

Kimmelmann, Nicole; Berg, Wilhelmine

Wie viel Deutsch darf's sein? Das Projekt "Deutsch am Arbeitsplatz"

Faßhauer, Uwe [Hrsg.]; Fürstenau, Bärbel [Hrsg.]; Wuttke, Eveline [Hrsg.]: Jahrbuch der berufs- und wirtschaftspädagogischen Forschung 2013. Opladen [u.a.] : Budrich 2013, S. 87-97. - (Schriftenreihe der Sektion Berufs- und Wirtschaftspädagogik der Deutschen Gesellschaft für Erziehungswissenschaft (DGfE))

urn:nbn:de:0111-opus-80667



in Kooperation mit / in cooperation with:



<http://www.budrich-verlag.de/>

Nutzungsbedingungen / conditions of use

Dieses Dokument steht unter folgender Creative Commons-Lizenz:

<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/de/deed> - Sie dürfen das Werk bzw. den Inhalt unter folgenden Bedingungen vervielfältigen, verbreiten und öffentlich zugänglich machen: Sie müssen den Namen des Autors/Rechteinhabers in der von ihm festgelegten Weise nennen. Dieses Werk bzw. dieser Inhalt darf nicht für kommerzielle Zwecke verwendet werden und es darf nicht bearbeitet, abgewandelt oder in anderer Weise verändert werden.

This document is published under following Creative Commons-License:

<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/de/deed.en> - You may copy, distribute and transmit, adapt or exhibit the work in the public as long as you attribute the work in the manner specified by the author or licensor. You are not allowed to make commercial use of the work or its contents. You are not allowed to alter, transform, or change this work in any other way.



Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.

Kontakt / Contact:

peDOCS
Deutsches Institut für Internationale Pädagogische Forschung (DIPF)
Mitglied der Leibniz-Gemeinschaft
Informationszentrum (IZ) Bildung
Schloßstr. 29, D-60486 Frankfurt am Main
E-Mail: pedocs@dipf.de
Internet: www.pedocs.de

Jahrbuch der berufs- und wirtschaftspädagogischen Forschung 2013

Uwe Faßhauer, Bärbel Fürstenau,
Eveline Wuttke (Hrsg.)



DGfE Deutsche Gesellschaft
für Erziehungswissenschaft

Jahrbuch der berufs- und wirtschaftspädagogischen
Forschung 2013

Schriftenreihe der Sektion
Berufs- und Wirtschaftspädagogik
der Deutschen Gesellschaft
für Erziehungswissenschaft (DGfE)

Uwe Faßhauer
Bärbel Fürstenau
Eveline Wuttke (Hrsg.)

Jahrbuch der berufs- und
wirtschaftspädagogischen
Forschung 2013

Verlag Barbara Budrich
Opladen • Berlin • Toronto 2013

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek
Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de> abrufbar.

© Dieses Werk ist im Verlag Barbara Budrich erschienen und steht unter folgender Creative Commons Lizenz: <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/de/> Verbreitung, Speicherung und Vervielfältigung erlaubt, kommerzielle Nutzung und Veränderung nur mit Genehmigung des Verlags Barbara Budrich.



Dieses Buch steht im OpenAccess Bereich der Verlagsseite zum kostenlosen Download bereit (<http://dx.doi.org/10.3224/978384740127>)
Eine kostenpflichtige Druckversion (Printing on Demand) kann über den Verlag bezogen werden. Die Seitenzahlen in der Druck- und Onlineversion sind identisch.

ISBN 978-3-8474-0127-8
DOI 10.3224/978384740127

Umschlaggestaltung: bettina lehfeldt graphic design, Kleinmachnow
Typografisches Lektorat: Ulrike Weingärtner, Gründau
Verlag Barbara Budrich, <http://www.budrich-verlag.de>

Vorwort	9
---------------	---

Teil I: Lehr-Lernforschung in der beruflichen Bildung

Jan Hendrik Stork

Der Einfluss unterschiedlicher Unterrichtsmodelle auf den Erwerb von mathematischen und kaufmännischen Kompetenzen im beruflichen Unterricht	11
--	----

Mandy Hommel

„Darf ich um Ihre Aufmerksamkeit bitten?!“ Wege aus dem Aufmerksamkeitsstief	23
--	----

Stephan Schumann, Franz Eberle, Maren Oepke

Ökonomisches Wissen und Können am Ende der Sekundarstufe II: Effekte der Bildungsgang-, Klassen- und Geschlechtszugehörigkeit	35
---	----

Christine Caroline Jähmig

Assessing Business Knowledge of Students in German Higher Education	47
---	----

Anja Mindnich, Stefanie Berger, Sabine Fritsch

Modellierung des fachlichen und fachdidaktischen Wissens von Lehrkräften im Rechnungswesen – Überlegungen zur Konstruktion eines Testinstruments	61
--	----

Roland Happ, Susanne Schmidt, Olga Zlatkin-Troitschanskaia

Der Stand des wirtschaftswissenschaftlichen Fachwissens von Bachelorabsolventen der Universität und der Fachhochschule	73
--	----

Teil II: Didaktik und Methodik beruflichen Lernens

Nicole Kimmelmann, Wilhelmine Berg

Wie viel Deutsch darf's sein? Das Projekt „Deutsch am Arbeitsplatz“	87
---	----

Claudia Stolp, Jens Siemon

Wirkung auf Lernerfolg und Motivation durch Debriefing in Unternehmensplanspielen	99
---	----

<i>Georg Tafner</i> Supranationalität begreifbar machen. Performative Pädagogik im Planspiel.....	113
<i>Frank Arens</i> Praxisbegleitung in der Pflegeausbildung – ein blinder Fleck der Berufsbildungsforschung?	127
<i>Axel Grimm</i> Lehrerhandeln im computerunterstützten Berufsschulunterricht – Handlungsmuster von Berufsschullehrkräften in elektro- und metalltechnischen Lehr-Lernarrangements.....	139

Teil III: Hochschuldidaktik und Lehrerbildung

<i>Gabriela Kugler</i> Grundstrukturen professionellen Lehrerwissens: Wissen zur Lesekompetenzförderung von Berufsschullehrkräften	153
<i>Juliana Schlicht</i> Forschendes Lernen im Studium: Ein Ansatz zur Verknüpfung von Forschungs-, Lehr- und Lernprozessen.....	165
<i>Romy Wolff</i> Interaktionsprozesse zur Entscheidungsfindung in virtuellen und face-to-face Gruppen	177
<i>Ulrike Weyland, Karin Reiber</i> Lehrer/-innen-Bildung für die berufliche Fachrichtung Pflege in hochschuldidaktischer Perspektive	189

Teil IV: Berufs- und wirtschaftspädagogische Perspektiven

<i>Wiebke Petersen</i> Prinzipien der Regulierung des Feldes der Berufsbildung – ein Ansatz zum internationalen Vergleich von „ValNIL“	203
--	-----

<i>Stefan Wolf</i> Berufsbildung und Migration – kritische Anmerkungen über vernachlässigte Perspektiven	217
<i>Markus Linten, Christian Woll</i> Berufsbildungsdiskurs 2010 und 2011: Vergleichende Resonanzanalyse referierter und nicht-referierter Zeitschriftenbeiträge zur Berufsbildungsforschung und -praxis	233
<i>Martin Kröll</i> Das Zusammenspiel von Selbst- und Fremdorganisation in lernenden Organisationen	245
<i>Gregor Thurnherr, Samuel Schönenberger & Christian Brühwiler</i> Hilfreiche Unterstützung in der Berufsorientierung aus Sicht von Jugendlichen	259

Wie viel Deutsch darf's sein? Das Projekt „Deutsch am Arbeitsplatz“

Nicole Kimmelmann & Wilhelmine Berg

1. Das Projekt „Deutsch am Arbeitsplatz“

Bei dem Projekt „Deutsch am Arbeitsplatz. Untersuchung zur Kommunikation im Betrieb als Grundlage einer organisationsbezogenen Zweitsprachenförderung“ handelt es sich um ein zweistufig angelegtes Forschungs- und Entwicklungsprojekt einer interdisziplinären Arbeitsgruppe¹, das durch die Volkswagenstiftung finanziert wird. Laufzeit des ersten Projektabschnittes (DaA 1) war von 2007 bis 2009. Der zweite Projektabschnitt (DaA 2) wird bis Ende 2013 realisiert. Im folgenden Beitrag werden zunächst die Ergebnisse des ersten Projektabschnittes skizziert bevor die geplanten und bereits realisierten Ziele des zweiten Projektabschnittes beschrieben werden.

Dem Thema Sprachkompetenzen wird als Bestandteil beruflicher Handlungskompetenz zunehmend Beachtung geschenkt (z.B. Kimmelmann 2010a). Dies betrifft auch explizit den Einsatz von Sprache und die Kommunikation am Arbeitsplatz (Boutet 2001, S. 38). Sprachkompetenzen können als zentral für die kognitive, soziale und personale Kompetenzebene betrachtet werden, denn sie steuern unsere Wissensaufnahme, sozialen Kontakte und auch Identität, indem sie als Werkzeug dienen, mit denen sich (berufliche) Gruppen – zum Beispiel in einem Unternehmen – abgrenzen (Kimmelmann 2010b, S. 434f.). Sprache bzw. ihre Beherrschung steuert also nicht nur die direkte Interaktion und das fachliche Zusammenarbeiten, sondern auch die Integration oder Exklusion von Personen. In Zeiten internationaler Unternehmen, Zuwanderung von Fachkräften aus dem europäischen und nicht-europäischen Ausland und einer damit von (sprachlicher) Diversität geprägten Belegschaft werden solche Fragen immer wichtiger.

Trotz dieser Bedeutung wissen wir bislang relativ wenig über die konkreten sprachlich-kommunikativen Anforderungen in Betrieben bzw. Berufsfeldern und ihre Zusammenhänge mit spezifischen Tätigkeiten oder Struktu-

¹ Die Leitung des Projektes liegt beim DIE in Bonn. Die Mitglieder der Arbeitsgruppe sind aktuell: Friedrich-Schiller-Universität Jena (Institut für Auslandsgermanistik/Deutsch als Fremd- und ZweitspracheInstitut), Volkshochschule Braunschweig, Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg (Juniorprofessur für Berufliche Kompetenzentwicklung), Eilert-Ebke Gabriele, Klepp Andreas, Sass Anne, Weissenberg Jens (Freiberufliche Mitarbeiter).

ren (Grünhage-Monetti 2010). Auch spezifische Veränderungen der sprachlichen Anforderungen durch neue berufliche oder gesellschaftliche Entwicklungen (vgl. beispielhaft Baetghe/Baetghe-Kinsky 2004) sind kaum untersucht.

In dem Projekt DaA 1 ermittelte die Studiengruppe dem folgend die sprachlich kommunikativen Anforderungen an niedrigqualifizierten Arbeitsplätzen mit hohem Anteil von Beschäftigten mit Deutsch als Zweitsprache. Sie dokumentierte und analysierte ferner authentische Kommunikation im Betrieb unter Berücksichtigung betrieblicher Organisationsstrukturen (Berg/Grünhage-Monetti 2009, S. 8).

Dies hat zweierlei Bedeutung: Einerseits soll hierdurch die Bedeutung einer betriebsbezogenen Zweitsprachförderung untermauert werden. Während nämlich qualifizierungsorientierte, arbeitsmarkt- bzw. branchenbezogene Förderangebote für arbeitssuchende bzw. arbeitslose Migrantinnen und Migranten im Rahmen des ESF-BAMF-Programms (Berufsbezogene Förderung Deutsch als Zweitsprache des Bundesamt für Migration und Flüchtlinge im Rahmen des Europäischen Sozialfonds) bereits etabliert sind und aktuell sogar ausgebaut werden, finden unternehmens- und arbeitsplatzbezogene Maßnahmen – trotz entsprechender Nachfrage der Beschäftigten und Führungskräfte – nur sehr selten statt (Grünhage-Monetti/Kimmelmann 2012). So fielen die Beschäftigtenkurse in 2011 mit 18 Angeboten gegenüber den 865 Kursen allgemeiner berufsbezogener Sprachförderung immer noch bescheiden aus (BAMF 2012).

Bildungsanbieter und Lehrende, die mit viel Engagement solche Maßnahmen durchführten, konnten andererseits bislang weder auf erprobte didaktische Konzepte noch auf Beschreibungen innerbetrieblicher Kommunikation, die auf authentischen Daten basiert, zurückgreifen (Berg/Grünhage-Monetti 2009, S. 8). Die Maßnahmen bleiben damit oft zu allgemein und erreichen die Bedürfnisse der Teilnehmer zu wenig, was zu Widerständen gegenüber der Weiterbildung führen kann (vgl. Illeris 2010, S. 156ff.).

Das hier skizzierte Forschungsprojekt setzt dem folgend an beiden Seiten an, indem authentisches Material gesammelt und die Möglichkeit einer effektiven Zweitsprachförderung unter Einbindung dieses Materials ermittelt wird. Damit können Aussagen sowohl über die sprachlichen Anforderungen als auch deren Förderung getroffen werden.

Die angestrebten Ergebnisse dienen der Weiterentwicklung der berufsbezogenen Zweitsprachförderung, unterstützen aber auch ähnliche Problemstellungen, wie sie sich beispielsweise durch das neue Anerkennungsgesetz und damit verbundene Nachqualifizierungen ergeben. Zugleich liefern sie Impulse für die Personalentwicklung in den Betrieben, auch im Bereich Sprache Weiterbildung erfolgreich nutzen und umsetzen zu können.

2. Methodisches Vorgehen

2.1 Ethnographische Interviews

Um Informationen über die sprachlich-kommunikativen Anforderungen am Arbeitsplatz zu erhalten und an geeignete mündliche und schriftliche Forschungsdaten zu kommen, wurden von Juli 2007 bis Juni 2009 in 15 ausgewählten Unternehmen ethnographische Interviews durchgeführt. Das Sampling orientierte sich an Branchen/Betrieben mit einem hohen Anteil von Beschäftigten mit Deutsch als Zweitsprache sowie einem niedrigen Qualifikationsniveau.

Tab. 1: Sampling der untersuchten Betriebe

Branche/Betrieb	Anzahl der Unternehmen
Altenpflege/Pflege psychisch Kranker	2
Elektro- und Metallbranche	4
Gastronomie	2
Konsumgüterindustrie	1
Kunststoffbranche	3
Logistik	1
Möbelfertigung	1
Gebäudereinigung	1

Quelle: Eigene Darstellung

Bei der Auswahl der konkreten Firmen (KMU und weltweit agierende Unternehmen) wurde auf vorhandene Feldkontakte der Arbeitsgruppe zurückgegriffen. Befragt wurden in den jeweiligen Betrieben jeweils mehrere Personen mit unterschiedlichen Funktionen: Geschäftsführer, Werkstattleiter, Fachkräfte, Beschäftigte in Helfertätigkeiten (mit oder ohne Migrationshintergrund). Inhalte der Befragung waren Aspekte zur Betriebsorganisation, zu Arbeitsabläufen und Arbeitsplätzen, Mitarbeiterstruktur, Einarbeitung und besonders zu den kommunikativen Anforderungen im Gesamtbetrieb oder an speziellen Arbeitsplätzen. Dabei wurden sowohl die objektiven kommunikativen Bedarfe als auch Haltungen, Erwartungen und subjektive Bedürfnisse auf Seiten der Führungskräfte und der Mitarbeitenden mit und ohne Migrationshintergrund untersucht. Ziel war es, ein möglichst umfassendes und differenziertes Bild der Betriebsstruktur und der kommunikativen Anforderungen zu gewinnen. Die Ergebnisse wurden qualitativ ausgewertet und anschließend in ethnographischen Firmenportraits dokumentiert.

2.2 *Qualitative Auswertung von authentischem Datenmaterial*

Darüber hinaus hat die Studiengruppe in diesen sowie weiteren ähnlichen Unternehmen authentische mündliche und schriftliche Kommunikation unter Berücksichtigung betrieblicher Organisationsstrukturen und Arbeitsinhalten mit dem Ziel gesammelt, sprachliche Anforderungen aus den betrieblichen Kontexten abzuleiten und zugleich die berufs- und arbeitsplatzbezogenen Zweitsprachförderung durch realistisches Lernmaterial weiterzuentwickeln.

Konkret handelte es sich um 70 Audio-Aufnahmen und 150 schriftliche Dokumente (E-Mails, Aushänge, Dokumentationen) aus den Bereichen Küche, Lager, Kunststoffproduktion, Altenpflege und Büro. Davon wurden 56 Gespräche und 100 Mails transkribiert und hinsichtlich der grammatischen Strukturen des Wortschatzes und der Sprachhandlungen sprachwissenschaftlich analysiert.

3. Ergebnisse

3.1 *Ergebnisse aus den Befragungen/Firmenportraits*

Insgesamt wird anhand der Daten deutlich, dass in der heutigen Arbeitswelt sprachlich-kommunikative Kompetenzen konstitutiver Bestandteil beruflicher Handlungskompetenz für alle Mitarbeitende auf allen hierarchischen Ebenen sind (Berg/Grünhage-Monetti 2009, S. 13ff.). Umstrukturierungen in der Arbeits- und Betriebsorganisation, die in den letzten Jahren stattgefunden haben, haben ferner dazu geführt, dass von allen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen eines Betriebes auch in Beschäftigungsverhältnissen im Helferbereich deutlich höhere sprachliche Kompetenzen zur Bewältigung der Arbeitsaufgaben und Abläufe gefordert werden (Boutet 2001, S. 8).

Ein zentraler Faktor, der in den Interviews erwähnt wird, ist die Flexibilisierung der Arbeitsplätze, die dazu führt, dass viele Mitarbeiter/innen an unterschiedlichen Arbeitsplätzen eingesetzt werden und damit auch immer wieder mit neuen sprachlichen Anforderungen konfrontiert sind. Die Aussage eines Produktionsleiters veranschaulicht dies: „Die Zeiten als einer einfach ein Teil hergestellt hat und wenn er ‚was brauchte, einfach rüber ging und sagte, Mach mir das neu!‘, sind vorbei. Heute wird alles passgenau hergestellt, heute muss er alle Teile erkennen auf der Zeichnung, er muss den gesamten Prozessablauf kennen, sogar fehlerhafte Produkte erkennen und [...] darüber sprechen.“

Tab. 2 beschreibt überblicksartig exemplarische zentrale Entwicklungen der Arbeitsorganisation und ihre Auswirkungen auf die sprachlich-kom-

munikativen Anforderungen an die Mitarbeitenden, wie sie in den Unternehmenserkundungen deutlich wurden.

Tab. 2: *Beispielhafte Zusammenhänge zwischen Arbeitsorganisation und sprachlichen Anforderungen aus den Firmenportraits*

Merkmale der Arbeitsorganisation	Auswirkungen auf die sprachlich-kommunikativen Anforderungen	Exemplarische Zitate aus den Interviews
Flachere Hierarchien/Arbeitsorganisation im Team	<p>Sich eine Meinung bilden, einen Konsens finden und eine Stellungnahme abgeben</p> <p>Fehler, Produkte und Prozesse erkennen, beschreiben und melden</p>	<p>„Das Abarbeiten (der Aufträge; Anm. d. Verf.) entscheiden die Mitarbeiter selber. Das muss aber kommuniziert werden.“ (Geschäftsführer)</p> <p>„Der Mitarbeiter muss nachts selbstständig Änderungen im Aufbau [der Waren] entscheiden. Die muss er dann aber auch begründen.“ (Betriebsleiter)</p>
Zunehmende Kontrolle und Dokumentation der Arbeitsprozesse	<p>Ausfüllen und Bearbeiten von Formularen/Checklisten</p> <p>Erstellen von Qualitätsprotokollen und Dokumentationen</p> <p>Auf mögliche Schwierigkeiten in den Arbeitsabläufen aufmerksam machen</p>	<p>„Also Warenanlieferung schreib ich auf, wann was kommt, wie das gekühlt ist und wann das verräumt wird.“ [...], „Da kommt jeder dran vorbei und muss dann seine erledigten Aufgaben auch unterschreiben“. (Jungkoch)</p> <p>„Wir haben jeden Morgen (in der Küche; Anm. d. Verf.) so genannte 5-Minuten-Gespräche, in denen die Qualitätsanforderungen diskutiert werden.“ (Betriebsleiter)</p>
Auditierung/ Zertifizierung	<p>Eigenes Handeln bei Fehlern beschreiben und begründen</p>	<p>„Wenn der Auditor kommt, will er nicht nur mit uns in der Verwaltung sprechen. Er geht auf einem MA zu, zeigt auf den Fehlerkatalog und fragt ihn: „Was machen Sie, wenn ein Fehler passiert?“ (Personalleiter)</p>

Mehr Kundenkontakte und stärkere Kundenorientierung	Dienstleistungsmentalität praktizieren Eigene Kompetenzen und Zuständigkeiten extern kommunizieren Auf Fragen/Aufforderungen angemessen reagieren Angemessen Kontakt aufnehmen Auf den verantwortlichen Mitarbeiter verweisen	„Und dann ist halt auch die Außenwirkung [...]: Wenn du jemanden rausschickst zum Ein- und Ausladen, wenn die Kunden kommen, ist er eigentlich auf der selben Stufe wie der Lehrling; er wirkt zumindest so für den Kunden, wenn er nicht Deutsch sprechen kann, dann ist er sicher nicht der Techniker, der sein Gerät bearbeitet, sondern er wird annehmen, na ja, das ist halt der Helfer, der für des da ist, dass er tragt und schleppt.“ (Techniker)
Höherer Weiterbildungsbedarf und Bedeutung von Personalentwicklung	Fachspezifische Informationen – mündlich und schriftlich – aufnehmen können und am Arbeitsplatz umsetzen Eigene beruflichen Werdegang/Biographie und zukünftige Vorstellung beschreiben	„Helfertätigkeiten fallen weg. Facharbeiter werden gesucht... Für eine Schulung müssen die Leute lesen und schreiben.“ (Betriebsleiter) „Produktionshelfer müssen heute auch ein Personalentwicklungsgespräch durchlaufen, das ist eine enorme Hürde.“ (Leiter Personalabteilung)

Quelle: Eigene Darstellung auf Basis des Datenmaterials und in Anlehnung an Grünhage-Monetti/Kimmelman (2012)

Insbesondere im Segment niedrig qualifizierter Arbeit zeigt sich zugleich eine Diskrepanz zwischen den niedrigen, für die unmittelbare Durchführung der eigentlichen Tätigkeit notwendigen sprachlich-kommunikativen Kompetenzen und den wesentlich höheren Anforderungen, die mit der flexiblen Arbeitsorganisation und der neuen Rolle als Arbeitnehmer/in zusammenhängen (vgl. Berg/Grünhage-Monetti 2009, S. 14).

Die beschriebenen Zusammenhänge sind dabei nicht neu oder völlig unbekannt. Arbeiter/innen im gering qualifizierten Bereich waren auch früher nicht „stumm und von Lese- und Schreibpraktiken völlig entledigt. Ihre kommunikativen Praktiken waren aber unsichtbar und nicht anerkannt. Sie waren insbesondere in den offiziellen Beschreibungen der Arbeitsplätze und der Qualifikationen nicht benannt“ (Boutet 2001, S. 21, eigene Übersetzung).

Bei den Ergebnissen handelt es sich zudem aufgrund der geringen Datenbasis selbstverständlich nur um Tendenzen eines Strukturwandels, der Bran-

chen, Betriebe und Arbeitsplätze in der Realität unterschiedlich betrifft. Sie werden jedoch von der internationalen Forschung bestätigt (vgl. u. a. Belfiore, M. E./Defoe T./Folinsbee S./Hunter J./Jackson, N. 2004; Farrell 2001).

In der Summe verringern sich damit die Chancen von Zweitsprachlernern auf Beschäftigungsverhältnisse, die sie früher problemlos ausfüllen konnten, wie die Aussage eines Betriebsleiters untermauert: „Also jetzt Migranten mit schlechten Sprachkenntnissen einzusetzen, wäre für uns ein Problem, weil wir inzwischen zertifiziert sind und so scharf kontrolliert werden aufgrund der Vorschriften, die wir haben. Das ist in den letzten Jahren so scharf angezogen worden, das können wir uns nicht mehr erlauben, jemanden zu haben, der das nicht weiß, den können wir gar nicht im Betrieb lassen als Mitarbeiter“. Teilweise wird davon berichtet, dass Arbeitsverträge nicht verlängert werden, wenn die Mitarbeiter nicht nachweisen können, dass sie ihre Sprachkompetenzen aktiv verbessert haben.

Dabei zeigen die Interviews zugleich, dass zunehmend auch Mitarbeiter ohne Migrationshintergrund Schwierigkeiten haben, den neuen sprachlich-kommunikativen Praktiken und Anforderungen gerecht zu werden. Angebote der Sprachförderung am Arbeitsplatz sollten sich demnach an alle Beschäftigten wenden.

3.2 Ergebnisse der sprachwissenschaftlichen Analyse

Die sprachdidaktische Analyse verdeutlicht die tatsächlichen sprachlich-kommunikativen Anforderungen in frequenten Schlüsselszenarien in den ausgewählten Berufsbranchen. Dazu wurden in den Gesprächen die Sprachhandlungen und ihre Realisierungen mit den Niveaustufen des Gemeinsamen Europäischen Referenzrahmens für Sprachen (GER) und Profile deutsch verglichen².

Die zentralste Erkenntnis daraus ist, dass authentische sprachlich-kommunikative Handlungen am Arbeitsplatz nicht eindeutig gradierbar sind. Erwerbstätige sehen sich in der sprachlichen Praxis stattdessen mit kompetenzniveauübergreifenden sprachlichen Anforderungen (i.S.d. GER) konfrontiert, auf die sie durch Sprachkurse und Unterrichtskommunikation i.d.R. nicht vorbereitet werden. Auf der anderen Seite zeigen die Analysen, dass arbeitsplatzrelevante Sprachhandlungen oftmals auch auf Anfänger-Niveaustufen (A1, A2) produziert und rezipiert werden könnten, wenn die muttersprachlichen Interaktionspartner/inn/en sprachlich sensibilisiert wären.

² GER und das dazugehörige Analyseinstrument „Profile deutsch“ haben sich als Planungsinstrumente in den Bereichen der Kurs-, Material- und Testentwicklung etabliert, indem sie Sprachkompetenzen für Fremdsprachlernende anhand von Niveaustufen einordnen lassen. Der GER beeinflusst zunehmend auch den Kontext der beruflichen Bildung (vgl. Bundesministerium für Bildung und Forschung 2009).

Darüber hinaus wurde die Bedeutung so genannter prosodischer Elemente der Sprache deutlich. Diese werden u.a. genutzt, um über die Wortbedeutungsebene hinaus Informationen über den emotionalen Zustand des Sprechenden zu transportieren (Ärger, Wut, Freude) oder seine Einstellung zum Gesprächspartner oder dem Gesprächsgegenstand deutlich zu machen (Ironie, Höflichkeit, Ablehnung). Die prosodischen Merkmale müssen von den Gesprächspartnern in ihrer jeweils beabsichtigten Funktion erkannt und interpretiert werden, um Missverständnisse zu vermeiden und den Gesprächsverlauf entsprechend steuern zu können. Daraus ergibt sich die Forderung, dass dem auditiven Bereich eine weitaus größere Bedeutung zugemessen werden muss als dies bislang in den Sprachkursen erfolgt.

Ein weiteres zentrales Ergebnis betrifft den Grad der ‚Mündlichkeit‘ und ‚Schriftlichkeit‘ der dokumentierten sprachlichen ‚Register‘. Konzeptionelle Schriftlichkeit bzw. Mündlichkeit beschreibt, ob die jeweils gewählten Versprachlichungsstrategien und Kommunikationsbedingungen entweder mehr in Richtung Mündlichkeit oder Schriftlichkeit tendieren. In der Kommunikation am Arbeitsplatz zeigen sich hier verschiedenste Variationen, die von den Migrant*innen fordern, nicht nur die eigentlichen sprachlichen Anforderungen zu meistern, sondern auch ein dem Kontext angemessenes Sprachhandeln anzuwenden. So kann z.B. ein Gespräch unter Kollegen eher an der konzeptionellen Mündlichkeit orientiert sein als ein Vorstellungsgespräch, dessen Abläufe und Gesprächsthemen fixiert sind und bei dem sich die Gesprächspartner aufgrund der Fremdheit in der Sprachwahl eher objektiv-distanzwahrend verhalten. Dabei zeigt sich auch: Je geringer der Grad der Schriftlichkeit der kommunikativen Äußerungen, desto geringer der Anteil an Fachwortschatz.

Der Anteil an Fachwortschatz an sich, ist nach den Erkenntnissen aus den ethnographischen Interviews gering und oft nicht abgrenzbar von anderen Berufsfeldern. Das Erwerben des für den Arbeitsplatz spezifischen Wortschatzes wurde zudem weder von der Führungsebene noch von den Mitarbeitenden als problematisch definiert. Dies verdeutlicht in Zusammenhang mit den grundsätzlichen (Ver-)Alterungsprozessen von spezifischem Wortschatz, dass die Vermittlung von Fachwortschatz eines bestimmten Berufsfeldes nicht per se zentraler Gegenstand einer berufsbezogenen Sprachförderung sein sollte, sondern dass die Entscheidung darüber, welcher Wortschatz gelernt und gelehrt werden muss, von Lernerbedürfnissen und -bedarfen abhängig gemacht sollte und die Lernenden befähigt werden müssen, mit Hilfe von erlernten Strategien, Vokabular und Texten selbstständig erschließen zu können.

Bei den grammatischen Strukturen lassen sich in den Analysen eine Reihe von besonders häufig vorkommenden Strukturen aufzeigen, die in Sprachkursen in der Regel erst auf der Niveaustufe A2/B1 thematisiert werden. Exemplarisch seien hier der Konjunktiv II, v.a. in Verbindung mit einem

Modalverb, und die Häufigkeit der Modalverben sollen, können und müssen genannt. Mit diesen grammatikalischen Strukturen sind für die deutsche Sprache wichtige Höflichkeitsgebote verbunden, d.h. sie sollten von Anfang an Gegenstand einer Sprachvermittlung sein, um den Anforderungen der Kommunikation in einem Unternehmen gerecht zu werden.

4. Konsequenzen der Ergebnisse für die Entwicklung von berufsbezogenen Angeboten der Sprachförderung und die Fortbildung der Lehrenden

4.1 Berufsbezogene Angebote der Sprachförderung

In den meisten befragten Betrieben betrachten Führungskräfte und Mitarbeitende die beschriebenen sprachlichen Kompetenzen in Deutsch als zentralen Bestandteil beruflicher Handlungskompetenz und wünschen sich betriebs- und arbeitsplatznahe Weiterbildungsangebote. Die Lernangebote müssen sich für ihre Akzeptanz jedoch stärker als bisher sowohl an den konkreten sprachlichen und kommunikativen Anforderungen am Arbeitsplatz als auch der spezifischen Kommunikations- und Lernkultur des jeweiligen Unternehmens orientieren. Die gesammelten Materialien der Arbeitsgruppe können hier ein erster Meilenstein sein. Ferner sollte verstärkt auch auf alternative und innovative Lernarrangements gesetzt werden, die den spezifischen Charakteristika der informellen bzw. in die Arbeitspraxis eingebetteten Lernprozesse eher gerecht werden. Dazu zählt zum Beispiel der Einsatz von mehr- oder einsprachigen Kolleg/innen als Sprachmentoren.

Dies macht deutlich, dass betriebsinterne Sprachfördermaßnahmen direkt an allgemeine Fragen bzw. Probleme der Personalentwicklung andocken und zukünftig dementsprechend intensiver auch aus einer wirtschafts- und betriebspädagogischen Perspektive beleuchtet werden müssen.

Bildungsanbieter und Lehrkräfte müssen unterstützt werden, dass sie die spezifischen Fragestellungen, Vorgehensweisen und Inhalte bei der Konzeption von berufsbezogenen sprachlichen Angeboten in die Umsetzung ihrer Angebote einbeziehen können. Voraussetzung dafür ist die Sensibilisierung für den speziellen Kontext der betrieblichen Kommunikation in seinem Zusammenspiel zwischen individuellem und kollektivem Lernen (vgl. Billet 2001).

Da bislang keine entsprechenden Fortbildungsangebote existieren werden bzw. wurden von der Arbeitsgruppe zwei Konzepte mit unterschiedlichen Schwerpunkten erarbeitet und zum Teil schon umgesetzt.

4.2 Fortbildungskonzepte für Lehrende, Weiterbildner und Bildungsanbieter

Zum einen wurde unter Einbeziehung der aus dem Projekt DaA 1 hervorgegangenen Ergebnisse, eine Fortbildungsreihe entwickelt und umgesetzt, die sich an Lehrkräfte in allgemein berufsorientierten Sprachkursen richtet. Nach einer ersten Umsetzung an der Volkshochschule Braunschweig wird dieses Konzept nun vom Bundesamt für Migration und Flüchtlinge unterstützt und von der Fachstelle „Berufsbezogenes Deutsch“ an vier weiteren Standorten im Bundesgebiet pilotiert.

Zum anderen wurde im Rahmen des Folgeprojektes „Deutsch am Arbeitsplatz – Inklusion und Steigerung beruflicher Handlungskompetenz durch berufs- und arbeitsplatzbezogene Zweitsprachenförderung“ eine Fortbildungsreihe entwickelt, die sich speziell an Organisatoren und Lehrkräfte von betriebsinternen Sprachlernangeboten richtet und in ihrer Konzeption besonders die in diesem Kontext relevanten Faktoren und Inhalte berücksichtigt. Zur Veranschaulichung sei die Modulstruktur skizziert:

Tab. 3: Modulstruktur des Fortbildungskonzeptes

Modul 1	Sprache und Arbeit
Modul 2	Ermittlung von sprachlich kommunikativen Bedarfen im Betrieb
Modul 3	Sprachdidaktische Analyse „Deutsch am Arbeitsplatz“
Modul 4	Kursplanung und Szenarien im betriebsinternen DaZ-Unterricht
Modul 5	Adäquate Formen der Leistungsmessung und des Transfers

Quelle: Eigene Darstellung

Die Ergebnisse der Pilotierung werden voraussichtlich Ende 2013 vorliegen.

Literatur

- Baethge, M./Baethge-Kinsky, V (2004):. Der ungleiche Kampf um das lebenslange Lernen. Münster.
- BAMF (Bundesamt für Flüchtlinge und Migration) (2012) Elektronisches Vorsystem Adele. Zuletzt zugegriffen am 23.04.2012.
- Billet, S. (2001): Workplace affordances and individual engagement at work. http://www.avetra.org.au/abstracts_and_papers_2001/Billett_full.pdf (letzter Zugriff am 30.09.2012).
- Berg, W./Grünhage-Monetti, M. (2009): Zur Integration gehört Spaß, Witz, Ironie, 'ne Sprache, die Firmensprache – Sprachlich kommunikative Anforderungen am Arbeitsplatz, Deutsch als Zweitsprache. In: Deutsch als Zweitsprache. Baltmannsweiler. Heft IV, S. 7–21.
- Boutet, J. (2001): La part langagière du travail: bilan et évolution. In: langage et société. H. 98, p. 17–42.
- Belfiore, M.E./Defoe T./Folinsbee S./Hunter J./Jackson, N.(2004): Reading Work. Literacies in the New Workplace. Mahwah, NJ.
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (2009): Zur Entwicklung nationaler Bildungsstandards – Expertise. URL: http://www.bmbf.de/pub/zur_entwicklung_nationaler_bildungsstandards.pdf (letzter Zugriff 10.10.2012).
- Farrell, L. (2001): The “New Work Order”: Workplace Education and the Textual Practice of Globalisation. In: Pedagogy, Culture and Society 2 (1), pp. 57–74.
- Grünhage-Monetti, M. (2009): Sprachlicher Bedarf von Personen mit Deutsch als Zweitsprache in Betrieben. Expertise im Auftrag des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge. 2010 URL: http://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Publicationen/Expertisen/expertise-sprachlicher-bedarf.pdf?__blob=publicationFile (Letzter Zugriff am 10.10.2012).
- Grünhage-Monetti, M./Kimmelman, N. (2012): Das Projekt „Deutsch am Arbeitsplatz“. Sprachlich-kommunikative Kompetenzen fördern. Weiterbildung (3/2012) S. 35–37.
- Illeris, Knud (2010): Lernen verstehen. Bedingungen erfolgreichen Lernens. Unter Mitarbeit von Elisabeth Bense. Bad Heilbrunn: Klinkhardt.
- Kimmelman, N. (2010 a): Sprachförderung in der beruflichen Bildung durch Fachlehrkräfte und Auszubildende – Möglichkeiten und Grenzen. In: Deutsch als Zweitsprache. Baltmannsweiler. Heft 3, 2010, S. 6–16.
- Kimmelman, N. (2010 b): Cultural Diversity als Herausforderung der beruflichen Bildung. Standards für die Aus- und Weiterbildung von pädagogischen Professionals im Kontext von Diversity Management. Shaker Verlag, Aachen. URL: <http://www.opus.ub.uni-erlangen.de/opus/volltexte/2010/17111/>(letzter Zugriff am 10.10.2012).