

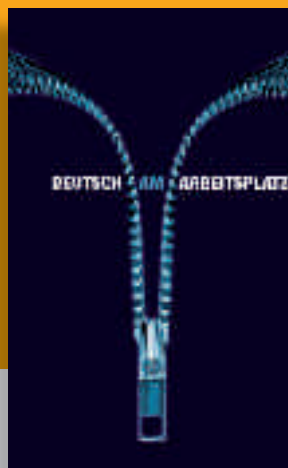
Facharbeitskreis Berufsbezogenes Deutsch
im Netzwerk Integration durch Qualifizierung (IQ)

zu beziehen unter:

passage gGmbH
Migration und Internationale Zusammenarbeit
Nagelsweg 14
20097 Hamburg

Iris Beckmann-Schulz 040 - 24 19 27 86
Tatiana La Mura Flores 040 - 63 67 53 81
Andrea Snippe 040 - 63 67 53 82
Petra Szablewski-Cavus 040 - 24 19 27 88
Fax: 040 - 24 19 27 87

www.deutsch-am-arbeitsplatz.de
dialog@deutsch-am-arbeitsplatz.de



INTEGRATION ARBEIT SPRACHE

Qualitätskriterien
für den berufsbezogenen Unterricht
Deutsch als Zweitsprache

Zielsetzungen des berufsbezogenen Deutschunterrichts

Zu beschreiben und zu begründen ist in erster Linie, **welche übergeordneten Ziele das Konzept verfolgt und welche Schwerpunkte hier gesetzt werden. Zu begründen ist ggf. auch, warum für die konkrete Angebotsplanung einzelne Zielsetzungen, wie sie in den Qualitätskriterien genannt werden, nicht verfolgt werden und wie sich diese Entscheidung begründet.** – Des Weiteren können auch Zielsetzungen ergänzt werden, die in den Qualitätskriterien nicht beschrieben werden; was aber ebenfalls zu begründen ist.
Angebotsplanung/ Konzeptentwicklung

Die Planung und Umsetzung von konkreten Kursangeboten mit den jeweils unterschiedlichen (Fein-)Zielen erfordert im Vorfeld eine **Recherche**

1. **der Nachfrage** nach entsprechenden Kursangeboten von Migrantinnen und/oder Migrantinnen – u. a. mit Blick auf die eventuelle anfallenden Kosten für den Besuch des Kurses,
2. **des Bedarfs** für ein entsprechendes Kursangebot seitens öffentlicher oder privater Geldgeber.

Im Vorfeld der Angebotsplanung und während der Durchführung der Angebote ist eine **Auswahl der Institutionen zu treffen und zu begründen**, mit denen schwerpunktmäßig kooperiert werden muss. Erste Verabredungen zur Art der Kooperation sind zu schließen.

Grundsätzlich ist beim berufsorientierten Deutschunterricht eine **Verbindung der sprachlichen Qualifizierung mit Praxisanteilen herzustellen**. Für die jeweiligen konkreten Angebotsplanungen ist darzustellen und aus den Zielen zu begründen, welche gemeinsame Praxis hergestellt werden soll.

Bei der Angebotsplanung ist darzustellen und zu begründen, ob und ggf. in welchem Umfang **Aktivitäten für die Teilnehmergebung** eingeplant werden. Grundsätzlich ist zu beachten, dass – im Sinne eines erwachsenengerechten Lernens – die freiwillige Teilnahme eine Grundbedingung für erfolgreiches Lernen ist. Bei Zuweisungen der Teilnehmer/innen aufgrund rechtlicher Bestimmungen ist besonders darauf hinzuwirken und in der Angebotsplanung darzustellen, wie eine positive Annahme des Qualifizierungsangebots zumindest im Verlauf der Teilnahme gefördert wird.

Eine **Evaluation des Angebots** ist als wichtiger Bestandteil in die Konzeptentwicklung einzubeziehen. Bei der Angebotsentwicklung ist zu beschreiben und zu begründen, für welche der drei beteiligten Interessengruppen (Lernende, Weiterbildungsträger, Förderer) Evaluationen mit welchen Instrumenten und zu welchen Zeitpunkten durchgeführt werden und wie die Ergebnisse in zukünftige Angebote einfließen werden.

Fachliche und formale Planung

Die **fachlich/inhaltlichen und formalen Strategien für die konkreten Kursangebote** sind auf der Grundlage der ausformulierten Zielsetzungen und Angebotsplanung/Konzeptentwicklung und **unter Zuhilfenahme der folgenden Kapitel in den Qualitätskriterien**

- **Didaktik/Methodik**
- **Inhalte des berufsbezogenen Deutschunterrichts**
- **Lehrmaterialien für den berufsbezogenen Deutschunterricht**
- **Institutionelle Rahmenbedingungen**

zu präzisieren. Auch hier ist ggf. zu begründen, warum für das konkrete Angebot einzelne Grundüberlegungen, wie sie in den Qualitätskriterien genannt werden, vernachlässigbar sind und/oder warum welche ergänzenden Ansätze verfolgt werden.

Facharbeitskreis Berufsbezogenes Deutsch
im Netzwerk Integration durch Qualifizierung (IQ)

INTEGRATION ARBEIT SPRACHE

Qualitätskriterien
für den berufsbezogenen Unterricht
Deutsch als Zweitsprache

Kontakt

Koordinierungsstelle Berufsbezogenes Deutsch am Arbeitsplatz

passage gGmbH

Migration und Internationale Zusammenarbeit

Nagelsweg 14

20097 Hamburg

www.deutsch-am-arbeitsplatz.de

iris.beckmann-schulz@passage-hamburg.de

tatiana.laMura@passage-hamburg.de

andrea.snippe@passage-hamburg.de

petra.szablewski-cavus@passage-hamburg.de

Kompetenzzentrum NOBI – Norddeutsches Netzwerk zur beruflichen Integration von Migrantinnen und Migranten

Weiterbildung Hamburg e.V.,

Lange Reihe 81

20099 Hamburg

www.nobi-nord.de

Netzwerk „Integration durch Qualifizierung IQ“

Zentralstelle für die Weiterbildung im Handwerk ZWH

Sternwartstr.27-29

40223 Düsseldorf

www.intqua.de

Hamburg, Juni 2008

Einleitung	9
Der berufsbezogene Zweitsprachenunterricht als Anforderung	10
1. Zielsetzungen des berufsbezogenen Deutschunterrichts	13
2. Angebotsplanung/ Konzeptentwicklung	17
2.a Vernetzung	21
2.b Praxisanteil	22
2.c Zugang/Motivation	25
2.d Evaluation	26
3. Didaktik/Methodik	29
3.a Zweitsprachenunterricht	29
3.b Berufliche Kommunikation	30
3.c Erwachsenengerechtes Lehren und Lernen	32
4. Inhalte des berufsbezogenen Deutschunterrichts	37
Sprachbedarfsermittlung	39
5. Lehrmaterialien für den berufsbezogenen Deutschunterricht	41
6. Institutionelle Rahmenbedingungen	43
6.a Weiterbildungsträger	43
6.b Lehrkräfte	44
6.c Institutionalisierte Vernetzung	45

Vorwort von Herrn Staatssekretär Scheele, Bundesministerium für Arbeit und Soziales



In Deutschland leben rund 15 Millionen Menschen mit Migrationshintergrund. Viele von ihnen machen an ihrem Arbeitsplatz die Erfahrung, dass sich die Arbeitswelt immer schneller verändert. In den Betrieben und Unternehmen, in der Aus- und Weiterbildung sehen

sich die Beschäftigten auf allen Ebenen mit neuen Herausforderungen konfrontiert. Diese stellen auch neue Anforderungen an die kommunikativen Fähigkeiten aller am Arbeitsprozess Beteiligten.

Neue Formen der Arbeitsorganisation wie Gruppenarbeit oder Qualitätszirkel erfordern mehr und verlässliche Kooperation. Der Austausch von Informationen und die Verständigung zur Lösung von Problemen erhalten für die Arbeitsprozesse eine wachsende Bedeutung. Zunehmend werden Qualitätsstandards und Zertifizierungen in der Produktions- und Servicebranche umgesetzt, z.B. nach ISO-Norm oder anderen Gütesiegeln.

Dadurch werden das Verstehen und Verfassen schriftlicher Dokumentationen und die aktive Kommunikation über betriebliche Verfahren unverzichtbar. Es genügt also nicht mehr, zu wissen, was man arbeitet, man muss es auch kommunizieren können!

Der Arbeitsmarkt bietet zudem immer weniger Arbeitsplätze für An- und Ungelernte. Gleichzeitig nimmt die Bedeutung von sozialen und kommunikativen Kompetenzen neben den fachlichen zu. Ständige Weiterbildung wird zu einem immer wichtigeren Bestandteil des Arbeitslebens aller Mit-

arbeiter/innen. Die berufliche Weiterbildung kann heute nicht mehr ausschließlich auf die Verbesserung des Fachwissens abzielen, sondern muss vor allem zur Verbesserung der kommunikativen Kompetenz am Arbeitsplatz beitragen.

Für Migrant/innen, die Deutsch in der Regel nicht als Muttersprache sprechen, sind Bildungsangebote im sprachlichen Bereich daher von besonderer Bedeutung: Die deutsche Sprache ist zentraler Bestandteil beruflicher Handlungskompetenz. Wer nicht in ausreichendem Maß über sie verfügt, ist von Ausgrenzung und Arbeitsplatzverlust bedroht.

Die konzeptionelle Arbeit für den berufsbezogenen Deutschunterricht steckt in Deutschland noch in den Anfängen. Längst schon ist mit berufsbezogenem Deutschunterricht nicht mehr nur die Fachsprache gemeint. Ich begrüße es daher sehr, dass der Facharbeitskreis Berufsbezogenes Deutsch es sich im Rahmen des Netzwerks „Integration durch Qualifizierung“ zur Aufgabe gemacht hat, ein Stück „Pionierarbeit“ zu leisten. Die vorliegenden „Qualitätskriterien für den berufsbezogenen Unterricht Deutsch als Zweitsprache“ sollen dazu dienen, Unterrichtsangebote zielorientiert und qualitativ hochwertig zu planen.

Ich danke den Verfassern für dieses Produkt. Es liefert wertvolle Impulse für das Vorhaben „Integration durch Qualifizierung“.

Detlef Scheele

Staatssekretär im Bundesministerium für Arbeit und Soziales

Der Facharbeitskreis „Berufsbezogenes Deutsch“ im bundesweiten Informations- und Beratungsnetzwerk „Integration durch Qualifizierung (IQ)“ wird durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und die Bundesagentur für Arbeit gefördert. Im Rahmen des Kompetenzzentrums NOBI – Norddeutsches Netzwerk zur beruflichen Integration von Migrantinnen und Migranten – wird der Facharbeitskreis von der Koordinierungsstelle „Berufsbezogenes Deutsch“ bei der passage gGmbH in Hamburg gesteuert.

Dem Facharbeitskreis Berufsbezogenes Deutsch gehören Expertinnen und Experten der Praxis und der Theorie aus den Bereichen Deutsch als Zweitsprache, Arbeitsmarktpolitik und berufliche Weiterbildung in Deutschland an (s. letzte Seite).

Die Ziele der Arbeit des Facharbeitskreises sind es

- sich bundesweit inhaltlich über aktuelle Entwicklungen im Bereich des berufsbezogenen Deutschunterrichts auszutauschen und der (Fach-)Öffentlichkeit zur Verfügung zu stellen
- erprobte Handlungsansätze und Instrumente auf ihre Praxis-tauglichkeit hin zu untersuchen und weiterzuentwickeln
- zuständige Institutionen, Verwaltungsstellen und Gremien sowie Weiterbildungsträger und (wissenschaftliche) Einrichtungen, die im Bereich des berufsbezogenen Deutsch tätig sind, über bestehende Angebote zu informieren und umgekehrt deren Sichtweisen und Ergebnisse in entsprechenden Konzepten einzubeziehen
- längerfristig darauf hinzuarbeiten, dass entsprechende Konzepte qualitativ hochwertig konzipiert und verstetigt werden können; dies beinhaltet insbesondere, dass die Politik und ihre Verwaltungsinstanzen sowie die Arbeitsmarktakteure für solche Konzepte und deren Umsetzung gewonnen werden

EINLEITUNG

Die hier vorgelegten Qualitätskriterien zum berufsbezogenen Deutschunterricht hat der „Facharbeitskreis berufsbezogenes Deutsch“ des bundesweiten Netzwerks IQ erarbeitet. Die Kriterien richten sich vor allem

- an die Organe der öffentlichen Hand als Entscheidungshilfe bei der Förderung von Kursen im Rahmen von „Sprache und Beruf“,
- an Weiterbildungsträger und Betriebe, die Konzepte zum berufsbezogenen Deutschunterricht entwickeln und umsetzen,
- an die Fachöffentlichkeit als Grundlage für den (praktischen und theoretischen) Diskurs, welche Faktoren auf die Qualität von berufsbezogenem Deutschunterricht einwirken.

Ziel der vorliegenden Qualitätskriterien ist es, die relevanten thematischen Felder zu identifizieren und sie den pädagogischen Anforderungen zuzuordnen. Ein erster Ansatz zur Operationalisierung ist das anhängende Qualitätsraster, das den Akteuren des Arbeitsmarktes als ein Instrument zur Planung und Vergabe von berufsbezogenen Deutschkursangeboten dienen soll.

Der Facharbeitskreis versteht die Qualitätskriterien als „lernendes Instrument“: Die Entwicklungen sowohl in der Arbeitsorganisation allgemein als auch in der entsprechenden Entwicklung der (deutschsprachlichen) kommunikativen Anforderungen im Arbeitsleben verändern sich in der näheren Zukunft voraussichtlich dermaßen schnell, dass eine Anpassung der Kriterien an diese Entwicklungen möglichst regelmäßig und in nicht allzu großen Abständen erfolgen muss/sollte.

Der berufsbezogene Zweitsprachenunterricht als Anforderung

Das Konzept des berufsbezogenen Deutsch-als-Zweitsprache (DaZ)-Unterrichts greift die besonderen Anforderungen der beruflichen Weiterbildung insbesondere im Hinblick auf die Verbesserung der Kommunikation in und für Betriebe auf, die sich aus den Veränderungen der Arbeitsabläufe ergeben. Für einen qualitativ angemessenen Unterricht sind nicht nur neue Methoden umzusetzen, erforderlich ist insbesondere auch ein Perspektivenwechsel:

Die Verantwortung für die Verbesserung der betrieblichen Kommunikation kann nicht allein den betroffenen Migranten und Migrantinnen übertragen werden; vielmehr tragen alle Akteure der Arbeitsmarktpolitik und der beruflichen Weiterbildung ihren Teil der Verantwortung in diesem Prozess und sie sind bei der Entwicklung und Umsetzung des Konzepts – mit ihren jeweiligen besonderen Expertisen – einzubeziehen:

- Arbeitgeber/innen sind gefordert, in die Qualifikation aller Beschäftigten (also auch in die, die auf prekären Arbeitsplätzen arbeiten und die über einen Migrationshintergrund verfügen) zu investieren und Qualifizierungsmaßnahmen zur Entwicklung kommunikativer Fertigkeiten (z.T.) in bezahlter Arbeitszeit durchzuführen.
- Die Öffentliche Hand ist gefordert, Anreize und Unterstützung – auch finanzieller Art – für Weiterbildungseinrichtungen und ggf. auch für Unternehmen zu bieten, um Impulse für die Entwicklung entsprechen-

der Konzepte und Weiterbildungsangebote zu geben und um dazu beizutragen, dass solche Angebote entwickelt werden, die den Anforderungen und Voraussetzungen der Lernenden und denen der Arbeitswelt entsprechen. Ausdrücklich gefordert ist die Öffentliche Hand bezüglich der Migrantinnen und Migranten, die (noch) nicht oder nicht mehr arbeiten und die auf die Integration in den deutschen Arbeitsmarkt vorbereitet werden müssen.

- Betriebsräte und Gewerkschaften sind gefordert, das Augenmerk von Arbeitgeber/innen und Kolleg/innen verstärkt auf die kommunikativen Abläufe im Betrieb zu richten, insbesondere im Hinblick auf die Teilhabe von Migranten und Migrantinnen, und z.B. gezielt die Durchführung von Schulungsangeboten anzuregen, die dazu beitragen können, dass Migrantinnen und Migranten sich aktiver an der betrieblichen und berufsfachlichen Kommunikation beteiligen können.
- Die betroffenen Arbeitnehmer/innen sind gefordert, sich auf neue Lernprozesse einzulassen und selbst in ihre Weiterbildung zu investieren (z.B. Lernanstrengungen und Zeit).



1. ZIELSETZUNGEN DES BERUFSBEZOGENEN DEUTSCHUNTERRICHTS

Übergeordnetes Ziel des berufsbezogenen Deutschunterrichts ist die Verbesserung der Integration von Migrantinnen und Migranten in den Arbeitsmarkt in Deutschland. Die Vermittlung von berufssprachlichen und arbeitsplatzbezogenen Deutschkenntnissen dient zum einen der Verbesserung der beruflichen Handlungsfähigkeit allgemein und ist des Weiteren eine wichtige Voraussetzung für die Teilhabe an beruflicher Weiterbildung. Insofern ist der berufsbezogene Deutschunterricht auch als ein wichtiger Bestandteil der Personalentwicklung anzusehen.

Als mittel- oder langfristiges Ziel des berufsbezogenen Deutschunterrichts ist auch der Erwerb von formalen Berufsabschlüssen zu berücksichtigen, ggf. auch die Anerkennung von Berufsabschlüssen im Herkunftsland mit ergänzendem Deutschunterricht und mit ergänzender Qualifizierung, um die berufsfachliche Kommunikation in deutscher Sprache erfolgreich bewältigen zu können.

Als Leitlinien für die Umsetzung der übergeordneten Ziele sei hier hervorgehoben:

- Der Unterricht soll zur Stärkung des Bewusstseins über eigene berufliche Kompetenzen (Empowerment) der Lernenden beitragen; dies erfordert, dass die bereits erbrachten Lebensleistungen der Teilnehmer/innen Anerkennung finden und in den Lernprozess eingebunden werden, dass also die „gesamte“ Person in das Unterrichtsgeschehen einbezogen ist. Von einem ganzheitlichen Ansatz auszugehen bedeutet konkret, dass nicht „nur“ die offensichtlich am Arbeitsmarkt verwertbaren Kompetenzen und Schwierigkeiten aufgegriffen werden, sondern auch die Fähigkeiten, deren Verwertbarkeit für den Arbeitsmarkt (noch) nicht genutzt wurden (z.B. Mehrsprachigkeit oder die bereits erworbene Kompetenz im Umgang mit verschiedenen Kulturen). Des Weiteren beinhaltet Empowerment auch explizit die Reflexion über die eigenen Stärken und Fähigkeiten. Der Unterricht ist insofern auch explizit als Bestandteil einer begleitenden Beratung (Coaching) und Kompetenzfeststellung (Profiling) zur Qualifizierung sowie der Stellensuche vor dem Hintergrund der eigenen Fähigkeiten auszugestalten.
- Ein wesentliches Ziel des Unterrichts ist in der Stärkung bzw. Entwicklung der Fähigkeiten zum eigenständigen Lernen zu setzen. Hierfür sind z.B. im Unterricht Lern- und Kommunikationsstrategien zu erarbeiten, um auch außerhalb des Unterrichts die deutschsprachlichen kommunikativen Fertigkeiten weiterhin zu verbessern.

Des Weiteren impliziert dieses Ziel die Vermittlung von

- a) Faktenwissen (z.B. über Formen der Arbeitsorganisation, über den Stellenwert von Verträgen, über den Aufbau von fachlichen und arbeitsplatzbezogenen Texten
 - b) Recherchetechniken/Informationsstrategien: Wo kann ich mir welche Informationen holen? Wen kann ich befragen? Welche Hinweise helfen mir weiter?
 - c) Diskursstrategien: Was kann ich machen, wenn ich etwas nicht verstehe (Texte, Formulare, Anträge etc.)?
-
- Der „berufsbezogene Deutschunterricht“ ist daraufhin auszurichten, dass die kommunikativen Anforderungen im Arbeitsleben (deutsch-) sprachlich besser bewältigt werden. Vor allem aus diesem Grunde ist es wichtig, die fachlichen und sprachlichen Anteile der beruflichen Kommunikation im Unterricht miteinander zu verzahnen: Berufsbezogene Deutschkurse sind immer auch mit fachlicher Qualifizierung/mit der Vermittlung von fachlichen Inhalten verbunden.



2. ANGEBOTSPLANUNG/ KONZEPTENTWICKLUNG

Für unterschiedliche Lernergruppen in unterschiedlichen Arbeits- und Qualifizierungslagen sind die übergeordneten Ziele und Inhalte des Unterrichts im Detail zu konkretisieren. Die Konzepte müssen sich aber an den übergeordneten bzw. langfristigen Zielen orientieren und messen lassen. Eine erste Grobeinteilung für unterschiedliche Lernergruppen lässt sich vor allem hinsichtlich ihres Bezugs zu konkreten Berufsbildern und/oder Arbeitsplätzen vornehmen und bietet erste Hinweise auf die im Unterricht zu behandelnden Inhalte:

- Kursangebote für arbeitslose und/oder arbeitssuchende Migrant/innen, die (noch) nicht auf konkrete Berufs- oder Arbeitserfahrungen zurückgreifen bzw. (noch) nicht auf die Einmündung in bestimmte Berufsbereiche (z.B. Pflege, Produktion, Verwaltung) zielen. Inhaltlich werden hier vor allem Themen wie Arbeitssuche, Bewerbung, Sozialversicherung, Lohn-/Gehaltsberechnung u.ä. aufgegriffen werden können.
- Kursangebote für Arbeitslose oder Arbeitssuchende, die auf konkrete Berufs- oder Arbeitserfahrungen in bestimmten Branchen bzw. Berufsbereichen oder auf konkrete Berufsqualifikationen (z.B. Ingenieur/in, Altenpfleger/in, Lagerfacharbeiter/in) zurückgreifen können bzw. entsprechende Qualifizierungen begleiten oder vorbereiten. Inhaltlich werden hier vor allem die (fach-) sprachlichen Anforderungen innerhalb der Branchen aufgegriffen (wie z.B. Gruppenbesprechungen in der Industrie, Kundengespräche im Handwerk, Anleitungsgespräche im Pflegebereich).

- Kursangebote als „innerbetriebliche Weiterbildung“ für Beschäftigte eines Betriebes – manchmal für Beschäftigte einer bestimmten Abteilung oder mit einer bestimmten Funktion innerhalb des Betriebes. Inhaltlich können hier sehr konkret die sprachlichen Anforderungen aufgegriffen werden, die in der Abteilung, in dem Betrieb, an den Arbeitsplätzen gestellt werden (wie z.B. das Erstellen schriftlicher Übergabeprotokolle auf vorgegebenen Formularen, Sicherheitsvorschriften bei den verschiedenen Arbeitsplätzen und/oder Maschinen, Einweisung bei Innovationen).
- Kursangebote zur Vorbereitung auf eine Teilnahme an – oft erst nach dem Kurs konkret definierbare - Qualifizierungsmaßnahmen. Inhaltlich ist hier - unterschiedlich spezifisch - auf die konkreten Qualifizierungsmaßnahmen einzugehen, soweit dieses Konzept bereits bekannt ist; sehr wichtig ist hier das Einüben von Lernstrategien: z.B. das Lesen von Fachtexten, das Notieren von Stichworten und Erstellen von Protokollen, das Lesen und das Erstellen von Diagrammen.
- Kursangebote, die parallel zu konkreten Qualifizierungsmaßnahmen und/oder Berufspraktika durchgeführt werden (quasi als „weiterbildungsbegleitende Hilfen“): Die „eigentlichen“ Qualifizierungsmaßnahmen richten sich meist unspezifisch sowohl an Deutsch-Muttersprachler/innen als auch an Migrant/innen. Der parallel stattfindende Deutschkurs bezieht sich im Wesentlichen auf die deutschsprachigen Anforderungen in der Maßnahme oder im Praktikum. Inhaltlich sind hier die Sprachhandlungen aufzugreifen, die in den Qualifizierungsmaßnahmen erforderlich sind: Ebenso wie bei den Kursangeboten zur

Vorbereitung für die Qualifizierungsmaßnahmen ist das Einüben von Lernstrategien von besonderer Bedeutung; von Vorteil bei dieser Variante ist aber die Möglichkeit, diese Lernstrategien an den real zu bearbeitenden Lerntexten, Protokollen etc. zu erproben.

Die Planung von konkreten Kursangeboten mit den jeweils unterschiedlichen (Fein-)Zielen ist abhängig von mindestens zwei Größen, die im Vorfeld der Planung zu recherchieren sind:

1. Gibt es für ein bestimmtes Kursangebot eine entsprechende Nachfrage von Migranten und/oder Migrantinnen? Wenn ja, können/wollen die Nachfrager die Kosten - oder einen Teil der Kosten - für das Kursangebot selber aufbringen?
2. Gibt es für ein bestimmtes Kursangebot einen Bedarf seitens öffentlicher oder privater Geldgeber? Wenn ja, welche Erwartungen bestehen von dieser Seite bezüglich der Ziele? In welcher Form kann/soll kooperiert werden (z.B.: Wie wird man vorgehen, wenn ein vom Geldgeber „zugewiesener“ TN in einem für ihn „falschen“ Kurs gelangt?)

Bei der Planung ist auch die Frage zu klären, ob und wenn ja warum (z.B. für eine spezielle Zielgruppe) in welchem Umfang eine sozialpädagogische Begleitung erforderlich ist. Die Aufgaben (z.B. Einzel- und Gruppenberatung, Exkursionen, Lernberatung etc.) dieser Begleitung sind im Konzept zu formulieren (und können allerdings durch den Verlauf des Unterrichtsprozesses begründet geändert werden).

Ebenso ist zu prüfen bzw. zu begründen, ob bzw. warum und in welchem Umfang Teamteaching notwendig ist: So kann es insbesondere bei einem stark fachlich geprägten Unterricht erforderlich sein, dass sowohl ein/e Ausbilder/in bzw. ein/e Fachanleiter/in als auch ein/e Deutschlehrer/in den Unterricht - zumindest phasenweise - gemeinsam planen und durchführen.

2.a Vernetzung

Im Vorfeld der Angebotsplanung und während der Durchführung der Angebote sind auf regionaler Ebene wichtige Einrichtungen, Ämter, Beratungsstellen, die zur erfolgreichen Umsetzung der konkreten Ziele beitragen können, beratend und begleitend einzubeziehen. Neben den zuständigen Akteuren der Arbeitsmarktverwaltung (Bundesagentur für Arbeit und ARGEN) sowie den regionalen Vertretern des BAMF sind hier vor allem zu erwähnen:

- Migrant/innen-Organisationen können z.B. dazu beitragen, dass die speziellen Anliegen von potentiellen Teilnehmer/innen in der Unterrichtsplanung frühzeitig aufgegriffen werden und Informationen über das Angebot gezielt an die Adressaten gelangen..
- Die Migrationserstberatung kann z.B. sowohl Informationen über das Angebot an potentielle Teilnehmer/innen weitergeben und wird umgekehrt darauf vorbereitet, dass ggf. für die Teilnehmer/innen spezifische Beratungen erforderlich werden. Genauso sind auch andere Beratungsstellen frühzeitig einzubeziehen, wenn sich ein entsprechender Bedarf abzeichnet.
- Die Kammern können vor allem Zugänge zu den Firmen öffnen, die zu den berufspraktischen Anforderungen Auskunft geben und die vielleicht auch für die Durchführung von Praktika zu gewinnen sind und/oder die für spezielle praktische Unterweisungen ihre Unterstützung anbieten können (z.B. für Betriebsbesichtigungen).

- Die Gewerkschaften können z.B. ebenfalls den Weg in die Firmen über die Betriebsräte bzw. Mitarbeitervertretungen ebnen – und diese können sowohl die Mitarbeiter/innen mit speziellem Deutschlernbedarf über entsprechende Angebote informieren als auch bei den Personalverantwortlichen auf eine entsprechende Angebotsplanung als innerbetriebliche Weiterbildung hinwirken.

2.b Praxisanteil

Grundsätzlich ist beim berufsorientierten Deutschunterricht eine Verbindung der sprachlichen Qualifizierung im „engeren Sinne“ mit Praxisanteilen herzustellen.

Bei der Angebotsplanung ist darauf zu achten, dass der berufsbezogene Unterricht zumindest auf eine gemeinsame Berufs- oder Qualifizierungspraxis der Teilnehmer/innen rekurrieren kann:

Bei innerbetrieblichen Angeboten wäre diese Praxis per se durch die betriebliche Einbettung gegeben; bei „weiterbildungsbegleitenden Hilfen“ wäre die gemeinsame Praxis die „eigentliche“ Weiterbildung.

Für alle anderen Angebote ist zu überlegen, wie diese gemeinsame Praxis hergestellt werden kann:

- Eine Möglichkeit hier besteht durch eine inhaltliche Auswahl der Teilnehmer/innen. Wenn z.B. nur Teilnehmer/innen zusammen kommen, die über vergleichbare berufliche Erfahrungen verfügen, können diese Erfahrungen als „gemeinsame Praxis“ in die Gestaltung des Unterrichts einbezogen werden. D.h. der (Deutsch-)Unterricht müsste u.a. gewährleisten, dass die Berufserfahrungen der Teilnehmer/innen „zur Sprache“ kommen, dass die Unterschiede in den Erfahrungen thematisiert werden und – vor allem, wenn die Erfahrungen überwiegend im Herkunftsland gemacht wurden – mit den Anforderungen der Betriebe in Deutschland verglichen werden.
- Eine weitere Möglichkeit zur Strukturierung einer „gemeinsamen Praxis“ bieten berufliche Qualifizierungsangebote, an denen die Kursteilnehmer/innen parallel oder im Anschluss an den Deutschunterricht teilhaben. Der (Deutsch-)Unterricht hier hätte zu gewährleisten, dass die (schriftlichen und mündlichen) kommunikativen Anforderungen der Weiterbildungsangebote (z.B. Fachtexte/Pläne/Graphiken sinnentnehmend lesen, ggf. erstellen) – möglichst mit Hilfe von Beispielen der Qualifizierungslehrgänge – thematisiert und eingeübt werden.
- Praktika können ebenfalls eine „gemeinsame Praxis“ begründen, wenn das Praktikum im Kurs vor- und nachbereitet wird (Bewerbst raining, Praktikumsbericht etc.) und von einem/einer Verantwortli-

chen des Trägers (z.B. Sozialpädagogische Begleitung) und einer Praxisanleitung vor Ort begleitet wird. Des Weiteren ist insbesondere zu sichern, dass die Deutsch-Lehrkräfte alle Praktikant/innen des Kurses zumindest einmal im Praktikum aufzusuchen, um sich ein Bild von den tatsächlichen sprachlichen Anforderungen im Betrieb machen zu können und diese Anforderungen im Unterricht aufzugreifen. – Hervorzuheben ist, dass die Durchführung von Praktika nur dann sinnvoll ist, wenn auch und gerade der betriebliche Anbieter frühzeitig über den Zweck des Praktikums für die Teilnehmer/innen informiert wird und seinerseits bereit ist, die Gestaltung des Praktikums diesen Zielsetzungen anzupassen. Auf jeden Fall sollte vorab mit dem Betrieb vereinbart werden, welche Tätigkeiten von den Praktikanten durchzuführen sind, wie sie angeleitet werden und dass nach Beendigung des Praktikums mit dem Verantwortlichen im Betrieb ein Auswertungsgespräch geführt und dokumentiert wird.

2.c Zugang/Motivation

Bereits bei der Entwicklung und Planung des Angebots ist herauszuarbeiten, welcher Personenkreis mit welchen Voraussetzungen für die Teilnahme angesprochen werden soll. Dabei ist zu beachten, dass – im Sinne eines erwachsenengerechten Lernens (s. dazu auch Pkt. 3. Didaktik/Methodik) – grundsätzlich eine freiwillige Teilnahme, das heißt eine bewusste Entscheidung für die Teilnahme seitens der potentiellen Teilnehmer/innen, eine Grundbedingung für erfolgreiches Lernen ist. Hieraus folgt, dass den Teilnehmer/innen transparent ist – bzw. ist diese Transparenz herzustellen – welche Ziele mit dem Kursangebot verfolgt werden, welche Verbesserungen für ihre persönliche Situation mit dem Erreichen der Ziele einhergehen können und welche Anstrengungen von ihnen bewältigt werden müssen. Dafür sind im Vorfeld der Kursdurchführung die Teilnehmer/innen ihren Kompetenzen entsprechend zu beraten: Ggf. müssen in dieser Phase auch Profiling- und/oder Kompetenzfeststellungsverfahren realisiert werden und Kenntnisse über Qualifizierungsmöglichkeiten und über die Chancen des lokalen und regionalen Arbeitsmarktes vermittelt werden. Des weiteren kann die Attraktivität der Angebote – und damit die bewusste Entscheidung für eine aktive Teilnahme – gesteigert werden, wenn z.B. – parallel oder im Anschluss an das Deutschkursangebot – die Möglichkeit zu einem gezielten Coaching bzw. einer Unterstützung bei einer Stellensuche angeboten werden kann oder die Teilnahme an einer abschlussbezogenen Qualifizierung besteht.

Bei Zuweisungen der Teilnehmer/innen aufgrund rechtlicher Bestimmungen (z.B. bei Arbeitslosigkeit durch die AA oder die ARGE) oder durch „Anweisung“ seitens des Arbeitgebers ist besonders darauf hinzuwirken, dass eine positive Annahme des Qualifizierungsangebots zumindest im Verlauf der Teilnahme entsteht und/oder gefördert wird (z.B. durch frühe Rückmeldungen über Lernerfolge und/oder durch eine begleitende Beratung während der Kursdurchführung). In der Zusammenarbeit und Abstimmung mit ARGE-Beratern bzw. mit den Verantwortlichen in den Betrieben ist diesbezüglich auch darauf hinzuarbeiten, dass bei Bedarf die ursprünglich vereinbarten Ziele im Verlauf der Durchführung variiert werden und/oder dass einzelne Teilnehmer/innen in andere Kurse vermittelt werden können.

2.d Evaluation

Die Evaluation des Konzeptes und der konkreten Durchführung des Weiterbildungsangebots ist eine wichtige Voraussetzung für die Entwicklung des Konzepts und Grundlage dafür, die Qualität der Durchführung im Nachhinein beurteilen zu können. Insofern ist die Evaluation des Angebots als ein wichtiger Bestandteil in die Konzeptentwicklung einzubeziehen und bereits bei der Angebotsplanung sind die folgenden Fragen zu beantworten:

-
- Wer evaluiert?
 - Was wird evaluiert?
 - Wo wird evaluiert?
 - Mit welchem Ziel wird evaluiert?
 - Mit welchen Instrumenten wird evaluiert?
 - In welcher Form werden die Ergebnisse wem zugänglich gemacht?
 - Wie und von wem werden die Ergebnisse ausgewertet?

Die Ergebnisse der Evaluation oder zumindest von Teilen der Evaluation sind vor allem für drei beteiligte Interessengruppen von Bedeutung:

- Die Lernenden sollen möglichst objektiv sowohl prozessbegleitend als auch abschließend Rückmeldungen über ihre Lernfortschritte und über eventuelle Anschlussperspektiven erhalten; umgekehrt sollen sie ausdrücklich – ebenfalls prozessbegleitend und abschließend – dazu Stellung nehmen, ob und inwieweit die Lernfortschritte ihnen bei der beruflichen Integration helfen/geholfen haben und welche Bedingungen ihnen beim Lernen besonders geholfen oder sie besonders behindert haben

Insbesondere ist für diese Gruppe auch frühzeitig zu überlegen, ob und wenn ja welche Tests wann und warum eingeplant werden, ob hierfür bestehende standardisierte Testformate zu Grunde gelegt werden oder/und andere (vielleicht selbst zu erstellende) Verfahren der Sprachstandsbeobachtung sowie der Lernerfolgskontrolle (z.B. Präsentationen, Gruppenarbeiten) eingeplant werden.

- Die Weiterbildungsträger sollen möglichst objektiv prozessbegleitend sowie abschließend Aufschluss über das Erreichen der Ziele, die mit dem Konzept verfolgt werden, und ggf. über die Ursachen für das Verfehlen von – zu eruiierenden – (Teil-)Zielen erhalten. Die prozessbegleitende Evaluation dient der frühzeitigen Änderung des Kursangebots. Die abschließende Evaluation kann vor allem dazu beitragen, dass das verbesserte Konzept mit anderen Teilnehmer/innen durchgeführt werden kann. Insgesamt dient die Evaluation dem Qualitätsmanagement der Institution und kann wesentlich zur Profilierung beitragen.
- Die Förderer (öffentliche Hand, Betriebe, sonstige Sponsoren) sollen möglichst objektiv prozessbegleitend sowie abschließend Aufschluss über das Erreichen der Ziele, die mit dem Konzept verfolgt werden, und ggf. über die Ursachen für das Verfehlen von – zu eruiierenden – (Teil-)Zielen erhalten. Die prozessbegleitende Evaluation dient hier vor allem der Akzeptanz der Förderer, um das Konzept bzw. die Umsetzung frühzeitig an neue Gegebenheiten anzupassen. Die abschließende Evaluation kann vor allem dazu beitragen, dass das Konzept – ggf. verbessert – veröffentlicht wird und an anderen Standorten in Deutschland (angepasst an die dortigen Bedingungen) vergleichbare Kursangebote gefördert werden.

3. DIDAKTIK/METHODIK

3.a Zweitsprachenunterricht

Es ist ein Merkmal des „Zweitsprachenunterrichts Deutsch“ (in Abgrenzung und Ergänzung zum Fremdsprachenunterricht Deutsch), dass – bewusst oder unbewusst – die deutsche Sprache in dem Land erworben wird, in der sie die allgemeine Umgangs-, Berufs-, Amts- und Kultursprache ist: Migrantinnen und Migranten erwerben ihre Deutschkenntnisse nicht nur im Unterricht, sondern zum Teil auch ungesteuert vor, neben und nach dem Deutschunterricht. Dies gilt auch für den „berufsorientierten Zweitsprachenunterricht“. Der Unterricht kann und soll diese Realität aufgreifen, indem systematisch Strategien für den Umgang mit der „Umgebungssprache“ eingeübt werden: Wie lernt man zielgerichtetes „Zuhören“, wie kann man gezielt Informationen aus einem Text „erlesen“, wie kann man etwas „umschreiben“, wenn einem der richtige Begriff nicht einfällt usw.

Eine weitere wesentliche Anforderung an den „Zweitsprachenunterricht Deutsch“ ergibt sich aus der Tatsache, dass die Verbesserung der Deutschkenntnisse in der Regel einem übergeordneten Ziel dient: Die Lernenden wollen z.B. besser am Gesellschaftsleben in Deutschland teilhaben und/oder bessere Chancen auf dem Arbeitsmarkt erwerben. Letzteres gilt insbesondere für den „berufsorientierten Deutschunterricht“.

3.b Berufliche Kommunikation

Das übergeordnete Ziel des berufsbezogenen Deutschunterrichts – die Verbesserung der deutschsprachigen Kommunikation im Arbeits-, Berufs- und Qualifizierungsalltag – ist allein durch die Vorgabe der besonderen Inhalte und der dazu gehörigen sprachlichen Muster nicht zu erreichen. Mit den Stichworten „Interkulturelles Lernen“, „Rhetorik“, „Schlüsselqualifikationen“ und „Schriftsprache“ werden Anforderungen an den berufsbezogenen Deutschunterricht benannt, die über die sprachlichen Anforderungen im engeren Sinne (z.B. grammatische Korrektheit, Fachvokabular) hinausgehen, die aber sehr wohl mit den deutschsprachigen Fertigkeiten zusammen hängen.

- **Interkulturelles Lernen:** Alle Lehr- und Lernprozesse im berufsorientierten Deutsch und in der beruflichen Weiterbildung finden mit und zwischen Personen statt und nicht in einem emotionslosen Raum. Positive und negative Motivationen aufgrund der Lebens- und Diskriminierungserfahrungen der Lernenden wirken sich auch im berufsbezogenen Deutschunterricht aus und müssen so in die didaktisch-methodischen Reflexionen einbezogen werden, dass sie einer bewussten Auseinandersetzung zugänglich gemacht werden und der Prozess gestaltet werden kann. Hier knüpfen insbesondere die Überlegungen zum „interkulturellen Lernen“ im berufsbezogenen Deutschunterricht an.

-
- **Rhetorik:** Auch der Bereich der Rhetorik ist als eine besondere Anforderung in der Auseinandersetzung mit Fachinhalten aufzugreifen, wobei diese Anforderung allerdings eher im Querschnitt aller anderen Themen aufzugreifen ist: Welche sprachlichen Varianten sind z.B. in der Auseinandersetzung mit Kunden, Kollegen, Vorgesetzten angemessen? – Auch hier sind Fragen der interkulturellen Kommunikation zu berücksichtigen.
 - **Schlüsselqualifikationen:** In dem Maße, wie die konkreten beruflichen Fachkenntnisse aufgrund des immer schnelleren technischen und sozialen Wandels überholt und angepasst werden müssen, haben die „Schlüsselqualifikationen“ oder „soft skills“ bei den Arbeitgebern an Wert gewonnen. Je nach den konkreten Arbeitsbedingungen können auch unterschiedliche Schlüsselqualifikationen nachgefragt werden; am häufigsten werden – z.B. in den Stellenanzeigen – die folgenden Schlüsselqualifikationen genannt: Teamfähigkeit, Mobilität, Flexibilität, Lernfähigkeit, Kreativität, Soziale Kompetenz, Interkulturelle Kompetenz, Selbstständigkeit, Planungskompetenz, Methodenkompetenz. – Alle diese Kompetenzen sind ihrerseits sprachlich „nachzuweisen“ (z.B. muss in einem Vorstellungsgespräch „glaubhaft“ gemacht werden, dass man flexibel ist, dass man selbstständig arbeiten kann etc.)

- **Schriftsprache:** Die Bedeutung der schriftlichen Kommunikation (Dokumentation, Arbeitsanweisungen etc.) in der Arbeitswelt nimmt zu – auch auf den „prekären“ Arbeitsplätzen; den Textsorten im Arbeitsalltag sind in der Regel sehr präzise berufliche Handlungen zugeordnet. Des weiteren erfordert die Auseinandersetzung mit Fachinhalten die Entwicklung von Strategien zum „Entschlüsseln“ von Fachtexten: Welche Hilfen bieten hier die Einteilungen in Kapitel und Absätze, die Illustrationen, Graphiken, Diagramme, Aufgabenstellungen, Übungen, das Nachschlagen in Fachbüchern und wie kann ich diese Hilfen nutzen?

3.c Erwachsenenengerechtes Lehren und Lernen

Die vorliegenden Konzepte zum Unterricht mit Erwachsenen sind konsequent in Bezug auf die Migrationbedingungen zu präzisieren bzw. zu konkretisieren. Hervorzuheben sind diesbezüglich für die hier interessierenden Fragestellungen die Konzepte

- Teilnehmerorientierung
- Methodenkompetenz
- Interaktion und Identität
- Sozialisation und Lernen

Teilnehmerorientierung

Das Konzept der Teilnehmerorientierung als Partizipation im Unterrichtsgeschehen zielt darauf, die Erfahrungen und Kompetenzen der Teilnehmer/-innen aktiv in den Lehr-/Lernprozess einzubeziehen, d.h., dass Raum für Diskussionen, Erfahrungsaustausch und selbstständiges Arbeiten im Unterrichtsprozess einzuplanen ist.

Ein solches Vorgehen setzt voraus, dass die bereits vorhandenen Kompetenzen der Lernenden anerkannt und – mit Unterstützung der Lehrkräfte oder zunehmend als eigenständiger Lernprozess – fortentwickelt werden. Eine Schwierigkeit bei der Bildungsarbeit mit erwachsenen Migranten/innen ist das weitverbreitete Ignorieren ihrer bereits erworbenen Kompetenzen. Ihre Bilingualität und ihre Bikulturalität sind in Deutschland bisher kaum gefragt und werden auch in ungenügendem Maße als Kompetenzen für die Gestaltung des Lehr-/Lernprozesses eingesetzt. Qualifikationen und Kompetenzen, die evtl. im Herkunftsland erworben, hier aber (noch) nicht anerkannt werden oder nicht unmittelbar verwertbar sind, sind ausdrücklich in den Lehr-/Lernprozess einzubeziehen.

Methodenkompetenz

Die „Veröffentlichung“ der bereits vorhandenen Kompetenzen und Qualifikationen erfordert nicht zuletzt, dass möglichst vielfältige methodische Verfahren zur Vermittlung des „Lernstoffs“ eingesetzt werden. Nur so können die Teilnehmer/innen – und die Lehrkräfte – eruieren, welche Formen des Lernens die Lernprozesse der einzelnen Lerner/innen besonders unterstützen. – Ohnehin wird der Entwicklung von Methodenkompetenz in der Erwachsenenbildung heute eine hohe Bedeutung zugemessen.

Interaktion und Identität

Die Interaktionsprozesse in Lerngruppen beeinflussen auch die Lernleistungen der einzelnen Lernenden erheblich. Neben der Sachebene berühren diese Prozesse immer auch die Beziehungsebene der Handelnden. Innerhalb einer Lerngruppe müssen deshalb Interaktionsregeln gemeinsam entwickelt und praktiziert werden, die es zulassen, die real vorhandenen Verschiedenheiten der einzelnen Teilnehmer/-innen zu akzeptieren und so weit wie möglich für den Lernprozess zu aktivieren. Eine wichtige Voraussetzung hierfür ist zunächst, dass Vielfalt von allen Beteiligten wahrgenommen und anerkannt und ein „Klima der Akzeptanz der Verschiedenheiten“ hergestellt bzw. gefördert wird.

Für jede/n Einzelne/n muss eine für sie/ihn akzeptable Rollenfunktion gefunden werden; das Fremd- und das Selbstbild darf nicht zu weit auseinander klaffen. Alle am Lernprozess Beteiligten müssen deshalb besonders aufmerksam sein bzw. werden, um mögliche Missverständnisse zu erkennen. Missverständnisse, die nicht erkannt werden, können nicht ausge-

räumt werden und so die Interaktion erheblich behindern. Insbesondere die Außenwahrnehmung von Personen, die sich im Deutschen häufig fehlerhaft und wenig differenziert artikulieren, führt allzu oft zu der Einstellung, sie insgesamt als „inkompetent in Sachen Sprache“ einzuschätzen.

Vor allem im Kontext von Identität ist des Weiteren herauszustreichen, dass Identifikationsangebote durch Lehrkräfte mit Migrationshintergrund positive Effekte auf die Lernprozesse von Lernenden in den Deutschkursen mit sich bringen können.

Sozialisation und Lernen

Als wichtige Sozialisationsinstanzen von Erwachsenen sind Arbeit und Beruf – und zunehmend in den modernen Gesellschaften leider auch Arbeitslosigkeit – zu nennen, die erhebliche Auswirkungen auf die Identität und die Persönlichkeitsstruktur haben. Teilnehmer/-innen an Bildungsmaßnahmen, die z.B. lange Zeit unter rigiden Bedingungen arbeiteten, Bedingungen, die wenig Handlungsspielräume zur Persönlichkeitsentfaltung bieten, haben erfahrungsgemäß Schwierigkeiten, wenn „plötzlich“ von ihnen brachliegende Fertigkeiten oder ungewohnte Verhaltensweisen gefordert werden, wie Kreativität, eigenständiges Urteils- und Denkvermögen, Initiative, Planungs- und Organisationsfähigkeit. Viele Erwachsene mit Migrationshintergrund haben genau solche Arbeitsplätze ausgefüllt, in denen diese Fähigkeiten nicht gefragt waren, oder waren über lange Zeiträume hinaus arbeitslos, so dass diese Fertigkeiten brachlagen.

Bildungsangebote mit Erwachsenen, die über Migrationserfahrungen verfügen, stehen in besonderer Weise vor der Aufgabe, die Entwicklung von Lern- und Arbeitstechniken und die Eigenanalyse des Lernverhaltens zu fördern, um u.a. dazu beizutragen, dass Selbstunsicherheiten und Versagensängste abgebaut werden.



4. INHALTE DES BERUFSBEZOGENEN DEUTSCHUNTERRICHTS

Aus den konkreten Zielen der Konzepte sowie aus den „Lebenslagen“ der Lernenden im Arbeits- und Qualifizierungsalltag lassen sich wesentlich die Handlungsfelder ableiten, die sie deutschsprachig bewältigen müssen: Die Deutsch-Kenntnisse, die im Hinblick auf eine Erweiterung der Handlungsfähigkeit im und für die Arbeit und für den Beruf zu erwerben sind, bestimmen wesentlich die inhaltlichen Themen, mit denen sich der berufsorientierte Deutschunterricht zu befassen hat.

Übergeordnet lassen sich drei Themenbereiche benennen, in denen Anforderungen an deutschsprachige Kompetenzen im Arbeitsleben bestehen und die – zumindest in diesem Ausmaß – im außerbetrieblichen Alltag nicht bestehen:

Arbeitsplatzbezogene Kommunikation

Aufgrund der (angestrebten) Eingliederung in das Arbeitsleben ergeben sich Kommunikationsanforderungen, die außerhalb des Arbeitslebens (im „privaten“ Bereich) irrelevant sind, d.h. dort auch nicht eingeübt werden können. Zwischen den Kommunikationspartnern – Kollegen, Personalsachbearbeitung, Vorgesetzten und evtl. der Arbeitnehmervertretung – bestehen mehr oder weniger fest definierte Beziehungsstrukturen, die auch Muster des sprachlichen Verhaltens tangieren. Die Organisationsstruktur der Betriebe und die Einbindung in das Arbeitsleben generell (Sozialversicherung, Mitbestimmung etc.) erfordern zumindest ein eigenes Vokabular bzw. Fachwissen sowie besondere kommunikative Rede- und Schreibkenntnisse.

Berufsfachliche Kommunikation

Aufgrund der Ausübung einer Berufstätigkeit ergeben sich Anforderungen, fachlich zu kommunizieren (Reklamationen, Materialanforderungen etc.). Die Kommunikationspartner hier sind Kollegen, Vorgesetzte und Kunden oder Lieferanten. Die deutschsprachige Anforderung innerhalb dieses Teilbereichs lässt sich mit folgenden Worten beschreiben: Es genügt nicht, etwas zu wissen, man muss es auch mitteilen und verhandeln können.

Qualifizierungsorientiertes Deutsch

Etliche erwachsene Migrant/innen stehen im Arbeits- und Berufsleben vor der besonderen Schwierigkeit, sich in einer von ihnen nur unzureichend beherrschten Sprache Fachwissen aneignen zu müssen. Dies gilt vor allem bei der Teilnahme an einer Qualifizierungsmaßnahme, aber auch während der Einarbeitung und im Zuge der Anpassung an Innovationen während der Berufsausübung.

Je eindeutiger ein konkretes Berufsbild, ein konkreter Arbeitsplatz oder eine konkrete Weiterbildungsmaßnahme im berufsbezogenen Deutsch-Unterricht berücksichtigt werden kann, desto zielgerichteter können die Themen für den Unterricht ausgewählt und aufgegriffen werden.

Wird z.B. ein Kurs für arbeitslose Migrant/innen angeboten, ohne bereits auf konkrete Berufsbilder oder Qualifizierungsmaßnahmen abzielen, so sollen und können in diesem Kurs Themen wie „Arbeitsverträge“, „So-

zialversicherung“, „Bewerbung“ usw. aufgegriffen werden. Wird z.B. ein Kurs für arbeitslose Migrant/innen mit dem Ziel einer Einmündung in den Pflegebereich angeboten, so sollen und können die kommunikativen Anforderungen für diesen Bereich im Zentrum der Inhalte des Unterrichts rücken: z.B. „Gespräche führen mit Angehörigen“, „Pflegeprotokolle schreiben“.

Sprachbedarfsermittlung

Eine wichtige Aufgabe für den Weiterbildungsträger und für die Lehrkräfte besteht im Vorfeld und während der Durchführung der Kurse darin, den tatsächlichen „Sprachbedarf“ der Lernergruppen zu ermitteln, z.B.:

- Für innerbetriebliche Kursangebote sollten z.B. Kollegen und Vorgesetzte – am besten im Kontext einer Betriebsbegehung – befragt werden, welche sprachlichen Anforderungen an den jeweiligen Arbeitsplätzen (z.B. in Teamsitzungen, bei Schichtübergabe, mit Kunden/Lieferanten) von den Lernenden bewältigt werden müssen und was in den Situationen jeweils zu beachten ist, z.B. welche schriftlichen Unterlagen hierfür erforderlich sind.
- Für Kursangebote im Umfeld von Qualifizierungen sollten „Unterrichtshospitationen“ in den eigentlichen Qualifizierungsmaßnahmen eingeplant sowie die Arbeitsblätter und Fachliteratur, die in den Maßnah-

men üblicherweise verwendet werden, eingesehen und/oder gesammelt werden. Die Fachlehrkräfte und/oder Ausbilder sind zu befragen, welche sprachlichen Anforderungen (z.B. in der Gruppenarbeit, beim selbstständigen Lernen, bei Tests) von den Lernenden bewältigt werden müssen.

- Für Kursangebote im Kontext von Coaching, Kompetenzfeststellung und Stellensuche sollten die in Frage kommenden Beratungsstellen befragt werden, welche sprachlichen Anforderungen von den zu Beratenden bewältigt werden müssen und was in den Situationen zu beachten ist. Schriftliche Unterlagen, die hierbei verwendet werden, sollten dabei eingesehen bzw. für den Unterricht zusammengesetzt werden.

Während der Durchführung des „eigentlichen“ Deutschunterrichts lässt sich diese „Sprachbedarfsermittlung“ zumindest teilweise auf die Lernenden übertragen, indem sie z.B. damit beauftragt werden, authentische Texte aus einem Betrieb oder einer Qualifizierungsmaßnahme oder aus dem Praktikum in den Unterricht mitzubringen. Auch wichtige Begriffe oder Phrasen, die von den Lernenden ermittelt werden können oder aus ihrer Praxis erinnert werden, unterstützen die Ermittlung des konkreten Sprachbedarfs.

5. LEHRMATERIALIEN FÜR DEN BERUFSBEZOGENEN DEUTSCHUNTERRICHT

Auf der Basis der Erfahrungen mit „berufsorientiertem/berufsbezogenem Deutschunterricht“ im deutschsprachigen Raum liegen inzwischen einige Materialien vor, die für verschiedene Kursangebote sinnvoll genutzt werden können. Teilweise sind diese Materialien aber nicht allgemein zugänglich; teilweise wurden diese Materialien auch so speziell z.B. auf konkrete Modellkurse zugeschnitten, dass sie nur in Auszügen oder als Modellvorlage für andere Kurse genutzt werden können. Mit anderen Worten: Es wird eine wichtige Aufgabe im berufsbezogenen Deutschunterricht bleiben, einen Großteil der Materialien im und für den Unterricht zu erstellen – oder zumindest zusammen zu stellen.

Ähnlich wie zum Pkt. 4 „Inhalte des berufsbezogenen Deutschunterrichts“ beschrieben, lässt sich hier feststellen: Je konkreter ein konkretes Berufsbild oder ein konkreter Arbeitsplatz oder eine konkrete Weiterbildungsmaßnahme berücksichtigt werden kann, desto zielgerichteter können Materialien für den Unterricht ausgewählt und erstellt werden. – Die Sprachbedarfsermittlung bietet hier den Vorteil, dass quasi nebenbei „authentisches“ Material für den Einsatz im Unterricht gewonnen wird.

6. INSTITUTIONELLE RAHMENBEDINGUNGEN

Der berufsbezogene DaZ-Unterricht ist eine wichtige und hochqualifizierte Tätigkeit in und für die Gesellschaft, die ein hohes Engagement erfordert. Die Weiterbildungsträger und insbesondere die Lehrkräfte sind auf entsprechende institutionelle Rahmenbedingungen angewiesen, um dieser Aufgabe mit den sich ständig verändernden Anforderungen nachhaltig gerecht zu werden.

6.a Weiterbildungsträger

Die Weiterbildungsträger stehen vor der Anforderung, folgende Bedingungen sicherzustellen:

- Dem Lehrpersonal ist bei der Umsetzung der Angebote Handlungsspielraum zu garantieren, um den Bedürfnissen ihrer konkreten Lernerguppen gerecht werden zu können.
- Die konkreten Unterrichtserfahrungen der Lehrkräfte müssen verbindlich und kontinuierlich in die Fortentwicklung der Curricula einbezogen werden.
- Die Träger haben die Lehrkräfte fachgerecht bei der Umsetzung ihrer Aufgabe in die Praxis zu unterstützen. Dazu gehören mindestens: erwachsenengerechte Unterrichtsräume; Bereitstellung von Medien, Hilfsmitteln, Unterrichts- und Verbrauchsmaterialien sowie Räume für Unterrichtsvorbereitung mit Fachbibliothek und IT-Ausstattung; Gewährleistung und Förderung von Fachaustausch und fachlicher Begleitung sowie entsprechender kontinuierlicher Fortbildung.

6.b Lehrkräfte

Im Sinne der Nachhaltigkeit der Konzepte besteht die Anforderung, Lehrkräften die Möglichkeit zu geben, eine berufliche Perspektive zu entwickeln: Zumindest für einen Teil der Lehrkräfte sollten z.B. auch sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsmöglichkeiten geschaffen oder zumindest eine an bestehenden Tarifen orientierte Entlohnung ermöglicht werden, die die Mehrbelastung der Lehrkräfte durch den zusätzlichen Aufwand (Bedarfsanalyse, Netzwerkarbeit etc.) ausgleicht. Die Bedingungen für die Lehrkräfte sind so zu gestalten, dass

- sich für sie eine dauerhafte Beschäftigung mit einer beruflichen Perspektive ergibt, um permanentes Abwandern von Wissen zu verhindern;
- ihnen einer der hohen professionellen Anforderung entsprechende finanzielle und gesellschaftliche Anerkennung zuteil wird;
- sie Verantwortung auf der Handlungs- und Gestaltungsebene des Unterrichts übernehmen können.

Auf diese Weise werden Projekterfahrungen langfristig gesichert und können weiterentwickelt werden.

6.c Institutionalisierte Vernetzung

Zur Unterstützung eines systematischen Qualitätsmanagements der Entwicklung, Umsetzung bzw. Vermittlung berufsbezogener sprachlicher Bildung für Erwachsene wird empfohlen, eine bundesweit agierende, unabhängige fachliche Stelle für das Handlungsfeld „Berufsbezogenes Deutsch als Zweitsprache“ einzurichten. „Aufgabe einer solchen Fachstelle“, so auch die Empfehlungen der Arbeitsgruppe 2 des Bundesweiten Integrationsprogramms nach § 45 Aufenthaltsgesetz, „wären u.a. die Dokumentation und Auswertung bereits durchgeführter und erfolgreich erprobter Konzepte, die Aufbereitung dieser Ergebnisse für die (Fach-)Öffentlichkeit sowie die Beratung von Akteuren hinsichtlich ihrer Konzepte und Angebote.“ (S.32, August 2007).

Mitglieder des Facharbeitskreises Berufsbezogenes Deutsch sind:

Julia Bartel

Bundesagentur für Arbeit, Nürnberg

Iris Beckmann-Schulz

passage gGmbH, Koordinierungsstelle Berufsbezogenes Deutsch, Hamburg

Andrea Daase

Die Chance gGmbH/ARGE Herford, Herford

Ulrike Dimpl

Amt für Multikulturelle Angelegenheiten, Frankfurt am Main

Wolfgang Fehl

ZWH, Düsseldorf

Matilde Grünhage-Monetti

Deutsches Institut für Erwachsenenbildung, Bonn

Hannelore Hradil

SPAZ gGmbH, Informations- und Beratungszentrum für Migrantinnen und Migranten, Mainz

Susan Kaufmann

FIF - Förderung von Integration durch Fortbildung, KEB Mainz

Christina Kuhn

Friedrich Schiller-Universität Jena, Institut für Auslandsgermanistik / DaF / DaZ, Jena

Tatiana La Mura Flores

passage gGmbH, Koordinierungsstelle Berufsbezogenes Deutsch, Hamburg

Ernst Maurer

Sprache und Integration, Zürich, Schweiz

Carolina Monfort Montero

AWO, Projekt Q.net, Bremen

Regina Ober

LH München, Sozialreferat - Amt für Wohnen und Migration, München

Inga Paula

Tür an Tür gGmbH - Integrationsprojekte, Augsburg

Juan Proll

DGB-Bildungswerk, Düsseldorf

Ingrid Schönsee

KHS Kirhhofschmiede gGmbH, Berlin

Andrea Snippe

Koordinierungsstelle Berufsbezogenes Deutsch, Hamburg

Sabine Stallbaum

Arbeiterwohlfahrt Kreisverband Bielefeld e.V.,
Sprachschule im Internationalen Zentrum, Bielefeld

Petra Szablewski-Çavus

passage gGmbH, Koordinierungsstelle Berufsbezogenes Deutsch, Hamburg

Farzaneh Vagdy-Voß

Access - Agentur zur Förderung der Bildungs- und Berufszugänge für Flüchtlinge und
MigrantInnen in Schleswig-Holstein, Flüchtlingsrat Schleswig-Holstein e.V., Kiel

Ingrid Veicht

Münchner Volkshochschule - Deutsch, Migration und Integration, München

Hüseyin Yilmaz

DGB Hamburg, Abtlg. Migration, Hamburg

Qualitätskriterien für den berufsbezogenen Unterricht Deutsch als Zweitsprache

Die Qualitätskriterien zum berufsbezogenen Deutschunterricht wurden von dem Facharbeitskreis „Berufsbezogenes Deutsch“¹ erarbeitet und richten sich vor allem

- an die **Organe der öffentlichen Hand** als Entscheidungshilfe bei der Förderung von Kursen im Rahmen von „Sprache und Beruf“,
- an **Weiterbildungsträger und Betriebe**, die Konzepte zum berufsbezogenen Deutschunterricht entwickeln und umsetzen,
- an die **Fachöffentlichkeit** als Grundlage für den (praktischen und theoretischen) Diskurs, welche Faktoren auf die Qualität von berufsbezogenem Deutschunterricht einwirken.

Ziel der Qualitätskriterien ist es, die Anforderungen, die an den berufsbezogenen Deutschunterricht aus fachlich/pädagogischer Sicht bestehen, detailliert darzustellen. Die Kriterien bieten also keine Auflistung von Standards. Sie unterstützen aber mittelbar die Qualität der Konzepte und können und sollen dazu dienen, die Umsetzung von konkreten Unterrichtsangeboten zum berufsbezogenen Deutschunterricht den jeweiligen realen Zielen zweckentsprechend und qualitativ hochwertig zu planen.

Dem „berufsbezogenen Deutschunterricht“ werden in der Praxis faktisch sehr unterschiedliche Konzepte zugeordnet, z.B.:

- Kursangebote für arbeitslose und/oder arbeitssuchende Migrant/innen, die (noch) nicht über Berufs- oder Arbeitserfahrungen verfügen.
- Kursangebote für Arbeitslose oder Arbeitssuchende, die über Berufs- oder Arbeitserfahrungen in bestimmten Branchen bzw. Berufsbereichen oder über entsprechende Berufsqualifikationen verfügen.
- Kursangebote als „innerbetriebliche Weiterbildung“ für Beschäftigte eines Betriebes.
- Kursangebote zur Vorbereitung auf eine Teilnahme an beruflichen Qualifizierungsmaßnahmen.
- Kursangebote, die parallel zu konkreten Qualifizierungsmaßnahmen und/oder Berufspraktika durchgeführt werden: Die „eigentlichen“ Qualifizierungsmaßnahmen richten sich meist unspezifisch sowohl an Deutsch-Muttersprachler/innen als auch an Migrant/innen.

Die Qualitätskriterien bieten eine **systematische Hilfe, um die jeweiligen Anforderungen der verschiedenen Konzepte zielgerecht einzuschätzen**. Voraussetzung hierbei ist, dass alle aufgeführten Kriterien zum berufsbezogenen Deutschunterricht bei den Planungen berücksichtigt werden. Allerdings können sich – aufgrund der Unterschiedlichkeit der Konzepte im Detail – auch verschiedene Folgerungen für die Umsetzung und vor allem auch hinsichtlich der Bedeutung der einzelnen Kriterien mit Blick auf die Zielsetzungen ergeben.

Im Einzelnen sind für die Planung, für die Begutachtung und für die Evaluation von Kurs- und Maßnahmekonzepten die Anforderungen für das konkrete Konzept näher einzuschätzen und zu begründen.

Der Facharbeitskreis „Berufsbezogenes Deutsch“ im bundesweiten Informations- und Beratungsnetzwerk „Integration durch Qualifizierung (IQ)“ wird durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und die Bundesagentur für Arbeit gefördert. Koordiniert wird der Facharbeitskreis im Rahmen des Kompetenzzentrums NOBI – Norddeutsches Netzwerk zur beruflichen Integration von Migrantinnen und Migranten - von der Koordinierungsstelle „Berufsbezogenes Deutsch“ bei der passage gGmbH in Hamburg.