

Deutsch als Zweitsprache im Betrieb lernen – Mehr als nur ein Lernortswechsel

Matilde Grünhage-Monetti

In der heutigen Arbeitswelt sind sprachlich-kommunikative Kompetenzen zentrale Komponenten beruflicher Handlungs- und Beschäftigungsfähigkeit für alle Beschäftigte in allen Positionen und Branchen geworden. Selbstverständlich sind die Anforderungen unterschiedlich. Aber radikale Innovationen und Veränderungen wie Digitalisierung, Flexibilisierung, Qualitätssicherung, etc., die unter dem Begriff „Transformation der Arbeitswelt,“ (Rebmann /Tenfelde 2008:5) subsummiert werden können, verlangen von allen Arbeitnehmer*innen Kommunikationsfähigkeit in der deutschen Sprache.

Für viele Beschäftigte bzw. Arbeitssuchende ist Kommunikationsfähigkeit im Deutschen eine große Herausforderung, insbesondere für Zugewanderte. Das Thema ist brisant, weil die meisten Migrant*innen bei der Einreise in Deutschland Erwachsene im arbeitsfähigen Alter sind. Ihr dringendstes Anliegen ist es, Arbeit zu finden. Nicht alle können Deutsch. Darunter haben einige eine geringe formale Bildung. In den meisten Fällen endet die sprachliche Unterstützung, wenn die Zugewanderten Arbeit finden. Diejenigen, die aus EU-Mitgliedstaaten kommen, müssen nicht mal einen Integrationskurs besuchen. Mangelnde Sprachkenntnisse sind einer der Hauptgründe des anhaltenden Beschäftigungsgefälles zwischen Zugewanderten und Einheimischen in Deutschland und in den meisten Europäischen Ländern, wie internationale Studien belegen (Stirling 2015). Dies hat negative Folgen für die Individuen, für die Wirtschaft des Zuwanderungslandes, die ungenutztes Potential vergeudet, und für die Gesellschaft, weil Qualität der Dienstleistungen und soziales Klima darunter leiden (ibidem).

In einer neuesten Studie mahnt die OECD frühe Selbstständigkeit durch Beschäftigung bei niedrigen Sprachkenntnissen an. Obwohl Selbstständigkeit und Selbstversorgung wichtige Ziele der Integration sind, garantieren sie per se nicht eine stabile und nachhaltige Integration (OECD 2023). Eine neue Sprache lernt man nicht so nebenbei, weil man arbeitet. Zugewanderte mit niedrigen Deutsch-Kenntnisse arbeiten in der Regel in niedrig qualifizierten, schlecht bezahlten Jobs, die wenig Kommunikation verlangen. Ihre Netzwerke sind oft auf Mitglieder der eigenen Community beschränkt. Arbeit, familiäre Verpflichtungen lassen kaum Zeit für Deutschlernen nach Feierabend. Berufssprachkurse, die in der Arbeitszeit stattfinden, kommen für sie nicht in Frage. So bleiben sie in der „niedrige-Sprache, niedrig-Lohn, niedrig-Sektor Job-Falle“ gefangen (Braddell / Miller 2017). Obwohl sie mit Ihren Steuern zum Bildungssystem beitragen, profitieren sie kaum davon.

Die Situation ist auch für die Arbeitgeber schwierig. Migrant*innen mit niedrigen Deutschkenntnissen zu beschäftigen, bedeutet beachtliche Energien und Zeit für die Einarbeitung, Sicherheit, Hygiene und Qualitätssicherung zu investieren. Sind diese Hürden eine Herausforderung für größere Betriebe, sind sie ernsthafte Barrieren für KMUs. Die Arbeitgeber, die sich entscheiden in ihre zugewanderten Mitarbeiter*innen zu investieren und einen Deutsch Kurs anzubieten, stehen vor weiteren Hürden: an wen sollen sie sich wenden? Welche Sprachanbieter sind in der Lage, einen nach den Anforderungen ihrer Arbeit maßgeschneiderten Deutsch-Kurs durchzuführen? Gibt es irgendwelche finanziellen Erleichterungen? Bleibt der bürokratische Aufwand im Rahmen? Auch hier sind die Herausforderungen insbesondere für KMUs erheblich.

Wie kann man all diese Hürden überwinden? An zweiter Stelle, nach einer gerechten Arbeitsmarktpolitik, plädiert die OECD für Angebote, die Sprachlernen und berufliche Bildung integrieren. Es ist bewiesen, dass die Integration von sprachlicher und beruflicher Instruktion effektiver ist als separate, parallel-laufende oder sequenzielle Maßnahmen. Eine zweite Möglichkeit ist Sprachförderung im Betrieb, bei der Arbeit. Studien haben gezeigt, dass Lernen bei der Arbeit eine echte Chance auch für DaZ Lernende ist (Baethge/ Baethge-Kinsky 2004). Bezogen auf die Sprache des Zuwanderungslandes (L2), unterstreicht die OECD die Notwendigkeit, dass die unterschiedlichen berufs- und arbeitsplatzbezogenen L2-Sprachförderangebote auf die individuellen Bedarfe der Lernenden sowie auf ihre Lernbiografien zugeschnitten seien und Rücksicht auf die konkurrierenden Anforderungen an ihre Zeit (wie Familie

und finanzielle Verpflichtungen) nehmen. Effektive Sprachförderung verspricht mehr Gerechtigkeit und ist eine lohnende Investition (RoI), auch finanziell (OECD 2023).

Diese Überlegungen und Mahnungen sollten ernst genommen werden, gerade im Hinblick auf die politischen Entscheidungen mit der Turbo-Initiative des BMAS, die den Zugang in den Arbeitsmarkt für Geflüchtete ab A2 ermöglichen will. In der Tat, Arbeit, L2-Lernen und Integration können sich gegenseitig positiv bedingen, wenn die Beschäftigten gezielte Unterstützung beim Deutsch-Lernen bekommen.

Auch wenn nur punktuell, gibt es zahlreiche Erfahrungen von DaZ-Lernangeboten in Betrieben: Es handelt sich um direkte Unterstützung wie Kurse, Coaching oder Mentoring. Deutsch wird in dem Kontext gelernt, in dem es benutzt wird. Das Gelernte hat unmittelbare Relevanz für die Lernenden. Seine Sinnhaftigkeit wird erkannt. Die Realitätsnähe unterstützt die Motivation. Darüber hinaus gibt es auch Beispiele indirekter Unterstützung, wie die Schaffung von neuen Rollen, wie die Rolle einer/eines Integrationsbeauftragten, die / der sowohl Arbeitgeber als auch Mitarbeitende in Sachen Kommunikation berät und betriebliche Dokumente in verständlicher Sprache formuliert bzw. formulieren lässt, etc.

Langjährige Erfahrungen aus Praxis und Forschung zeigen, dass Deutsch fördern im Kontext der Arbeit mehr ist als nur ein Lernort-Wechsel. Es erfordert Kooperationen zwischen Akteur*innen unterschiedlicher sozialer Funktionssysteme wie Bildung, Wirtschaft, Arbeit, Migrations- und Arbeitsmarktpolitik. Es verlangt aber auch lernfreundliche strukturelle Rahmenbedingungen im Betrieb und bei dem Sprachanbieter, bestimmte didaktisch-methodische Kompetenzen sowie einen entsprechenden politischen Rahmen. Auch die Ziele unterscheiden sich von den herkömmlichen DaZ-Angeboten. Über die Verbesserung der Deutschkenntnisse einzelner Mitarbeitende hinaus wird die Verbesserung der betrieblichen Kommunikation angestrebt. Zum einen verspricht dies eine Verbesserung der Qualität der Arbeit und der Produkte. Schwedische Kolleg*innen, die durch Forschung und Praxis an der Verbesserung der Kommunikationsfähigkeit zugewanderter Beschäftigter in der Pflege gearbeitet haben, haben diese Gedanke in dem Titel einer ihrer Handlungshilfen auf den Punkt gebracht: Better language, better care (SGRC 2009). Zum anderen leistet die angestrebte Verbesserung der Kommunikation einen Beitrag zur Verbesserung des sozialen Klimas und fördert die Identifikation mit dem Betrieb.

Spezifische Rahmenbedingungen sind auf unterschiedlichen Ebenen vonnöten: auf betrieblicher, struktureller, organisationaler, didaktisch-methodischer sowie bildungs- und arbeitsmarktpolitischer Ebene. Damit (nicht nur) Sprach-Lernangebote effektiv und nachhaltig im Betrieb durchgeführt werden und in der Praxis wirksam greifen können, braucht der Betrieb eine Vision und eine Strategie betrieblichen Lernens, um die Arbeit zu verbessern und den beruflichen Aufstieg zu ermöglichen. Zeit für wissensbasierte Lernangebote und Reflexion muss geplant und zur Verfügung gestellt werden. Die Mitarbeitenden werden als Lernende anerkannt und unterstützt. Die Kenntnisse und Fähigkeiten der gesamten Belegschaft werden gefördert und wertgeschätzt. Die Kommunikation im Betrieb wird gefördert. Diese und weitere lernförderliche Faktoren sind seit Jahren Gegenstand der Forschung betrieblichen Lernens (Engeström 2001; Fuller /Unwin 2004, Frieling et al. 2001).

Auch für DaZ-Anbieter und Lehrkräfte sind bestimmte organisationale Rahmenbedingungen erforderlich: Sie müssen pro-aktiv sein: aufsuchende Arbeit leisten, auf Anfragen reagieren, nicht nur ein Standardprogramm anbieten. Flexibilität ist vonnöten, um die Herausforderungen betrieblichen Lernens zu meistern: Die Lehrkräfte werden oft mit ungünstigen Lernbedingungen konfrontiert: Müdigkeit der Teilnehmenden, die schwere Arbeit geleistet haben; längere Anreise zu dem Betrieb in ländlichen Gebieten oder Industrieparks; ungünstige Unterrichtszeiten wegen Schicht-Arbeit, etc. Besonders herausfordernd ist auch, die eigene Perspektive und Ziele als professionell handelnde Bildungsfachkraft mit den Unternehmenszielen, -logiken und – praktiken in Einklang zu bringen.

Auf der didaktisch-methodischer Ebene müssen DaZ-Anbieter und Lehrkräfte in der Lage sein, die betrieblichen sprachlich-kommunikativen Anforderungen und die Bedarfe der potentiellen Lernenden zu ermitteln und zu analysieren. Daraus sollen sie ein maßgeschneidertes, zu den zur Verfügung stehenden Ressourcen passendes

Curriculum entwickeln und dieses mit Arbeitgeber, Betriebsrat und Lernenden verhandeln. Es ist wichtig, dass sie mit betrieblichen authentischen Materialien und Situationen arbeiten, um Lernen und Arbeiten zu integrieren und den Transfer des Gelernten in die Praxis zu unterstützen. Schließlich müssen sie in der Lage sein, die Lernfortschritte durch geeignete Methoden und Instrumente nachzuweisen. Von ihnen wird eine große Flexibilität und Bereitschaft erwartet, die eigene Planung ständig zu überprüfen und eventuell zu verändern, aber vor allem die Fähigkeit, sich mit verschiedenen Arbeitsplatz-Akteur*innen wie Arbeitgebern, Führungskräften und Arbeitnehmervertretung zu vernetzen. Diese Personengruppe brauchen möglicherweise unterschiedliche Kommunikationsstile und Argumente.

Schließlich sind politisch-Verantwortliche gefragt, die Rahmenbedingungen zu schaffen, damit auch DaZ am Lernort Betrieb weiter gelernt und entwickelt werden kann. Wichtig wäre die Kommunikationsfähigkeit als Bestandteil beruflicher Handlungskompetenz und Beschäftigungsfähigkeit zu erkennen und perspektivisch in der Nationalen Weiterbildungsstrategie (NWS) zu verankern. Weiterhin wird empfohlen, die existierenden Rahmenbedingungen zu flexibilisieren bezüglich des Zugangs und der Anzahl der Teilnehmenden, Umfang, Dauer, Zeit, Inhalte, Lernmessungsformate, Bezahlung. Diese Forderungen sind besonders relevant im Hinblick auf die „Turbo-initiative“ zur Arbeitsmarktintegration des BMAS. Es ist im Interesse der Politik, den Dialog mit den sozialen Partnern zu initiieren und zu pflegen, damit sie ihre Bedarfe, Standpunkte und Erfahrungen miteinander teilen und kommunizieren. Dort, wo es gelungen ist, die verschiedenen Akteur*innen der DaZ-Förderung im Kontext der Arbeit zusammenzubringen, haben sowohl Arbeitgeber als auch Gewerkschaften die Notwendigkeiten von Anreizen für Betriebe und Beschäftigte angesprochen. Diese Forderung wurde z. B. bei der Zukunftswerkstatt des Europäischen Fremdsprachenzentrums des Europarats *Deutsch als Zweitsprache dort fördern, wo es gebraucht wird: am Arbeitsplatz* von 9. Mai 2023 von Arbeitgebern deutlich formuliert. Schließlich sind faire finanzielle Bedingungen für Anbieter und Lehrkräfte erforderlich, damit die Ermittlung der sprachlich-kommunikativen Anforderungen des Betriebs, die Entwicklung eines maßgeschneiderten Curriculums honoriert werden.

Literatur

Baethge, M. /Baethge-Kinsky, V. (2004). Der ungleiche Kampf um das lebenslange Lernen. Münster: Waxmann

Braddell, A. / Miller, L. (2017). Supporting migrants in low-paid, low-skilled employment in London to improve their English. In: Beacco J-C./ Krumm, H-J. / Little, D./ Thalgott, P. (Hrsg.). *The Linguistic Integration of Adult Migrants, Some Lessons from Research / L' intégration linguistique des migrants adultes, Les enseignements de la recherche*. Berlin: De Gruyter, 309 – 314

Engeström, Y. (2001). Expansive Learning at Work: toward an activity theoretical reconceptualization, *Journal of Education and Work*, vol. 14 (1), 133-155

Fuller A., Unwin L. (2004). Expansive learning environments: Integrating organisational and personal development. DOI <https://doi.org/10.4324/9780203571644>

OECD (2023). Making Integration work. <https://doi.org/10.1787/25227726>

Rebmann, K. /Tenfelde, W. (2008). Betriebliches Lernen. Explorationen zur theorie-geleiteten Begründung, Modellierung und praktischen Gestaltung arbeitsbezogenen Lernens. München, Mering:Hampp

SGRC (Stockholm Gerontology Research Center) (2009). SpråkSam projekt. Stockholm:SGRC http://www.aldrecentrum.se/sites/default/files/Global/Bilder/TDAR/Spr%c3%a5ksam_handbok_engelsk_version%5b1%5d.pdf