



## Sprachförderung in der betrieblichen Ausbildung

**MONIKA BETHSCHEIDER**

*Dr., wiss. Mitarbeiterin im Arbeitsbereich „Berufliche Bildungsgänge und Lernverläufe/Förderung zielgruppenbezogener Berufsbildung“ im BIBB*

► **Nicht alle jungen Leute, die eine Ausbildung beginnen bzw. beginnen wollen, sprechen so gut Deutsch, dass sie die damit verbundenen sprachlichen und kommunikativen Anforderungen bewältigen können. Wie ein BIBB-Forschungsprojekt zur Bedeutung des Migrationshintergrunds in der Ausbildung zeigt, ist das Ausbildungspersonal auf Schwierigkeiten, die sich daraus im betrieblichen Alltag ergeben können, in der Regel nicht vorbereitet. Damit sprachlich-kommunikative Fähigkeiten auch am Lernort Betrieb gefördert werden können, sollte das Ausbildungspersonal dafür sensibilisiert und qualifiziert werden.**

### Die Bedeutung von Sprachkenntnissen in der betrieblichen Ausbildung

Die deutsche Sprache ist in der betrieblichen Ausbildung wichtige Verständigungsgrundlage. Lernprozesse müssen in der deutschen Sprache bewältigt und alltägliche Interaktionen mit Kundschaft und Kolleginnen/Kollegen kommunikativ gestaltet werden. Daher sind entsprechende Fähigkeiten und Kenntnisse von zentraler Bedeutung für den Erwerb beruflicher Handlungskompetenz. Missverständnisse können dazu führen, dass fachliche Fehler gemacht werden oder konflikthafte Situationen entstehen. Auch der

persönliche Kontakt mit der Kundschaft kann durch Sprachschwierigkeiten gehemmt und erschwert werden. Neben dieser funktionalen Seite hat Sprache auch eine symbolische Bedeutung, schafft sie doch eine „Orientierung durch die kollektive und umfassende Einbindung des Einzelnen in Vergangenheit, Gegenwart und Zukunft eines gemeinschaftlichen Kontextes“ (MECHERIL 2003, S. 192): Neben Merkmalen wie z. B. dem äußeren Erscheinungsbild, religiösen Orientierungen und Konventionen im Umgang mit Autoritäten wirkt auch die Sprache als ein „Signal der Unterscheidung“. Dies kann z. B. deutlich werden, wenn Auszubildende eine andere Sprache als Deutsch sprechen, was im Betrieb – wenn überhaupt – meist nur in klar definierten Situationen zugelassen wird, oder ihr Deutsch einen hörbaren Akzent hat.

### Wie gehen Betriebe mit Sprachschwierigkeiten ihrer Auszubildenden um?

Diese Frage war ein Aspekt, dem das BIBB-Forschungsprojekt nachgegangen ist (vgl. Kasten). Grundsätzlich zeigt sich, dass das Ausmaß, in dem die Betriebe bereit sind, sprachliche Schwierigkeiten und Normabweichungen bei ihren Auszubildenden hinzunehmen, je nach den Anforderungen in Branche und Beruf unterschiedlich ist. Darüber hinaus zeigen sich erhebliche Differenzen je nach gegebenen betrieblichen Rahmenbedingungen und den persönlichen Haltungen, Erfahrungen und Bewertungen der Ausbilder/-innen. Sie spielen nicht nur eine Rolle bei der Auswahl der Auszubildenden, sondern auch bei der Art und Weise, auf Sprachschwierigkeiten von Auszubildenden in betrieblichen Interaktionen zu reagieren.

Die folgenden Ausführungen beziehen sich auf die Aussagen der befragten Ausbilder/-innen im Friseurberuf. Ein Teil von ihnen schließt Jugendliche mit sprachlichen Schwierigkeiten per se von einer Ausbildung aus („Wer für mich ein Ausländer ist, der kann hier nicht anfangen. Wer sich also nicht gut ausdrücken kann“, 5/86) oder sucht durch Tests sicherzustellen, dass ihre Auszubildenden den sprachlich-kommunikativen Anforderungen ohne Unterstützung gewachsen sind. Andere Ausbilder/-innen nehmen dagegen selbst erhebliche Verständigungsschwierigkeiten hin, da sie aufgrund ihrer Erfahrung davon ausgehen, dass im Zuge der Ausbildung mit einer deutlichen Verbesserung zu rechnen ist, wenn ausbildungsbegleitende Hilfen in Anspruch genommen werden („Deutsch – das lernen die. (...) Wenn sie aufgeschlossen sind, lernen die das hier ja unheimlich schnell“, 4/260). Diese Ausbilder/-innen ergreifen aber keine eigene Initiative, um eine positive Entwicklung zu unterstützen. Eine dritte Gruppe bemüht sich dagegen persönlich, Auszubildende auch sprachlich zu fördern. Das Spektrum reicht von gezielten Nachfragen bei vermuteten

**BIBB-Projekt Handlungskompetenz und Migrationshintergrund: Schulabsolventinnen und -absolventen mit Migrationshintergrund in der Ausbildung**

<b>Fragestellung</b>	Welche Aspekte des Migrationshintergrunds werden in der Ausbildung durch das Ausbildungspersonal und die Auszubildenden wahrgenommen, in welcher Weise werden sie bewertet und welche Folgen kann dies für die Vermittlung bzw. den Erwerb beruflicher Handlungskompetenz haben?
<b>Methode</b>	Explorative Studie; leitfadengestützte Interviews mit Auszubildenden unterschiedlicher Herkunft in den Berufen Friseur/-in (n = 11) und Groß-/Außenhandelskaufleute (n = 12) sowie Ausbildungspersonal in den beiden Berufen (Friseur/-in n = 11; Groß- und Einzelhandelskaufleute n = 6)
<b>Laufzeit</b>	II/2007–III/2010
<b>Projektmitarbeiterinnen</b>	Monika Bethscheider, Karola Hörsch, Anke Settelmeyer
<b>Weitere Informationen</b>	<a href="http://www2.bibb.de/tools/fodb/pdf/eb_24201.pdf">www2.bibb.de/tools/fodb/pdf/eb_24201.pdf</a>

Verständnisschwierigkeiten über kleinere Korrekturen, die „Übersetzung“ von Fachbegriffen in eine einfache Sprache und einem humorvollen Umgang mit Fehlern, bis hin zu aufwendigeren Formen des Eingreifens (z. B. werden Auszubildende angehalten, mündlich erteilte Anweisungen schriftlich festzuhalten, um sie vom Fachpersonal korrigieren zu lassen oder Ausbilder/-innen greifen bei Missverständnissen und daraus resultierenden Konflikten vermittelnd ein). Diese Interventionen erfolgen allerdings nicht systematisch, sondern situationsabhängig und hängen von den persönlichen Erfahrungen und dem Engagement der Ausbilder/-innen ab.

## Qualifizierung des Ausbildungspersonals

Obwohl die Ausbilder/-innen in den Interviews des Öfteren Sprachschwierigkeiten thematisieren, betrachten sie die Auseinandersetzung mit diesem Aspekt der Vermittlung beruflicher Handlungskompetenz in aller Regel nicht als ihre Aufgabe und formulieren deshalb auch keinen Unterstützungsbedarf (vgl. BETHSCHEIDER/HÖRSCH/SETTELMAYER 2011; KIMMELMANN 2010; AMKA 2011): Sprachförderung wird im Deutschunterricht verortet und Ausbilder/-innen sind keine Deutschlehrkräfte.

Angesichts der demografischen Entwicklung wird ein Teil von ihnen gleichwohl in zunehmendem Maße darauf verwiesen sein, auch Jugendliche mit sprachlichen Förderbedarfen einzustellen, um den Fachkräftebedarf decken zu können. Damit sie sich künftig mehr für diese Herausforderung und die damit verbundenen neuen pädagogischen Aufgaben öffnen (BRATER/WAGNER 2008) und lernen können, Auszubildende mit Sprachschwierigkeiten bei Bedarf pragmatisch und situationsgerecht zu unterstützen, sind

Qualifizierungsangebote notwendig. Bisher vorliegende Sprachförderkonzepte beziehen sich vor allem auf schulisches Lernen (vgl. z. B. LEISEN/SEYFAHRT 2006; LEISEN 2010; OHM/KUHN/FUNK 2007). Sie sollten mit Blick auf die Besonderheiten der betrieblichen (Ausbildungs-)Praxis und damit verbundene kommunikative Anforderungen überarbeitet und weiterentwickelt werden. Ziel ist es nicht, „Deutschunterricht im Rahmen der Ausbildung“ zu erteilen, sondern die Befähigung des Ausbildungspersonals für eine sprachlernförderliche Art der Vermittlung beruflicher Handlungskompetenz in betrieblichen Alltagssituationen. Dazu gehört es z. B., gezielt „Sprechansätze“ zu schaffen, beim Abbau von Sprechhemmungen zu unterstützen und lernförderlich mit Fehlern umzugehen, ohne Auszubildende bloßzustellen oder ihre sprachlichen Schwächen zu tabuisieren. Wichtig ist auch ein anerkennender Umgang mit der Mehrsprachigkeit von Auszubildenden, der den Gebrauchswert unterschiedlicher Herkunftssprachen nutzt, aber auch Angebote für eine systematische berufsbezogene Förderung (SETTELMAYER 2010) macht. ■

### Literatur

- AMT FÜR MULTIKULTURELLE ANGELEGENHEITEN/STADT FRANKFURT A. M. (AMKA) (Hrsg.): *Sprachsensibilisierung in der beruflichen Bildung*. Frankfurt a. M. 2011
- BETHSCHEIDER, M.; HÖRSCH, K.; SETTELMAYER, A.: *Handlungskompetenz und Migrationshintergrund. Schulabsolvent/innen mit und ohne Migrationshintergrund in der Ausbildung*. Bonn 2011
- BRATER, M.; WAGNER, J.: *Qualifikationsbedarf des betrieblichen Ausbildungspersonals. Ergebnisse einer explorativen Studie*. In: *BWP 37 (2008) 6*, S. 5–9 – URL: [www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/id/1402](http://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/id/1402) (Stand 18.01.2012)
- KIMMELMANN, N.: *Sprachförderung in der beruflichen Bildung durch Fachkräfte und Auszubildende – Möglichkeiten und Grenzen*. In: *Deutsch als Zweitsprache (2010) 3*, S. 6–16
- LEISEN, J.; SEYFAHRTH, M.: *Was macht das Lesen von Fachtexten so schwer?* In: *Naturwissenschaften im Unterricht – Physik*, (2006) 5, S. 9–11
- LEISEN, J.: *Handbuch Sprachförderung im Fach. Sprachsensibler Fachunterricht in der Praxis*. Bonn 2010
- MECHERIL, P.: *Prekäre Verhältnisse. Über natio-ethno-kulturelle Mehrfachzugehörigkeit*. Münster 2003
- OHM, U.; KUHN, C.; FUNK, H.: *Sprachtraining für Fachunterricht und Beruf. Fachtexte knacken – mit Fachtexten arbeiten*. Münster u. a. 2007
- SETTELMAYER, A.: *Zur Bedeutung von Herkunftssprachen in Ausbildung und Beruf*. In: *Friedrich-Ebert-Stiftung (Hrsg.): „Sprache ist der Schlüssel zu Integration“*, Bonn 2010, S. 68–67