

Positionspapier

Empfehlungen zur Förderung von Deutsch als Zweitsprache im Kontext der Arbeit

Dieses Papier ist gegliedert in

- **Ergebnisse und Erkenntnisse**
- **Allgemeine Forderungen / Empfehlungen**
- **Aus dem richtigen Leben: Fallbeispiele und daraus resultierende Präzisierung der Forderungen / Empfehlungen**

Dieses Positionspapier ist ein Ergebnis der Zukunftswerkstatt *Deutsch als Zweitsprache dort fördern, wo es gebraucht wird: am Arbeitsplatz* vom 9. Mai 2023. Die Zukunftswerkstatt wurde vom European Centre for Modern Languages (ECML, deutsche Bezeichnung: Europäisches Fremdsprachenzentrum) des Europarats (CoE) als Teil einer National Support-Aktivität für Deutschland gefördert (nationaler Kontaktpunkt Matthias von Gehlen). Der erste Teil war ein Runder Tisch im Rahmen der internationalen Konferenz Metropolis, die vom 4.-9. September 2022 in Berlin stattgefunden hat. Weitere Infos finden Sie [hier](#).

Durchgeführt wurde die Zukunftswerkstatt von der PASSAGE gGmbH und dem AWO Kreisverband Bielefeld e.V. mit der Unterstützung vom Netzwerk Language for Work (Lfw). Dieses Netzwerk ist eine ECML-Initiative, die europaweit Fortbildung und Beratung für verschiedene Akteur*innen der berufs- und arbeitsplatzbezogenen Sprachförderung für Zugewanderte anbietet. (<https://languageforwork.ecml.at>)

Das Positionspapier fasst in Form einer Grundsatzklärung zusammen, wie eine gerechte, effektive und nachhaltige Deutsch-als-Zweitsprache-am-Arbeitsplatz-(DaZA)-Förderung in Zeiten von Fach- und Arbeitskräftemangel als Ergänzung zu existierenden Maßnahmen gestaltet sein sollte. Es erläutert das Verständnis von Sprache und ihrer Rolle im Kontext der Arbeit, wie auf der Zukunftswerkstatt besprochen, und stellt Forderungen an die zuständigen Entscheidungsträger*innen in der Politik.

Ergebnisse und Erkenntnisse

Die Kurzvorträge und Arbeitsgruppendifkussionen haben folgende Ergebnisse zutage gebracht. Diese sind durch Forschung und Praxis belegt und dienen als Prämissen für die daraus folgenden Forderungen.

1. Sprache ist nicht nur ein Zeichensystem, sondern soziale Praxis. Durch Sprache handeln Menschen in den jeweiligen sozialen Kontexten des privaten, beruflichen und öffentlichen Lebens, in die sie eingebunden sind.
2. Im Kontext der Arbeit sind Deutschkenntnisse notwendig, um die job-spezifischen Aufgaben kompetent und den Sicherheitsbestimmungen entsprechend zu erledigen, beruflich weiterzukommen und weitere Rollen als versicherungspflichtige Arbeitnehmer*innen aktiv wahrzunehmen, z. B. als Teilnehmende an beruflichen Weiterbildungen.
3. Sprachfähigkeit ist Voraussetzung für Mitsprache: Dies ist besonders wichtig am Arbeitsplatz, um eigene Interessen nachhaltig vertreten zu können.
4. In der heutigen Arbeitswelt sind Sprache und Kommunikationsfähigkeit Bestandteil beruflicher Handlungskompetenz und Beschäftigungsfähigkeit, die entwickelt werden müssen, und keine ausschließlich persönliche Kompetenz.
5. Effektive und nachhaltige Sprachförderung fordert und fördert gleichzeitig soziale Partizipation. Erwachsene lernen, wenn die damit verbundene soziale Interaktion für sie gewinnbringend ist. Berufsbezogene Inhalte können im Klassenzimmer gelehrt und gelernt werden. Kompetentes berufliches Handeln kann nur durch Tun gelernt werden.
6. Für DaZA ist die Zusammenarbeit von Sprachexpert*innen **und** betrieblichen Akteur*innen notwendig, damit die legitimen Bedarfe der Lernenden und der Stakeholder bei der Arbeit und Bildung berücksichtigt werden.
7. Übergreifendes DaZA-Ziel ist es, zugewanderte Beschäftigte zu befähigen, ihre Deutschkenntnisse zu verbessern und andere betriebliche Akteur*innen im Umgang mit den zugewanderten Beschäftigten zu unterstützen, damit die Kommunikation am Arbeitsplatz gelingt.
8. Die Arbeitswelt in Deutschland und vielfach auch die konkreten Arbeitskontexte sind meistens *de facto* mehrsprachig. Deutschförderung soll im Kontext einer anerkannten Mehrsprachigkeit stattfinden: Neben den Deutschkenntnissen sollten *auch* die Sprachen, die die Beschäftigten mitbringen, geschätzt und im betrieblichen Kontext entsprechend einbezogen werden.
9. Lehrkräfte und Studierende müssen auf diese besonderen Herausforderungen der betrieblichen Sprachförderung umfassend vorbereitet werden. Diese erfordern einen holistischen Ansatz auf linguistischer und organisationaler Ebene: Sprache am Arbeitsplatz darf nicht auf Fachsprache reduziert werden; relevant sind v.a. andere Register. Schlüssel-Akteur*innen des Arbeitsmarktes müssen miteinbezogen werden.

Forderungen / Empfehlungen

Der erhoffte Zuzug von Fach- und Arbeitskräften wird das Thema der berufs- und arbeitsplatzbezogenen Deutschförderung wieder neu in den Fokus rücken. Die Teilnehmer*innen der Zukunftswerkstatt richten daher folgende Forderungen an die zuständigen politischen Entscheidungsträger*innen und an die Stellen, die für die Gestaltung der beruflichen Förderung der Beschäftigten (mit oder ohne Migrationsgeschichte) und für die sprachliche Förderung der Zugewanderten zuständig sind.

1. Kommunikationsfähigkeit auf Deutsch (für alle Beschäftigten, mit und ohne Migrationshintergrund) als Bestandteil beruflicher Handlungskompetenz und Beschäftigungsfähigkeit anzuerkennen und perspektivisch in der Nationalen Weiterbildungsstrategie (NWS) zu verankern. Es handelt sich nicht um eine ausschließlich persönliche Kompetenz. Damit ändert sich die Perspektive auf die Verantwortung für den DaZ-Erwerb und die Gestaltung der betrieblichen Kommunikation. Dies ist die gemeinsame Verantwortung aller betrieblichen Akteur*innen.
2. Gleichzeitig gilt es, die real existierende Mehrsprachigkeit anzuerkennen, wertzuschätzen und in den Arbeitskontext entsprechend konstruktiv und realistisch einzubinden. Die in Frage kommenden Maßnahmen richten sich an unterschiedliche betriebliche Akteur*innen und sind ein Weg zur Rassismus-Bekämpfung und Stärkung der Identifikation mit dem Betrieb und der Arbeit.
3. Das bestehende Fördersystem Deutsch für den Beruf flexibel zu gestalten, um den Herausforderungen durch den Strukturwandel der Arbeit und die Gewinnung von Fach- und Arbeitskräften aus dem Ausland sowie den oben geschilderten Erkenntnissen von Forschung und Praxis Rechnung zu tragen.
4. Die Rahmenbedingungen des bestehenden Fördersystems so zu flexibilisieren, dass Angebote für zugewanderte Beschäftigte im Betrieb realistisch und unbürokratisch umgesetzt werden können.
 - a. Dies ist ein Gebot der sozialen Gerechtigkeit: Beschäftigte Zugewanderte sind Steuerzahler*innen und unterstützen daher auch das Erwachsenenbildungssystem, das ihnen umgekehrt aber noch keine hinreichende Unterstützung für den Erwerb der deutschen Sprachen im Kontext der Arbeit anbietet.
 - b. Gleichzeitig ist es ein demokratisches Gebot: Diskursfähigkeit auf Deutsch ist Voraussetzung für Mitsprache und Mitgestaltung – zwei Grundprinzipien der Demokratie.
5. Die Beschäftigungsbedingungen für zukünftige Lehrkräfte so zu gestalten, dass sie der Bedeutung dieses Weiterbildungsfeldes gerecht werden.
6. Die Hauptakteur*innen im Feld bei den Entscheidungen zu involvieren, sie zu konsultieren und ihre Bedarfe zu berücksichtigen: d. h. Arbeitgeber, Gewerkschaften und Betriebsräte neben den Expert*innen von Forschung und Praxis im Bereich Sprachlernen von erwachsenen Migrant*innen.

Im August 2023

Die Unterzeichner*innen stehen mit ihrem Wissen und ihren Erfahrungen für weitere Beratung zur Verfügung.

Erstunterzeichner*innen

Iris Beckmann-Schulz, Leitung Fachstelle Berufsbezogenes Deutsch, PASSAGE gGmbH, Hamburg

Brigitte Bosche, Wissenschaftliche Mitarbeiterin im DIE

Lutz Faßbender, B.A., Auf-Augenhöhe-sein, Beratung – Coaching – Mediation

Matilde Grünhage-Monetti, LfW, Karben

Lidija Henke, Dozentin, Fortbildnerin, Sprachcoach

Rosemarie Klein – bbb, Klein & Zisenis GbR Dortmund

Alla Korol, pädagogische Fachkraft in der Servicestelle Fachkräftesicherung im Netzwerk,

Integration durch Qualifizierung, AWO KV Bielefeld e.V., Bielefeld

Sabine Masslof, Projektleiterin bei der WIPA GmbH, Berlin

Beate Mertens, Projektreferentin, Westdeutscher Handwerkskammertag

Dott. Silvia Miglio, Fresko e.V. Wiesbaden, Projektleitung Step on! Brücke ins Handwerk im

Regionalen Integrationsnetzwerk IQ Hessen

Ralf Niediek, Deutsch für Unternehmen

Andrea Nispel, Projektberatung – Qualitätssicherung – Weiterbildung

Gerhard Reutter – bbb, Klein & Zisenis GbR GbR Dortmund

Anne Sass - Coaching Sprachtraining Supervision

Univ.-Prof. Dr. Karen Schramm, Institut für Germanistik, Deutsch als Fremd- und Zweitsprache

Universität Wien

Sabine Stallbaum, Projektleitung der Servicestelle Fachkräftesicherung im Netzwerk Integration

durch Qualifizierung, AWO KV Bielefeld e.V., Bielefeld

Kosta Stergatos, Projektleiter Berufliche Weiterbildung, Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten (NGG)

Cathrin Thomas, Teil des Koordinationsteams des RIN IQ NRW-Ost (Förderprogramm Integration durch Qualifizierung in Ostwestfalen-Lippe) und Deutsch am Arbeitsplatzexpertin mit Artikelus - Wendepunkt Sprache

Paul Uebel – DaF/DaZ Lehrkraft und syst. Sprachcoach, Akademie von Lutzmannstein KG

Detlef Zunker, Sprecher der Fachgruppe Erwachsenenbildung der GEW Hamburg“

Dr.ⁱⁿ Susanne Winterberg, Geschäftsführerin, PASSAGE gGmbH, Hamburg

Kontakt: matilde.monetti@unitybox.de

Aus dem richtigen Leben: Sprachlich-kommunikative Anforderungen an zugewanderte Beschäftigte und Betriebe und daraus resultierende Forderungen an die politisch Verantwortlichen für eine gerechtere und effizientere Gestaltung der Regelförderung

Dieser Abschnitt des Positionspapiers ist wie folgt gestaltet.

1. Einige authentische Fallbeispiele aus der Praxis von Trägern, die Deutsch als Zweitsprache für die Arbeit und bei der Arbeit anbieten, illustrieren die ermittelten bzw. herangetragenen sprachlich-kommunikativen Anforderungen. Diese machen die Diskrepanz zwischen realen und berechtigten Bedarfen der zugewanderten Beschäftigten und Betriebe und Rahmenbedingungen der Regelförderung sichtbar.
2. Die daraus abgeleiteten Forderungen der Träger für eine gerechtere und effizientere Gestaltung der Regelförderung

Arbeitgeber und Gewerkschaften werden aufgefordert, ihre Anforderungen zu formulieren.

Aus dem richtigen Leben

1. Fallbeispiele von Sabine Stallbaum und Alla Korol (AWO KV Bielefeld e.V.):

- Zwei Mitarbeiter*innen aus einer Verpackungsfirma: Sie arbeiten im Zwei-Schichtbetrieb und benötigen passgenaue Deutschförderung für ihren speziellen Arbeitsplatz. Der Betrieb sieht keine Möglichkeit, die Mitarbeiter*innen für die Deutschförderung freizustellen. Ein Angebot der Regelförderung kommt aufgrund von Umfang und Inhalt nicht in Frage. Nach der Bedarfserhebung wurden aus Projektmitteln vom 20.04. bis zum 01.06.2023 zehn Unterrichtsstunden finanziert, die Durchführung wurde an die Schichten angepasst. Inhalte waren: sich vorstellen, Zahlenraum bis 1.000.000, Arbeitsaufträge verstehen und ihnen wichtige Informationen entnehmen können, Materialien und Werkzeuge am individuellen Arbeitsplatz. Es wurden ausschließlich authentische Materialien verwendet. Weiterführung des Angebotes: Der Betrieb gab an, das Angebot möglichst über eine individuelle Förderung der Arbeitsagentur weiterzuführen.
- 12 Mitarbeiter*innen aus der Heimerziehung für ukrainische Kinder und Jugendliche: Die Teilnehmer*innen haben keinen Integrationskurs besucht und verfügen nicht über das Niveau B1, sodass eine berufsbezogene Deutschförderung nicht in Frage kommt. Eine Umsetzung der Regelförderung kommt aus arbeitsorganisatorischen Gründen auch nicht in Betracht. Ein Integrationskurs ist zu umfangreich und trifft nicht die Bedarfe. Im Rahmen des IQ-Projektes Servicestelle Fachkräftesicherung mit dem Schwerpunkt Kommunikation am Arbeitsplatz und betriebliches Integrationsmanagement wurde eine Anfrage bei der zuständigen Sachbearbeitung des BAMF gemacht. Von da/dort wurde an die zuständige

Regionalkoordinatorin verwiesen, die neben den o.g. Gründen noch anführte, dass die Träger im angefragten Kreis keine Kapazitäten hätten, um ein solches Angebot umzusetzen.

- Schulbegleiterin in einer Grundschule: Die Mitarbeiterin kann an keinem Sprachkurs beschäftigungsbegleitend teilnehmen, da es keinen Kurs im pädagogischen Bereich gibt, der von der Regelförderung vorgehalten wird. Die durchgeführte Bedarfserhebung hat ergeben, dass die Inhalte einer Förderung sich auf spezifische Themen aus dem Bereich der Schulbegleitung beziehen sollten: die Aufgabenstellungen im Unterricht erklären, mit den Lehrkräften, den Eltern und dem Kollegium kommunizieren, das Kind verbal unterstützen. Die Mitarbeiterin wurde mit IQ-Projektgeldern durch Sprachcoaching unterstützt. (Acht Sitzungen).
- 24 Stunden Betreuungskraft in einem Haushalt mit einer pflegebedürftigen Person: Die Teilnahme an einem Regelangebot ist aus zeitlichen und organisatorischen Gründen nicht möglich, da es keine festen und regelmäßigen freien Zeiten gibt, zu denen die Betreuerin den Haushalt verlassen kann. Sie kommt aus der Ukraine und hat bisher an keinem Kursangebot teilgenommen, da sie seit 2 Jahren in Deutschland in unterschiedlichen Haushalten als Betreuungskraft tätig ist. Derzeit finden im Rahmen des IQ-Projektes einmal in der Woche zwei Unterrichtsstunden statt. Das Material, das speziell auf die Bedürfnisse einer solchen Betreuung (nicht Pflege!!!) zugeschnitten ist, wurde in einem anderen Projekt entwickelt.
- Betrieb in der Fleischverarbeitung: Die Mitarbeiter*innen haben keinen Integrationskurs besucht und verfügen nicht über das Niveau B1. Eine berufsbezogene Deutschförderung kommt aus arbeitsorganisatorischen Gründen nicht in Betracht. Ein Integrationskurs ist zu umfangreich und trifft nicht die gewünschten Inhalte.
Prüfvermerk Außendienst BAMF: „Die Teilnahmevoraussetzungen sind bei den Arbeitnehmern nicht gegeben, da der Besuch der Integrationskurse, in den hier gegebenen Sprachniveaus A2-B1, Vorrang hat. Grundsätzlich wären, nach dem Abschluss des IK Bereichs, ein BSK Besuch und, aufgrund der definierten Lernziele mit der Teilnehmerstruktur, ein BSK Pilotprojekt UB 1 förderfähig. Unter den beschriebenen Gegebenheiten (kein IK Besuch, unterschiedlich niedrige Sprachniveaus) ist die Förderung von Seiten des BAMF durch BSK nicht möglich.“ Nach einer Pilotphase, die aus Projektmitteln finanziert wurde, übernimmt der Betrieb die Kosten von vier Unterrichtsstunden wöchentlich für interessierte Mitarbeiter*innen. Das Angebot läuft bereits seit einem Jahr.
- Drei weiteren Fallbeispiele aus der Fleischverarbeitungsindustrie machen die de facto existierende Mehrsprachigkeit in den Betrieben und die Notwendigkeit eines konstruktiven und wertschätzenden Umgangs damit sichtbar:
 1. Um die potenziellen Teilnehmer*innen für einen Deutschkurs zu erreichen, wurden die zugewanderten Mitarbeiter*innen in ihren Herkunftssprachen angeschrieben. Dazu war zunächst eine Recherche zu den Herkunftssprachen nötig. Darüber hinaus musste ermittelt werden, wer im Betrieb welche Sprache so sicher verwendet, dass er/sie eine Übersetzung des Anschreibens übernehmen konnte.
 2. In einem weiteren Betrieb, in dem die Durchführung eines Online-Deutsch-Kurses beabsichtigt ist, wurden die Einstufungsbögen zu den digitalen Kompetenzen in den Herkunftssprachen verfasst.
 3. Der Pförtner einer Firma spricht eine Lehrkraft an und fragt nach Begrüßungsformulierungen auf Bulgarisch. Er möchte in der Lage sein, die LKW-Fahrer,

die das Fleisch liefern, nach ihrer langen Reise mit ein paar Sätzen in ihrer Sprache begrüßen und willkommen heißen zu können.

2. Flexibilität der BAMF- Angebote/ Deutsch am Arbeitsplatz

Forderungen der Träger/Bildungsanbieter

- Unbürokratischer Zugang zur Sprachförderung: in Bezug auf die Zulassung der Teilnehmenden (Zulassungsverfahren beim BAMF sehr aufwendig) sowie Zulassung der Unterrichtsräume.
- Flexibler Zugang der Teilnehmenden zur Sprachförderung (Es gibt viele TN, die aufgrund der Arbeitsaufnahme eingewandert sind und daher keine Möglichkeit hatten, an einem Integrationskurs teilzunehmen. Sie können einen Integrationskurs auch zum jetzigen Zeitpunkt nicht in Anspruch nehmen, da sie meist in Vollzeit beschäftigt sind). Teilnahme am Integrationskurs soll keine Voraussetzung für Sprachförderung am Arbeitsplatz sein.
- Flexible TN-Zahl, Durchführung der Angebote nicht an eine bestimmte Anzahl der TN im Kurs gebunden; Möglichkeit der individuellen Angebote für einzelne TN.
- Flexibler Stundenumfang: kürzere Angebote, evtl. Pakete von 20-30 Unterrichtsstunden.
- Flexible Unterrichtszeiten: angepasst an die Arbeitszeiten im Betrieb, Schichten berücksichtigend
- Möglichkeit, ggf. Sprachförderung auch online stattfinden zu lassen, abhängig von den Wünschen der Mitarbeiter*innen und vorhandenen betrieblichen Voraussetzungen
- Anwesenheit: Freistellung der Mitarbeiter*innen für die Sprachförderung, Teilnahme während der Arbeitszeit ermöglichen; Teilnahme an einem Sprachkurs neben dem Vollzeitjob ist sehr herausfordernd. Anreize für Betriebe und Mitarbeiter*innen schaffen.
- Inhalte: individuell, angepasst an die Arbeitsabläufe und Kommunikationssituationen in den jeweiligen Betrieben
- Ergebnisse der Kurse: Orientierung an der Verbesserung der Handlungsfähigkeit im Betrieb, nicht an ein bestimmtes Sprachniveau gebunden, kein notwendiger Nachweis durch Sprachtests.
- Evaluationsgespräche mit allen Beteiligten als Ergebnissicherung
- Eine viel bessere Bezahlung der Lehrkräfte, da sie den Unterricht individuell planen müssen, flexibel sein müssen, evtl. Anfahrtszeiten in Kauf nehmen müssen. Bzw. Anstellung der Lehrkräfte in den Betrieben mit einer hohen Anzahl der Mitarbeiter*innen mit Sprachförderbedarf
- Dokumentation und Auswertung der Kursangebote unter Einbeziehung von Wissenschaft und Praxis, Wissenstransfer
- Mehrsprachigkeit im Betrieb anerkennen, wertschätzen und fördern. Eine mögliche Lösung könnte die Schaffung der Rolle einer Sprachbeauftragte/eines Sprachbeauftragten im Betrieb sein. Sie/Er könnte gezielt die sprachlich-kommunikativen Anforderungen und Herausforderungen in betrieblichen Kontexten identifizieren. Im Sinne einer Ombudsperson soll sie/er sowohl Arbeitgeber und Führungskräfte als auch das operative Personal diesbezüglich beraten und mit entsprechenden Maßnahmen unterstützen, wie Formulieren von Dokumenten in verständlicher Sprache, Deutschförderangebote sowie weitere Aktivitäten anbieten/gestalten/..., die die Vielfalt der Sprachen der Beschäftigten sichtbar machen und wertschätzen. Damit kann die Identifikation mit und das

Zugehörigkeitsgefühl zu dem Betrieb gestärkt und gegen Rassismus (präventiv) vorgegangen werden.

Weitere Forderungen

In den Beiträgen der Vertreter*innen von Arbeitgebern und Gewerkschaften wurden folgende Forderungen genannt:

- Kurs- bzw. Coaching-Stunden in bezahlter Arbeitszeit: Freistellung der Lernenden
- Anreize für Betriebe und Mitarbeiter wie Lohnzuschüsse

Es liegt an den Gewerkschaften und Arbeitgebern, ihre Forderungen hinsichtlich einer gerechten und nachhaltigen Deutsch-Förderung im Kontext der Arbeit zu formulieren und zu platzieren. Die Unterzeichner*innen dieses Positionspapiers können nach Ihren Möglichkeiten Bewusstheit dafür schaffen und die Forderungen in diesen Katalog integrieren.

Datum: im Oktober 2023