

Deutsch am Arbeitsplatz

Das Konzept Deutsch am Arbeitsplatz plädiert dafür, dass Betriebe – auch aus Eigennutz – die Förderung der berufs- und arbeitsplatzbezogenen kommunikativen Kompetenzen aller Mitarbeiter bei ihren Plänen zur Personalentwicklung einbeziehen. Im Folgenden werden kurz wesentliche Elemente und Aspekte eines Ansatzes zum berufs- und arbeitsplatzorientierten Sprachenlernen vorgestellt, der in den letzten Jahren auf europäischer Ebene entwickelt wird.

„Sprachliches Handeln“ umfasst weit mehr als *nur* den mehr oder weniger korrekten Gebrauch von Vokabeln und von Grammatik. Sprache ist Bestandteil von Verständigung, ist wesentliche Voraussetzung von Kommunikation und impliziert insofern mehr als die Prozesse des Sprechens, Hörens, Lesens und Schreibens im engeren linguistischen Sinn. Sprache ist *ein* Träger von Kommunikation - auch in Arbeitskontexten. Sie ist Faktor und Indikator von Partizipation und Integration.

Mit diesen Überlegungen soll nun nicht etwa die Bedeutung von „korrekten“ Deutschkenntnissen für Migrant/innen geleugnet werden. Die deutsche Sprache ist zentraler Bestandteil beruflicher Handlungskompetenz. Wer nicht in ausreichendem Maße über sie verfügt, sei es Inländer oder Ausländer, ist von Ausgrenzung und Arbeitsplatzverlust bedroht. Die Veränderungen der Arbeitsinhalte und –organisation verlangen heute aber neue kommunikative Kompetenzen von inländischen und ausländischen Beschäftigten. Kommunizieren am Arbeitsplatz bedeutet heute z.B. bei einer Teambesprechung eigene Standpunkte konstruktiv zu äußern, eine Fehlermeldung „fehlerfrei“ zu verfassen, Protokolle lesen und schreiben zu können.

Die berufliche Weiterbildung heute zielt deshalb nicht mehr *nur* auf die Verbesserung und Anpassung an die technisch/sachlichen Entwicklungen, sondern in hohem Maße auch und besonders auf eine *Verbesserung* der kommunikativen Kompetenz am/für den Arbeitsplatz - und dies auch für Teilqualifizierte. Es sind daher *Qualifizierungsmaßnahmen* sowohl auf der fachlichen als auch auf der sprachlich/kommunikativen Ebene erforderlich. Für Migrant/innen, die Deutsch in der Regel nicht als Muttersprache sprechen, sind Bildungsangebote im sprachlichen Bereich von besonderer Bedeutung.

Die Umsetzung dieser Anforderung an Weiterbildung in und für Betriebe erfordert nicht nur neue Methoden, sondern einen *Perspektivenwechsel*: weg von einem Defizitansatz, der die Verantwortung allein auf die Betroffenen legt, hin zur *Kompetenzentwicklung*, bei der alle Akteure eine eigene Verantwortung tragen. Das bedeutet

- für **Arbeitgeber/innen**: in ihre Beschäftigten zu investieren und Qualifizierungsmaßnahmen zur Entwicklung kommunikativer Fertigkeiten (z.T.) in bezahlter Arbeitszeit durchzuführen;
- für die **Öffentliche Hand**: Anreize oder Unterstützung auch finanzieller Natur für die Entwicklung entsprechender Konzepte und Weiterbildungsangebote zu geben;
- für *Weiterbildungseinrichtungen*: Angebote zu entwickeln, die den Bedarfen und Bedürfnissen der Lernenden und der Arbeitswelt entsprechen;
- für **Betriebsräte und Gewerkschaften**: Sensibilisierungsarbeit bei Arbeitgeber/innen und Kolleg/innen zu leisten;
- für die betroffenen **Arbeitnehmer/innen**: sich auf einen Lernprozess einzulassen und bereit zu sein, selbst etwas beizutragen (z.B. Zeit);
- für **alle im Betrieb**: Kolleg/innen zu animieren, Weiterbildungsangebote zu verlangen und die Lernprozesse zu unterstützen;
- für **Selbstorganisationen**, wie Sportvereine, religiöse Gemeinschaften: ihre Mitglieder über die Notwendigkeit aufzuklären, besser Deutsch, besser Lesen und Schreiben zu lernen.