

WISO

November 2010

Diskurs

Expertisen und Dokumentationen
zur Wirtschafts- und Sozialpolitik



„Sprache ist der Schlüssel zur Integration“

Bedingungen des
Sprachlernens von Menschen
mit Migrationshintergrund



Gesprächskreis
Migration und Integration

Petra Szablewski-Çavuş

Berufsbezogenes Deutsch, berufliche Weiterbildung und berufliche Kommunikation

„Auch die Betriebe sind in der Regel an einer Verbesserung der Sprachkenntnisse ihrer Gastarbeiter interessiert. Einige Unternehmen führen sogar selbst Sprachlehrgänge durch, in denen jedoch nicht die Umgangssprache, sondern ein spezielles „Arbeitsdeutsch“ vermittelt wird; eine, rein wirtschaftlich gesehen, nützliche Methode, die aber mit Recht häufig kritisiert wurde“ (McRae 1972)

Vom „Deutsch für ausländische Arbeiter“
zum „berufsbezogenen Deutsch als
Zweitsprache“

Das Zitat oben aus der seinerzeit sehr beachteten Studie „Die Gastarbeiter“ von Verena McRae liefert durchaus nicht den frühesten Hinweis auf das Thema, das hier etwas ausführlicher vorgestellt werden soll: Deutsch lernen am Arbeitsplatz und/oder für die Arbeit. Bereits Ende der 1960er, Anfang der 1970er Jahre begannen, wenn auch noch sehr zaghaft, erste Diskussionen um eine „sprachliche“ Ausbildung der „Wanderarbeitskräfte“. Die „Naturmethode – lebe 20 Jahre im Land“ (Rolf Schneider 1971: 447) funktionierte offensichtlich nicht. Zwar gab es auch in den 1960er Jahren schon vereinzelte Angebote für ein institutionalisiertes Deutschlernen, an dem ausländische Arbeiter teilnahmen, doch stand die Teilnehmerzahl in keinem Verhältnis zur Zahl der ausländischen Arbeitskräfte und zum Problemdruck, unter dem sich diese Gruppe aufgrund mangelnder Deutschkenntnisse befand. (Nur sechs Prozent aller ausländischen Arbeitskräfte gaben in einer Repräsentativuntersuchung der Bundesanstalt für Arbeit 1972 an, Deutschkenntnisse in Sprachkursen erworben zu haben

(Vgl. Repräsentativuntersuchung ,72: 31). Zudem beklagten die Anbieter von Deutschkursen, dass selbst die Ausländer, die sich für eine Kursteilnahme entschieden haben, vorzeitig den Besuch abbrachen.

Bis etwa Ende der 1960er Jahre gab es – neben einzelnen „Einarbeitungslehrgängen“ von größeren Betrieben – vor allem von Seiten der Wohlfahrtsverbände erste Bestrebungen, Deutschkurse für „Gastarbeiter“ anzubieten: Arbeiterwohlfahrt, Caritas, das Diakonische Werk und der Internationale Bund für Sozialarbeit hatten aufgrund ihrer Zuständigkeit für die Sozialberatung und -betreuung von „Gastarbeitern“ (auf einer Sitzung des Koordinierungskreises beim Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung wurden 1964 die Zuständigkeiten für die Sozialbetreuung nach Nationalitäten auf die Wohlfahrtsverbände verteilt) und aufgrund des Betriebens von „Gastarbeiter-Wohnheimen“ (oft im Auftrag von Betrieben) außerhalb der Betriebe den größten, nicht selten einzigen Kontakt zu den angeworbenen Arbeitskräften. „Die Zuweisung der Spracharbeit an die traditionellen Organisationen der Erwachsenenbildung ging nur sehr langsam vor sich. Die Einrichtungen der Erwachsenenbildung in Deutschland hatten weder Erfahrung mit der Zielgruppe der Gastarbeiter, noch hatten sie ein Instrumentarium für die Organisation des Sprachunterrichts mit den ausländischen Arbeitern. Es fehlte an wissenschaftlichen Grundlagen, Lehrplänen und Lehrmitteln“ (vgl. z. B. Hans-Heinrich Rohrer 1983: 60).

Es bleibt hier festzuhalten, dass die ersten Anfänge des institutionalisierten Deutschunterrichts für ausländische Arbeiter immerhin ausdrücklich von der Notwendigkeit eines besonde-

ren Sprachkursangebots für „ausländische Arbeiter“ ausgingen. Mit anderen Worten: Man war sich „irgendwie“ auch damals schon der Tatsache bewusst, dass der Unterricht im Wesentlichen der Verbesserung der Kommunikation mit Kollegen und Vorgesetzten und nicht zuletzt auch der Anpassung an die Arbeitsprozesse dienen sollte.

Übrigens wurde auch früh die Frage aufgeworfen, ob und welche Verantwortung die Betriebe bezüglich dieser Ziele übernehmen müssten. Es gibt allerdings nur wenige Berichte über die vereinzelt Bestrebungen von Betrieben, Deutschunterricht für ihre ausländischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter anzubieten. Nicht selten zielten solche Kurse offensichtlich auf die Verringerung der Unfallraten, dienten also vor allem der Vermittlung von Sicherheitsbestimmungen, und wurden von den Betrieben oft mit der Hoffnung verknüpft, dass Kosten für Dolmetscher und Übersetzer eingespart werden könnten.

Erwähnenswert ist hier die Entwicklung des „Lernstatt-Konzepts“ (siehe hierzu vor allem Waldemar Kasprzik 1974 und Werner Markert 1985), das als Folge aus dem Scheitern von Kursangeboten in betrieblichen Zusammenhängen entstand. Es wurde von der Firma Metaplan in Anlehnung an Entwicklungen von VOLVO in Schweden entwickelt und zunächst (1973) in einem Pilotkurs bei der KWU Mülheim erprobt und in den Folgejahren u. a. bei BMW und bei MAN, München, sowie als „Anlernstatt“ in der Hoechst AG, Frankfurt, eingeführt. Ausdrücklich verstand sich dieses Konzept nicht als Sprachkurs im eigentlichen Sinne, sondern es ging darum, „den Mitarbeitern Klarheit über die betrieblichen Zusammenhänge, über Sicherheitsmaßnahmen, aber beispielsweise auch über Monatslohn oder Probleme im Krankheitsfall, zu verschaffen. Dabei fördern sie gleichzeitig die sprachliche Ausdrucksfähigkeit der Anzulernenden“ (Schlaeper 1975: 5).

Als Lehrkräfte wurden sogenannte „Sprachmeister“ aus dem Kollegenkreis gewonnen: In den Kursen, die unmittelbar vor oder nach Arbeitsbeginn und mit jeweils ca. 8 - 10 Teilnehmern stattfanden, sollten zwei deutsche Kollegen anleitende Funktion übernehmen. Diese Kollegen wurden durch Gespräche der Koordinatoren mit Kollegen und Vorgesetzten und durch Infor-

mationen über das zu Leistende, über die Ansprüche und zu erwartenden Schwierigkeiten gewonnen.

Dieser kleinen Rekurs auf die jüngere Geschichte der Deutschkursförderung (ausführlicher nachzulesen in Szablewski-Çavuş 2002) sei hier vorangestellt, um zu veranschaulichen, dass der Unterricht „berufsbezogenes Deutsch“ durchaus keine neue Erfindung ist, sondern als Einstig in den fachlichen Diskurs zum Deutsch-als-Zweitsprache-Unterricht für Erwachsene in der Bundesrepublik Deutschland gekennzeichnet werden kann, wenn auch unter anderem Namen. Umso merkwürdiger mag es übrigens anmuten, dass in den öffentlich geförderten Deutschkursangeboten der letzten 25/30 Jahre in vielen Curricula, vor allem in den einschlägigen Deutsch-Lehrwerken, das Thema „Arbeit und Beruf“ eher sporadisch und zufällig aufgenommen wurde.

Entwicklungslinien zum „berufsbezogenen Deutschunterricht“

Dass allerdings heute sehr viel intensiver und fundierter über die Notwendigkeit eines speziellen berufsbezogenen Deutschförderangebots nachgedacht wird, speist sich durchaus aus neuen Entwicklungen, vor allem aus den Veränderungen der Arbeitsmarktbedingungen und der Arbeitsorganisation.

a) Arbeitsmarkt

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, die Arbeitgeber bei Einstellungen diejenigen Bewerberinnen und Bewerber bevorzugen können, die für sie – vermeintlich oder tatsächlich – am unproblematischsten in den Arbeitsmarkt einzugliedern sind. Diesbezüglich sind zunächst Kenntnisse in der deutschen Sprache hervorzuheben; in der Tat ist es für Betriebe – z. B. bei Fragen der Einhaltung von Sicherheitsbestimmungen – lästig und kostenträchtig, wenn die oft sehr komplexen Anweisungen möglichst in den Übersetzungen aller

Sprachen, die in einem Betrieb gesprochen werden, vorliegen müssten. Im Zweifelsfall wird ein Bewerber abgelehnt, der über gute Deutschkenntnisse verfügt, weil ein anderer Bewerber noch bessere Deutschkenntnisse hat.

b) Anforderungen an kommunikative Fähigkeiten

Es gibt allerdings auch objektiv, aufgrund der Veränderungen in der Arbeitsorganisation, erhöhte Anforderungen an die kommunikativen Fähigkeiten aller Arbeitskräfte, das heißt konkret: an die Deutschkenntnisse. Die veränderten Anforderungen an Kommunikation greifen heute fast auf jedes Berufsbild, auf jeden Arbeitsplatz über: Teamarbeit, Softskills, lebenslanges Lernen, Lernen für den Betrieb sind hier die Stichwörter.

c) Gebot des lebenslangen Lernens

Die beschleunigten Veränderungen und Innovationen in den Betrieben wirken sich nicht zuletzt auch auf die Notwendigkeit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zur Teilhabe an Fort- und Weiterbildung aus: die Beschäftigung mit berufsbezogenem Deutschunterricht ist in der Praxis auch im Kontext des zunehmend geforderten Gebots an alle Arbeitnehmer entstanden, sich fort- und weiterzubilden.

Berufsbezogener Deutschunterricht in der Praxis

Das Interesse an bzw. eine konkrete Förderung von berufsbezogenem Deutschunterricht ist von verschiedenen Akteuren im Bereich der Arbeitsförderung, vor allem aber von der Arbeitsverwaltung und dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales in den letzten Jahren angestiegen. Als größere Programme, die ausdrücklich auf eine Förderung des berufsbezogenen Deutschunterrichts ausgerichtet sind, seien hier zwei Programme mit Beteiligung des Europäischen Sozialfonds (ESF) erwähnt:

(1) Von 2004-2007 wurden die „berufsbezogenen Maßnahmen zur Stärkung der Sprachkompetenz für Personen mit Migrationshintergrund“ gefördert. Diese ESF-BA-Sprachkurse zielten zunächst auf Bezieher von Arbeitslosenhilfe und Arbeitslosengeld mit Migrationshintergrund ab, wurden aber ab 2005 beschränkt auf Personen mit Arbeitslosengeld I. „Diese Deutschsprachkurse unterscheiden sich von den allgemeinbildenden Integrationskursen des Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) darin, dass explizit die berufsbezogene Ausrichtung des Deutschunterrichts betont wird, in dem berufsfeldübergreifende Inhalte durch Übung von „berufsbezogenen Kommunikationssituationen und berufsspezifischem Fachvokabular“ vermittelt werden sollen“ (so die Dienstanweisung der Bundesagentur für Arbeit – ausführlich zu diesen Kursen siehe Schweigard 2007 und Deeke 2006).

(2) Für die ESF-Förderperiode 2007-2013 wurde das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) mit der Durchführung der berufsbezogenen Sprachförderung im Rahmen des ESF beauftragt. Das Programm richtet sich nunmehr an alle Personen mit Migrationshintergrund, die arbeitssuchend oder arbeitslos sind, sie können Leistungen sowohl nach SGB II und III beziehen als auch in einem Beschäftigungsverhältnis stehen. Aus ESF-Mitteln stehen bis zum Jahre 2013 ca. 330 Millionen Euro zur Verfügung (siehe hierzu z.B. ESF-BAMF-Projekte: Berufsbezogene Sprachförderung 2008 und Bundesamt für Migration und Flüchtlinge 2009). Die ersten Kurse nach diesem Konzept haben im Frühsommer 2009 begonnen, im Oktober dieses Jahres wurden 1.249 Kurse durchgeführt, 787 Kurse waren bereits abgeschlossen (nach Angaben des BAMF)¹.

Unabhängig von diesen Förderungen realisierten freie Träger immer wieder und sporadisch Kursangebote zur Förderung der arbeitsplatzbezogenen kommunikativen Kompetenzen von Zugewanderten. Solche Angebote waren – und sind – häufig zeitlich befristet und ob sie durchgeführt werden können, hängt vor allem vom Kenntnisstand und dem Engagement der Bil-

¹ Siehe auch Beitrag von Cichos in diesem Band.

derungsträger und ihren Kompetenzen in der Projektmittelbeantragung (Zuschüsse von Bund und Ländern, kommunale Mittel, Zuschüsse der Bundesanstalt für Arbeit, Förderung durch ESF oder andere europäische Projektmittel) ab. Einen Überblick über diese Projekte bzw. Bildungsangebote, geschweige denn eine Auswertung der Erfahrungen, gibt es bisher nur in Ansätzen. Immerhin arbeitet seit 2004 die „Koordinierungsstelle berufsbezogenes Deutsch“ im Rahmen des bundesweiten Netzwerkes „Integration durch Qualifizierung“ u. a. daran, die vorliegenden Erfahrungen – nach Möglichkeit auch noch nachträglich – auf ihrem Web-Portal zu dokumentieren (siehe www.deutsch-am-arbeitsplatz.de), soweit über entsprechende Dokumente heute noch verfügt werden kann.

Um einen Überblick über die Vielfalt dieser vereinzelt, aber doch zahlreichen Konzepte zu geben, hier eine grobe Systematik:

- *Berufsorientierende/berufsvorbereitende Kurse* beziehen sich allgemein auf „irgend“eine „Berufs- bzw. Arbeitstätigkeit“. Solche Kurse richten sich überwiegend an arbeitslose und/oder arbeitssuchende Migrantinnen und Migranten. Inhaltlich werden hier vor allem Themen wie Arbeitssuche, Bewerbung, Sozialversicherung, Lohn-/Gehaltsberechnung u. ä. aufgegriffen.
- *Branchenspezifische Kurse* beziehen sich auf Branchen bzw. Berufsbereiche (z.B. den Pflegebereich, Hotel- und Gasstättenbereich, Industrie, Handwerk), seltener ganz spezifisch auf konkrete Berufsbilder (z. B. Altenpflegerinnen und Altenpfleger, Lagerfacharbeiterinnen und Lagerfacharbeiter). Solche Kurse richten sich überwiegend an Arbeitssuchende, die bereits über Arbeitserfahrungen und/oder – in Deutschland oder im Herkunftsland – erworbene Qualifikationen in diesen Bereichen verfügen. Inhaltlich werden hier vor allem die (fach-)sprachlichen Anforderungen innerhalb der Branchen aufgegriffen (wie z. B. Gruppenbesprechungen in der Industrie, Kundengespräche im Handwerk, Anleitungsgespräche im Pflegebereich).
- *Innerbetriebliche Kursangebote* werden für Beschäftigte eines Betriebes – oft auch einer bestimmten Abteilung eines Betriebes – angeboten. Solche Kurse richten sich an ausgewählte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Betriebes oder einer speziellen Abteilung des Betriebes und werden oft als Bestandteil der Personalentwicklung angesehen. Inhaltlich können hier sehr konkret die sprachlichen Anforderungen aufgegriffen werden, die in der Abteilung, in dem Betrieb an den speziellen Arbeitsplätzen gestellt werden (wie z. B. das Erstellen schriftlicher Übergabeprotokolle auf vorgegebenen Formularen, Sicherheitsvorschriften bei den verschiedenen Arbeitsplätzen und/oder Maschinen, Einweisung bei Innovationen).
- *Qualifizierungsvorbereitende Kurse* werden zur Vorbereitung für die Teilnahme an Qualifizierungsmaßnahmen angeboten. In diesen Deutschkursen wird unterschiedlich spezifisch auf die konkreten Qualifizierungsmaßnahmen eingegangen; häufig wird das Ziel verfolgt, „allgemein“ die Deutschkenntnisse zu verbessern; zusätzlich werden vor allem Lernstrategien eingeübt; z. B. wird allgemein das Lesen von Fachtexten, das Notieren von Stichworten und Erstellen von Protokollen, das Lesen und das Erstellen von Diagrammen geübt. Wenn möglich werden diese Lernstrategien unmittelbar auf die fachlichen Inhalte der angestrebten Qualifizierungsmaßnahme ausgerichtet.
- *Qualifizierungsbegleitende Kurse oder Weiterbildungsbegleitende Hilfen* werden parallel zu konkreten Qualifizierungsmaßnahmen und/oder Berufspraktika angeboten (vgl. Nispel/Szablewski-Çavuş (1996: 68 -74) und Positionspapier Weiterbildungsbegleitende Hilfen (2010)). Die „eigentlichen“ Qualifizierungsmaßnahmen richten sich meist unspezifisch sowohl an Deutschsprachige als auch an Migrantinnen und Migranten, der parallel stattfindende Deutschkurs (für die Nicht-Deutsch-Muttersprachler/innen) bezieht sich im Wesentlichen auf die deutschsprachigen Anforderungen in der Maßnahme oder im Praktikum.

Qualitätskriterien für den berufsbezogenen Deutschunterricht

Die Vielfalt der Voraussetzungen und der (Teil-)Ziele im berufsbezogenen Deutschunterricht bedingen unterschiedliche Konzepte für die jeweili-

ge konkrete inhaltliche und didaktisch-methodische Gestaltung. Es stellt sich hier die Frage, was – bei aller notwendigen Detailbetrachtung – das „Gemeinsame“ des Komplexes berufsbezogenes Deutsch kennzeichnet.

Mit dieser Frage hat sich der Facharbeitskreis „Berufsbezogenes Deutsch“ des bundesweiten Netzwerks Integration durch Qualifizierung (IQ) beschäftigt und Qualitätskriterien für den berufsbezogenen Deutschunterricht entwickelt. Für diese Arbeit wurde die bisherige Praxis des berufsbezogenen Deutschunterrichts ausgewertet, soweit hier Erfahrungen dokumentiert oder gar ausgewertet waren. Außerdem konnte auf verschiedene Forschungsergebnisse zurückgegriffen werden. Hier sind vor allem die entsprechenden Untersuchungen und Entwicklungen beim Deutschen Institut für Erwachsenenbildung (DIE) zu nennen. Das DIE hat im Spannungsfeld von Forschung und Praxis langjährige Erfahrung mit Projekten an der Schnittstelle von Sprache, Weiterbildung und Migration. Im Folgenden sind einige Projekte aufgeführt, die in den letzten Jahren am DIE abgeschlossen wurden: Entwicklung und Erprobung eines Konzepts zur beruflichen Qualifizierung von ausländischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern (BMBF) 1992-1996; Deutsch am Arbeitsplatz: berufs- und arbeitsplatzbezogene Zweitsprachförderung (DIE) 1996-1999; Setting up partnerships against social exclusion at the workplace (European Commission: Directorate General Employment and Social Affairs) 2000-2002; Odysseus: Second language at the workplace (European Centre of Modern Languages, Graz, eine Kooperation des Europarats) 2000-2003; Training for the Integration of Migrants into the labour market and local community (Leonardo) 2002-2004, und Studiengruppe der Volkswagenstiftung „Deutsch am Arbeitsplatz“ (DaA) – Untersuchung zur Kommunikation im Betrieb als Grundlage einer organisationsbezogenen Zweitsprachförderung 2009-2010. Anzumerken ist zudem, dass entsprechende Forschungs- und Entwicklungsansätze in verschiedenen Ländern, vor allem in den „klassischen“ Einwandererländern, bereits eine längere Tradition haben.

Das Konzept des berufsbezogenen Deutschals-Zweitsprache (DaZ)-Unterrichts, das in diesen Projekten entwickelt wurde und weiterhin entwickelt wird, greift die besonderen Anforderungen der beruflichen Weiterbildung insbesondere im Hinblick auf die Verbesserung der Kommunikation in und für Betriebe auf, die sich aus den Veränderungen der Arbeitsabläufe ergeben. Als Voraussetzung für einen qualitativ hochwertigen Unterricht wird insbesondere auch ein Perspektivenwechsel eingefordert.

Die Verantwortung für die Verbesserung der betrieblichen Kommunikation kann nicht allein den betroffenen Migrantinnen und Migranten übertragen werden; vielmehr tragen alle Akteure der Arbeitsmarktpolitik und der beruflichen Weiterbildung ihren Teil der Verantwortung in diesem Prozess und sie sind bei der Entwicklung und Umsetzung des Konzepts – mit ihren jeweiligen besonderen Expertisen – einzubeziehen:

- Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber sind gefordert, in die Qualifikation aller Beschäftigten (also auch in die, die auf prekären Arbeitsplätzen arbeiten und die über einen Migrationshintergrund verfügen) zu investieren und Qualifizierungsmaßnahmen zur Entwicklung kommunikativer Fertigkeiten in bezahlter Arbeitszeit durchzuführen.
- Die Öffentliche Hand ist gefordert, Anreize und Unterstützung – auch finanzieller Art – für Weiterbildungseinrichtungen und ggf. auch für Unternehmen zu bieten, um Impulse für die Entwicklung entsprechender Konzepte und Weiterbildungsangebote zu geben und um dazu beizutragen, dass solche Angebote entwickelt werden, die den Anforderungen und Voraussetzungen der Lernenden und denen der Arbeitswelt entsprechen. Ausdrücklich gefordert ist die Öffentliche Hand bezüglich der Migrantinnen und Migranten, die noch nicht oder nicht mehr arbeiten und die für eine Integration in den Arbeitsmarkt ihre Deutschkenntnisse verbessern müssen.
- Betriebsräte und Gewerkschaften sind gefordert, das Augenmerk von Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern und Kolleginnen und Kollegen verstärkt auf die kommunikativen Abläufe im Betrieb zu richten, insbesondere im Hinblick auf die Teilhabe von Migranten und Migrantinnen,

und z. B. gezielt die Durchführung von Schulungsangeboten anzuregen, die dazu beitragen können, dass Migrantinnen und Migranten sich aktiver an der betrieblichen und berufsfachlichen Kommunikation beteiligen können.

- Die betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind gefordert, sich auf neue Lernprozesse einzulassen und selbst in ihre Weiterbildung zu investieren (z. B. Lernanstrengungen und Zeit).

Hervorzuheben ist, dass der Facharbeitskreis „Berufsbezogenes Deutsch“ Qualitätskriterien und Ziele für den Unterricht definiert hat:

- Der Unterricht soll zur Stärkung des Bewusstseins über eigene berufliche Kompetenzen (Empowerment) der Lernenden beitragen. Dies erfordert, dass die bereits erbrachten Lebensleistungen der Teilnehmerinnen und Teilnehmer Anerkennung finden und in den Lernprozess eingebunden werden, dass also die „gesamte“ Person in das Unterrichtsgeschehen einbezogen ist. Von einem ganzheitlichen Ansatz auszugehen bedeutet konkret, dass nicht „nur“ die offensichtlich am Arbeitsmarkt verwertbaren Kompetenzen und Schwierigkeiten aufgegriffen werden, sondern auch die Fähigkeiten, deren Verwertbarkeit für den Arbeitsmarkt (noch) nicht genutzt wurden, wie z. B. Mehrsprachigkeit (vgl. dazu Nutzung der Mehrsprachigkeit von Menschen mit Migrationshintergrund 2008) oder die bereits entwickelte Kompetenz im Umgang mit verschiedenen Kulturen. Des Weiteren beinhaltet Empowerment auch explizit die Reflexion über die eigenen Stärken und Fähigkeiten. Der Unterricht ist insofern auch explizit als Bestandteil einer begleitenden Beratung (Coaching) und Kompetenzfeststellung (Profiling) zur Qualifizierung sowie der Stellensuche vor dem Hintergrund der eigenen Fähigkeiten auszugestalten.
- Ein wesentliches Ziel des Unterrichts ist in der Stärkung bzw. Entwicklung der Fähigkeiten zum eigenständigen Lernen zu setzen. Hierfür sind z. B. im Unterricht Lern- und Kommunikationsstrategien zu erarbeiten, um auch außerhalb des Unterrichts die deutschsprachlichen kommunikativen Fertigkeiten weiterhin

zu verbessern. Des Weiteren impliziert dieses Ziel die Vermittlung von

(a) Faktenwissen, z. B. über Formen der Arbeitsorganisation, über den Stellenwert von Verträgen, über den Aufbau von fachlichen und arbeitsplatzbezogenen Texten;

(b) Recherchetechniken/Informationsstrategien: Wo kann ich mir welche Informationen holen? Wen kann ich befragen? Welche Hinweise helfen mir weiter?

(c) Diskursstrategien: Was kann ich machen, wenn ich etwas nicht verstehe (Texte, Formulare, Anträge etc.)?

- Der „berufsbezogene Deutschunterricht“ ist daraufhin auszurichten, dass die kommunikativen Anforderungen im Arbeitsleben (deutsch-)sprachlich besser bewältigt werden. Vor allem aus diesem Grund ist es wichtig, die fachlichen und sprachlichen Anteile der beruflichen Kommunikation im Unterricht miteinander zu verzahnen: Berufsbezogene Deutschkurse sind immer auch mit fachlicher Qualifizierung/mit der Vermittlung von fachlichen Inhalten verbunden.

Insgesamt geht es darum, die vorliegenden Konzepte zur Beruflichen Weiterbildung auf den Sozialisationsfaktor „Migration“ und die Konzepte zum Deutsch-als-Zweitsprache-Unterricht auf die Lebenslage „Erwerbstätigkeit“ zu überprüfen bzw. zu konkretisieren. Hervorzuheben sind dabei drei didaktische Prinzipien der Erwachsenenbildung:

Teilnehmerorientierung

Hier wäre z. B. jeweils zu überprüfen, ob die didaktisch-methodische Umsetzung des Konzepts zulässt bzw. fördert, dass vorhandene Kompetenzen (z. B. Mehrsprachigkeit) für den Lernprozess nutzbar gemacht werden.

Handlungsorientierung

Hier wäre z. B. jeweils zu überprüfen, in wie weit die gesetzten Ziele realistisch sind bzw. welche Kompetenzen ggf. zusätzlich zu den „deutschsprachlichen“ Zielen für das Erreichen der Zielsetzung erworben werden müssen und ob diese in einem anderen Kontext erworben werden können bzw. müssen.

Bedarfsorientierung

Hier wäre z. B. jeweils zu überprüfen, ob der Bedarf für die angestrebten Kompetenzen (etwa die Auswahl der Branche für die Sprachinhalte) besteht und ob die Sprachbeispiele (Vokabular, Redemittel etc.), die erlernt werden, den tatsächlichen Anforderungen entsprechen. Hier setzt dann auch die Forderung nach einer Sprachbedarfserhebung im Vorfeld und während des Unterrichts an (vgl. dazu Szablewski-Çavuş 2010).

Ausblick

Im Kontext der Integrationspolitik der Bundesrepublik Deutschland wird fast gebetsmühlenartig die Rolle der deutschen Sprache betont und nicht selten werden „mangelnde Deutschkenntnisse“ als Begründung für die höhere Arbeitslosenquote von Migrantinnen und Migranten identifiziert. Beruhen solche Feststellungen aber immer auf sachlich fundierten Beschreibungen des konkreten Bedarfs an Deutschkenntnissen – oder wird mit diesen Feststellungen nicht auch darauf rekurriert, dass sich die Betroffenen „nicht gut verkaufen können“, sich „nicht angemessen Gehör verschaffen können“? In Anbetracht der derzeitigen Arbeitsmarktsituation – da-

rauf 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. 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.

Trotzdem und auch angesichts der demografischen Entwicklung in Europa: Wer ernsthaft an der Integration von Migrantinnen und Migranten in den Arbeitsmarkt interessiert ist, wird nicht umhin kommen, ein gezieltes Weiterbildungsangebot im Schnittpunkt von beruflicher Weiterbildung und Kommunikation am Arbeitsplatz zu entwickeln und zu fördern. Gefordert ist hier eine Zusammenarbeit aller Akteure: die Arbeitsverwaltung, die Sozialpartner, die Weiterbildungsträger und deren Lehrkräfte und Aus- und Weiterbildner sowie die Migrantinnen und Migranten.

Literatur

- Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge 2009: Berufsbezogene Förderung Deutsch als Zweitsprache des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge für Personen mit Migrationshintergrund im Rahmen des Europäischen Sozialfonds (ESF-BAMF-Programm): Pädagogisches Konzept. Nürnberg
- Deeke, Axel 2006: Berufsbezogene Sprachförderung für Arbeitslose mit Migrationshintergrund. Erste Ergebnisse aus der Begleitforschung zum ESF-BA-Programm. IAB-Forschungsbericht Nr. 21/2006. Nürnberg
- Expertise „Sprachlicher Bedarf von Personen mit Deutsch als Zweitsprache in Betrieben“ 2010, durchgeführt von „Deutsches Institut für Erwachsenenbildung e.V., Leibniz Zentrum für Lebenslanges Lernen“ (Matilde Grünhage-Monetti) im Auftrag von Bundesamt für Migration und Flüchtlinge, Nürnberg 2.07.2010, als download unter: http://www.bamf.de/cln_180/nn_441968/SharedDocs/Anlagen/DE/Integration/Downloads/Integrationsprogramm/expertise-sprachlicher-bedarf.html
- Grünhage-Monetti, Matilde, Holland, Chris; Szablewski-Çavuş, Petra (Hrsg.) 2005: TRIM. Training for the Integration of Migrant and Ethnic Workers into the Labour Market and the Local Community (with accompanying CD-Rom). Vardø Norway: Adult Education Centre of Vardø 2005
- McRae, Verena 1972: Die Gastarbeiter, Stein/Nürnberg: Laetare Verlag

- Nispel, Andrea; Szablewski-Çavuş, Petra 1997: Über Hürden, über Brücken. Berufliche Weiterbildung mit Migrantinnen und Migranten. Frankfurt: Deutsches Institut für Erwachsenenbildung. Als download unter: http://www.die-bonn.de/espid/dokumente/doc-1997/nispel97_01.pdf
- Nutzung der Mehrsprachigkeit von Menschen mit Migrationshintergrund. Expertise für das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge, Dr. Bernd Meyer Universität Hamburg 2008: Erscheinungsdatum: 18.03.2009. Nur als download verfügbar. http://www.bamf.de/nn_441592/SharedDocs/Anlagen/DE/Integration/Publicationen/Sonstige/ExpertiseMehrsprachigkeit.html
- Positionspapier Weiterbildungsbegleitende Hilfen als zentraler Bestandteil adressatenorientierter beruflicher Weiterbildung. Zur Relevanz von Deutsch als Zweitsprache und Bildungssprache in der beruflichen Weiterbildung 2010: Stadt Frankfurt. Als download unter: [http://www.frankfurt.de/sixcms/detail.php?id=2888&ffmpar\[_id_inhalt\]=6860259](http://www.frankfurt.de/sixcms/detail.php?id=2888&ffmpar[_id_inhalt]=6860259)
- Repräsentativuntersuchung '72 1973: Bundesanstalt für Arbeit (Hg.): Nürnberg
- Schlaeper, Rudolf 1975: Keiner wird bei uns ausgelacht. In: Hoechst AG (Hrsg.). Farben-Post, Ausgabe Hoechst, Nr. 2/1975, S. 4-6
- Schweigard, Eva 2007: Berufsbezogene Deutschkurse im Rahmen des ESF-BA-Programms. Ergebnisse aus regionalen Fallstudien zur Umsetzung. IAB-Forschungsbericht Nr. 6/2007, Nürnberg
- Szablewski-Çavuş, Petra 2001: Skizze einer Profilierung. Der Unterricht Deutsch für ausländische Arbeitnehmer. In: Deutsch als Zweitsprache Extraheft 2001, S. 23-33. Als download unter: <http://www.daz-didaktik.de/profilierungPSC.pdf>
- Szablewski-Çavuş, Petra 2009: Berufsbezogenes Deutsch. In: Zielgruppenorientiertes Arbeiten (Fortbildung für Kursleitende Deutsch als Zweitsprache Bd. 4), Ismaning: Hueber Verlag 2009, S. 196-222
- Szablewski-Çavuş, Petra 2009: Die Kommunikations-Analyse: Ermitteln von Sprachbedarf und Sprachbedarf. Als download unter: http://www.deutsch-am-arbeitsplatz.de/beitraege_dossiers.html
www.deutsch-am-arbeitsplatz.de