

Integrierte Sprachförderung in der Ausbildung

Erfahrungen aus der Ausbildungsoffensive Hauswirtschaft oikos

SYLVIA PFLÜGER

Bildungsreferentin beim Diakonischen Werk
Württemberg, Stuttgart

URSULA SCHUKRAFT

Projektleiterin beim Diakonischen Werk
Württemberg, Stuttgart

Der Fachkräftemangel im hauswirtschaftlichen Bereich hat das Diakonische Werk Württemberg ermutigt, gezielt Migrantinnen und Migranten sowie Geflüchtete für den Ausbildungsberuf Hauswirtschafter/-in zu gewinnen. Fehlenden Sprachkenntnissen begegnet das Modell »Ausbildung plus Sprache« im Rahmen eines JOBSTARTERplus-Projekts u. a. mit einem erweiterten Unterricht in der Berufsschule und einer individuellen Verlängerung der dualen Ausbildung. Im Beitrag werden Ziele und Umsetzung der Maßnahme beschrieben.

Hintergrund und Projektziel

Das Berufsbild Hauswirtschafter/-in ist wenig bekannt: Zu den vielfältigen Aufgaben gehören nicht nur Speisenzubereitung oder Warenwirtschaft. Hauswirtschafter/-innen steuern auch Betreuungsleistungen und bieten Assistenz bei Alltagsverrichtungen. Sie arbeiten u. a. in Krankenhäusern, Pflegeeinrichtungen, Kitas oder in Privatwohnungen. Die Zahl der Auszubildenden in diesem Beruf ist seit Jahren rückläufig. Lediglich 189 Personen haben 2017 in Baden-Württemberg diese duale Ausbildung begonnen, bundesweit waren es 1.077 (1997: 3.324).¹ Von 350 bei der Agentur für Arbeit in Baden-Württemberg gemeldeten freien Ausbildungsplätzen konnten 56 nicht besetzt werden.² Die Wohlfahrtsverbände stellen einen immer manifester werdenden Fachkräftemangel unter hauswirtschaftlichen Fach- und Führungskräften in ihren Einrichtungen und Diensten fest. In Baden-Württemberg wurde daher der »Runde Tisch Hauswirtschaft« eingerichtet, an dem neben

Diakonie und Caritas das Sozial-, Landwirtschafts- und Kultusministerium beteiligt sind. Hier wurden die Weichen für oikos gestellt. Als größter Wohlfahrtsverband in Württemberg initiierte das Diakonische Werk Württemberg ein dreijähriges Projekt, um die Ausbildung zu stärken und zu verbessern (vgl. Infokasten).

Die Diakonie sieht sich in der gesellschaftlichen Verantwortung, Migrantinnen, Migranten und Geflüchtete in ihrem Bemühen um Integration zu unterstützen und ihnen bei der Suche nach einer beruflichen Perspektive behilflich zu sein. Daher wurde mit Beteiligung der Ministerien ein Modell entwickelt, wie Ausbildung und Spracherwerb zusammgeführt werden können. Die Maßnahme »Ausbildung plus Sprache« hat zum Ziel, geeignete Personen aus dieser Zielgruppe in eine hauswirtschaftliche Ausbildung zu vermitteln. Sie besetzen reguläre duale Ausbildungsplätze in kleinen und mittleren Unternehmen, vor allem in der Sozialwirtschaft.

Aufgrund des erhöhten Sprachförderbedarfs kann das Erreichen des Ausbildungsziels nicht innerhalb der regulären Ausbildungszeit erwartet werden. Daher wird die Ausbildungszeit individuell nach § 8 Abs. 2 BBiG auf vier Jahre verlängert, die Berufsschulen richten eine Modellklasse mit

Informationen zum Projekt



Name: oikos – Ausbildungs-offensive Hauswirtschaft. Der Projekttitle stammt vom griechischen Wort οίκος. Im antiken Griechenland war dies die Bezeichnung für die Haus- und Wirtschaftsgemeinschaft, die den Lebensmittelpunkt bildete.

Ziele: 60 Auszubildende in 60 Betriebe vermitteln

Träger: Diakonisches Werk der evangelischen Kirche in Württemberg e.V.

Projektzeitraum: 1. Juli 2016 – 30. Juni 2019

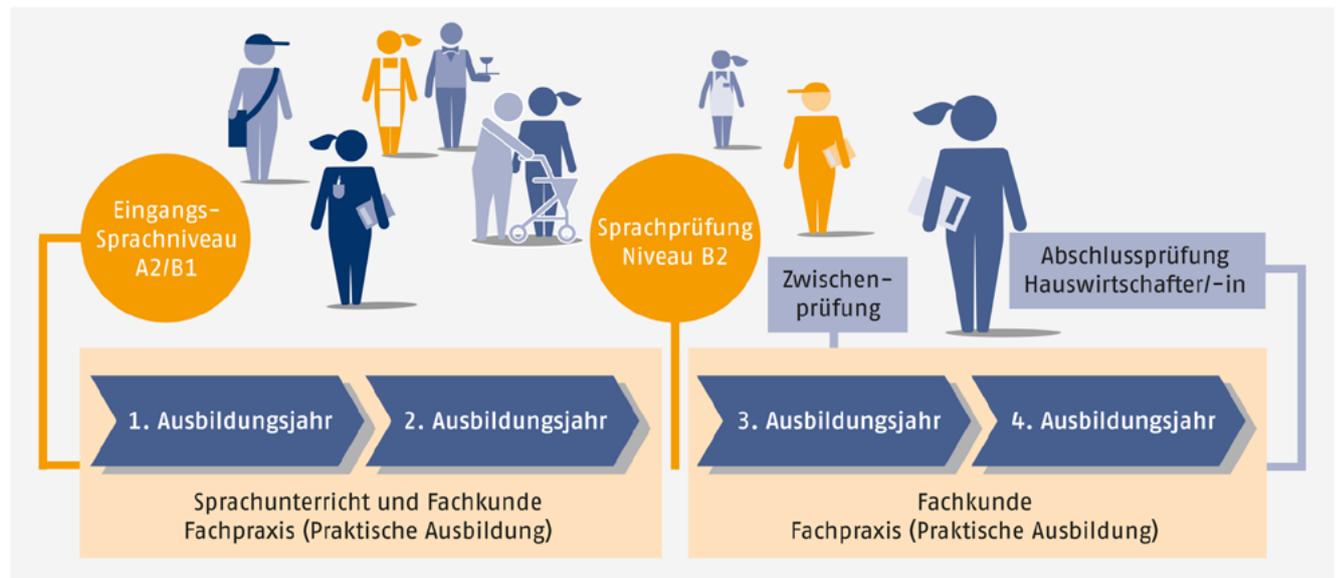
Projektrahmen: oikos ist ein JOBSTARTERplus-Projekt und wurde gefördert aus Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung und des Europäischen Sozialfonds.

¹ Vgl. Datensystem Auszubildende (DAZUBI), Erhebung zum 31.12.2017

² Ausbildungsmarkt BW, August 2017, Statistik der Bundesagentur für Arbeit

Abbildung

Integration von Ausbildung und Spracherwerb im Rahmen der verlängerten Ausbildung



integrierter Sprachförderung ein. Im ersten Ausbildungsjahr werden die Auszubildenden in einer Klasse organisatorisch gebündelt. Solche Modellklassen werden bisher an vier Berufsschulen in Baden-Württemberg angeboten.

Auswahl geeigneter Auszubildender

Um eine gute Passung zwischen potenziellen Bewerberinnen und Bewerbern und Betrieben zu erreichen, wurde von oikos ein umfangreicher Auswahlprozess entwickelt und erprobt.

Information und Kontaktaufnahme

In der Region Stuttgart werden die mit Migration und Flüchtlingsfragen befassten Expertinnen und Experten sowie Asylkreise der Kommunen und Kirchen über das Vorhaben informiert. Wichtige Kontaktpersonen sind auch die Sozialbetreuer/-innen aus Gemeinschaftseinrichtungen. Diese empfehlen Personen, die sie für eine Ausbildung für geeignet halten. An der Ausbildung Interessierte werden dann von oikos zu Veranstaltungen eingeladen, die sie über das hauswirtschaftliche Berufsbild, den Stellenwert einer qualifizierten dualen Ausbildung in Deutschland, die Anforderungen und Voraussetzungen sowie die Struktur und den zeitlichen Ablauf der Ausbildung informieren. Diese Veranstaltungen werden dezentral in Ausbildungsbetrieben geplant, damit durch eine Betriebsbesichtigung gleichzeitig ein erster Einblick in die praktische Arbeit erfolgen kann.

Bewerbungs- und Auswahlphase

Interessierte können sich nach Besuch der Informationsveranstaltung um die Aufnahme in das Projekt bewerben. Personen mit mindestens Sprachniveau A2 werden zu einem ausführlichen Assessment eingeladen. In diesem Auswahlverfahren werden u.a. der bisherige Bildungsweg und die berufliche Vorerfahrung berücksichtigt, besonders aber auch das Interesse an einer Ausbildung in der Hauswirtschaft und die Motivation der Bewerber/-innen. Da sich erfahrungsgemäß auch Personen mit hohem Sprachförderbedarf bewerben, empfiehlt sich zusätzlich ein sprachlicher Einstufungstest. Seit 2016 konnten bei diesen Tests deutlich verbesserte Deutschkenntnisse bei den Geflüchteten festgestellt werden. Erst nach Bestehen des Assessments wird zu einer dreitägigen Hospitation in einen passenden Ausbildungsbetrieb eingeladen, um Einblicke in hauswirtschaftliche Arbeitsfelder zu vermitteln. Bei Erfolg wird die Hospitation um eine Woche verlängert. Dadurch entsteht ein realistischer Eindruck auf beiden Seiten, und im besten Fall wird dann ein Ausbildungsvertrag abgeschlossen.

Aufnahme der Ausbildung

Für viele Geflüchtete ist die Sorge um ihren rechtlichen Status und die ständige Furcht vor Abschiebung ein zentrales Thema. Dies belastet Auszubildende, Schule und Betriebe gleichermaßen. Die Auszubildenden werden daher durch ehrenamtliche Begleiter/-innen und Mitarbeiter/-innen von Sozialdiensten unterstützt. Für Sozialbetreuung oder ehrenamtliche Begleitungen beginnt mit dem Ausbildungs-

vertrag der Prozess der Beantragung der Arbeitserlaubnis (im Fall des Status von Anerkennung oder Duldung) oder der Ausbildungsduldung (im Fall eines abgelehnten Asylantrags). Die oikos-Mitarbeiterinnen stehen auch nach Beginn der Ausbildung im regelmäßigen Kontakt mit Schule und Betrieb, um ggf. weitere Hilfen zu vermitteln.

Neue Wege im Unterricht

In der Hedwig-Dohm-Schule konnten bisher vier Klassen für die Auszubildenden mit Sprachförderbedarf eingerichtet werden. In den ersten beiden Jahren werden zehn zusätzliche Deutschstunden pro Woche angeboten, danach erfolgt eine Prüfung für Niveau B2 (vgl. Abb.).

In den Sprachförderklassen sind über 50 Prozent der Auszubildenden männlich. Das Durchschnittsalter liegt bei Mitte zwanzig, einige haben einen hohen Bildungsabschluss, zum Teil sogar ein Studium. Viele bringen darüber hinaus einschlägige Berufserfahrung aus ihrem Heimatland mit: Sie waren als Koch oder Köchin, als Schneider/-in oder im Lebensmittelhandel, einem Hotel oder einer Wäscherei tätig.

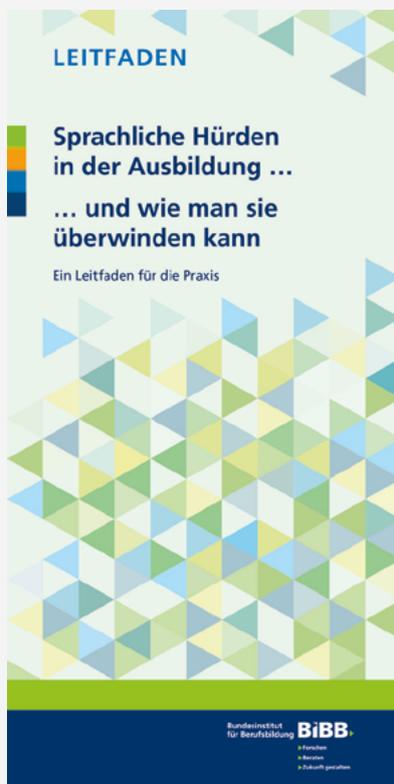
Die heterogen zusammengesetzten Modellklassen fordern den besonderen Einsatz der Lehrkräfte, die häufig auch

als Lebensberater/-innen gefragt sind. Gleichzeitig berichten sie auch von besonders motivierten Schülerinnen und Schülern und dass sie mit ihnen neue Methoden erproben: Fachbegriffe aus dem Ausbildungsalltag werden z. B. durch Spiele präsentiert; die Aufgabe, einen Bericht zu schreiben, wird durch das Erlebnis eines Konzertbesuchs angeregt; Dialoge werden in Rollenspielen geübt. Es gilt Hindernisse zu überwinden wie z. B. wenig bis keine Schulerfahrung im Heimatland oder Traumatisierungen, die das aktive Lernen blockieren. oikos hat deshalb eine »Healing-Classroom-Schulung« des International Rescue Committee³ organisiert, damit die Lehrkräfte sich besser auf die Schüler/-innen einstellen können.

Im Rahmen des Projekts oikos wurden innerhalb von drei Jahren 70 Auszubildende aus über 18 Nationen für die Hauswirtschaft gewonnen. Betriebe, die in Zukunft gut aufgestellt sein wollen, haben gelernt, ihren Blick international auszurichten. Das Projekt oikos zeigt, wie eine solche Fachkräftegewinnung zu einer Win-win-Situation werden kann. ◀

³ www.irc-deutschland.org/bildung (Stand: 16.08.2019)

Anzeige



Sprachliche Hürden in der Ausbildung

- ▶ Wie können Auszubildende unterstützt werden, die die deutsche Sprache noch nicht sicher beherrschen?
- ▶ Wie kann sprachlichen Missverständnissen in der Ausbildung vorgebeugt werden?

Die Broschüre gibt Ausbilderinnen und Ausbildern Tipps und Anregungen, wie sie mit diesen Herausforderungen umgehen können.

Kostenloser Download:
www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/8371