



Fachtagung „Zweitsprachenkompetenz – Schlüssel zur beruflichen Integration“

INHALT

Vorwort	S. 02	Qualitätssicherung	S. 10
Gelungener Auftakt der Entwicklungspartnerschaft NOBI	S. 04	Podiumsrunde: Qualitätsanforderungen an Sprachförderung	S. 12
Materialpool Deutsch am Arbeitsplatz	S. 06	Viel Arbeit für NOBI	S. 14
E-Learning: neue Wege zur Vermittlung der Berufssprache Deutsch	S. 08	Zwischenbilanz im Herbst 2006	S. 16
		Statement: Mitreden am Arbeitsplatz	S. 18

„Viele Ausländer werden deshalb nicht eingestellt, weil sie die Sprache nicht richtig sprechen.“

„Den ausländischen Arbeitskräften fehlen oft die Sprachkenntnisse, um sich beruflich zu qualifizieren.“

„Ohne Deutsch läuft im Beruf bald gar nichts mehr.“

Solche Schlagzeilen tauchen immer wieder in den Diskussionen über die Integration von Migrantinnen und Migranten auf dem Arbeitsmarkt allgemein und insbesondere über ihre Zweitsprachenkenntnisse auf.

Der berufsorientierte oder berufsbezogene Zweitsprachenunterricht wird in allen Industrieländern weitgehend in Abgrenzung bzw. Ergänzung zum Fremdsprachenunterricht definiert. Aufgrund der weltweiten Migrationsbewegungen und des europäischen Zusammenwachsens wird die Wahrscheinlichkeit für immer mehr Arbeitnehmer – Männer und Frauen – größer, dass sie zumindest einen Teil ihres Arbeitslebens in

einer anderen „Landessprache“ bewältigen müssen, sich also nicht allein auf die Muttersprache verlassen können. Auch die Arbeitnehmer, die in den Grenzen ihrer Muttersprache bleiben, werden sich zunehmend grenzüberschreitend verständigen müssen.

Wer sich eingehender mit den entsprechenden Konzepten für einen Unterricht zur Verbesserung der Zweitsprachenkenntnisse beschäftigt, sieht sich mit folgenden Fragen konfrontiert:

- Wie können Migrantinnen und Migranten ihre Deutschkenntnisse verbessern, und wer ist an einer Verbesserung der Kenntnisse interessiert?
- Benötigen die Migrantinnen und Migranten für den Beruf oder für eine berufliche Qualifizierung andere/bessere/genauere Sprachkenntnisse als für den Alltag? Wie können die konkreten Anforderungen beschrieben werden?
- Welche Methoden und Instrumente gibt es, die Zielgruppe beim Erwerb berufsbezogener Sprachkenntnisse gezielt zu unterstützen, und welche Erfahrungen liegen diesbezüglich vor?

Mit diesen Fragen beschäftigte sich auch die Fachtagung „Zweitsprachenkompetenz – Schlüssel zur beruflichen Integration“, die am 26. September 2005 in der Handwerkskammer Hamburg stattfand. Ziel der Fach-

tagung war es, zur Vernetzung der Akteure und Multiplikatoren beizutragen und die Öffentlichkeit für das Thema zu sensibilisieren. Die Tagung wurde gemeinsam von der bundesweiten Initiative „Integration durch Qualifizierung“ und der Entwicklungspartnerschaft NOBI – Norddeutsches Netzwerk zur beruflichen Integration von Migrantinnen und Migranten veranstaltet.

Die vorliegende Dokumentation fasst die Diskussionen und Ergebnisse der Tagung zusammen und möchte einen größeren Kreis von Akteuren auf die Anforderungen eines fundierten berufsbezogenen Deutschunterrichts aufmerksam machen. Im Rahmen der Entwicklungspartnerschaft NOBI hat das Teilprojekt „Koordinierungsstelle Deutsch am Arbeitsplatz“ bei der Passage gGmbH folgende Arbeitsschwerpunkte:



Gesine Keßler
Koordinatorin Entwicklungspartnerschaft NOBI – Norddeutsches Netzwerk zur beruflichen Integration von Migrantinnen und Migranten

- Aufbau eines Internetgestützten Konzept- und Materialpools „Berufsbezogenes Deutsch / Deutsch am Arbeitsplatz“
- Entwicklung und Erprobung eines Beratungs- und Fortbildungsangebots für MultiplikatorInnen zu Fragen zielgruppenspezifischer Konzeptentwicklung und Lehrmaterialauswahl sowie
- Einrichtung eines bundesweiten Fachkreises „Berufsbezogenes Deutsch / Deutsch am Arbeitsplatz“.

Informationen zu diesen und weiteren Aktivitäten der Veranstalter bieten die Webseiten:

www.intqua.de,
www.clavis-magazin.de,
www.ep-nobi.de und
www.deutsch-am-arbeitsplatz.de



Wolfgang Fehl
Projektleiter Koordinierungsprojekt „Integration durch Qualifizierung“ (IQ)



Gesine Keßler



Wolfgang Fehl



Gelungener Auftakt der Entwicklungspartnerschaft NOBI

Fotos v. l. n. r.:

Prof. Barbara John, Koordinatorin für Sprachförderung bei der Schulverwaltung Berlin

Stefan Schulz-Trieglaff, Nationale Koordinierungsstelle EQUAL, Bundesministerium für Arbeit und Soziales

Iris Beckmann-Schulz, passage gGmbH, Teilprojekt „Koordinierungsstelle Deutsch am Arbeitsplatz“, Hamburg

„Jetzt bin ich mir sicher, dass es mit NOBI einen Fortschritt gibt“, so fasste Prof. Ursula Neumann, Erziehungswissenschaftlerin an der Universität Hamburg, ihre Eindrücke und Erkenntnisse der Fachtagung „Zweitsprachenkompetenz – Schlüssel zur beruflichen Integration“ am 26. September 2005 in Hamburg zusammen.

Vorangegangen war ein Tag, der bis zum Rand angefüllt war mit Vorträgen, Foren und Diskussionen. Rund

200 Fachleute – Akteure und Multiplikatoren aus dem Bildungsbereich, aus Wirtschaft und Verwaltung sowie 25 Referentinnen und Referenten aus dem gesamten Bundesgebiet und den Niederlanden – und auch das „Putzfrauen-Kabarett“ des Arkadaş-Theaters aus Köln waren in die Handwerkskammer Hamburg gekommen. Dort gaben sie den Startschuss für die Entwicklungspartnerschaft NOBI – Norddeutsches Netzwerk zur beruflichen Integration von Migrantinnen und Migranten. Die Entwicklungspartnerschaft NOBI wiederum ist zusammen mit fünf weiteren Entwicklungspartnerschaften Teil des bundesweiten IQ-Netzwerks „Integration durch Qualifizierung“.

Dass es bei den Themen Integration und Zweitsprachenkompetenz erheblichen Handlungsbedarf gibt, ist unbestritten: Unter den Zuwanderern ist die Arbeitslosigkeit überproportional hoch – überall in Europa: „Im Jahr 2002 lag die Arbeitslosenquote in der EU unter EU-Bürgern bei sieben Prozent, bei Nicht-EU-Bürgern bei 16 Prozent“, so Stefan Schulz-Trieglaff von der EQUAL-Koordinierungsstelle beim Bundesministerium für Arbeit und Soziales in seinem Grußwort. Ursache ist die strukturelle Benachteiligung dieser Gruppe in der Ausbildung und auf dem Arbeitsmarkt.

In der Öffentlichkeit kaum bekannt sei die Tatsache, „dass in Deutschland unter Jugendlichen mit Migrationshintergrund die Abbrecherzahlen in der Berufs-

ausbildung mit 50 Prozent“ erschreckend hoch seien, betonte Prof. Barbara John, Koordinatorin für Sprachförderung bei der Schulverwaltung Berlin, in ihrem Einführungsvortrag.

Einer der entscheidenden Faktoren auf dem Weg zum Berufserfolg ist die souveräne Beherrschung der deut-

„Jetzt bin ich mir sicher, dass es mit NOBI einen Fortschritt gibt“

schen Sprache. Die „kommunikative Kompetenz in der Zweitsprache“ wird immer wichtiger: Es komme nicht mehr nur darauf an, die Berufs-Fachsprache zu sprechen, sondern wesentlich sei, „die Fähigkeit, sich ins Gespräch zu bringen, sich Gehör zu verschaffen“, so Iris Beckmann-Schulz von der Passage gGmbH in Hamburg.

Deshalb ist es so wichtig, die Vermittlung von Sprachkenntnissen und beruflichem Wissen und Kompetenz miteinander zu verknüpfen. Die Niederlande haben ein solches Ausbildungssystem mit dem „Gesetz über die Integration neuer Migranten“ 1995 für Zuwanderer eingeführt. „Allgemeine Sprachkurse ohne Praxisbezug und Zielorientierung“ bringen wenig, fasste Simon Verhallen vom Institut für Sprachuntersuchungen und Sprachunterricht für Anderssprachige in Amsterdam die Erfahrungen in Holland zusammen. In Deutschland

dagegen häufen sich zwar (gute) Ideen, Konzepte und Projekte. Diese seien aber kaum aufeinander abgestimmt, oftmals erfahre man von den anderen und ihren Erfahrungen wenig. Darum dürfe in Zukunft „nicht mehr jeder für sich allein wirtschaften“, so Jürgen Schröder vom Referat Grundsatzfragen der Ausländerpolitik im Bundesministerium für Arbeit und Soziales in Berlin. Vernetzung und Kooperation sind deshalb – besonders in Zeiten knapper finanzieller Mittel – wichtiger denn je. Die Fachtagung der EP NOBI ist ein Anfang. ■

Hintergrundinformationen zur Entwicklungspartnerschaft NOBI

In der Entwicklungspartnerschaft NOBI haben sich zwölf etablierte Bildungseinrichtungen, Migranten- und Wohlfahrtsverbände aus Hamburg, Bremen, Schleswig-Holstein und Mecklenburg-Vorpommern zusammengeschlossen. Ihr erklärtes Ziel ist es, die Position von Migrantinnen und Migranten auf dem Arbeitsmarkt zu stärken. In ganz Norddeutschland gibt es bisher keine vergleichbare Initiative zur Unterstützung von erwachsenen Migrantinnen und Migranten (Ü 25) auf dem Arbeitsmarkt. Doch der Handlungsbedarf ist groß: Die Arbeitslosenstatistik zeigt, dass prozentual rund doppelt so viele Ausländerinnen und Ausländer wie Deutsche ohne Arbeit sind.

Vorrangige Ziele der EP NOBI sind die Verbesserung von Beratung, Information und Qualifizierung und die Erschließung zusätzlicher Arbeitsplätze für Migrantinnen und Migranten. Zudem macht die Entwicklungspartnerschaft durch engagierte Öffentlichkeitsarbeit auf die Ungleichbehandlung und Diskriminierung von Migrantinnen und Migranten auf dem Arbeitsmarkt aufmerksam.

Die fünf Arbeitsschwerpunkte der zwölf Teilprojekte der EP NOBI sind: 1.) Berufsbezogene Information und Beratung vertiefen, 2.) Vielfältige kulturelle Einflüsse erkennen und nutzen, 3.) Kompetenzen erkennen und Förderung planen, 4.) Berufsbezogenes Deutsch lernen und lehren und 5.) Existenzen schaffen und Existenzgründer absichern. Zudem arbeitet die EP an der Optimierung der arbeitsmarktpolitischen Instrumente und unterstützt aktiv das Empowerment der Zielgruppe.



Von anderen lernen: Materialpool Deutsch am Arbeitsplatz

Sprachenlernen am Arbeitsplatz – dieser Ansatz ist nicht neu. „In den letzten 15 Jahren fanden verschiedene Projekte statt, in denen ansatzweise erste Konzepte, erste Materialien erstellt wurden“, so Petra Szablewski-Çavuş vom Teilprojekt „Koordinierungsstelle Deutsch am Arbeitsplatz“ bei Passage gGmbH in Hamburg, die das Forum I moderierte. Aber: „Diese Erfahrungen liegen aufgrund der projektförmigen Arbeiten nicht gebündelt vor, oft ist es dem Zufall zu verdanken, wenn man überhaupt von den Ergebnissen Kenntnis nehmen kann.“

Im drei Projekte bot das Forum einen Einblick. Im „Mainzer Modellkurs“ entwickelte der Sprachverband Deutsch e.V. ab 1996 einen Intensivsprachkurs für den berufsfeldorientierten Deutschunterricht. Das Unterrichtsmaterial erschien in sechs Bänden in der Reihe „Arbeitssprache Deutsch“, der erste Band 1998 unter dem Titel „Hauptsache Arbeit“. Zielgruppe waren in Deutschland lebende zugewanderte Erwachsene, die ihre Deutschkenntnisse verbessern wollten, um sich auf dem Arbeitsmarkt zu behaupten und eventuell berufliche Qualifizierungsangebote wahrnehmen zu können. Lernziel war es, „sich als Fachkraft oder Kollegin ins Gespräch zu bringen, sich Gehör zu verschaffen“, so Susan Kaufmann (Fachdidaktik – DaZ, Mainz). Darüber hinaus aber stimuliert „Arbeitssprache Deutsch“ Fertigkeiten, die über den Deutschunterricht hinaus-

Fotos: v.l.n.r.

Moderatorin Petra Szablewski-Çavuş, passage gGmbH, Hamburg

Susan Kaufmann, Fachdidaktik Mainz – DaZ, Mainz
Titel des Vortrags: Arbeitssprache Deutsch

Forum 1 – Materialpool Deutsch am Arbeitsplatz

weisen, z.B. die Fähigkeit, sich zu informieren, sich zu organisieren, im Team zu arbeiten.

Mit den konkreten fachsprachlichen Anforderungen enger verwoben sind die beiden anderen Projekte, die im Forum vorgestellt wurden. Beschäftigte in Küche und Kantine sollen „Durch Kraut und Rüben“ lesen und schreiben lernen. Mit Hilfe eines WBT (Web Based Training) lernen sie per Computer den deutschen Grundwortschatz und Grundfertigkeiten im Lesen und Schreiben. Methoden- und Medienkompetenz gehören ebenfalls zu den Lernzielen. Von großer Bedeutung ist bei „Kraut und Rüben“ der „unmittelbare Bezug zur Lebens- und Arbeitswelt“ der Teilnehmenden, so Ingrid Peikert von beramí in Frankfurt – also das Schreiben von Bestell- und Einkaufslisten, Nomen und Verben. Mehrschichtiger konzipiert ist die Weiterbildungsmaßnahme des Diözesan-Caritasverbandes für das Erzbistum Köln e.V., die Beate Neuhöfer präsentierte. Unter dem Titel „Förderung der kommunikativen Kompetenz nicht muttersprachlich deutscher Pflegekräfte und ihre schriftsprachliche Umsetzung in der Pflegedokumentation“ möchte die Caritas drei Hauptziele erreichen – und hat diese in alle fünf Fortbildungseinheiten integriert: die Grundlagen eines auf dem christlichen Menschenbild basierenden Pflegeleitbildes und westeuropäischen Pflegestandards vermitteln, die Sprachkenntnisse so verbessern, dass sich

die zugewanderten Pflegekräfte fachlich präzise und korrekt ausdrücken können, und die Qualität der Pflegeberichte erhöhen.

Auch wenn die Fachtagung einen (kurzen) Einblick in drei ganz unterschiedliche Maßnahmen und Projekte ermöglichte – viele Erfahrungen und Ergebnisse geraten nicht einmal an die Öffentlichkeit oder in Vergessenheit. Daher gehört die Sicherung und Auswertung des Vorhandenen, der Aufbau eines Konzept- und Materialpools zu den wichtigen Aufgaben der Entwicklungspartnerschaft NOBI. ■

Materialreihe „Arbeitsprache Deutsch“

„Arbeitsprache Deutsch“ wendet sich an in Deutschland lebende zugewanderte Erwachsene, deren Deutschkenntnisse noch nicht ausreichen, um sich auf dem Arbeitsmarkt behaupten und evtl. berufliche Qualifizierungsangebote wahrnehmen zu können.

Der Unterricht mit „Arbeitsprache Deutsch“ zielt auf die Verbesserung der deutschsprachigen Kommunikation im Berufs- und Qualifizierungsalltag und soll den Lernenden helfen, sich als Zweitsprachler aktiver zu beteiligen, sich als Fachkraft oder Kollegin „ins Gespräch zu bringen“, sich „Gehör“ zu verschaffen.

Zur Zeit sind im Verlag Dürr+Kessler nur noch die folgenden Bände erhältlich:

Sicherlich sozialversichert

Kaufmann, Kessel, Paleit, Szablewski-Çavuş

ISBN: 3-8018-4001-8

Preis: EUR 14.90

Blick in die Zukunft

Kaufmann, Kessel, Szablewski-Çavuş

ISBN: 3-8018-4005-0

Preis: EUR 14.90

Weitere Informationen zu „Arbeitsprache Deutsch“ finden Sie unter www.daz-didaktik.de, oder Sie wenden sich an Susan Kaufmann, susan.kaufmann@nexgo.de, Tel.: 06131/23 13 47.

E-Learning: neue Wege zur Vermittlung der Berufssprache Deutsch



Dem E-Learning, dem Lernen am Computer, ist in den letzten Jahren eine goldene Zukunft vorausgesagt worden. Doch die Realität sieht im Vergleich zu den Prognosen ernüchternd aus. Die Ursachen sind komplex. „E-Learning setzt eine besondere Lernkultur voraus: Eigenmotivation, Lernlust sowie Medien-, Technologie- und Selbstlernkompetenz“, so Gesine Keßler, Moderatorin im Forum II und Projektleiterin der EP NOBI. Bisher wurden vorliegende Erfahrungen erst ansatzweise ausgewertet, wie man besonders die Zielgruppe erwachsener Menschen mit Migrationshintergrund an E-Learning-Angebote zum Erwerb der Berufssprache Deutsch heranführen und begeistern kann.

Wie E-Learning in der Zweitsprachenausbildung erfolgreich eingesetzt werden kann, zeigen die drei Impulsreferate. Jasmin Hamadeh, E-Learning-Didaktikerin aus Hamburg, beschreibt typische Elemente und Szenarien sowie Möglichkeiten und Herausforderungen. Das Lernen am PC bietet eine Reihe von Vorteilen, so die Mediendidaktikerin: E-Learning lässt ein individuelles Lerntempo mit beliebig vielen Wiederholungen zu, verschiedene Lerntypen- und -stile sind anwendbar. Darüber hinaus lassen sich die Teilnehmenden durch Kommunikation, individuelle Betreuung und Multimediales besonders motivieren.

Im Mittelpunkt des Inputreferats von Katharina Stoll

(Interkulturelle Bildung Hamburg e.V.) stehen „Praktische Erfahrungen mit Computer-gestütztem Lernen im Deutsch-als-Fremdsprache-Unterricht für Ärzte“. Ihre Bilanz ist positiv: E-Learning am Arbeitsplatz sei dann sinnvoll, wenn parallel kein geeigneter Präsenzunterricht besucht werden könne, der Kurs sich an der jeweiligen Fachsprache orientiere und modular aufgebaut sei, das Gelernte unmittelbar in der Praxis angewendet werden könne und die Technik nicht die Inhalte blockiere.

Bernd Wehnert stellt ein von der Handwerkskammer Aachen entwickeltes „Modul zum Spracherwerb im Betrieb und anderen Ausbildungsstätten“ vor. Zur nachhaltigen Unterstützung der Berufsausbildung junger Migrantinnen und Migranten setzt die Handwerkskammer Aachen dabei auf ein ausgefeiltes Blended-Learning-Konzept. Selbstlern- und Onlinephasen am PC wechseln ab mit Präsenzphasen. Bestandteile des Konzepts sind darüber hinaus: eine Beratung über Lernziele und Vorkenntnisse zu Beginn des Fachsprachentrainings, eine Schulung der Ausbilderinnen und Ausbilder zum Sprachentutor/-in sowie die durchgängige Betreuung der Kursteilnehmenden durch fachsprachliche Telecoaches, Deutschlehrer sowie Ausbilder.



Foto Seite 8:
Blick in Forum 2???

Foto links:
Bernd Wehnert, Handwerks-
kammer Aachen

Foto rechts:
Jasmin Hamadeh, Universität
Hamburg

Das Forum II zeigt einmal mehr: E-Learning ist, anders als in den Prognosen Ende der 1990er Jahre, kein „Wunderding“ – auch beim Lernen am PC gelten didaktische Regeln. Darüber hinaus ist E-Learning dann besonders erfolgreich, wenn es mit anderen, „herkömmlichen“ Methoden wie dem Präsenzunterricht kombiniert wird (Blended Learning) und wenn auch in Selbstlernphasen die Teilnehmenden untereinander und mit einem Tutor in Verbindung bleiben können, unterstützt und motiviert werden. Ein weiteres „Erfolgsgeheimnis“: Sowohl Lehrende als auch Lernende müssen auf das „Abenteuer E-Learning“ vorbereitet

sein, die technischen Voraussetzungen „stimmen“. Doch so ausgeklügelt Betreuungs- und Lernkonzepte auch sind: Die Lernenden sollten stets die Möglichkeit und Herausforderung behalten, das Gelernte aktiv umzusetzen und in der (Sprach)-Praxis zu trainieren. ■



Alle an Qualitätssicherung beteiligen

Foto links:
Gerd von der Handt, Deutsches Institut für Erwachsenenbildung, Bonn

Foto rechts:
Andreas Klepp, Volkshochschule Braunschweig

Das Streben nach Qualität sei das älteste der Welt. Denn schon immer hätten sich die Menschen bemüht, „Fehler an der Quelle zu beheben“, so Gerd von der Handt vom Deutschen Institut für Erwachsenenbildung in Bonn in seinem Kurzvortrag im „Forum III: Qualitätssicherung“. Er stellt drei Qualitätssicherungs-Standards im Bereich Sprachen vor: GER – Gemeinsamer

Europäischer Referenzrahmen für Sprachen, EPL – European Profile for Language Teacher Education, GBQ – Gemeinsamer Bezugsrahmen für die Qualitätssicherung.

Mit den Kursleiterinnen und Kursleitern steht und fällt für von der Handt die Qualitätsentwicklung: „In einem Qualitätsentwicklungskonzept muss die Fortbildung der Lehrkräfte und Dozenten im Mittelpunkt stehen – und diese muss ebenfalls an einem Qualitätskonzept orientiert sein“. Doch gerade da liegt einiges im Argen: „Die allerwenigsten Trainer sind auf Zweitsprachendidaktik vorbereitet – und auch nicht auf gemischte Gruppen“.

Mit dieser Einschätzung steht von der Handt nicht allein. Auch Andreas Klepp von der Volkshochschule Braunschweig sieht in diesem Bereich Defizite. Für Dozenten fehle es an einem Fortbildungsangebot für Deutsch am Arbeitsplatz, und er fragt in die gut besetzte Runde: „Wer kann zusammenwirken, um geeignete Fortbildungsmodul zu entwickeln?“ Bildungsträger, Unternehmen und Bildungspolitikern können auf der Grundlage vorliegender Erfahrungen zu den gängigen Qualitätsstandards (Europäisches Sprachenzertifikat, Gemeinsamer Europäischer Referenzrahmen für Sprachen und Europäisches Sprachenportfolio)

ihre Erfahrungen zu einem entsprechenden Fortbildungskonzept für Deutsch als Zweitsprache zusammenbringen.

Doch die Qualitätssicherung schwebt nicht im luftleeren Raum. „Natürlich können wir das Thema Qualität nicht losgelöst von finanziellen Rahmenbedingungen betrachten“, so Gerhard Gleichmann vom Inlingua Sprachcenter Hamburg – der damit auf die geringen Zuschüsse des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge (BAMF) für die Integrationskurse anspielt, die den Trägern keine Spielräume für nachhaltiges Qualitätsmanagement und Fortbildungsangebote vor Ort lassen. Modellcharakter für ganz Deutschland in Sachen Qualitätsentwicklung hat für Gleichmann das Projekt „Flexible Qualitätsentwicklung“ bei Weiterbildung Hamburg e.V. 22 Weiterbildungsunternehmen unterschiedlichster Größe haben in der Hansestadt fast drei Jahre lang auf Basis des EFQM-Modells (European Foundation for Quality Management) Qualitätsmaßstäbe aufgestellt, realisiert, weiterentwickelt – und sich dabei gegenseitig unterstützt.

Am Ende waren sich alle Forumsteilnehmenden einig: Qualitätssicherung kann nur funktionieren, wenn sich „alle Akteure in einem diskursiven Prozess beteiligen“ (von der Handt). Besonders wichtig sind dabei die Ho-



Foto: Interessierte Nachfragen aus dem Publikum

norarkräfte und die Weiterentwicklung von Fortbildungsangeboten zur Didaktik und Methodik, wie Fach- und Sprachunterricht miteinander zu verbinden sind. ■



Netzwerkförderung für mehr Nachhaltigkeit und Kooperation

„Qualitätsanforderungen an Sprachförderung“ – zu diesem Thema waren im Großen Saal der Handwerkskammer Hamburg Fachleute und Entscheidungsträger aus Verwaltung und Wirtschaft zu einer Podiumsdiskussion zusammengekommen. „Die bisher überwiegend praktizierte Sprachförderung reicht nicht aus, um den gestiegenen Anforderungen in der Arbeitswelt gerecht zu werden“, eröffnete Dr. Dagmar Beer-Kern (Büro der Beauftragten der Bundesregierung für Migration, Integration und Flüchtlinge, Berlin) die Podiumsrunde.

Foto links:
Dr. Dagmar Beer-Kern, Büro der Beauftragten der Bundesregierung für Migration, Integration und Flüchtlinge

Ideen und Konzepte, wie die Sprachförderung zu verbessern sei, hatten die Fachleute und Entscheidungsträger auch parat: „Wir brauchen eine Verknüpfung zwischen sprachlicher und beruflicher Ausbildung“, so Dr. Dagmar Beer-Kern. Da habe „Hamburg eine lange Tradition“, sagte Klaus Koch (Agentur für Arbeit, Bereich Arbeitgeber und Träger, Hamburg) und führte das ESF-Projekt „Fachkunde und Sprache“ an. Dieses Projekt sei jedoch ausgelaufen, und er kündigte nach einer „schwierigen Geburt“ ein neues Kombi-Modell für Hamburger Schulabgänger an.

Wichtig sei es aber auch, von der Durchführung immer neuer Projekte wegzukommen und stattdessen gute Angebote zu verstetigen und fest zu verankern. „Die Bundesrepublik hat in den letzten Jahrzehnten viel ge-

tan für Migranten, es gibt genügend Hilfestellungen – aber es bleiben vielfach nur Projekte“, fasste Miguel Martín-Pelegri (ThyssenKrupp Steel AG, Bereich Arbeits- und Personalwirtschaft, Duisburg) seine Erfahrungen zusammen. Bei Thyssen gehört die Sprachförderung seit vielen Jahren fest zum betrieblichen Ausbildungs- und Weiterbildungsangebot. Und auch für benachteiligte Jugendliche mit Migrationshintergrund gibt es spezielle Angebote, die ein Teil innerbetrieblicher Vereinbarungen sein sollen.

Nachhaltigkeit ist auch für Jürgen Schröder wichtig. Er wünscht sich deshalb „Konzepte, die aufeinander abgestimmt sind“. Es soll „nicht mehr jeder für sich allein wirtschaften“. Erwin Schindler (Bundesamt für Migration und Flüchtlinge, Abt. 3 – Gruppe 32, Integrationskurse, Finanzangelegenheiten, Nürnberg) möchte die Integrationskurse durch „Differenzierung“ verbessern und plant in Zukunft „unterschiedliche Kurse für bestimmte Zielgruppen: Jugendkurse, Frauenkurse, Integrationskurse mit Alphabetisierungsanteil“.

Verbessert werden müsse auch die Qualifikation der Dozentinnen und Dozenten. Viele hätten im Bereich „Sprachförderung für Erwachsene keine Erfahrung mit Zweisprachigkeit“, so Dr. Dagmar Beer-Kern. Doch die Weiterbildung des Lehrpersonals, das vielfach freiberuflich arbeite, sei schwierig: Bei Stunden-



sätzen, die bis auf sieben Euro abgerutscht seien, blieben kaum (finanzielle) Kapazitäten und Spielräume für die eigene Weiterbildung.

Eine umfassende Integrationspolitik ist aber nicht ausschließlich als Sozialpolitik zu verstehen. Sie hat auch die Aufgabe, wertvolle Qualifikationen und Erfahrungen zu sichern und zu festigen, zum Vorteil der gesamten Gesellschaft. Deutschland verschenkt ansonsten – gerade in Zeiten der Globalisierung – ein enormes Potenzial: „Wir haben uns in zwei Kulturkreisen bewegt. Wenn sich Migranten im Rahmen von Internationalisierung und Globalisierung ihrer Qualifikationen bewusst werden, dann ist das ein wichtiges Pfund“, betonte Miguel Martín-Pelegri. ■

Foto links:
Miguel Martín-Pelegri (l.), ThyssenKrupp Steel AG und **Klaus Koch**, Agentur für Arbeit, Hamburg

Foto rechts:
Erwin Schindler, Bundesamt für Migration und Flüchtlinge



Foto links oben:
Plenum bei der Abschlussrunde

Foto links unten:
Ausklang mit Putzfrauen-
Kabarett

rechts:
Prof. Dr. Ursula Neumann,
Fachbereich Erziehungswissen-
schaften, Universität Hamburg



Austausch, auch über die Grenzen der eigenen Disziplin hinweg, zwischen Praktikern, Wirtschaft und Verwaltung, Bestandsaufnahme – die Fachtagung der EP NOBI hat das Thema „Berufsbezogenes Deutsch, kommunikative Kompetenz am Arbeitsplatz“ fachkundig und zielorientiert auf die Agenda gebracht und Handlungsfelder für die Zukunft bestimmt.

„Für mich sind die berufliche Bildung – und auch die Schule – der Weg und das Tor zur Integration“, sagte Prof. Barbara John, Koordinatorin für Sprachförderung

bei der Schulverwaltung Berlin. „Wir brauchen eine Verknüpfung zwischen sprachlicher und beruflicher Ausbildung“, formulierte Dr. Dagmar Beer-Kern vom Büro der Bundes-Integrationsbeauftragten einen der zentralen Arbeitsschwerpunkte der nächsten Jahre für die EP NOBI.

Projekte, die nach einiger Zeit „auslaufen“, aus denen keine Regelangebote entstünden – das wurde im Laufe der Tagung immer wieder beklagt und neidvoll in Richtung Niederlande geblickt, die seit Jahren über ein etabliertes, gesetzlich abgesichertes Integrationskonzept verfügen. Und deshalb gaben sich die Tagungsteilnehmenden eine weitere Aufgabe: Sie wollen für die nächsten Jahre „das Vorhandene sichern und auswerten, was für heute genutzt werden kann“, so Prof. Ursula Neumann, Erziehungswissenschaftlerin an der Universität Hamburg, in ihren abschließenden „Handlungsempfehlungen“.

Kritisch eingeschätzt haben einige Referentinnen und Referenten die Qualifikationen der Dozenten und Pädagogen, die Fach- und Sprachunterricht miteinander verbinden und mit heterogenen Teilnehmergruppen umgehen müssen. Pädagogisch-didaktische Kompetenzen für Deutsch als Zweitsprache hätten „allenfalls zehn bis höchstens 20 Prozent der Grundschullehr-

kräfte“, so Prof. John. Andreas Klepp von der Volkshochschule Braunschweig sieht derzeit „keine systematisch fundierte Fortbildung für Deutsch am Arbeitsplatz“ und fragt: „Wer kann zusammenwirken, um ein Fortbildungsmodell zu entwickeln?“ Aufgrund dieser Defizite sei die Qualifizierung der Lehrenden, der vielen freiberuflichen Dozenten, die unter immer schwierigeren (finanziellen) Bedingungen arbeiten müssten, „das Gebot der Stunde“ – und damit eine weitere „Handlungsempfehlung“ für die Arbeit der EP NOBI.

Und auch die Kurskonzepte selbst müssten modifiziert, den veränderten gesellschaftlichen Gegebenheiten angepasst werden. „Unsere Gesellschaft ist heterogen. Und deshalb muss auch in den Kurskonzepten die Heterogenität unserer Gesellschaft berücksichtigt werden“, so Prof. Neumann. Dies könne durch den verstärkten Einsatz von E-Learning erreicht werden, durch die Einführung von Blended-Learning-Konzepten, die das Lernen am PC, gemeinsame Präsenzphasen und Online-Betreuung durch Tutoren und Online-Kommunikation miteinander verknüpfen.

Das „Norddeutsche Netzwerk zur beruflichen Integration von Migrantinnen und Migranten“ hat sich viel vorgenommen für die nächsten Jahre. Und es gäbe

noch mehr zu tun: Am Anfang der Fachtagung schien Prof. Ursula Neumann das Programm der EP NOBI riesig, „jetzt aber sehe ich, dass es viel mehr gibt“. So müsse das Thema „Kommunikative Kompetenz“ vermehrt bearbeitet werden. Was darunter genau zu verstehen ist, dazu sei ein „breiteres Verständnis“ notwendig, so Prof. Neumann in ihrem Schlusswort. Und schließlich sei hier viel über Migrantinnen und Migranten gesprochen worden, diese müsse man jedoch besser einbinden und ihnen mehr Mitsprachemöglichkeiten geben.

„Wir brauchen eine Verknüpfung zwischen sprachlicher und beruflicher Weiterbildung“

Ein Anfang ist getan, der Start gelungen, die Basis zum weiteren Austausch und zur Ausgestaltung von Netzwerken gelegt. Nun geht es darum, die „Handlungsanweisungen“ mit Leben zu füllen. ■

Zwischenbilanz nach der Fachtagung im September 2005

Die Fachtagung „Zweitsprachenkompetenz – Schlüssel zur beruflichen Integration“ im September 2005 zeigte deutlich: Für viele hier lebende Migrantinnen und Migranten sind fehlende Deutschkenntnisse eine Hürde beim Einstieg in den Arbeitsmarkt und auch bei der Teilnahme an einer beruflichen Qualifizierung. Gleichwohl wurden in den letzten Jahren bereits verschiedene Konzepte zum berufsbezogenen Deutschunterricht erfolgreich getestet.

Ein wichtiges Ziel der Entwicklungspartnerschaft NOBI– Norddeutsches Netzwerk zur beruflichen Integration von Migrantinnen und Migranten ist es, diese erprobten Konzepte den Multiplikatoren im Bereich der beruflichen Weiterbildung zur Verfügung zu stellen und sie kontinuierlich weiterzuentwickeln. Verantwortlich hierfür ist federführend das Teilprojekt „Koordinstierungsstelle Deutsch am Arbeitsplatz“ bei passage GmbH.

Inzwischen liegen erste Ergebnisse vor:

- www.deutsch-am-arbeitsplatz.de
Es wurde ein internetgestützter Konzept- und Material-

pool entwickelt, der seit September 2006 freigeschaltet ist: Unter www.deutsch-am-arbeitsplatz.de werden Konzepte für den berufsbezogenen Deutschunterricht gesammelt und Lehrmaterialien vorgestellt.

- **Facharbeitskreis bündelt Resultate**
Außerdem wurde ein bundesweiter Facharbeitskreis „Berufsbezogenes Deutsch / Deutsch am Arbeitsplatz“ ins Leben gerufen. Aufgabe dieses Facharbeitskreises ist es, die Förderung Erwachsener mit Migrationshintergrund neu zu durchdenken, die Kompetenzen im Bereich „berufsbezogenes Deutsch“ zu bündeln und sie der Politik und der Fachöffentlichkeit zur Verfügung zu stellen. Im Facharbeitskreis werden unter anderem Kriterien für qualitativ hochwertige Unterrichtsangebote erarbeitet. Diverse bundesweite und regionale Gremien, wie z.B. die Arbeitsgruppe zur Erweiterung des Integrationsprogramms, beziehen die Ergebnisse des Facharbeitskreises in ihre Arbeit ein.

- **Fortbildung der Lehrkräfte**
Für die Lehrkräfte im Deutschunterricht mit Arbeits- und Berufsbezug besteht eine besondere Anforderung an die Kooperation und Abstimmung mit (Fach-)Ausbildern und mit Kollegen und Vorgesetzten. Hierfür wird eine gezielte Fortbildung für Lehrkräfte benötigt. Ein entsprechendes Angebot wurde in Absprache mit

GEHEN SIE DOCH MAL ZUR SEITE



Das Projekt "Deutsch am Arbeitsplatz" hat den Konzept- und Materialpool gestartet.

Kontakt:

passage gGmbH
Koordinierungsstelle Deutsch
am Arbeitsplatz
Nagelsweg 14
20097 Hamburg
Fax: 040 / 24 19 27 87

Petra Szablewski-Çavuş
Tel.: 040 / 25 32 86 49
petra.szablewski-cavus@
passage-hamburg.de
www.deutsch-am-arbeitsplatz.de

Weiterbildungsträgern und Lehrkräften im norddeutschen Raum entwickelt und 2006 in einer ersten Phase durchgeführt.

■ **Zusammenarbeit mit Arbeitgebern**

Auch Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber profitieren, wenn sie die kommunikativen Fertigkeiten ihrer Mitarbeiter fördern. In Kooperation mit einem mittelgroßen Gastronomiebetrieb in Hamburg wurden Pilotkurse zur Verbesserung der berufsbezogenen Deutschkennt-

nisse der Beschäftigten nicht-deutscher Herkunft entwickelt. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhielten im Frühjahr 2006 gezielte Unterstützung sowohl für Prüfungsvorbereitungen als auch für die Alltagskommunikation im Restaurant. Die Schulungen passen hervorragend in das Qualifizierungskonzept des türkischstämmigen Betriebsinhabers, der interessierten ungelerneten Kräften nach zwei Jahren Betriebszugehörigkeit eine berufsbegleitende Ausbildung zur Fachkraft im Gastgewerbe ermöglicht. ■

„Mitreden am Arbeitsplatz – Erwachsene mit Migrationshintergrund lernen berufsbezogenes Deutsch“

Statement von Wolfgang Fehl, Projektleiter „Integration durch Qualifizierung“, anlässlich der Bundeskonferenz der Ausländer-/Integrationsbeauftragten des Bundes, der Länder und der Kommunen am 13. Juni 2006 in Potsdam

„Sehr verehrte Frau Professorin Böhmer, sehr geehrte Damen und Herren,

... Wir wissen jetzt, worauf es ankommt, beim berufsbezogenen Deutsch, und wir stellen für die Menschen mit Migrationshintergrund die entsprechenden Maßnahmen zur Verfügung ... Es geht nämlich nicht in erster Linie darum, Vokabeln zu beherrschen – auch und erst recht nicht, um das Fachvokabular. Sondern es geht um Kommunikationsformen und -regeln:

- Wie drücke ich mich im Gespräch mit einer Vorgesetzten oder einem Vorgesetzten aus?
- Welchen Ton darf ich unter Kolleginnen und Kollegen anschlagen?
- Wie schreibe ich ein Protokoll? ...

Erst wenn diese und unzählige verwandte Fragen in einem Kurs zum berufsbezogenen Deutsch beantwortet werden – erst dann können Menschen mit Migrationshintergrund am Arbeitsplatz mitreden ...

Es gibt beispielsweise Kurse, die sich überwiegend an arbeitslose oder arbeitssuchende Migrantinnen und Migranten wenden. Dort werden Themen behandelt wie Arbeitssuche, Bewerbungsverfahren, Sozialversicherung oder Lohn- und Gehaltsabrechnung. Es gibt andere Sprachkurse für Arbeitssuchende, die deutliche Schwerpunkte in bestimmten Berufsbereichen setzen – sei es im Pflegebereich, in der Gastronomie oder in der Fließbandfertigung von Industriebetrieben. Sie sind konzipiert für Migrantinnen und Migranten, die Qualifikationen und Berufserfahrungen in den jeweiligen Arbeitsbereichen haben. Diese Kurse kommen unseren oben genannten Forderungen schon recht nahe – denn da werden beispielsweise Anleitungsgespräche im Pflegebereich oder Gruppenbesprechungen in der Industrie thematisiert.

Noch näher an unsere aufgestellte Messlatte herankommen innerbetriebliche Weiterbildungen für Beschäftigte mit Migrationshintergrund – hier kann sehr konkret auf betriebsspezifische Anforderungen eingegangen werden; es geht dann beispielsweise um Übergabeprotokolle, das Ausfüllen von Formularen oder um Sicherheitsvorschriften...

Es gibt durchaus differenzierte Angebote. Und das ist gut so. Denn auch die Bedürfnisse und Lernanforderungen von Migrantinnen und Migranten sind unterschiedlich... Am Anfang steht die Frage: Wie kommen Menschen mit Migrationshintergrund, die berufsbezogenes Deutsch lernen möchten, an und in die richtigen Kurse? Können z.B. Beraterinnen und Berater der Arbeitsagenturen oder der ARGEN dies leisten? Sind sie in der Lage, die Sprachkompetenzen und die Fähigkeiten der branchenspezifischen Kommunikationen zu beurteilen? Nein – das können sie nicht. Und das kann von ihnen auch gar nicht verlangt werden, denn die genannten Fähigkeiten der branchenspezifischen Kommunikationen sind in aller Regel nicht einmal definiert.

Hier finden wir also den ersten Handlungsbedarf: Für Berufsbilder müssen kommunikative Fähigkeiten beschrieben werden ... Denn erst, wenn die Anforderungen definiert sind, kann überlegt werden, wie und von wem vorhandene Kompetenzen ermittelt werden können...

Daraus resultiert gleich der nächste Handlungsbedarf: die entsprechende Qualifizierung der Sprachlehrerinnen und Sprachlehrer für berufsbezogenes Deutsch. Es ist sicher noch eine Herausforderung, wie das erforderliche fachliche Wissen – so es denn überhaupt erst einmal feststeht – auf die rund 450 vorhandenen Be-

rufe heruntergebrochen werden kann und wie das Lehrpersonal danach entsprechend geschult wird.

Sprachlehrerinnen und Sprachlehrer für berufsbezogenen Deutschunterricht stehen aber noch vor einer weiteren Herausforderung: dabei geht es um Didaktik und Methodik. Sie müssen nämlich berücksichtigen und nutzen, dass ihre Kursteilnehmerinnen und -teilnehmer nicht nur bei ihnen Deutsch lernen, sondern auch im Alltag...

Es ist sicher wichtig, am Ende eines Sprachkurses den Erfolg zu messen ... Hier müssten ganz neue praktische Testverfahren entwickelt werden. Und bis es soweit ist, rät das Netzwerk „Integration durch Qualifizierung“ zu „Portfolios“, also „Informationsinstrumente zur Dokumentation und Präsentation von Kenntnissen in verschiedenen Sprachen“. Das bedeutet, im Kursverlauf werden von den Teilnehmerinnen und Teilnehmern Mappen zusammengestellt, die Lernschritte dokumentieren und Kenntnisse belegen. (Solche Mappen sind am ehesten vergleichbar, mit dem, was im Kunstbereich bei Bewerbungen vorgelegt wird.) Das setzt ein reflektierendes Lernen voraus, man beobachtet sich selbst, schätzt seine Leistung ein und versucht sie zu verbessern. Das ist allemal besser als bloßes Pauken von Vokabeln...“ ■

Lesetipps

clavis

Das Wirtschaftsmagazin wird im Rahmen des Koordinierungsprojekts „Integration durch Qualifizierung“ herausgegeben. Es will dazu beitragen, die Integration der in Deutschland lebenden Migranten zu fördern. Clavis richtet sich primär an Entscheider aus Politik, Wirtschaft und Verwaltung. Die Leser erhalten einen Überblick über aktuelle Forschungsergebnisse, erprobte Modelle sowie kontroverse Diskussionen rund um das Thema berufliche Integration. Experten stellen regelmäßig in clavis als Gastautoren ihre Positionen, Erfahrungen und Empfehlungen vor.

Mehr Infos:

info@clavis-magazin.de

www.clavis-magazin.de

EP NOBI – Teilprojekt Q.net: 3-sprachige Broschüre

„Existenzgründung – Der Weg in die Selbständigkeit“

Die neue Broschüre des Teilprojektes Q.net ist in deutscher, russischer und türkischer Sprache erschienen und gibt umfangreiche Informationen zu allen wichtigen Fragen für eine erfolgreiche und nachhaltige Existenzgründung.

Mehr Infos und Bestellung:

AWO Bremen – Teilprojekt Q.net

Carolina Monfort-Montero

Tel. 0421 / 33 77 17 – 0

Email: q.net@awo-bremen.de

Im Internet abrufbar unter: [http://www.ep-nobi.de/upload/pdf/](http://www.ep-nobi.de/upload/pdf/AWO-Bremen/Ratgeber_Existenzgruendung_AWO_Web.pdf)

[AWO-Bremen/Ratgeber_Existenzgruendung_AWO_Web.pdf](http://www.ep-nobi.de/upload/pdf/AWO-Bremen/Ratgeber_Existenzgruendung_AWO_Web.pdf)

Impressum

Herausgeber:

Die Herausgabe erfolgt im Rahmen des Projekts KP IQ, gefördert durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) und die Bundesagentur für Arbeit (BA) in Zusammenarbeit mit der Zentralstelle für die Weiterbildung im Handwerk e.V. (ZWH), Sternwartstraße 27-29, 40223 Düsseldorf
Telefon: 0211 / 30 20 09 –0
Telefax: 0211 / 30 20 09 –99
Internet: www.intqua.de

Verantwortlich (V.i.S.d.P.):

Hermann Röder, Geschäftsführer ZWH

Chefredaktion:

Gertrud Auf der Mauer, ZWH

Koordination:

Wolfgang Fehl,
Leiter Koordinierungsprojekt IQ – ZWH
Gesine Keßler,
Entwicklungspartnerschaft NOBI

Redaktion:

Gesine Keßler und Petra Szablewski-Çavuş,
Entwicklungspartnerschaft NOBI

Autoren:

Wolfgang Fehl, Jörg Gensel, Iris Jäger, Gesine Keßler,
Petra Szablewski-Çavuş

Fotos: Tanja Birkner, Fotografie & Grafik

Layout: Moana Brunow, ZWH

Druck: Schäfer Druck

Gefördert durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Europäischen Sozialfonds.

