

Wieviel Deutsch braucht die Frau?¹

Notizen zur Relevanz von Deutschkenntnissen im Arbeitsalltag

In den einleitenden Referaten dieser Tagung ist immer wieder auf die Bedeutung von „Sprachkenntnissen“ von AusländerInnen für die berufliche Qualifizierung hingewiesen worden. Mir liegt sehr viel daran zu betonen, dass es leider noch allzu häufig passiert, dass „Deutschkenntnisse“ und „Sprachkenntnisse“ bei MigrantInnen gleichgesetzt werden: „Sprechen“ und „Sprache“ sind aber keine ungewohnten Mittel der Verständigung für die MigrantInnen – es sind die Mängel in der deutschen Sprache, die von vielen Politikern und von vielen Arbeitgebern in den letzten Jahren vermehrt reklamiert werden. Die Fähigkeiten und Kenntnisse in der Muttersprache werden von der deutschen Bevölkerung meistens nicht zur Kenntnis genommen – oder gar mit Sanktionen belegt: „Unterhaltet Euch gefälligst in Deutsch. Ihr seid hier in Deutschland.“

Mit dieser Eingangsüberlegung soll nun nicht etwa die Bedeutung von „korrekten“ Deutschkenntnissen für MigrantInnen geleugnet werden. Dass die Lebensqualität und die Lernchancen von MigrantInnen nicht zuletzt davon abhängen, wie gut sie die Sprache des Landes beherrschen, in dem sie leben, ist eine Tatsache, die sehr deutlich bereits 1974 auf einer Tagung von ausländischen Arbeitern beschrieben wurde:

„Das Sprachproblem liegt im Kern fast aller sozialen Probleme, mit denen die Ausländer fast täglich konfrontiert werden. Ohne die deutsche Sprache zu beherrschen, sind sie weitgehend hilflos und werden nie fähig sein, ihre Interessen wahrzunehmen. Der Kontakt mit der Umgebung ist nur sehr schwach und oberflächlich und nur indirekt möglich. Das Ghetto, in dem sie leben, ist zunächst ein Informationsghetto. Die Lösung des Sprachproblems ist also die erste Voraussetzung für die Lösung der wichtigsten gesellschaftlichen Probleme der ausländischen Arbeiter...“

Das Erlernen der deutschen Sprache sollte in sich kein Ziel, sondern nur ein wichtiges Instrument für die Bewußtwerdung der eigenen Lage, für den Aufbau der Solidarität und die Durchsetzung der eigenen Interessen sein.

Das Sprachproblem ist nur ein Bestandteil der Diskriminierung und kann nicht als ein rein technisches Problem angesehen werden. Sozio-ökonomische Interessen führen dahin, den ausländischen Arbeitern die deutsche Sprache nur in begrenztem Maße beizubringen. Dagegen muß man sich wehren, denn eine betriebs- bzw. leistungsorientierte Sprache zu erlernen, kann nicht im Interesse der Arbeiter liegen“.²

Für die hier diskutierte Fragestellung ergibt sich, dass das Deutsch lernen für die MigrantInnen nicht nur deshalb wichtig ist, weil sie diese Kenntnisse für ihre Arbeitstätigkeit brauchen, sondern auch und vor allem, weil sie nur mit diesen Deutschkenntnissen tatsächlich „Gehör finden“ und „mitreden können“. Wie wichtig sind nun aber welche Deutschkenntnisse für das Arbeitsleben tatsächlich? Um diese Frage zu beantworten, ist es notwendig, sich die in den letzten Jahren steigenden kommunikativen Anforderungen zu vergegenwärtigen.

Kommunikative Anforderungen im Arbeitsleben

Es ist leicht nachvollziehbar, dass in einer Zeit, in der der Arbeitsmarkt auf eine dermaßen hohe Zahl von Arbeitslosen zurückgreifen kann, wie dies heute in Deutschland der Fall ist,

¹ Der Beitrag wurde auf der Fachtagung vom 15. - 17. März 2001 Qualifizierung in Sprache und Beruf – ein Beitrag zum Abbau von Diskriminierung des IG Metall – Vorstands, Abteilung Ausländische Arbeitnehmer gehalten und wurde in der Dokumentation der Fachtagung, S. 169 – 175, vervielfältigt,

² Communiqué der Tagung ausländischer Arbeiter in Bidingen, in: Journal G 3 (1974), S.58 - 62, hier: S. 60 und 61. Das Communiqué fand seinerzeit als eine der wenigen veröffentlichten Äußerungen von Ausländern zum Stellenwert von Deutschkursen große Beachtung.

Arbeitgeber bei Einstellungen die Leute bevorzugen können, die für sie am unproblematischsten in den Arbeitsmarkt einzugliedern sind. Hier sind zunächst einmal Kenntnisse in der deutschen Sprache hervorzuheben; in der Tat ist es für Betriebe – z.B. bei Fragen der Einhaltung von Sicherheitsbestimmungen – lästig, wenn entsprechende, oft sehr komplexe Anweisungen möglichst in den Übersetzungen aller Sprachen, die in einem Betrieb gesprochen werden, vorliegen sollten. Tatsache ist, dass bei allen Un- und Angelernten – also bei Deutschen und Ausländern - die ihre Arbeit verloren haben, es vor allem die Ausländer sind, die die größten Probleme haben, eine neue Einstellung zu finden. Im Zweifelsfall wird der Bewerber abgelehnt, der über gute Deutschkenntnisse verfügt, weil ein Bewerber, der über noch bessere Deutschkenntnisse verfügt, vorgezogen wird.

Es gibt allerdings auch objektiv aufgrund der Veränderungen in der Arbeitsorganisation erhöhte Anforderungen an die kommunikativen Fähigkeiten, konkret: an die Deutschkenntnisse. Diese Veränderungen in der Arbeitsorganisation haben in hohem Maße Auswirkungen auf die kommunikativen Anforderungen im Arbeitsleben, und zwar auf allen Hierarchieebenen und durchaus nicht nur auf der Managerebene, obwohl sie dort am meisten reklamiert und erörtert werden. Die veränderten Anforderungen an Kommunikation greifen heute fast auf jedes Berufsbild, auf jeden Arbeitsplatz über und sie wirken sich nicht zuletzt auch aus auf den Bedarf an Fort- und Weiterbildung. Teamarbeit, lebenslanges Lernen, Lernen für den Betrieb sind hier die Stichwörter. Letzteres bedeutet vor allem, dass die Beschäftigung mit berufsbezogenem Deutsch auch im Kontext des zunehmend geforderten Gebots an alle Arbeitnehmer, sich fort- und weiterzubilden, entstanden ist: Fort- und Weiterbildung werden nun mal fast ausschließlich in deutscher (oder zunehmend auch in englischer) Sprache angeboten.

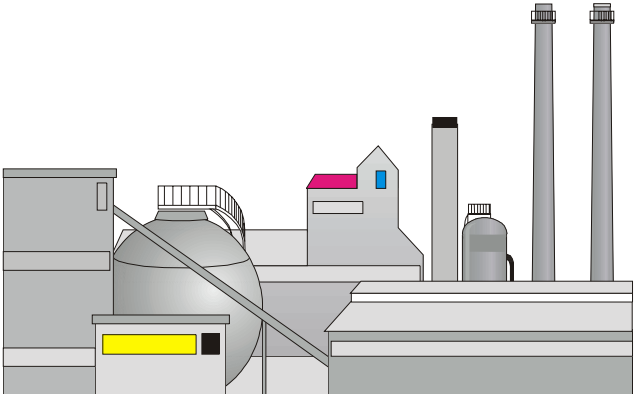
Diese drei genannten Faktoren (Arbeitsmarktsituation, kommunikative Anforderungen und die Notwendigkeit an Fort- und Weiterbildung) bedingen im Großen und Ganzen den (objektiven) Sprachbedarf für Arbeitnehmer. Mit anderen Worten: *Die Beschäftigung mit dem berufsbezogenen Deutschunterricht leitet sich sehr stark aus den Veränderungen in der gesellschaftlichen Arbeitsorganisation ab.*

Einige Tendenzen bezüglich des konkreten Bedarfs an Deutschkenntnissen am Arbeitsplatz lassen sich schon heute aufzeigen. Die Qualitätssicherungsdiskussionen z.B., die heute geführt werden, ziehen sich durch alle Industriebetriebe und auch durch den Bereich der Dienstleistungen. Anhand der Diskussionen zur ISO-Norm 2000ff lässt sich anschaulich darlegen, wie die Anforderungen an Deutschkenntnisse auf Arbeitsplätzen durch solche Managementstrategien oder auch Qualitätskonzepte beeinflusst werden: Von der Presse einigermaßen beachtet wurde der Rechtsstreit einer Firma aus Kassel, die aufgrund ihrer Anstrengungen, sich nach dieser ISO-Norm zertifizieren zu lassen, ausländische Arbeitnehmer entlassen wollte. Die Kündigungen wurden damit begründet, dass die ausländischen Arbeitnehmer nicht in der Lage wären, das was sie an ihren Arbeitsplätzen machen, außenstehenden Personen zu erläutern. Bei der ISO-Zertifizierung ist es nämlich so, dass Auditoren, also Personen vor Ort kontrollieren, ob das Qualitätskonzept tatsächlich umgesetzt wird. Jeder einzelne Arbeiter/jede einzelne Arbeitnehmerin muss den Auditoren beantworten können, in welchem Zusammenhang innerhalb des gesamten Produktionsprozesses ihre jeweilige Leistung erfolgt. So wird geprüft, ob die Qualitätssicherungsnormen bekannt sind und umgesetzt werden. Diese Prüfung ist die Voraussetzung für die ISO-Norm-Erfüllung und für die Zertifizierung eines Betriebs nach dieser Norm. - In dem Fall aus Kassel ist es bis jetzt zwar so gelaufen, dass die Kündigungen zurückgenommen werden mussten, das Beispiel zeigt aber, dass den Deutschkenntnissen innerhalb von Betrieben ein bisher nicht erreichter Wert zugeschrieben wird.

Ein Bestandteil der Zertifizierungen ist häufig, dass so genannte Qualitätssicherungszirkel eingerichtet werden. Diese Zirkel veranschaulichen in besonderem Maße, wie sehr sich die Arbeitsorganisation verändert und mit ihr die Anforderungen an Kommunikation. Hier – wie auch bei anderen Verfahren des Lean Managements - wird sehr viel Verantwortung für den gesamten Arbeitsablauf auf den einzelnen oder auf einzelne Gruppen innerhalb des Betriebes übertragen. Aus dieser Strategie ergeben sich - leicht nachvollziehbar - auch im kommunikativen Bereich hohe Anforderungen an die MitarbeiterInnen. Konkret müssen die einzelnen bzw. die Gruppen z.B. viele Absprachen treffen, ggf. protokollieren und kontrollieren und sie müssen über Arbeitsabläufe verhandeln. – Der Begriff „verhandeln“ scheint mir übrigens in besonderer Weise die gegenwärtigen Anforderungen in der beruflichen Kommunikation zu beschreiben.

ÄNDERUNGEN IN DER ARBEITSORGANISATION

1. Allgemeine Voraussetzungen
 - ▶ ISO-Normerfüllung: Voraussetzung, dass Firmen Aufträge erhalten
 - ▶ Arbeitsbelastung für ArbeiterInnen wird beibehalten, Kontrollaufgaben und Verantwortung kommen hinzu
 - ▶ Veränderte Anforderungen an den Menschen als Mensch: Selbst-, Verantwortungsbewußtsein, Flexibilität, Loyalität, "Lebenslanges Lernen"
 - ▶ "Deutsch lernen" als "Geheimauftrag" der Firma: Maßstab für das "AusSORTIEREN"
2. Kommunikative Veränderungen
 - ▶ Probleme benennen und beschreiben können, auch für Außenstehende verständlich
 - ▶ Verständigung in der Gruppe über Arbeitsabläufe
 - ▶ Zunehmende Verschriftlichung der Arbeitsaufträge und -abläufe
 - ▶ EDV-Einsatz



– Der Begriff „verhandeln“ scheint mir übrigens in besonderer Weise die gegenwärtigen Anforderungen in der beruflichen Kommunikation zu beschreiben.

Im Grunde wird nur verlangt, was schon früher jeder größere Betrieb relativ gerne gesehen hat: Verbesserungsvorschläge für Arbeitsabläufe unterbreiten. Heute allerdings ist dies zu einer Strategie geworden, die im Arbeitsprozess eingeplant wird und für die sogar bezahlte Zeit zur Verfügung gestellt wird. Für jede Arbeitsgruppe oder über Abteilungen hinweg werden Qualitätssirkel eingerichtet und in regelmäßigen Treffen durchgeführt, in denen nichts anderes getan wird, als über Verbesserungen nachzudenken. Auch hier ist natürlich klar, *mitreden* kann nur der, der sich verständlich machen kann. Denn was nutzt die beste Idee, wenn man sie nicht vermitteln kann? Nur der Arbeitnehmer, der *sich verständlich machen* kann und aktiv mitwirkt an den Prozessen, die heute gefordert werden z.B. in Teambesprechungen, der *sich* auch *Gehör verschaffen* kann, der hat überhaupt Chancen, sich auf dem Arbeitsmarkt weiterhin zu behaupten. Es geht also – berufsübergreifend und relativ unabhängig von der Position auf der Hierarchiestufe - in erster Linie tatsächlich darum, im Kontext der Prozesse im Arbeitsleben möglichst umfassend mitreden und verhandeln zu können.

Wie viel Deutsch brauchen AusländerInnen am Arbeitsplatz?

In den letzten Jahren wurden erste fundierte Untersuchungen über die konkreten kommunikativen Abläufe der sprachlichen Kommunikation auf ausgewählten Arbeitsplätzen in Deutschland erstellt³. Es würde den Rahmen dieses Beitrags sprengen, diesen Untersu-

³ Solche Untersuchungen finden sich u.a. in: Monika Dannerer: Besprechungen im Betrieb. Empirische Analysen und didaktische Perspektiven. München: Iudicium 1999; Asker Katari: Deutsch-türkische Kommunikation am Arbeitsplatz. Zur interkulturellen Kommunikation zwischen Mitarbeitern und deutschen Vorgesetzten in einem deutschen Industriebetrieb (Münchener Beiträge zur Interkulturellen Kommunikation 2). Münster u.a.:

chungen hier im einzelnen nachzugehen; immerhin lässt sich aber feststellen, dass alle diese Studien mit linguistischen Kriterien im engeren Sinne offensichtlich nicht auskommen: Das Beziehungsgefüge in einem Betrieb ist sehr komplex und beeinflusst erheblich die Art und Weise, wie unter KollegInnen, zwischen Vorgesetzten und MitarbeiterInnen *erfolgreich* kommuniziert wird. Der Erfolg von einzelnen MitarbeiterInnen und von ganzen Abteilungen hängt erkennbar auch von rhetorischen Fähigkeiten ab.⁴ Mit anderen Worten: Wichtig ist nicht nur, was gesagt oder geschrieben wird, sondern auch, wie es gesagt oder geschrieben wird.

Mit Blick auf die Deutschkenntnisse drängt sich hier die Frage auf, was möglicherweise hinter der pauschalen Feststellung stecken mag, dass AusländerInnen nicht über genügend Deutschkenntnisse für bestimmte Arbeitsplätze verfügen: Beruhen solche Feststellungen auf sachlich fundierten Beschreibungen des konkreten Bedarfs an Deutschkenntnissen – oder wird mit diesen Feststellungen auch darauf rekurriert, dass sich die Betroffenen „nicht gut verkaufen können“, sich „nicht angemessen Gehör verschaffen können“? In Anbetracht der derzeitigen Arbeitsmarktsituation – darauf habe ich bereits eingangs hingewiesen – kann die Klage über mangelnde Deutschkenntnisse zum Teil vielleicht auch als „wohlfeile Ausrede“ genutzt werden, um eine Kündigung oder eine Bewerbungsabsage zu begründen. – Dieser Gedanke wird auch bestärkt, wenn man einen Blick auf Stellenanzeigen für „klassische“ Hilfstätigkeiten wirft: Benötigt man für „Putztätigkeiten im Haushalt“ tatsächlich „sehr gute Kenntnisse der deutschen Sprache“ und wie gut deutschsprachig sollten die fleißigen Hände wirklich sein, die den Salat gegen Bezahlung putzen dürfen?

Interessanterweise sind die nachgefragten Deutschkenntnisse für *höchst* qualifizierte Fachkräfte (z.B. im IT- und im Forschungsbereich) eher marginal: Zwar ist „Kommunikation“ in diesen Positionen eine der wichtigsten Arbeitsanforderungen, offensichtlich geht man aber eher davon aus, dass diese Kommunikation über die Fachlichkeit und/oder über andere Sprachen (vor allem Englisch) gesichert werden kann.

„Fleißige Hände (deutschsprachig) für die Bearbeitung von Salat und Gemüse gesucht ..“
Aus einer Stellenanzeige des Kölner Stadtanzeigers 1996 – gefunden vom Spiegel.

Für berufliche Tätigkeiten zwischen diesen höchsten Qualifikationsanforderungen und den sehr niedrigen Anforderungen in so genannten unqualifizierten Helfertätigkeiten sind Deutschkenntnisse vor allem im Prozess der Aneignung von Fachkenntnissen von herausragender Bedeutung: Sowohl eine berufsfachliche Erstausbildung als auch das lebenslange Lernen im und für den Beruf können in Deutschland fast ausschließlich deutschsprachig erfolgen. Der Arbeitsmarkt für Tätigkeiten, die lediglich sehr geringe oder keine Qualifikationen voraussetzen, wird sich, wie bereits die jetzigen Entwicklungen verdeutlichen, weiterhin verengen. Ausländische Arbeitskräfte sehen sich mit dem Tatbestand konfrontiert, dass sie ohne eine Qualifizierung und Fortbildung im Beruf kaum noch für den Arbeitsmarkt interessant

Waxmann 1997; Christoph Meier: Arbeitsbesprechungen. Interaktionsstruktur, Interaktionsdynamik und Konsequenzen einer sozialen Form (Studien zur Sozialwissenschaft Bd. 187) Opladen: Leske und Budrich 1997; Andreas P. Müller: ‚Reden ist Chefsache‘. Linguistische Studien zu sprachlichen Formen sozialer ‚Kontrolle‘ in innerbetrieblichen Arbeitsbesprechungen (Studien zur deutschen Sprache. Forschungen des Instituts für deutsche Sprache, Band 6) Tübingen: Gunter Narr 1997; Bernd Schwandt: ‚Erzähl mir nix‘. Gesprächsverlauf und Regelaushandlung in den Besprechungen von Industriemeistern. (Schriftenreihe Organisation und Personal Bd. 8). München und Mering: Rainer Hampp 1995. - Das Projekt „Deutsch am Arbeitsplatz“ (von 1997 bis 1999) am Deutschen Institut für Erwachsenenbildung in Frankfurt hat ebenfalls eigene Daten zur sprachlichen Kommunikation in Betrieben erhoben; diese Untersuchungen liegen allerdings bisher nicht veröffentlicht vor.

⁴ Gemeint ist hier der Begriff von Rhetorik, wie er im deutschen Sprachraum vor allem von Friedemann Schulz von Thun eingeführt wurde; vgl. z.B. seine Ausführungen in: Miteinander reden. Störungen und Klärungen. Bd. 1. Reinbeck: Rowohlt Taschenbuchverlag 1981. Für den berufsorientierten Deutschunterricht habe ich wesentliche Merkmale der Rhetorik unter interkulturellem Blickwinkel herausgearbeitet: Petra Szablewski-Tavufi Vom Verstehen zur Verständigung. Interkulturelles Lernen im berufsbezogenen Deutschunterricht. In: Nispel/ Szablewski-Tavufi(Hrsg.): Lernen, Verständigen, Handeln. Berufsbezogenes Deutsch, Frankfurt: Deutsches Institut für Erwachsenenbildung 1996, S. 25 - 38.

sind. Die Frage, wie wichtig Deutschkenntnisse für AusländerInnen als (potentielle) ArbeitnehmerInnen sind, lenkt somit vor allem auf die Frage, welche Deutschkenntnisse benötigt werden. Mir scheint es wichtig hervorzuheben, dass sich aus der Tatsache, dass Deutsch als Sprache der Bildung und der alltäglichen Umgebung von ZuwanderInnen Anforderungen an das Deutschlernen ergeben, die sich vom Fremdsprachenlernen unterscheiden: Die Bezeichnung Deutsch als Zweitsprache (DaZ) setzt sich in Fachkreisen zunehmend in partieller Abgrenzung und Ergänzung zu Deutsch als Fremdsprache (DaF) durch. Grundlegende Forderungen an diesen DaZ-Unterricht sind:

1. Die Progression des Unterrichtsstoffs hat sich an der Relevanz der Inhalte für die LernerInnen auszurichten und nicht am Schwierigkeitsgrad oder der Systematik des sprachlichen „Stoffs“. Da die deutschsprachige Kommunikation vielfältige Alltagsfragen der Nicht-Deutschen berührt, können die LernerInnen nicht auf „spätere“ Unterrichtseinheiten verwiesen werden, wenn sie aktuell ein Problem sprachlich bewältigen müssen.
2. Eine Didaktik für DaZ hat zu berücksichtigen, dass der Lernprozess in der zielsprachigen Umgebung stattfindet und auch außerhalb des Unterrichts erfolgt. Die LernerInnen müssen bereits erworbene Kenntnisse aktiv einbringen können und dabei unterstützt werden, auch außerhalb des Unterrichts ihre Kenntnisse zu erweitern. Es sollte gerade Ziel des Deutschunterrichts sein, dass die Lernenden Strategien erwerben und einüben, um sich in dieser komplexen sprachlichen Realität zurechtzufinden.
3. Die Zweitsprache Deutsch ist für die hier lebenden AusländerInnen auch die Sprache der schulischen und beruflichen Bildung; diese Tatsache erfordert eine Erweiterung des Unterrichtsgegenstandes Deutsch: Aus der Perspektive von Erwachsenen ausländischer Herkunft bedeutet – fast - jede Teilnahme an einer Weiterbildung auch eine Auseinandersetzung mit der deutschen Sprache, d.h.: Die Perspektive der DaZ-Didaktik verschiebt sich auf den Fachunterricht. Der fachlich zu vermittelnde Stoff liefert die Inhalte des Unterrichts, und der DaZ-Unterricht im engeren Sinne führt die sprachlichen Anteile des Fachlernprozesses einer Systematisierung zu.

Lassen Sie mich zum Schluss ein Fazit ziehen: Die Ernsthaftigkeit der Nachfrage nach Deutschkenntnissen von ausländischen Arbeitskräften am Arbeitsplatz wird sich nicht zuletzt daran messen lassen müssen, ob und welches Angebot ihnen von den Arbeitgebern gemacht wird, um Deutsch zu lernen. Wer Deutschkenntnisse fordert, ist gehalten, den Erwerb, die Verbesserung von Deutschkenntnissen zu fördern.