können bei der Definition der Anforderungen helfen und solche Praktika anbieten, die Studierende beim Übergang vom Studien- zum Arbeitsleben unterstützen.“⁴⁶

Das von der Europäischen Kommission eingesetzte EU-Forum für den Dialog zwischen Hochschule und Wirtschaft bringt den Sektor der Hochschulbildung mit der Arbeitswelt in einer Reihe von Veranstaltungen und Veröffentlichungen zusammen. Vergleichbare Zusammenkünfte fanden vor kurzem mit Vertretern und Vertreterinnen des Schulbildungssektors statt.

⁴⁵ Mitteilung von 2010 „Eine Agenda für neue Kompetenzen und Beschäftigungsmöglichkeiten: Europas Beitrag zur Vollbeschäftigung“, KOM(2010) 682 endgültig
[http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:52010DC0682\(01\):DE:HTML](http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:52010DC0682(01):DE:HTML).

⁴⁶ KOM(2006) 208 endgültig „Das Modernisierungsprogramm für Universitäten umsetzen: Bildung, Forschung und Innovation“.

Bis dato wurde eine Zunahme der Aktivitäten im privaten Bildungssektor beobachtet, in vielen Fällen zur Kompensierung einer Verkleinerung des Fremdsprachenzweiges staatlicher Bildungsträger.

[Bewährte Verfahren](#) in Bezug auf die Zusammenarbeit zwischen Wirtschaft und Bildung: Finnland: Nationales Netz für politische Strategien im Bereich Sprachunterricht; Österreich: Ausbildungsunternehmen.

7.3. Finanzielle Unterstützung

In Zeiten von Mittelkürzungen und Ressourcenknappheit ist es umso wichtiger, dass Finanzmittel für die allgemeine und berufliche Bildung effizient eingesetzt werden. Ein schwaches Angebot an Sprachkenntnissen, die nur unzureichend auf die Bedürfnisse der Wirtschaft abgestimmt sind, macht Arbeitgeber mit den angebotenen Kompetenzen unzufrieden und beschränkt sie in ihren Möglichkeiten, die Kompetenzen zum Nutzen ihrer Unternehmen einzusetzen. Dies wiederum verringert die Wahrscheinlichkeit, dass Anbieter und politische Entscheidungsträger die Bedeutung von Sprachkenntnissen erkennen und in deren Verbesserung investieren. Es gibt jedoch umfangreiche Belege dafür, dass Sprachkenntnisse die Unternehmensleistung verbessern, der Wirtschaft als Ganzes zugutekommen und unverzichtbar sind, um das von den Mitgliedstaaten so dringend benötigte Wachstum zu erzielen. Wir müssen den Teufelskreis durchbrechen, indem wir an einer besseren Abstimmung von Angebot und Nachfrage arbeiten und Arbeitgebern helfen zu verstehen, wie sie Sprachkenntnisse optimal für sich nutzen können.

Aus diesem Grunde werden zunehmend neue Partnerschaften im Bildungsbereich, sowohl auf nationaler als auch auf europäischer Ebene, angestrebt. Vor dem Hintergrund des belegten Bedarfs an Sprachkenntnissen und des auf europäischer Ebene durch den Kompetenzrat initiierten Kooperationsrahmens müssen die nationalen Behörden auf (private und öffentliche) Großunternehmen und Arbeitgeberverbände zugehen, um die Finanzierung für einen besseren und gezielteren Fremdsprachenunterricht sicherzustellen.

Eine Möglichkeit, Unternehmen für eine Zusammenarbeit mit dem Bildungssektor zu gewinnen und sich finanziell an einer gezielten Sprachausbildung zu beteiligen, besteht darin,

Organisationen mit herausragenden Leistungen auf dem Gebiet der mehrsprachigen Unternehmenskommunikation auszuzeichnen.

Bewährte Verfahren in Bezug auf die Finanzierung von Sprachunterricht: Vereinigtes Königreich: Business Language Champions; Frankreich: CPC; Italien: Gemeinsame branchenübergreifende Finanzierung für berufliche Weiterbildung.

8. TABELLE MIT EMPFEHLUNGEN: ANHANG I

Empfehlungen für die Planung von Maßnahmen

Was?	Warum?	Wie und wer?
<p><i>1. Verbesserung des Informationsflusses über den Bedarf an Sprachkenntnissen auf dem Arbeitsmarkt</i></p>	<p><i>Damit Ausbildungsanbieter entsprechend planen, Einzelpersonen bessere Entscheidungen treffen und Angebot und Nachfrage besser aufeinander abgestimmt werden können</i></p>	<p><i>Regelmäßige Erhebungen über Trends bezüglich der Nachfrage nach Fremdsprachen auf dem Arbeitsmarkt sollten entweder in bestehende Verfahren integriert werden, um Kompetenzanforderungen zu antizipieren, oder separat in Auftrag gegeben werden. Die Ergebnisse sollten Laufbahnberatern und Bildungsbehörden auf verschiedenen Ebenen zur Kenntnis gebracht werden. Derartige Erhebungen sollten idealerweise auf EU-Ebene koordiniert werden, um die Datenaggregation zu erleichtern sowie Synergieeffekte und eine bessere Wirkung zu erzielen.</i></p>
<p><i>2. Ausweitung des Angebots der in der Sekundarstufe unterrichteten und erlernten Sprachen</i></p>	<p><i>Die Kluft zwischen Angebot und Nachfrage muss verringert werden.</i></p>	<p><i>Förderung neuer Methoden des Fremdsprachenunterrichts, um Lernende zu motivieren, in ihren Lernprogrammen Sprachen beizubehalten</i></p> <p><i>Schulaufsichtsbehörden müssen mit institutionellen und individuellen Bildungsträgern und Laufbahnberatern zusammen arbeiten.</i></p>
<p><i>3. Erhöhung der Chancen, Sprachenlernen und -training über den gesamten Bildungsweg, einschließlich des Hochschulstudiums, fortzuführen</i></p>	<p><i>Die für den Sprachenunterricht an Schulen aufgebrauchte Zeit und Mühe könnten vergeudet sein, sofern Sprachkenntnisse nicht über den gesamten Bildungsweg aufrechterhalten werden. Fremdsprachenkenntnisse sind eine wertvolle Ergänzung jedes Hochschulabschlusses.</i></p>	<p><i>Verbesserung des Sprachunterrichts an allen Einrichtungen im Hochschulbereich und Förderung einer fächerübergreifenden Zusammenarbeit</i></p> <p><i>Studierenden, die an Mobilitätsmaßnahmen teilnehmen, Anreize bieten, parallel zu ihrem Studium die Sprache ihres Gastlandes zu lernen (sofern die Unterrichtssprache Englisch ist). Diese Maßnahme könnte durch regionale, nationale und europäische Stellen finanziert werden.</i></p>

<p>4. Neuausrichtung des Sprachunterrichts zur Erarbeitung gezielter Angebote und der Vermittlung von Sprachkenntnissen im Kontext</p>	<p>Sprachen werden für spezielle Zwecke benötigt. Unterschiedliche Berufe erfordern verschiedene Arten mehrsprachiger Kommunikations- und Vermittlungskompetenzen usw.</p>	<p>Entwicklung von Fachsprachenangeboten in der beruflichen Erstausbildung und in der Universitätsausbildung, um den Sprachunterricht gezielt auf bestimmte Berufe auszurichten</p> <p>Erprobung des integrierten Lernens von Inhalten und Sprache für berufliche Fachausbildungen</p>
<p>5. Entwicklung von Modulen und Methoden für den Fachsprachenunterricht für Lehrkräfte und Auszubildende im Bereich der beruflichen Bildung</p>	<p>Die Ausbildung von Sprachlehrkräften ist generell nicht auf den Bereich der beruflichen Aus- und Weiterbildung ausgerichtet. Lehrkräfte und Auszubildende berufsbezogener Fächer verfügen häufig nicht über entsprechende Sprachkenntnisse.</p>	<p>Förderung der Zusammenarbeit zwischen Sprachlehrkräften und Lehrkräften anderer Fächer im Hinblick auf die Anregung einer Weiterbildung für Lehrkräfte</p> <p>Förderung der kurzzeitigen oder längerfristigen Mobilität von Lehrkräften in Form von Lehraufträgen oder von Praktika außerhalb der Bildungsträger</p>
<p>6. Vernetzung zwischen Bildungsträgern zum Austausch vorbildlicher Verfahren</p>	<p>Eine internationale Vernetzung kann zur Mobilität von Lehrenden und Lernenden sowie zur Verbreitung effizienter Unterrichtsmethoden beitragen.</p>	<p>Förderung der Zusammenarbeit zwischen unterschiedlichen Arten von Bildungsträgern im Hinblick auf die Annahme gemeinsamer Grundsätze für den Sprachunterricht im Zusammenhang mit dem praktischen Einüben entsprechender Kompetenzen, z. B. unternehmerische Kompetenz, Kommunikationskompetenz und die Fähigkeit, in mehrsprachigen, multikulturellen Teams zu arbeiten.</p> <p>Schaffen von Anreizen für Bildungsträger, Unterricht und Ausbildung im Bereich Sprachen und verwandten Kompetenzen auf höchstem Qualitätsniveau anzubieten</p>

<p>7. Steigerung der Mobilität von Lernenden in allen Bereichen</p>	<p>Mobilitätsangebote werden noch immer nicht voll ausgeschöpft. Ein Haupthindernis sind fehlende Sprachkenntnisse, insbesondere im Bereich der beruflichen Bildung.</p>	<p>Ausweitung der Mobilitätsangebote auf breitere Gruppen von Lernenden und Förderung von Praktika von Lernenden in der beruflichen Erstausbildung und Lehrlingen nach dem Vorbild der Initiative „Jugend in Bewegung“</p> <p>Sprachen zu einem integralen Bestandteil einer Strategie machen, um allen Lernenden internationale Mobilität zu ermöglichen.</p> <p>Förderung von Partnerschaften zwischen regionalen, nationalen und europäischen Behörden, Unternehmen und Bildungsträgern mit dem Ziel, die Finanzmittel für Sprachenunterricht und Sprachenlernen sowie für Mobilität aufzustocken.</p>
<p>8. Förderung gezielten Sprachenlernens in der Erwachsenenbevölkerung</p>	<p>Sprachenlernen ist bei erwachsenen Lernenden äußerst gefragt, in der Regel jedoch nicht im Zusammenhang mit Strategien der beruflichen Neuorientierung, und ist darüber hinaus kostspielig.</p>	<p>Angebot berufsbezogenen Fremdsprachentrainings für erwachsene Lernende. Arbeitsagenturen usw. können durch die Förderung von Sprachunterricht eine berufliche Neuorientierung und Strategien des lebenslangen Lernens unterstützen.</p> <p>Einbeziehung von Personen mit Erfahrung, um die Qualität von Sprachkursen zu erhöhen</p> <p>Bereitstellung berufsbezogener Unterrichtsangebote in der Sprache des Gastlandes für Zuwanderer; gleichzeitig Anerkennung der Kompetenzen der Lernenden in ihrer Herkunftssprache</p>

<p>9. Entwicklung von Methoden zur Prüfung und Bewertung von Sprachkompetenzen in Verbindung mit bestimmten Berufen oder professionellen Kontexten</p>	<p>Arbeitgeber benötigen standardisierte Diplome/ Zertifikate als Nachweis für Sprachkompetenzen</p> <p>Derartige Zertifikate würden auch die Transparenz erhöhen und eine objektive Bewertung erleichtern.</p>	<p>Erwägung einer Ergänzung der SurveyLang-Methode durch eine berufsbezogene Dimension durch das europaweite Konsortium, das von der Europäischen Kommission im Rahmen des Europäischen Indikators für Sprachenkompetenzen eingesetzt wurde</p> <p>Verknüpfung von Diplomen und Zertifikaten der beruflichen Aus- und Weiterbildung, die Sprachenkenntnisse beinhalten, mit dem Gemeinsamen Europäischen Referenzrahmen für Sprachen. Erwägung engerer Verflechtungen zwischen dem GER und den nationalen und europäischen Qualifikationsrahmen</p>
<p>10. Validierung informeller Sprachkenntnisse</p>	<p>Sprachkenntnisse können außerhalb der formellen Bildungsangebote erlernt werden; durch informelles und nicht formelles Lernen erworbene Sprachkenntnisse müssen validiert und anerkannt werden.</p>	<p>Weiterentwicklung des Europass Sprachenpasses zu einem integralen Bestandteil von Europass. Der Anhang mit unterstützenden Dokumenten sollte formalisiert werden; es sollte aber auch sichergestellt werden, dass der Sprachenpass die Darstellung von Kompetenzen erlaubt, die durch informelles und nicht formelles Lernen und Erfahrungen erworben wurden.</p>
<p>11. Verbesserung der Strukturen für den Dialog zwischen Bildung und Arbeitswelt</p>	<p>Ein solcher Dialog ist die Voraussetzung dafür, das Angebot an Sprachkenntnissen auf die Nachfrage des Arbeitsmarktes abzustimmen.</p>	<p>Ermittlung von Organisationen, in denen Unternehmensvertreter/innen in die Weiterentwicklung von Lehrplänen eingebunden werden und einen Beitrag zur Beratung und Anleitung von Studierenden auf ihrem Bildungsweg leisten können</p>

<p>12. Verbesserung des Fremdsprachenmanagements der Arbeitgeber und ihrer Nutzung von Sprachkenntnissen</p>	<p>Viele (insbesondere einsprachige) Arbeitgeber wissen weder, wie sie Sprachkenntnisse korrekt ermitteln und benennen können, noch wie sie die vorhandenen Kompetenzen ihrer Beschäftigten effizient nutzen können.</p>	<p>Beteiligung von Exportförderorganisationen auf nationaler, regionaler und lokaler Ebene an der Information über und Bekanntmachung von Maßnahmen, die Unternehmen und Organisationen helfen sollen, Fremdsprachenkenntnisse umfassender und effizienter zu nutzen</p> <p>Animierung von Unternehmen, Arbeitskräfte auf dem gesamteuropäischen Stellenmarkt zu rekrutieren</p> <p>Unterstützung von Unternehmen, die ihren Beschäftigten Sprachunterricht für spezielle Zwecke anbieten möchten. Organisation kultureller Einführungen unter Beteiligung von berufsständischen Organisationen, Arbeitsagenturen und Sozialpartnern</p>
<p>13. Auszeichnungen für Unternehmen zur Anerkennung herausragender mehrsprachiger Leistungen</p>	<p>Motivierung von Unternehmen, ihr Fremdsprachenmanagement zu verbessern und die vom Bildungsbereich angebotenen Sprachkenntnisse voll auszuschöpfen</p>	<p>Einführung eines Sprachenlabels für Unternehmen in allen teilnehmenden Ländern, das von den nationalen Handelskammern vergeben werden könnte</p> <p>Animierung von Preisträgern, sich am Dialog mit dem Bildungssektor zu beteiligen</p> <p>Erwägung einer Verknüpfung des Projekts mit der Initiative und Website „Unternehmen Sprache“ der Kommission</p>
<p>14. Ermittlung neuer Finanzierungsmodelle, um ein Angebot guter Sprachkenntnisse für den Arbeitsmarkt zu gewährleisten</p>	<p>Die Bildungsetats werden in ganz Europa gekürzt, und es besteht ständig die Gefahr, dass im Bereich Fremdsprachen harte finanzielle Einschnitte vorgenommen werden</p>	<p>Beteiligung von staatlichen Stellen und Unternehmen an der Finanzierung eines berufsbezogenen Fremdsprachenunterrichts, insbesondere bei der sprachlichen Vorbereitung auf Mobilitätsprojekte und Auslandspraktika</p> <p>Nutzung der EU-Bildungsprogramme der neuen Generation, um mögliche Partnerschaften auf verschiedenen Ebenen zu prüfen und um die zentrale Rolle von Fremdsprachen für den Erfolg europäischer Programme anzuerkennen</p>