



Vom Sprachunterricht zum Kommunikationstraining Berufsbezogene Vermittlung von Deutsch als Zweitsprache

MATILDE GRÜNHAGE-MONETTI, FRANZ SCHAPFEL-KAISER

► **Teilhabe am gesellschaftlichen und betrieblichen Leben basiert auf Kommunikation, Verständigung zwischen Partnern. Neue Ansätze der Sprachförderung im beruflichen Kontext entwickeln Konzeptionen, die alle Beteiligten und den konkreten Gegenstand des kommunikativen Geschehens einbeziehen. Es wird ein Weg aufgezeigt, der Handlungs- und Sprachkompetenzentwicklung miteinander verknüpft und so einen Beitrag zur Integration durch Qualifikation leistet.**

PISA und die Anforderungen der Arbeitswelt an kommunikative Kompetenzen

Berufliche Qualifizierung von Personen mit Einwanderungshintergrund, seien es Jugendliche in der Ausbildung oder erwerbstätige bzw. arbeitslose Erwachsene, ist mit der Frage der Förderung der dafür relevanten Zweitsprache Deutsch eng verbunden.

Die Ergebnisse der PISA-Studie weisen deutlich die Mängel aus, die es Jugendlichen mit bildungsfernem Elternhaus erschweren, den Übergang von Schule in Ausbildung und Arbeit zu bewältigen. Sie macht ferner darauf aufmerksam, dass die Ursachen hierfür weniger bei den Schwächen der

Lernenden oder ihrer Eltern zu suchen sind, als bei den Schwächen des Systems.¹ Dies trifft zunächst alle benachteiligte Jugendliche unabhängig von einem vorhandenen Migrationshintergrund, verschärft sich aber bei diesen in besonderem Maße. Sie können häufig nach Abschluss der Schule ihrem Alter angemessene Texte nicht verstehen bzw. schriftlich formulieren, d. h. Informationen verarbeiten, aus Wissen Schlüsse ziehen und sie anwenden, Probleme lösen etc.

Dies hat eine Fülle von Einschränkungen in der Bewältigung von Alltagssituationen für die Heranwachsenden zur Folge, verschärft sich aber noch zusätzlich durch die veränderten Anforderungen der Arbeitswelt.

Kommunikative Kompetenz in der Landessprache ist durch den tief greifenden Strukturwandel der Wirtschaft und der ganzen Gesellschaft (Wandel von einer Industriegesellschaft zur Informations- und Dienstleistungsgesellschaft) zu einem zentralen Element beruflicher Handlungskompetenz geworden. Neue Arbeitsorganisationen und -inhalte verlangen von allen Beschäftigten, Ausländern und Inländern, auf allen Hierarchieebenen neue (früher nicht notwendige, manchmal sogar nicht erwünschte), anspruchsvollere kommunikative Kompetenzen.² Daraus resultieren neue Qualifizierungsbedarfe sowohl für Beschäftigte in den unteren Lohnsektoren, in denen in erhöhtem Maße Migrantinnen und Migranten beschäftigt sind, als auch für deren Vorgesetzte.

Diese veränderten Anforderungen lassen sich sowohl aus linguistischen Studien und Beobachtungen an Arbeitsplätzen erschließen, als auch, wie in dem Projekt „Deutsch am Arbeitsplatz“³ des Deutschen Instituts für Erwachsenenbildung DIE exemplarisch gezeigt, aus der Analyse eines Systemaudits, das auf DIN EN ISO 9000 ff. basiert. So finden sich hier beispielsweise folgende Formulierungen:

- „Es ist sicherzustellen, dass die Qualitätspolitik auf alle Ebenen verstanden, verwirklicht und aufrechterhalten wird (QM-Element1/QE1)
- Die Qualität der Produkte soll erhöht/verbessert werden, u. a. durch entsprechende Prüfverfahren und Dokumentation wie z. B. Begleitpapiere, Etiketten, Prüfaufzeichnungen etc. (QE10-12).“

Sicherer Umgang mit sprachbasierten Informationen ist demzufolge grundlegender Bestandteil beruflicher Handlungsfähigkeit an allen Arbeitsplätzen.

Sprachvermittlung in Qualifizierungsmaßnahmen integrieren

Im September vergangenen Jahres veranstaltete das Good Practice Center des BIBB in Bonn eine Fachtagung zu sprachbezogenen Angeboten in der beruflichen Bildung. Sowohl hier als auch bei dem Expertenforum des DIE und

des Sprachverbandes im Oktober 2001 in Mainz⁴ zeigte sich der Trend in der didaktischen Diskussion zur Verbindung von Sprach- und Handlungslernen. „Grammatik ist nicht Selbstzweck, sondern eingebunden in Mitteilungssichten und Handlungssituationen“, so formulierte zugespitzt Rolf Deutschmann.⁵

Sprachvermittlung muss also integriert in Qualifizierungsmaßnahmen und nicht als gesonderter Sprachunterricht konzipiert und durchgeführt werden. So lassen sich die relevanten Sprachkompetenzen für die antizipierten Sprachsituationen erwerben und zugleich die Motivation der Teilnehmenden erhöhen. Dabei kann nur bedingt auf die alten Modelle aus der Zeit der Sprachmeister in den Lernstansätzen zurückgegriffen werden.⁶

Die Grundlagen der Professionalisierung von Sprachlehrern ist fortgeschritten und hat sich um Erkenntnisse lebensweltsprachlicher Analysen, wie sie mit Kindern und Jugendlichen vorgenommen wurden⁷ und um methodische Ansätze bereichert.⁸ Sie verlangt also sowohl eine kompetente Analyse des erreichten Sprachstandes als auch ein teilnehmerorientiertes und situationsangemessenes Qualifizierungsziel.

„Deutsch am Arbeitsplatz“ für teilqualifizierte Beschäftigte

In den DIE-Projekten, insbesondere SEP, wurden und werden im Kontext arbeitsplatzbezogenen Deutscherwerbs neue Qualifizierungskonzepte entwickelt. Sie erinnern zum einen die Arbeitgeber und Betriebsräte an ihre Verantwortung für die kommunikationsbezogene Qualifizierung ihrer Beschäftigten und versuchen neue Teilnehmungsmodelle hierfür zu nutzen⁹, zum anderen zielen sie darauf, genau jene Klientel in den Betrieben in der Qualifizierung einzubeziehen, die zumeist davon ausgeschlossen sind. Teilqualifizierte Beschäftigte mit Migrationshintergrund sollen eine Zweitsprachenförderung in Deutsch erhalten, die als integraler Bestandteil einer beruflichen Qualifizierung konzipiert und durchgeführt wird.

Der Zusammenhang zwischen betrieblichen Veränderungen und kommunikativen Anforderungen am Arbeitsplatz wird zum Schlüssel einer Sprachbeschreibung gemacht, und so jeglichen didaktisch-methodischen Überlegungen und curricularen Entwicklung für Zweitsprachangebote sowohl für Jugendliche in der Ausbildung als auch für Erwachsene in Weiterbildungsmaßnahmen/Qualifizierungsmaßnahmen zugrunde gelegt.

Im Rahmen der DIE-Projekte wurde eine Lernzielbeschreibung für Deutschkurse bis zum Zertifikatsniveau für Beschäftigte in der Metallverarbeitenden Industrie, in der Alten- und Krankenpflege und Hotel und Gastronomie (Schwerpunkt: Service) ausgearbeitet.

Dieser Ansatz entspricht weitgehend dem, was in der modernen Linguistik unter dem Begriff „Szenario“ diskutiert wird. J. Beneke definiert das Szenario als: „die *erwartbare Abfolge kommunikativer Handlungen*, die teils als rein sprachliche Handlungen, teils als nicht-sprachliche Handlungen und teils in gemischter Form ablaufen. Szenarien erhalten ihre Kohärenz durch den gewussten sozialen Sinn.“¹⁰ Hervorheben möchten wir, dass sich diese erwartbare Abfolge kommunikativer Handlungen in Verbindung mit einer Aufgabe entwickelt: die Meldung eines Fehlers z. B., sei es im betrieblichen Kontext, sei es in einer Lernsituation, sei es im privatem Lebensbereich.

Dabei steht ein Verständnis von Sprache als Handeln im Vordergrund, als Zusammenspiel von Worten und Gesten, die Menschen miteinander „inszenieren“, um Mitteilungen/Informationen auszutauschen und ihre Beziehungen zu definieren.

Der Szenario-Ansatz ermöglicht also eine Bedarfsermittlung und -analyse sowie eine Sprachbeschreibung, welche die Komplexität der sprachlich-gesellschaftlichen Realität so nah wie möglich erfasst und wiedergibt.

Die durch Szenarien erfassten kommunikativen Handlungen werden nicht in kleine Einheiten „zertrümmert“, die

Veränderungen	Domain/Szenarien	Lernziele	Voraussetzungen
Andere Arbeitsformen: Gruppenarbeit, Lerninsel, Qualitätszirkel	Arbeitsplatz, eigenes Tätigkeitsfeld Teambesprechung	Wortschatz: • Schlüsselbegriffe von Besprechungen z. B. Tages- ordnung, vertagen etc. • Abkürzungen (TQM) Fertigkeiten: • selektives Hören Sprachintention: • Billigung/Missbilligung ausdrücken • Zustimmung/Ablehnung • etwas begründen • Zweck und Bestimmung erfragen/angeben Diskursstrategien: • verschiedene Diskursphasen erkennen • Sprecherwechsel gestalten, Unterbrechung verhindern/ einleiten • kooperative Strategien: um Wiederholung bitten, Erklärung einfordern	Zweck und Funktion der Besprechung ist deutlich Rolle der Gesprächs- leitung ist klar Vorgehensweise ist vereinbart und transparent: • Tagesordnung • Sprecherwechsel • Häufigkeit Gesprächsleitung und Teilnehmende sind kooperativ
Arbeits- verdichtung	Öffentliches Rechte und Pflichten als versicherungsp- flichtiger Arbeitnehmer Beschwerde beim Betriebsrat	Sprachintentionen: • über das eigene Befinden reden • Schwierigkeiten ausdrücken • Gefühle, Über- oder Unter- forderung ausdrücken • um Rat fragen Diskursstrategie: Strategien zur konstruktiven sprachlichen Vermittlung von Gefühlen (Frust, Überforderung)	Vertrauensvolles Klima

Abbildung 1 Beispielhafte Darlegung anhand von zwei Szenarien

zum Zweck einer handhabbaren linguistischen Beschreibung in separaten Katalogen von Sprachintentionen, Diskursstrategien, Notionen, Wortschatz, grammatische Strukturen aufgelistet werden, sondern bleiben in ihrem Handlungszusammenhang erhalten. Dadurch wird sichtbar, welche sprachlichen Elemente zusammenspielen und welche Funktion(en) sie erfüllen. Sozio-kulturelle und interkulturelle Aspekte/Elemente werden dadurch in ihrer sprachlichen Realisierung erfahrbar und beschreibbar gemacht.

So kann z. B. erfasst werden, wie in einer Besprechung (in der Arbeit, aber auch in der Schule) der Sprecherwechsel zu gestalten ist:

- wie man unterbricht, ohne unhöflich zu sein,
- wie man das Wort behält, ohne selbstherrisch zu erscheinen,
- wie man Dissens konstruktiv äußert, ohne aggressiv zu klingen,
- wie man einen Vorschlag unterbreitet, ohne besserwisserisch zu sein,
- wie man in multikulturell besetzten Gruppen im Betrieb, in der Schule, in der Nachbarschaft Missverständnisse aufspürt und thematisiert bzw. klärt etc.

Eine solche ganzheitliche Herangehensweise, die den Anspruch hat, die sprachlich-gesellschaftliche Realität zu erfassen, verändert auch das Verständnis von Sprachunterricht und die Rolle der Lehrkraft. Thematisiert wird nicht nur der/die Lernende und die Sprache, die ihm/ihr „fehlt“, sondern die gesamte kommunikative Handlung, d. h. auch der Anteil der anderen Kommunikationspartner. Der Beitrag von Lehrenden, Auszubildenden, Vorgesetzten etc. wird analysiert:

- Welche Merkmale weist ihr Anteil auf?
- Wird von ihnen verständlich und präzise formuliert?

- Stellt die dialektale Färbung eine große Barriere dar?
- Sind die Dokumente leserfreundlich gestaltet?
- Haben die benutzten Schriftstücke ein klares Layout?
- Werden Visualisierungen zur Unterstützung herangezogen?
- Welchen Einfluss haben Gestik und Mimik?

Aufgabe der Lehrenden als Folge der Sprachbedarfsermittlung und -analyse ist die Beratung aller Kommunikationspartner: Mit den Lernenden wird sie die Form der Lernberatung annehmen. Bezüglich der Kommunikationspartner: Kollegen/-innen, Mitschüler/-innen, Ausbilder, Vorgesetzte, Verantwortliche für die Erstellung schriftlicher Dokumente etc. zielt die Beratung auf eine Bewusstmachung der benutzten Sprache und auf die Einsicht, einen eigenen Beitrag zu leisten für die Überwindung von Kommunikationsbarrieren, die z. B. in Veränderungen des eigenen Sprachverhaltens münden kann.

Anstoß und Empfehlungen

Es kann hier nur kurz angedeutet werden, in welcher Weise ein arbeitsplatzbezogenes Sprachtraining zur Förderung der Integration von Migrantinnen und Migranten gestaltet werden kann. Viele Details der Analyse müssen an dieser Stelle unerwähnt bleiben. Aber der Erfolg des Ansatzes und seine Verbreitung machen deutlich, dass mit Hilfe des Szenario-Ansatzes eine Übertragung sowohl auf weitere Branchen als auch auf unterschiedliche Altersstufen und Qualifizierungsziele vorgenommen werden kann.

Wünschenswert ist neben dem Engagement von Führungskräften und Betriebsräten in Unternehmen zur Initiierung solcher Qualifizierungen, welche Teilqualifizierte in Unternehmen ebenso einbeziehen wie qualifizierte Fachkräfte, eine Übertragung auf die Ausbildung und Angebote der Benachteiligtenförderung in der beruflichen Bildung bei außerbetrieblichen Bildungsträgern. ■

Anmerkungen

- 1 Vgl. die Diskussionen auf dem Abschlusskongress des forum bildung im Januar 2002 und dessen Empfehlungen.
- 2 Vgl. Rützel, J.; Schapfel, F.: Gruppenarbeit und Qualität. Alsbach 1998, zur Kritik an der unreflektierten Übernahme von Slogans der neuen Anforderungen in der Arbeitswelt. Vgl.: Plath: Arbeitsanforderungen im Wandel, Kompetenzen für die Zukunft – Eine folgenkritische Auseinandersetzung mit aktuellen Positionen. In: MittAB 4/2000, S. 583–593
- 3 Grünhage-Monetti, M.: „Neue Zertifikate braucht das Land!?! Das Projekt „Deutsch am Arbeitsplatz“ und das Zertifikat „Leben und Arbeiten in Deutschland“. In: Tanzer, W. (Hrsg.): Sprache – Kultur – Politik. Regensburg 2000, S. 462–471
- 4 Im Rahmen des EU-Projekts des DIE „Setting up Partnerships against Social Exclusion at the Workplace (SEP)“
- 5 Deutschmann, R.: Sprachförderung von Migranten in der schulischen Berufsvorbereitung in Hamburg. In: GPC (Hrsg.): Förderung von Migranten/-innen in der beruflichen Bildung durch sprachbezogene Angebote. Bonn, 2002 (www.good-practice.bibb.de), S. 30
- 6 Vgl. Szablewski-Cavus, P.: Skizze einer Profilierung. Der Unterricht Deutsch für ausländische Arbeitnehmer. In: Deutsch als Zweitsprache – Extraheft 2001, S. 23–34, und Markert, W.: Die Lernstatt. Ein Modell zur beruflichen Qualifizierung von Ausländern am Beispiel der BMW AG. Vom Sprachmodell für Ausländer zum betrieblichen Organisationsmodell. BIBB (Hrsg.), Berlin 1985
- 7 Vgl. Fürstenau, S.; Gogolin, I.: Sprachliches Grenzängertum. Zur Mehrsprachigkeit von Migranten. In: List, G., Quersprachigkeit. Tübingen 2001
- 8 Vgl. Müller, A.: Berufsbezogener Sprachunterricht und Förderung der kommunikativen Kompetenzen. Ein Beitrag zur interaktionsorientierten Sprachdidaktik. In: Zielsprache Deutsch 3/98, S. 114–120
- 9 Bspw. die Möglichkeiten von Jobrotation, wie bei der VHS Velbert
- 10 J. Beneke. In: ZDFb, 1995, S.51