

Dokumentation

WORKSHOP

36. Sprache lernen im Betrieb: Bilanz und Empfehlungen für Förderprogramme zur berufsbezogenen Kommunikation in der Zweitsprache

Leitung/ Verantwortliche/r:	Rita Leinecke, passage gGmbH
-----------------------------	------------------------------

Zentrale Ergebnisse des Workshops:

Alexander Bradell, Oxfordshire Skills Escalator Centre

Investition in Bemühungen um die sprachliche Förderung von Migrant_innen in Beschäftigungsverhältnissen für Niedrigqualifizierte sind nötig, weil

- niedrigqualifizierte Migrant_innen diejenigen unter den Migrant_innen in Großbritannien sind, die wahrscheinlich langfristig im Land bleiben,
- sie häufig sehr viel höher qualifiziert sind, ihre Ausbildung aber nicht nutzen aufgrund von mangelnden Englischkenntnissen,
- geringe Sprachkenntnisse ein Risiko für Qualität und Sicherheit am Arbeitsplatz sind.

Für eine Sprachförderung am Arbeitsplatz spricht:

Migrant_innen befinden sich häufig nach nur kurzer Teilnahme an einem Sprachkurs in einer Falle, der „low pay, little English trap“, aus der sie sehr schwer wieder herauskommen.

Der Arbeitsplatz bietet den einzigen Raum, an dem diese Menschen Englisch lernen können. Abgesehen davon, dass der größte Teil des Lernens eines Erwachsenen am Arbeitsplatz stattfindet, beste Bedingungen für Lernen - bietet viele Möglichkeiten die Sprache zu lernen. Auch in niedrigqualifizierten Sektor.

Eine Unterstützung, die sowohl die Lernwünsche als auch den beobachteten Bedarf berücksichtigt, müsste bestehen aus

- Ermutigung und Unterstützung,
- Ermöglichung von mündlichem und schriftlichem Sprachkontakt,
- Möglichkeiten zu interagieren,
- Hilfe beim Verständnis/Bewusstsein,
- Hilfe beim Entwickeln eigener Lernstrategien,
- Belohnung fürs Durchhalten im Lernprozess.

Für die sehr heterogene Zielgruppe muss ein **Unterstützungssystem** entwickelt werden, das zugleich kohärent als auch flexibel ist. Es bietet

- leicht zugängliche Lernmöglichkeiten,
- neue Lernmöglichkeiten, weil die existierenden für diese Zielgruppe nicht die richtige Art sind,
- bessere Bekanntmachung, damit Migrant_innen für sie richtige Lernangebote finden können,
- Ermutigung von Migrant_innen, sich für ihr Lernen zu engagieren und durchzuhalten sowie
- Anreize für das Lernen.

Gegen ein formales Kursangebot sprechen

- die Kosten (für Bildungsträger, der die Maßnahme durchführt, für Arbeitgeber, der die Migrant_innen freistellt oder für die Migrant_innen selbst, wenn sie am Kurs in ihrer Freizeit teilnehmen),
- betriebliche Zwänge und Einschränkungen in der Organisation eines Kurses im Betrieb,
- einige reale Probleme, was die Kapazitäten angeht, z.B. einen Mangel an Lehrkräften.

Empfohlen werden **Lernangebote, die durch die Arbeitgeber selbst angeleitet werden** unter Nutzung von Mitarbeiteraktivitäten, Performance Management- und Personalführungs-Systemen.

Empfehlenswert wäre hier ein **internet-basiertes Unterstützungsprogramm**, das den Arbeitgebern die Möglichkeit bietet, Sprachentwicklung anzuleiten – und zwar genau mit der Sprache, die ihre Arbeitnehmer_innen am jeweiligen Arbeitsplatz brauchen. Das würde kostspielige Sprachkurse erübrigen. Im Rahmen des Unterstützungsprogramms gibt es z.B.

- Materialien zum selbstgesteuerten Lernen,
- Coaching und Mentoring,
- Feedback von Vorgesetzten und Kollegen,
- die Unterstützung der Arbeitnehmer_innen Studiengruppen zu bilden und Programme zum selbstgesteuerten Lernen zu nutzen.

Bildungsanbieter würde eine neue Rolle zufallen, diese Art von Lernen zu ermöglichen und Arbeitgebern, Vorgesetzten und Mitarbeitern in den Betrieben zu helfen, ihre **Arbeitsplätze in Orte zu verwandeln, an denen Sprachlernen stattfinden kann**. Durch die Verknüpfung von **Arbeit und Lernen** würden nicht nur Migrant_innen selbst, sondern würde auch die gesamte Belegschaft profitieren.

Anna Lüffe, Bundesamt für Migration und Flüchtlinge, Köln

Das 2007 aufgelegte ESF-BAMF- Programm (1. Förderperiode 2007-2013, 2. Förderperiode 2014-2020) ist in der Hauptsache für Arbeitslose aufgelegt und zielt darauf hin, diese in Beschäftigung zu bringen. Das Programm wurde aber auch für Beschäftigte in Betrieben geöffnet. In den letzten drei Jahren wurden insgesamt 300 sog. „Beschäftigtenkurse“ gefördert, die Deutsch am Arbeitsplatz vermitteln, u.a. in Medizin, Pflege, gewerblich-technischer Bereich. Dabei werden die Maßnahmen auf die Bedarfe der Firmen abgestimmt, indem vor Beginn der jeweiligen Maßnahme durch die Kursleitenden eine Sprachbedarfsermittlung vor Ort durchgeführt wird.

Schwierigkeiten bestehen darin, dass

- viele Unternehmen die Notwendigkeit eines Sprachtrainings für ihre zugewanderten Mitarbeiter_innen nicht sehen,
- das Programm selbst Rahmenbedingungen setzt, die für Betriebe nicht leicht zu erfüllen sind (z.B. Mindestteilnehmerzahl von ca. 10 Personen),
- Teilnehmende für den Kurs im Unternehmen freigestellt werden müssen und Absprachen mit den Betrieben im Hinblick auf die Freistellung sind extrem aufwendig (z.B. wenn die Teilnehmenden in Schicht arbeiten).

Für die neue Förderperiode soll es verschiedene Verbesserungen geben, z.B.

- soll die Sprachbedarfsermittlung bei den Firmen besser gesteuert werden und
- ein Blended-learning-Angebot erstellt werden, das auch einzelnen Beschäftigten die Teilnahme an Kursen ermöglicht.

Diskussion:

- Mit Dringlichkeit auf das Spannungsfeld hingewiesen, das besteht, wenn einerseits ein bedarfs- und handlungsorientiertes Sprachtraining durchgeführt werden soll, andererseits Bildungsträger auf eine standardisierte Prüfung nach dem Gemeinsamen Europäischen Referenzrahmen für Sprachen (GER) hinarbeiten. Beides schließe sich aus.
- Es wird die dringende Notwendigkeit der Qualifikation der Lehrkräfte für die besondere Aufgabe des Unterrichts am Arbeitsplatz angesprochen.

Sprachförderung am Arbeitsplatz ist keine Verlagerung des gewohnten Unterrichts an einen anderen Ort! Die vorliegende Forschung sollte unbedingt berücksichtigt werden.

Frau Arbabian-Vogel, Interkultureller Sozialdienst Hannover

Die Referentin leitet den Interkulturellen Sozialdienst in Hannover. Der Alten- und Krankenpflegedienst hat als Schwerpunkt die Versorgung von zugewanderten Menschen. Über 80% der 85 Mitarbeiter_innen haben eine Zuwanderungsgeschichte.

Schon bei der Einstellung wird eine **kompetenzorientierte Perspektive** eingenommen und nicht auf Defizite, sondern auf mitgebrachte Qualifikationen geschaut. Viele der Mitarbeiter_innen haben im Herkunftsland eine universitäre Ausbildung abgeschlossen.

Es werden bewusst keine Sprachtrainingsmaßnahmen angeboten, sondern das Sprachlernen erfolgt im Arbeitsprozess und im täglichen Miteinander. Dafür ist nötig ein Betrieb, der sich zu einem interkulturellen Miteinander bekennt und der das Klima dafür schafft. In dem vorgestellten Betrieb gibt es regelmäßige **Qualitätszirkel**, in denen nicht nur Sach- und Sprachfragen besprochen werden, sondern es auch um „diversity management“ geht.

Diskussion und Empfehlungen:

Förderung durch die öffentlich Hand

- Menschen in den Vordergrund stellen „Wir riefen Arbeitskräfte und es kamen Menschen“
- neues Programm: **Arbeitsplatz als Lernort**, in diesem Rahmen Unterstützung für Bildungsträger, Betriebe aufzusuchen und Arbeitgeber + Arbeitnehmer zu befragen, zu beraten und zu unterstützen.
- Sprachförderung unabhängig von Transferleistungen
- Nachhaltigkeit fördern
- Konzepte: Sprachkontakt fördern – Sprachverlust verhindern

Öffentlichkeitsarbeit

- Information der Öffentlichkeit über Angebote Deutsch am Arbeitsplatz.
- Betriebe müssen ins Boot geholt werden – müssen den Bedarf erkennen und Arbeitsplatz als Lernort öffnen
- Betriebe müssen besser über Sprachförderangebote informiert werden (matching)
- Best practice sichtbar machen

Modelle

- Mentoring-Modelle und Instrumente zur Umsetzung werden gewünscht
- Arbeitsplatz als Sprachlernort
- Förderung von Kooperationen

Lehrkräfte

- mehr Investition in die Qualifikation von Lehrkräften
- authentische Materialien für Trainer_innen
- kollegiale Beratung

Erfolgsmessung

- Neue Kriterien für Erfolgsmessung sind erforderlich, in denen es mehr um konstruktives Feedback geht.

Vorsicht ist geboten bei der Nutzung standardisierter Verfahren, wichtig eine angstfreie Atmosphäre.