

Einführung

Die vorliegende Expertise entstand im Rahmen eines Auftrags des Bundesinstituts für Berufsbildung, bei dem ein ‚Good Practice Center - Förderung von Benachteiligten in der beruflichen Bildung‘ aufgebaut wird. Zu den Aufgaben des Good Practice Centers gehört die Analyse der Förderung von Benachteiligten in der beruflichen Bildung, sowie die Unterstützung der Kooperation und Kommunikation der Akteure im Handlungsfeld.

Zur Umsetzung dieser Aufgabe werden themenbezogene Erfahrungsfelder aufgearbeitet und in Kooperation mit den Akteuren Perspektiven für eine gute Praxis anhand von Umsetzungsbeispielen erörtert.

Die Aufbereitung des Themenfeldes

Förderung von MigrantInnen in der beruflichen Bildung durch sprachbezogene Angebote

wurde im Sommer 2001 als beschränkte Ausschreibung in Auftrag gegeben; Teil des Auftrags war die inhaltliche Vorbereitung und Dokumentation einer Auftaktveranstaltung am 24. und 25.09.2001 zu demselben Thema.

Ziel der Arbeit an der Umsetzung dieses Auftrags war es, Initiativen und Wege zu beschreiben, bei denen im Rahmen beruflicher Qualifizierungsangebote die Vermittlung der deutschen Sprache einerseits, die Weiterentwicklung der Herkunftssprache bzw. die Entwicklung einer berufsbezogenen Zweisprachigkeit andererseits integraler Bestandteil des Angebots sind. Dabei standen solche Aktivitäten im Mittelpunkt des Interesses,

1. die Personen mit Migrationshintergrund durch fremdsprachliche Informationsmaterialien und Unterlagen ansprechen,
2. die eine Verbesserung der Sprachkompetenz in Deutsch durch integrative Angebote in beruflichen Qualifizierungsangeboten realisieren,
3. die herkunftssprachlichen Unterricht und zweisprachige Qualifizierung in Deutschland anbieten und Erfahrungen damit beschreiben können.

Mit der Durchführung des Auftrags wurde Prof. Dr. Ingrid Gogolin (Institut für international und interkulturell vergleichende Erziehungswissenschaft der Universität Hamburg)

beauftragt. An der Arbeit waren ferner Dr. Inci Dirim als Wissenschaftliche Mitarbeiterin und Bastian Schmidt als Studentische Hilfskraft beteiligt.¹

In der vorliegenden Expertise zum Thema wird der aktuelle Stand der Diskussion vorgestellt. Die Ergebnisse einer bundesweiten Recherche vermitteln einen Eindruck von den zurzeit in Deutschland konkret durchgeführten Angeboten zur sprachlichen Förderung von Migrantinnen und Migranten in der beruflichen Bildung. Einzelne Beispiele von ‚Good Practice‘ geben einen tieferen Einblick in diese Maßnahmen bzw. Modellversuche. Anschließend wird die Frage erörtert, wie ‚Idealtypen‘ der sprachlichen Förderung von Migrantinnen und Migranten in der beruflichen Bildung gestaltet sein sollten; es werden Forderungen für die zukünftige Arbeit im Feld aufgestellt. Den Abschluss der Expertise bildet eine thematisch geordnete Auswahlbibliographie von Veröffentlichungen zum Themenfeld.

¹ Unser besonderer Dank gilt Frau Monika Frank (Niedersächsisches Jugendamt, Hannover), Frau Dr. Dagmar Beer-Kern (Büro der Beauftragten der Bundesregierung für Ausländerfragen) und Frau Petra Szablewski-Cavus für vielfältige Anregungen und Hilfen zu verschiedenen Aspekten der vorliegenden Expertise.

Aktueller Stand der Diskussion

Trotz positiver Entwicklungen mindert auch heute noch ein Leben ohne deutschen Pass in Deutschland die Chancen auf Bildungserfolg drastisch. Der Trend zur Besserung des Bildungserfolgs Nichtdeutscher ist seit dem Jahr 1992 wieder gebrochen; die Annäherung an die Bildungschancen der Deutschen schreitet nicht voran, sondern stagniert oder geht gar zurück. Die Schlechterstellung gilt sowohl für den allgemeinbildenden Bereich als auch für den Zugang zu einer Ausbildung im beruflichen Sektor bzw. dem Arbeitsmarkt.

Bereits die Verteilung inländischer und ausländischer Kinder und Jugendlichen auf Schulformen der Sekundarstufe I ist sehr unterschiedlich (vgl. zum folgenden Gogolin 2000; Karakaşoğlu-Aydin 2001). Die Anzahl der deutschen Kinder, die von der Primarschule auf ein Gymnasium wechseln, ist nahezu drei Mal so hoch wie die Zahl ausländischer. Dies ist von hohem prognostischen Wert, denn die Übergangsentscheidung am Ende der Grundschule ist unbestritten die wichtigste Weichenstellung für Bildungserfolg im gegliederten deutschen Schulsystem (vgl. Schnabel/ Schwippert 2000). Dem entspricht die Verteilung auf der Negativseite: Nach wie vor erreichen ca. 42% der ausländischen Jugendlichen nicht mehr als den Hauptschulabschluss. Im 17. Lebensjahr besuchen mehr als doppelt so viele ausländische Jugendliche eine Hauptschule wie deutsche. Fortgesetzt wird der Trend des geringeren Erfolgs ausländischer Jugendlicher im tertiären Bereich. Im 22. Lebensjahr sind nur halb so viele ausländische wie deutsche Jugendliche in Universitäten und Fachhochschulen anzutreffen; im 23. bis 26. Lebensjahr besuchen fast drei Mal so viele deutsche wie ausländische diese Institutionen. Die längere Verweildauer der Inländer in höchstqualifizierenden Institutionen deutet nicht nur auf ihren höheren grundlegenden Bildungserfolg, sondern auch darauf, dass sie häufiger als Ausländer mehrere qualifizierende Abschlüsse erwerben. Komplementär zur kürzeren Verweildauer ausländischer Jugendlicher im allgemeinbildenden Sektor steht ihre stärkere Nachfrage nach Ausbildung im betrieblichen Bereich (vgl. zum folgenden BIBB 2000). Nach einer Phase steigender Beteiligung an betrieblicher Ausbildung bis Mitte der 1990er Jahre sind inzwischen die Chancen ausländischer Jugendlicher auf einen Ausbildungsplatz wieder gesunken; seit 1994 bis 1998 sank ihre Ausbildungsquote von 44 auf 38%. Ein weiteres Zeichen für ihre Schlechterstellung ist, dass ihre Ausbildungsquote in keinem Wirtschaftsbereich ihrem Bevölkerungsanteil an der Altersgruppe entspricht. Überdies sind ihre Ausbildungschancen am höchsten in Berufen, die auf Grund geringer Verdienstmöglichkeiten, ungünstiger Arbeitsbedingungen oder schlechter Karrierechancen von deutschen Jugendlichen eher gemieden werden. Ungeachtet besserer allgemein bildender Schulabschlüsse sind die Ausbildungschancen junger ausländischer Frauen noch geringer als die männlicher Jugendlicher. Insgesamt blieben 1998 33% der Ausländer zwischen 20 und 29 Jahren ohne anerkannten Berufsabschluss, hingegen nur 8% der gleichaltrigen Deutschen. Diesem Befund entspricht sowohl, dass ausländische Jugendliche wesentlich häufiger arbeitslos bzw. nicht erwerbstätig sind als deutsche, als auch, dass sie knapp drei Mal so oft in ungelernten oder angelernten Berufen anzutreffen sind wie deutsche Altersgenossen. Vorteile haben junge Ausländer lediglich in der Hinsicht, dass sie früher über ein eigenes Einkommen verfügen, das zudem höher ist als das gleichaltriger Deutscher. Hierin spiegelt sich erneut der frühere Eintritt in das Erwerbsleben ohne Ausbildung, da in angelernten Berufen zunächst höhere Einkünfte erzielt werden als in der Zeit der Berufsausbildung.

Faktisch sind also MigrantInnen in ihren Bildungs- und Berufschancen gegenüber Deutschen deutlich benachteiligt. Eine wesentliche Ursache für diese Benachteiligung liegt im Sprachlichen, und zwar in mehrfachem Sinne: zum einen verfügen MigrantInnen am Ende der Schulzeit oft weniger gut über das Deutsche als deutsche Jugendliche; hier liegt ein Versäumnis der allgemein bildenden Schulen. Zum anderen haben nur wenige von ihnen die Chance, in der mitgebrachten Sprache der Familie alphabetisiert zu werden und damit ihre potenzielle lebensweltliche Mehrsprachigkeit elaboriert auszubauen; auch hier sind der allgemein bildenden Schule Versäumnisse zuzurechnen. Initiativen im berufsbildenden Bereich, in denen den Jugendlichen ein Aufholen des Versäumten ermöglicht wird, sind daher von hoher Bedeutung für die Aussicht auf eine erfolgreiche Berufskarriere.

Berufsbildungsprojekte, die an der Mobilisierung der sprachlichen Ressourcen Gewanderter mitwirken, sind umso wichtiger angesichts der Prognose, dass es für heute und künftig Heranwachsende immer wahrscheinlicher werden wird, in ihrem Leben die Erfahrung (auch grenzüberschreitender) Migration zu machen. Bereits für das Jahr 2000 prognostizierte EUROSTAT, dass ein Drittel der Dreißigjährigen in Europa eigene Migrationserfahrung besitzt. In diversen Bevölkerungsprognosen werden Anzeichen dafür gesehen, dass in ca. 30 Jahren Zugewanderte etwa die Hälfte der Bevölkerungen von Ballungsgebieten in Deutschland ausmachen werden (vgl. z.B. Bundesministerium des Inneren 2000). Dabei spielen künftig nicht mehr vor allem "Not- und Elendsmigrationen" eine Rolle, wie sie etwa bei einem Großteil der "klassischen" Arbeitsmigranten oder bei Flüchtlingen gegeben waren und sind. Vielmehr ist damit zu rechnen, dass sich die Herausforderung einer Wanderung an immer breitere Bevölkerungsschichten stellt (vgl. Fassmann/ Münz 1996: bes. 27ff; Münz/ Ulrich 2000).

Die Frage, welche Auffassungen im Berufsausbildungssektor gegenüber den sprachlichen Ressourcen Gewanderter herrschen, ist nach unseren Recherchen bislang kaum erforscht. Zwar zeigen Untersuchungen, dass Unternehmen unterschiedlicher Branchen die fremdsprachlichen Kompetenzen ihrer Mitarbeiter wertschätzen und für förderungswürdig halten (vgl. z.B. Schöpfer-Grabe/Weiß 1998). In solchen Studien wurde jedoch die Frage nach den Sprachen Zugewanderter nicht gestellt, sondern nur die nach Fremdsprachenkenntnissen im "klassischen" Verständnis des Begriffs. Das Ergebnis solcher Studien, dass die Arbeitgeberseite die Frage nach "Mehrsprachigkeit" als Kompetenz vor allem mit dem Verfügen über die englische Sprache assoziiert, kann kaum überraschen.

Unsere Recherche vor Übernahme des Auftrags und seither ergibt nur minimale Anzeichen dafür, dass auch die Sprachen Zugewanderter für die Arbeitgeberseite nicht irrelevant sind. Deutlichste Hinweise liegen in darauf bezogenen Sondermaßnahmen im Ausbildungsbereich; hervorzuheben sind hier binationale Ausbildungsprojekte des Instituts der Deutschen Wirtschaft in Köln (vgl. Lenske 1996, 1998). In diesen wird davon ausgegangen, dass Jugendliche aus eingewanderten Familien über spezifische Kompetenzen verfügen, die im Europäischen Binnenmarkt erwünscht sind. Der Ausbau dieser Fähigkeiten in der Berufsausbildung soll dazu beitragen, die "regionale (national/international), berufliche (intrasektoral/ intersektoral) und soziale Mobilität (Statusveränderung/ Aufstieg) zu fördern"

(Lenske 1996: 178; siehe auch BIBB Hrsg., 1999). Somit wird der mitgebrachten Mehrsprachigkeit der zugewanderten Jugendlichen also Wertschätzung in solchen Sondermaßnahmen entgegengebracht. Eine systematische Dokumentation solcher Sondermaßnahmen lag nicht vor; ebenso wenig ist es nach unseren Recherchen zu einem überregionalen Austausch guter Praxis gekommen.

”Mehrsprachigkeit” wird also an der Schwelle zum Beruf – wenn sie sich nicht auf die anerkannte lingua franca Englisch bezieht – noch immer vorwiegend als Defizit betrachtet; Maßstab für die Bewertung einer in Deutschland anerkannten Sprachkompetenz ist das Verfügen über die deutsche Sprache. Selbstverständlich kann nicht in Abrede gestellt werden, dass gute Deutschkenntnisse für ein Leben in Deutschland, für Integration im Alltag und im Beruf von größter Wichtigkeit sind. Dies dürfte gleichwohl nicht den Blick dafür verstellen, dass die Mehrsprachigkeit zugewanderter Menschen sowohl eine individuelle als auch eine gesellschaftliche Ressource darstellt, deren Pflege und Entwicklung nicht allein in die Verantwortung des Einzelnen gestellt sein dürften, sondern zu den genuinen Aufgaben der öffentlichen Sphäre gehört.

In gewissem Sinne ist dies Erfordernis – das auf spracherwerbstheoretische Argumente ebenso wie auf ökonomische, soziale und ethische gestützt ist – inzwischen von öffentlicher politischer Seite auch anerkannt worden. So ist etwa im Bericht der ”Unabhängigen Kommission Zuwanderung” die Rede davon, dass neben der kontinuierlichen Förderung in ”Deutsch als Zweitsprache” durch das allgemein bildende Schulwesen eine Alphabetisierung in der Familiensprache erwünscht und die Förderung interkultureller Kompetenzen erforderlich sei (vgl. S. 211ff). Bezogen auf den Bereich der Integration in das Berufsleben hat die ”Arbeitsgruppe Aus- und Weiterbildung” im Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit am 20.6.2000 einen Beschluss unter dem Titel ”Aus- und Weiterbildung von jungen Migrantinnen und Migranten” gefasst. Auch hierin scheint sich ein Perspektivenwechsel anzubahnen; es heißt zum Beispiel, dass ”in einer globalisierten Wirtschaft ... neben fachlichen auch interkulturelle Kompetenzen und Mehrsprachigkeit immer wichtiger [sei]. Ein Großteil der Migrantinnen und Migranten kann diese Fähigkeit einbringen” (vgl. Abschnitt 2.1). Die dann folgenden Ausführungen und Absichtserklärungen richten sich zwar im Schwerpunkt auf das Deutsche (als Zweitsprache, als Fachsprache). Jedoch wird betont, dass ”nicht von den Defiziten, sondern von den vorhandenen Stärken” ausgegangen werden müsse (Abschnitt 2.1.1.) – eine Formulierung, die interpretiert werden kann als Hinweis auf die Notwendigkeit der Wertschätzung mehrsprachiger Kompetenzen. Es heißt ferner, dass sich die Länder bei der Umsetzung der Förderungsabsichten ”erneut und verstärkt dem Erwerb der Zweitsprache in allen Schularten und der aktiven Förderung der Zweisprachigkeit” zuwenden müssten (vgl. Abschnitt 2 - Umsetzung). Bezogen auf die berufliche Bildung heißt es, dass Anstrengungen erforderlich seien, ”bei Auswahlverfahren Fähigkeiten und Stärken von Migrantinnen und Migranten, wie ihre interkulturellen Kompetenzen und die oft vorhandene Mehrsprachigkeit, stärker [zu] berücksichtigen” (Abschnitt 3.2.1). Als eine Möglichkeit der praktischen Realisierung entsprechender Ansprüche werden die ”binationalen Berufsausbildungsprojekte” genannt, die im Rahmen dieser Expertise noch angesprochen werden; es sei ”sinnvoll, dieses Angebot auf eine breitere Basis zu stellen” (Abschnitt 3.2.4). Im Zusammenhang mit der Umsetzung der Absichten wird die Bereitschaft des Bundes bekundet, ”evtl. noch bestehenden Forschungs- und Entwicklungsbedarf abzudecken” (vgl. Abschnitt 3- Umsetzung).

Die Tendenz, einen Perspektivenwechsel über die Frage herbeizuführen, welche Wege zur Realisierung der erklärten Absicht zum Abbau von bildungs- und beruflichen Benachteiligten zu beschreiten wären, ist deutlich. Mit diesem Perspektivenwechsel ist auf der politisch-öffentlichen Ebene ein Schritt vollzogen worden, der von wissenschaftlicher Seite seit geraumer Zeit eingefordert und der Sache nach begründet wird (vgl. z.B. Ergebnisse des Forschungsschwerpunktprogramms FABER der Deutschen Forschungsgemeinschaft: Gogolin/ Nauck Hrsg. 2000). Im Ergebnis der Recherche, die dieser Expertise zugrundeliegt, steht jedoch, dass zwischen diesem erreichten Stand und dem auf der praktischen Ebene vorfindlichen noch eine große Lücke zu schließen ist. Das nachfolgende Kapitel soll einen Eindruck von den bisher vorfindlichen Schwerpunktsetzungen – und komplementär dazu: von den Lücken, die geschlossen werden müssen – vermitteln.

Im vorstehenden Abschnitt zitierte und weitere verwendete Literatur:

Albers, Georg (2000): Ethno-soziale Konflikte in Deutschland. In: Migration und Soziale Arbeit, Heft 3/4, S.24 - 29

Arbeitsgruppe "Aus- und Weiterbildung" im Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit (2000): Beschluss "Aus- und Weiterbildung von jungen Migrantinnen und Migranten". Berlin, 26. Juni 2000 (mimeo)

Bendit, René (1997): Wir wollen so unsere Zukunft sichern. Der Zusammenhang von beruflicher Ausbildung und Lebensbewältigung bei jungen Arbeitsmigranten in Deutschland. Aachen.

Boos-Nünning, Ursula, u.a. (2000): Multikultiviert oder doppelt benachteiligt? Lebenslagen junger Migrantinnen. Expertise zum 7. Kinder- und Jugendbericht der Landesregierung NRW. Düsseldorf (Ministerium für Frauen, Jugend, Familie und Gesundheit)

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2000): Familien ausländischer Herkunft in Deutschland. Leistungen, Belastungen, Herausforderungen. Sechster Familienbericht. Berlin (BMFS+J)

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend/ Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung, 12.10.2000: Stellungnahme der Bundesregierung zu den Studien zur Sprachförderung

Bundesministerium des Inneren (2000): Modellrechnung zur Bevölkerungsentwicklung in der BRD bis zum Jahr 2050. Berlin (BMI)

Fassmann, Heinz/ Münz, Rainer (Hrsg., 1996): Migration in Europa. Frankfurt /New York (Campus)

Gogolin, Ingrid (2000): Bildung und ausländische Familien. In: Sachverständigenkommission 6. Familienbericht (Hrsg.): Familien ausländischer Herkunft in Deutschland: Lebensalltag. Opladen (Leske + Budrich), S. 61 - 106

Gogolin, Ingrid/ Nauck, Bernhard (Hrsg., 2000): Migration, gesellschaftliche Differenzierung und Bildung. Opladen (Leske + Budrich)

Haug, Sonja/ Pichler, Edith (1999): Soziale Netzwerke und Transnationalität. Neue Ansätze für die historische Migrationsforschung. In: Motte, Jan; Ohlinger, Rainer (Hrsg.): 50 Jahre BRD – 50 Jahre Einwanderung. Frankfurt/ New York (Campus), 259 - 284

International Organization for Migration (2000): World Migration Report 2000. Genf (IOM Publications; siehe auch www.iom.int/iom/publications.htm)

Karakasoglu-Aydin, Yasemin (2001): Kinder aus Zuwandererfamilien im Bildungssystem. In: Böttcher, Wolfgang/ Klemm, Klaus/ Rauschenbach, Thomas (Hrsg.): Bildung und Soziales in Zahlen. Statistisches Handbuch zu Daten und Trends im Bildungsbereich. München (Juventa), S. 273 - 302

Lenske, Werner (1996): Berufsbezogene Förderung der Zweisprachigkeit Jugendlicher ausländischer Herkunft. In: Deutsch Lernen, Heft 2, S. 175-182

Lenske, Werner (1998): Binationale Ausbildungsprojekte. In: Jugend - Beruf - Gesellschaft, Heft 3-4, S. 198 - 205

Migrationsbericht 1999: Zu- und Abwanderungen nach und aus Deutschland, hrsg. von der Ausländerbeauftragten des Bundes. Berlin (Mitteilungen der Ausländerbeauftragten)

Ministerium für Arbeit, Soziales, Qualifikation und Technologie (2000): Zuwanderung und Integration in NRW. Bericht der Interministeriellen Arbeitsgruppe "Zuwanderung" der Landesregierung. Düsseldorf (MASQT)

Münz, Rainer; Ulrich, Ralf E. (2000): Migration und zukünftige Bevölkerungsentwicklung in Deutschland. In: Bade, Klaus J.; Münz, Rainer (Hrsg.): Migrationsreport 2000. Fakten - Analysen - Perspektiven. Frankfurt/ New York (Campus)

Nauck, Bernhard/ Diefenbach, Heike/ Petri, Kornelia (1998): Intergenerationelle Transmission von kulturellem Kapital unter Migrationsbedingungen. Zum Bildungserfolg von Kindern und Jugendlichen aus Migrationsfamilien in Deutschland. In: ZfPäd, 44. Jg., Nr. 5, S. 699-722

Pries, Ludger (2001): Migration und Integration in Zeiten der Transnationalisierung. In: Migration und soziale Arbeit, Heft 1, S. 14 – 27

Schöpfer-Grabe, Sigrid/ Wals, Reinhold (1998): Vorsprung des Fremdsprachentrainings. Ergebnisse einer Unternehmensbefragung. Köln (Deutscher Instituts-Verlag)

Schwippert, Knut/ Schnabel, Kai Uwe (2000): Mathematisch-naturwissenschaftliche Grundbildung ausländischer Schulausbildungsabsolventen. In: Baumert, J./ Bos, W./ Lehmann, R. (Hrsg.): TIMSS/ III. Dritte Internationale Mathematik- und Naturwissenschaftsstudie. Mathematisch-naturwissenschaftliche Bildung am Ende der Schullaufbahn. Band 1. Opladen, (Leske + Budrich), S. 282 - 300

Senat der Freien und Hansestadt Hamburg (1999): Kinder- und Jugendbericht. Hamburg.

Thranhardt, Dietrich (1999): Einwandererkulturen und soziales Kapital. Eine komparative Analyse der Zuwanderungsnationalitäten und Bundesländer. In: ders. (Hrsg.): Texte zu

Migration und Integration in Deutschland. Münster (Universität Münster, Interkulturelle Studien iks, Heft 30), S. 6 - 44

Treichler, Andreas (2001): Transnationale Migration als Herausforderung einer europäischen Politik des Sozialen. In: Migration und soziale Arbeit, Heft 1, S. 20 - 27

Unabhängige Kommission "Zuwanderung" (2001): Zuwanderung gestalten, Integration fördern. Bericht vom 4. Juli 2001. Berlin (Bundesministerium des Inneren)

Ergebnisse einer bundesweiten Recherche zum Thema ‚Förderung von MigratInnen in der beruflichen Bildung durch sprachbezogene Angebote‘

Ziel der Recherche war es, bundesweit unterschiedliche Initiativen und Modellversuche zu ermitteln, die zum gegenwärtigen Zeitpunkt die Integration von Migrantinnen und Migranten im Rahmen der beruflichen Bildung durch sprachliche Angebote fördern. Um dieses Ziel zu erreichen, wurden zwei einander entgegengesetzte Zugriffe gewählt. Zum einen wurde eine stichpunktartige Konstatierung einzelner Einrichtungen und Initiativen nach dem Schneeballsystem durchgeführt (telefonische Befragung, email-Kontakt und Analyse von Dokumenten), um Beispiele aus der Praxis genauer beschreiben zu können und eventuelle gemeinsame Strukturen oder Ansätze offen legen zu können. Zum anderen wurden ‚übergreifende Instanzen‘, darunter zum Beispiel die Bildungsministerien der Bundesländer, zu ihren aktuellen Maßnahmen bzw. Kenntnissen über Maßnahmen zum untersuchten Thema befragt. Die einzelnen Befragungen orientierten sich an der

- Ausbildung im dualen System. Es wurden Industrie- und Handelskammern sowie Handwerkskammern, ferner die zuständigen Ministerien der einzelnen Bundesländer befragt.
- Ausbildung in schulischen Angeboten öffentlicher Träger – hierzu wurde zu den zuständigen Ministerien Kontakt aufgenommen.
- Ergänzung der Ausbildung durch ausbildungsbegleitende Angebote verschiedener freier Träger oder Institutionen der außerschulischen Sprachbildung. Kontaktiert wurden u.a. freie Träger der Jugendsozialarbeit, der „Sprachverband Deutsch für ausländische Arbeitnehmer“, verschiedene Volkshochschulen sowie das Deutsche Institut für Erwachsenenbildung.

Nicht in jedem Einzelfall war es möglich, sachgerechte Information zu bekommen. Dies hatte einerseits mit praktischen Schwierigkeiten zu tun; der Umstand, dass auf Grund der Terminierung des Gesamtvorhabens die Recherche in der Ferien- und Urlaubszeit durchzuführen war, spielt keine unwesentliche Rolle. Andererseits offenbarte sich ein strukturelles Problem: Im Gegensatz zu politischen Absichtserklärungen, wie sie beispielhaft im vorigen Abschnitt vorgestellt wurden, wird die Förderung von interkulturellen Kompetenzen und von Mehrsprachigkeit von Migrantinnen und Migranten nicht als eine obligatorische Aufgabe wahrgenommen. Dies beruht vermutlich zum einen auf einer vorwiegend noch eingenommenen Defizitperspektive; zum anderen ist eine Vorstellung vorfindlich, die auch im Bereich der allgemein bildenden Schulen lange Zeit vorherrschend war: die Annahme, dass es sich bei der Zweisprachigkeit Zugewanderter um ein vorübergehendes Phänomen handle, dessen man sich administrativ und pädagogisch nicht besonders annehmen müsse. Es sei hier noch einmal betont, dass diese Annahme nachgewiesenermaßen falsch ist: Ergebnisse wissenschaftlicher Forschung belegen eindeutig die Vitalität der Sprachen Zugewanderter im Kontext der europäischen Migration (vgl. z.B. Extra/ Gorter 2001).

Gestützt wird das Ergebnis der telefonischen bzw. email-Konstatierung durch das Ergebnis der Dokumentenanalyse. In fast allen schriftlichen Unterlagen, die uns zugänglich gemacht wurden, ist von ‚der Sprache‘ die Rede, die es zu fördern gelte. Kaum jemals wird explizit angemerkt, um welche Sprache es sich handelt. So wird zum Beispiel in Modellversuchen – über deren Nutzen in anderer Hinsicht hiermit keine Aussage gemacht sein soll – vor allem die Begründung hervorgebracht, dass ”sprachliche Defizite” oder gar ”Sprachlosigkeit” überwunden werden müsse. Hiermit ist ohne Ausnahme auf die deutsche Sprache angespielt.

Gewiss ist die Bedeutung der deutschen Sprache für eine erfolgreiche Ausbildung und Integration nicht zu unterschätzen. Dem Stand der hierüber vorliegenden Kenntnisse völlig unangemessen ist es jedoch, das Faktum der Mehrsprachigkeit der zu Fördernden gänzlich zu übersehen. Hiermit ist keineswegs nur ein emphatisches Anliegen angesprochen. Vielmehr belegen Forschungsergebnisse eindeutig, dass die koordinierte Förderung beider Sprachen Mehrsprachiger eine Grundbedingung für eine insgesamt gelingende Sprachentwicklung ist, als auch für den Ausbau der Deutschkenntnisse (vgl. z.B. Reich/ Roth u.a. 2001). Aus wissenschaftlicher Sicht ist es erstaunlich, dass der Wert der Zweisprachigkeit und der mitgebrachten Sprachen der Zugewanderten so häufig gänzlich übersehen werden. Sie werden in vielen Maßnahmen nicht einmal dafür genutzt, im Prozess der Vermittlung des Deutschen behilflich zu sein.

Einige Ansätze zur Förderung von Migrantinnen und Migranten in der Berufsbildung nutzen jedoch die mitgebrachten Sprachen als ‚Brücke‘ für ein besseres Erlernen der deutschen Sprache. Allerdings ist auch hier eine Einschränkung festzustellen: Die mitgebrachten Sprachen selbst werden nicht als berufsrelevante Kompetenzen gefördert, sondern dienen lediglich als Stütze für den Prozess der Aneignung des Deutschen. Hier herrscht also eine – durch die Forschung ebenfalls als nicht angemessen belegte – transitorische Perspektive vor: die Vorstellung, dass Zweisprachigkeit an sich ein ”vorübergehender” Prozess sei, dass also auf dem Wege des Erlernens der deutschen Sprache die Bedeutung der Zweisprachigkeit für die Individuen abnehme.

Maßnahmen zur Förderung der mitgebrachten Sprachen als eigenständige und eigenwertige Kompetenz stellen also eine Ausnahme dar; hier ist aus wissenschaftlicher Sicht ein großes Desiderat anzumelden. Ein weiteres unzureichend gelöstes Problem ist es, dass die engen Zusammenhänge zwischen ”Sprachförderung” und ”Sach- oder Fachförderung” an vielen Stellen nicht gesehen werden. Es kann nämlich nicht davon die Rede sein, dass die Förderung der deutschen Sprache ein durchgängiges Prinzip in der berufsbildenden Arbeit mit Migrantinnen und Migranten sei. In unserer Recherche zeigte sich häufig, dass Angebote zur systematischen berufsbezogenen Förderung des Deutschen nicht eingeschlossen wurden, obwohl an ihrer Notwendigkeit kein Zweifel bestehen kann. Indizien dafür ergeben sich zum Beispiel auf Grund hoher Beteiligung von Jugendlichen nicht-deutscher Herkunft an einer konkreten Maßnahme. Solche ”Sonderangebote” des Berufsbildungssystems sind in aller Regel mit Teilnehmerinnen und Teilnehmern besetzt, die nicht auf einen erfolgreichen allgemein bildenden Schulabschluss verweisen können und/ oder vorläufig an der Schwelle zur Berufseinmündung gescheitert sind. Zu den regelhaften Ursachen hierfür gehören

generelle oder spezielle – z.B. auf fachsprachliche Aspekte bezogene – Schwierigkeiten beim aktiven Umgang mit dem Deutschen. Solche Schwierigkeiten zu beseitigen ohne gleichzeitig die spezifischen Anforderungen der fach- bzw. berufsbezogenen Deutschkenntnisse zu vermitteln, dürfte aussichtslos sein.

Die Durchführung eines Deutschförderunterrichts oder ähnlicher anderer Fördermaßnahmen wurde von manchen der von uns Befragten dann als überflüssig angesehen, wenn die Ausbildungsteilnehmerinnen und -teilnehmer einer in Deutschland "etablierten" Gruppe von Zuwanderern angehörten, z.B. türkischer Herkunft waren. Hier macht sich bemerkbar, dass Vorstellungen von "Integration" vorherrschen, die auf die europäische Migration erwiesenermaßen nicht zutreffen: die Grundidee nämlich, dass die Dauer der Ansässigkeit im Land der Zuwanderung als Indikator für "Anpassung" aufgefasst werden könne, verstanden als Aufgeben der Bindungen an sprachliche und kulturelle Ausdruckformen der ursprünglichen Herkunft. Die mit Zuwanderung ursprünglich verbundene Idee einer "Generationenfolge" der Integration – die erste, aktiv zuwandernde bleibe "fremd", die zweite, Kinder der Zuwandernden, passe sich weitgehend an und die dritte, Kindeskind der Zuwandernden sei vollends assimiliert – findet in der europäischen Migration aus verschiedenen Gründen keine Entsprechung.

Die folgende Tabelle enthält einen Überblick zu allen von uns kontaktierten Maßnahmen, die sprachbezogene Angebote bereit stellen. Ein tieferer Einblick in einzelne Maßnahmen ist weiter unten (Gliederungspunkt 4) zu finden.

Tabelle: Einrichtungen mit sprachbezogener Förderung für MigrantInnen

Name der Einrichtung Ort / Adresse	sprachbezogene Angebote	☎	E-Mail
Arbeiter-Bildungs-Centrum Bremen	Deutschförderkurse	0421- 6280574	benno@abc-bremen.de
Gesellschaft für Beruf und Bildung GmbH in Schleswig-Holstein	individuelle Fördermaßnahmen		info@bb-home.de
Berami Neue Kräme 26, 60311 Frankfurt a.M.	versch. Angebote	069-91 39 51-64	berami@t-online.de
Berufliche Fortbildungszentren der Bayerischen Wirtschaft München	Integrationskurse	089-159260	semke.edwin@m.bfz.de
Bildungszentrum der Prignitzer Wirtschaft	Integrationskurse	03877 - 949888	wb.bbzb@t-online.de
Bildung und Soziales e.V. Montabaur	Sprachkurse	02602 - 180796	bos.mt@t-online.de
Bildungswerk der Thüringer Wirtschaft Gera	Sprachkurse mit Schlüsselqualifikationen	0365- 7106911	info@gera.bwtw.de

Name der Einrichtung Ort / Adresse	sprachbezogene Angebote	☎	E-Mail
BIMS Bildungsinstitut Münster Münster	Integrationskurse	0251-8995-0	info@bildungsinstitut.de
Buntstift e.V. Kassel	viele versch. Maßnahmen (u.a. D-Kurse)	0561-98353-0	
Deutsche Angestellten Akademie Hammer Landstr. 12-14 20537 Hamburg	Fachsprache (in zwei Sprachen)	040- 25152961	www.daa-bw.de
Deutsches Institut für Erwachsenenbildung Hansa Allee 150 60320 Frankfurt a.M.	Arbeitgebersensibilisierung	069- 95626137	www.die-frankfurt.de
Duisburger Werkkiste Duisburg	vielfältiges Angebot	0203- 5443888	info@werkkiste.de
F+U Gemeinnützige Bildungseinr. für Fortbildung und Umschulung www.fuu.de	Sprachkurse	06221-9120-0	rippel@fuu.de
FAA Bildungsgesellschaft mbH Hamburg	unterschiedliche Förderung	040- 23600912	engelmann@faa.de
FAJGW Gottfried-Keller-Straße 75 01157 Dresden	ausbildungsvorb. Deutschunterricht	0351- 4212906	
GARP Plochingen Plochingen	individuelle Fördermaßnahmen	0711-44996-24	batge@garp.de
Gesellschaft zur Beruflichen Förderung Würzburg	Angebote über Sprachverband Mainz	0931- 4500444	
Gemeinnützige Jugendwerkstatt Hilden Hilden	abH gemäß §241 SGB III		gjwh.gmbh@t-online.de
IMBSE;allg. Förderung von Benachteiligten www.imbse.de			office@imbse.de
INI Initiative für Jugendhilfe, Bildung und Arbeit e.V. Lippstadt Tonhüttenweg 5-6 59557 Lippstadt	individuell		info@ini.de
IB Internationaler Bund Frankfurt a.M. / Burgstr. 106, 60389 Frankfurt a.M.	Sprachkurse	069-94545-111	refoeff-zgf@internationaler-bund.de
Johannesburg www.johannesburg.de	flexible Hilfen		info@johannesburg.de
JAW Berlin Berlin	Sprachkurse	030-97181-100	info@jaw.org
JAW Schleswig-Holstein Norderstedt	abH gemäß §241 SGB III	040- 52203160	margret.rolant@jaw-norderstedt.de

Name der Einrichtung Ort / Adresse	sprachbezogene Angebote	☎	E-Mail
Kolping Berufsförderungszentrum Gütersloh Gütersloh	individuell	05241-53560	info@kolping-bfz-gt.de
Konzept; Integrationskurse www.konzept-bildung.de		07141-6828-0	mail@konzept-bildung.de
Lernen Fördern Trier Brotstr. 18 54290 Trier	abH gemäß § 241 SGB III	0651-9940960	lernfoer@aol.com
Ludwig-Steil-Hof www.ludwig-steil-hof.de	Sprachförderkurse	05772-564-0	nagel@ludwig-steil-hof.de
Pro Qualifizierung Unter Sachsenhausen 10-26, 50667 Köln	u.a. Türkische Fachsprache	0221-1640-667	info@proqua.de
P&S Praxis und Seminare	abH gemäß § 241 SGB III	09561-871620	p_und_s.son@t-online.de
Sprachverband Deutsch für Raimundstraße 2 55118 Mainz	berufsbezogener Deutschunterricht	06131-62707-13	www.sprachverband.de
Staatliche Gewerbeschule für Arbeits- und Werkzeugtechnik Sorbenstraße 15, 20537 Hamburg	berufsbezogener DaF- Unterricht	040-428824-0	www.gewerbeschule-8.de
ThyssenKruppStahlAG Bildungszentrum, Franz-Lenze-Straße 47227 Duisburg	interkulturelle Mitarbeiterqualifizierung	0203-5247227	
TÜV-Akademie Rheinland GmGH Kreuznacher Straße 67 55546 Pfaffen-Schwabenheim	DaF-Unterricht	06701-961789	
Verein für Bildung und Erziehung INTAL e.V. Bielefeld	abH gemäß § 241 SGB III		intal-bielefeldt@online.de
Verein zur Förderung der Beruflichen Bildung e.V. www.abh.vfbb.de	individuell		abh@vfbb.de
VHS Köln Neusser Straße 450 50733 Köln	ausbildungsvorbereitende Hilfen	0221-221-95717	sprachfoerderung@web.de
VHS Velbert Rehweg 35 40883 Rattlingen-Hösel	arbeitsplatzbezogener Deutschunterricht	02102-66388	www.vhs-zv-vh.de
VHS Wuppertal Auer Schulstraße 20 42103 Wuppertal	ausbildungsbegleitende Hilfen	0202-5638142	

Name der Einrichtung Ort / Adresse	sprachbezogene Angebote		E-Mail
Werkstatt Unna home.t-online.de/home/werkstattunna/start.htm	Sprachförderung für Ausländer+Aussiedl.		werkstattunna@t-online.de

Im vorstehenden Abschnitt zitierte Literatur:

Extra, Guus / Gorter, Durk (2001): The other Languages of Europe. Clevedon (Multilingual Matters)

Reich, Hans H. / Roth, Hans-Joachim, zusammen mit Inci Dirim, Jens Norman Jørgensen, Ursula Neumann, Gesa Siebert-Ott, Ulrich Steinmüller, Frans Teunissen und Ton Vallen (2001): Gutachterliche Stellungnahme: Zum Stand der nationalen und internationalen Spracherwerbsforschung zweisprachig aufwachsender Kinder und Jugendlicher. Behörde für Schule, Jugend und Berufsbildung, Hamburg, 2001 (Broschur)

Beispiele von ‚Good Practice‘²

Es ist zwar nicht möglich, von einer etablierten, planvollen und kontinuierlichen Praxis der Förderung von Sprachkenntnissen Zugewanderter, inklusive ihrer Zweisprachigkeit im Bereich Berufsbildung zu sprechen, dennoch gibt es im gesamten Bundesgebiet zahlreiche einzelne Initiativen und Einrichtungen, die in dem Bereich zum Teil schon über mehrere Jahre engagierte und erfolgreiche Arbeit leisten. Hier fällt vor allen Dingen die Vielzahl an berufsvorbereitenden und ausbildungsbegleitenden Maßnahmen auf, in denen die Deutschkompetenzen von Migrantinnen und Migranten gefördert werden. Eine zentrale Rolle spielen hierbei die Volkshochschulen; daneben der Sprachverband Deutsch, der berufsbildende Deutschkurse anbietet. In diesen Maßnahmen werden unterschiedliche Sprachförder- und Didaktikkonzepte eingesetzt.

Alle Einrichtungen – so lässt es sich zum derzeitigen Zeitpunkt formulieren –, die die Zweisprachigkeit von Migrantinnen und Migranten in der Berufsbildung wahrnehmen, aufgreifen und fördern, arbeiten im Sinne von ‚Good Practice‘. Im Folgenden werden einige dieser Einrichtungen, Modellversuche und Projekte genauer vorgestellt; es handelt sich um Initiativen in den folgenden Bereichen: (a) Sprachförderung bei Bildungsträgern und Berufsschulen, (b) Angebote und Projekte aus dem Bereich ‚Ausbildung‘, (c) Innovative Ansätze der sprachlichen Förderung von MigrantInnen in der beruflichen Weiterbildung und (d) Deutschförderung in der Jugendsozialarbeit.

(a) Sprachförderung bei Bildungsträgern und in Berufsschulen

Sprachförderung von Migranten in der schulischen Berufsvorbereitung in Hamburg

Gewerbeschule für Arbeits- und Werktechnik in Hamburg

(www.gewerbeschule-8.de)

Ansprechpartner: Rolf Deutschmann

Die Staatliche Gewerbeschule Arbeits- und Werktechnik – G8 in Hamburg wird zurzeit von ca. 800 überwiegend benachteiligten Jugendlichen besucht; ca. 60% dieser Jugendlichen sind Migranten. An dieser Schule, die eine Berufsschule für Dachdecker und eine für Metall- und Elektrotechnik integriert, gibt es ein zweijähriges Berufsvorbereitungsjahr für Migranten

² Die Vorstellung einzelner Initiativen und Maßnahmen beruht auf der Selbstdarstellung derselben im Rahmen der Tagung ‚Förderung von MigrantInnen in der beruflichen Bildung durch sprachbezogene Angebote‘. Ausnahmen sind besonders gekennzeichnet.

(BVJM / VJM). Die BVJ/AA-Maßnahmen werden einjährig und die BVJM/VJM-Maßnahmen zweijährig durchgeführt. Die Klassen werden von 20-22 Schülern besucht, wobei der Unterricht 50 Lehrerwochenstunden umfasst. 85% des Unterrichts erfolgt in Teilung, also im Team. Es ist möglich, gleichwertige Hauptschul- bzw. Realschulabschlüsse zu machen oder den BVJ-Abschluss. Das Schulprogramm der Gewerbeschule 8 umfasst u.a. den Schwerpunkt ‚Interkulturelles Lernen und Deutsch als Zweitsprache‘. Das berufsbezogene Sprachenlernen in den BVJM findet in folgenden Feldern statt:

- Produktionsorientierung in innovativen Programmen
- Elektrohaushaltsgeräte: Reparatur/Recycling
- Computerrecycling – SPEER
- Schulbistro interner Markt / ‚Edelrestaurant‘
- Produktionslinien im Bereich Holz, Metall, Farbe
- Aufbau Medienkompetenzzentrum

Der Unterricht in Deutsch als Zweitsprache besitzt folgende Prinzipien:

- Sprachverwendungssituationen bilden die Grundlage des Sprachenlernens.
- DaZ-Unterricht muss von den sozialen Kompetenzen ausgehen und sie fördern.
- DaZ-Unterricht muss von der Sprachkompetenz ausgehen und sie fördern.
- Anknüpfungspunkt ist die Erstsprachenkompetenz; Zweisprachigkeit ist auf deren Grundlage zu entwickeln.

Die Anforderungen an den allgemeinen und berufsbezogenen Sprachunterricht sind:

- Orientierung an Lerninhalten, die zur Bewältigung von sozialen und beruflichen Lebenssituationen von wirklicher Bedeutung sind
- Aktivierung der Lernenden: kreativer, selbstständiger Umgang mit Sprache in sozialen und fachlichen Situationen
- Im Mittelpunkt einer kommunikativen DaZ-Didaktik/Methodik stehen Interessen, Bedürfnisse, Intentionen
- Grammatik ist nicht Selbstzweck, sondern eingebunden in Mitteilungsabsichten und Handlungssituationen

- Die Sozialformen des Unterrichts fördern selbst gesteuerte Lernaktivitäten, Teamarbeit etc.

Die Leitfrage der Gestaltung des Deutschunterrichts lautet: welche sprachlichen Kenntnisse und Fertigkeiten werden in diesem Berufsfeld erwartet – welche sind übergreifend nützlich? Folgende sprachliche Teilbereiche werden besonders geschult:

- Sprechen: Kommunikation am Arbeitsplatz, in der Werkstatt und im Labor
- Hören: Verstehen der Mitteilungen in den verschiedensten Ausbildungssituationen.
- Lesen: Verstehen der unterschiedlichen Textsorten
- Schreiben: Berichte / Berichtsheft, Erörtern eines Fehlers, einer Alternative und Beschreibung: was wird wie gemacht etc.

Auf der Wort-, Satz und Textebene differenziert sich die Sprachförderung weiter, auf der Wortebene z.B. werden folgende Bereiche bearbeitet: Fachwörter verstehen, lernen, verwenden; Wortbedeutungen aus dem Kontext erschließen und Nachschlagewerke verwenden. Ein weiteres Beispiel ist die Sprachförderung auf Textebene; hier werden beispielsweise folgende Fertigkeiten geübt: Informationen aus Fachtexten entnehmen und Entschlüsselungsstrategien anwenden (Thema, Fach- und Schlüsselwörter, Gliederung, Struktur etc.).

Die Sprachförderung wird an dieser Schule als Teil von Schul- und Qualitätsentwicklung gesehen, woraus sich die Daueraufgabe der Mitarbeiterschulung ergibt.

Als Koordinator des EU-Projekts ‚Milestone‘ (Kontakt: <http://www.eu-milestone.org>) arbeitet Herr Deutschmann daran mit, ein ‚Sprachen-Portfolio‘ für den Bereich der Berufsbildung zu entwickeln. Es handelt sich dabei um ein Dokument, in dem die multilingualen Sprachkompetenzen eines Berufsschülers beschrieben werden.

Sprachförderung beim Bildungsträger in der Berufsförderung

Ansprechpartner: Heiner Koch, VHS Wuppertal (www.vhs-zv-vh.de)

Die VHS Wuppertal nimmt an einer Kooperation dreier Träger zur Gestaltung berufsbegleitender Hilfen teil. Im Rahmen dieser Kooperation werden ausbildungsbegleitende Hilfen für Migrantinnen und Migranten sowie für Nicht-Migranten gemeinsam angeboten. Damit wurde ein seit 1983 durchgeführtes Modellprojekt abgelöst, dessen Zielgruppe ausschließlich aus Migrantinnen und Migranten bestand.

Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer, die von der VHS eine ausbildungsbegleitende Hilfe bewilligt bekommen, werden von den drei Trägern selbst auf ihre verschiedenen Angebote verteilt. Dadurch gelingt es, Gruppen zusammenzustellen, die einen inhaltlichen (fachlichen) gemeinsamen Bedarf haben. Dieses Vorgehen sei viel befriedigender und effizienter als die Zusammenstellung nach Zielgruppen, die oft nicht mehr gemeinsam haben als (bei Migrantinnen und Migranten) zufällig den Pass.

Bei der Durchführung der ausbildungsbegleitenden Hilfen arbeiten Lehrkräfte, Sozialpädagog(inn)en und Kursleiter in dem Bereich Metall, KFZ und Elektro zusammen. Früher habe es ein Angebot zusätzlichen Deutschunterrichts gegeben. Dieses sei aber neben der vollen Arbeitswoche und der Teilnahme an ausbildungsbegleitender Hilfe für die Zielpersonen eine zu große Belastung gewesen und wurde deshalb gänzlich eingestellt. Das Lehren und Lernen des Deutschen werde heute vollkommen in den fachlichen Unterricht integriert.

Die von der VHS angebotenen ausbildungsbegleitenden Hilfen haben folgende Schwerpunkte:

- im "Deutschunterricht im Fachunterricht" werden Fachbücher, Texten aus dem Fachunterricht, aber auch authentische Texte, z.B. über Arbeitsabläufe im Betrieb und Teilnehmeraufzeichnungen verwendet;
- Grundlage der Förderung bilden nicht die Defizite der Teilnehmerinnen und Teilnehmer, sondern deren Kompetenzen;
- die Arbeit erfolgt in Kleingruppen und bei Bedarf als Einzelunterricht, wobei Teilnehmer zuweilen als Tutoren tätig werden (z.B. zur Sachklärung). Eine Anpassung an das Lerntempo der Kleingruppen wird stets angestrebt;
- das Motto der Arbeit lautet: Teilnehmer(innen) sollen immer etwas mitbringen, aber immer mit mehr nach Hause gehen, als sie mitgebracht ;

- Hilfe zur Selbsthilfe (Teilnehmerinnen und Teilnehmer sollen das selbstständige Lernen lernen)
- Austausch von Materialien zwischen den einzelnen Trägern.

Die Teilnehmer(innen) werden sozialpädagogisch begleitet; der Bedarf an dieser Betreuung ist in der Regel sehr hoch. Man habe die Erfahrung gemacht, dass Probleme beim Lernen sehr häufig mit "anderen Sorgen" – Geldproblemen o.ä. – einhergingen. Die Erfolgsrate der ausbildungsbegleitenden Hilfen dieser Initiative beträgt 90 - 95%.

Integrierte Sprachförderung im Berufskontext

Tageskolleg der VHS Köln, Projekt 'Integrierte Sprachförderung'

Ansprechpartnerin: Annette Frings (Sprachfoerderung@web.de)

Seit September 1999 wird am Tageskolleg der VHS Köln das Projekt 'Integrierte Sprachförderung' im Auftrag des Arbeitsamts Köln durchgeführt. Ziel des Projekts ist die Förderung der Sprachkompetenz Deutsch von Jugendlichen und jungen Erwachsenen insbesondere nicht-deutscher Herkunft in der Berufsvorbereitung.

Kooperationspartner:

- Berufliche Vorbereitungskurse für jugendliche Ausländer/innen und Aussiedler/innen an Berufskollegs (BVAA)
- Institut für schulische und berufliche Bildung (ISBB)
- Internationaler Bund, Berufsbildungszentrum (IB)
- Kolping-Bildungswerk, Berufsförderungszentrum
- Verband Katholischer Mädchensozialarbeit e.V. Köln - Berufsvorbereitung (IN VIA)
- Volkshochschule Köln, Tageskolleg

Adressaten:

Träger von Lehrgängen zur Berufsvorbereitung (Leiterinnen und Leiter, Pädagoginnen und Pädagogen)

Aufgabe:

Optimierung von Sprachförderung durch Innovation der Lehr- und Lernmethoden. Dadurch sollen die Ausbildungschancen von Jugendlichen in der Berufsvorbereitung verbessert werden. Zu diesen Jugendlichen gehören auch solche mit Migrationshintergrund, die auf Grund mangelhafter Deutschkenntnisse Schwierigkeiten haben, in die Ausbildung vermittelt zu werden.

Pädagogischer Ansatz:

Das Projektkonzept sieht eine in Unterricht und Fachpraxis integrierte Sprachförderung vor - an Stelle neuer Zusatzangebote in der Deutschförderung. Es werden ganzheitliche Lehr- und Lernmethoden eingesetzt, z.B. 'Suggestopädie', 'Neurolinguistisches Programmieren (NLP)' oder 'Theaterpädagogik'. Die Wirkung dieser Methoden besteht in einer erhöhten Lernmotivation.

Angebote:

Multiplikatorenfortbildung mit den Inhalten

- Abbau von Lernblockaden
- Sprachstandserhebung / Förderplan
- (Sprach-)Lernstrategien
- Ganzheitliche Lern- und Arbeitstechniken
- Suggestopädischer Sprachunterricht
- Theaterpädagogische Sprachförderung
- Deutsch im Fachunterricht/Fachsprache
- Lern- und Arbeitstechniken
- PC-gestützte Sprachförderung

Begleitservice:

- Beratung bei der Umsetzung in die Praxis
- Lehr- und Lernmaterialien
- Projekttag mit Jugendlichen
- Trägerübergreifende Arbeitsgruppen

(b) Ausbildung – Angebote und Projekte

Nachqualifizierung von erwachsenen Aussiedlern zum Berufsabschluss

TÜV-Rheinland

Ansprechpartnerin: Anke Schreiber

Es finden zur Qualifizierung von erwachsenen Migrantinnen und Migranten in der TÜV-Akademie Rheinland GmbH, Bildungsstätte Bad Kreuznach Projekte statt.

Ziel der Maßnahme:

1. berufliche Qualifizierung und Orientierung von Migrantinnen und Migranten im gewerblich-technischen Bereich (Metallhandwerk).
2. Vermittlung in den ersten Arbeitsmarkt
3. Möglichkeit zur Aufnahme einer verkürzten Ausbildung im Anschluss an die Maßnahme

Bisherige Projekte:

Qualifizierung im Bereich

- 1.Land- und Baumaschinen
- 2.Heizung, Sanitär und Solar
- 3.Kfz-Handwerk

Zielgruppe:

- Sozialhilfeempfänger
- Migrantinnen und Migranten mit Berufsausbildung bzw. Berufserfahrung, deren Berufsabschluss in Deutschland nicht anerkannt ist,
- denen zur Ausübung ihres Berufs die erforderlichen Deutschkenntnisse fehlen,
- deren Kenntnisstand den deutschen Anforderungen nicht genügt.
- Erwachsene ohne abgeschlossene Berufsausbildung

Lehrpersonal:

- 1.Praxis und Fachtheorie: Handwerksmeister
- 2.Deutschunterricht: Sprachwissenschaftlerin mit Vorbildung im Metallhandwerk
- 3.Sozialpädagogin

Dauer: 13 Monate

Ablauf: 4-wöchiger Intensivkurs Deutsch mit folgendem Inhalt:

1. Kennen lernen der Teilnehmerinnen und Teilnehmer
2. Ermittlung der Kenntnisstände
3. Vermittlung von Grundkenntnissen

Praxisphase:

- Fachtheoretischer Unterricht: Vermittlung von fachlichen Grundkenntnissen
- Deutschunterricht: sprachliche Aufarbeitung der fachtheoretischen Inhalte
- praktische Ausbildung in der Werkstatt. Projektarbeit in Gruppen unter Anleitung des Handwerksmeisters >>> Verknüpfung mit Sprachunterricht (Deutsch) z.B. durch Wochenberichte

Praktikumsphasen:

1.nach ca. 5 Monaten erstes betriebliches Praktikum

2.1 Tag pro Woche Deutschunterricht, in dem das im Praktikum erlernte sprachlich aufgearbeitet wird (Erzählen aus dem Praktikum, neue Begriffe sammeln, Erstellen einer individuellen Vokabelkartei)

Vermittlung:

1.zweite Praktikumsphase gegen Ende der Maßnahme (3 Monate)

2.Suche nach Betrieben, in denen eine Übernahme in Aussicht gestellt wird. Erhofft wird – und in vielen Fällen auch realisiert -, dass die PraktikantInnen in den Betrieben, in denen sie ihr Praktikum absolvieren, auch eine Anstellungschance erhalten.

Qualifizierung von Ausbildern für interkulturelle Kompetenz und Sprachförderung

Pro Qualifizierung (www.proqua.de)

Ansprechpartnerin: Kiymet Akpınar

Pro Qualifizierung wird vom Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung gefördert; es ist ein Gemeinschaftsprodukt der Industrie- und Handelskammer und der Handwerkskammer zu Köln. Die erste Maßnahme, die von Pro Qualifizierung durchgeführt wurde, war die ‚Beratungsstelle zur Qualifizierung ausländischer Nachwuchskräfte‘ (BQN) (seit 1989); die in

dieser Maßnahme gewonnen Erfahrungen werden heute weiter umgesetzt. Eine zentrale Frage in der Arbeit von Pro Qualifizierung ist folgende:

Wie können Betriebe dazu gewonnen werden, ausländische Jugendliche einzustellen?

Um einen Beitrag zur Lösung dieses Problems zu leisten, wurde das Thema ‚ausländische Jugendliche‘ zum Pflichtbereich in der Ausbildung der Ausbilder gemacht. In einem Ausbildungsbestandteil werden den Ausbildern Handlungsanweisungen für den Umgang mit ausländischen Jugendlichen vermittelt. Sie werden für die Vorteile der Einstellung von ausländischen Jugendlichen sensibilisiert. Ein weiterer Schwerpunkt der Arbeit von Pro Qualifizierung ist die Gewinnung von ausländischen Arbeitgebern als Ausbilder.

‚Das Verbundmodell‘ ist ein Programm, das dieses Ziel beinhaltet; hierbei spielt die Gewinnung von Kooperationspartnern eine wichtige Rolle. So gehen beispielsweise türkische Unternehmer in deutsche Betriebe, um dort praktische Kenntnisse zu den Aufgaben eines Ausbilders zu erwerben. Zudem enthalten türkische Unternehmer sprachlichen Förderunterricht in der türkischen Fachsprache. Als ein Problem in dieser Arbeit wird gesehen, dass türkische Betriebe dazu neigen, türkische Jugendliche auszubilden und nicht für alle Jugendliche offen stehen, wie nach dem Programm erwünscht.

Binationale Ausbildungsprojekte in Hamburg

Deutsche Angestellten-Akademie (DAA) (www.daa-bw.de)

Ansprechpartnerin: Heidi Tobola

Bundesweit haben Jugendliche, die die türkische, spanische oder portugiesische Staatsangehörigkeit besitzen, die Möglichkeit, an zweisprachigen Ausbildungsprojekten teilzunehmen. Voraussetzung ist, dass sie einen Ausbildungsvertrag mit einem Betrieb in bestimmten Berufen (Kaufmännische Berufe, Metall-, Elektro- und IT-Berufe) abgeschlossen haben und gute Kenntnisse in der Muttersprache besitzen. Die Jugendlichen nehmen parallel zu ihrer Berufsausbildung am Projekt teil.

Die Kosten des Projekts werden vom Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung und entsprechenden Institutionen der Partnerländer getragen; die Koordination der Ausbildungsprojekte liegt beim Institut der Deutschen Wirtschaft in Köln. Träger des

Fachunterrichts in Hamburg ist die Deutsche Angestellten-Akademie (DAA). Welche Berufe sich für das Projekt eignen, wird mit den Partnerländern abgestimmt – es wird die Ausbildung zu solchen Berufen gefördert, die auch in den Partnerländern anerkannt sind. In Hamburg werden Projekte zur beruflichen Bildung portugiesischer, spanischer und türkischer Jugendlicher durchgeführt.

Die Projekte bestehen aus zwei Schwerpunkten:

- Teilnahme an einem berufsbezogenen Fachunterricht in der jeweiligen Muttersprache.
- Teilnahme an einem fünfwöchigen Betriebspraktikum im jeweiligen Partnerland.

Von den Lehrern des berufsbezogenen Fachunterrichts wird erwartet, dass sie muttersprachliche Kenntnisse in den geförderten Herkunftssprachen besitzen und aus den Berufsfeldern stammen, in denen sie unterrichten. Eine weitere Qualifikation, die nicht immer mitgebracht werden kann, ist Unterrichtserfahrung.

Regelmäßig finden Treffen zwischen den Fachlehrern der verschiedenen Bundesländer statt.

Ein Problem bei diesen Projekten ist, dass sie nur für Jugendliche der jeweiligen Nationalitäten geöffnet sind. Es besteht die Absicht, diese Begrenzung zu überwinden.

(c) Innovative Ansätze der sprachlichen Förderung von MigrantInnen in der beruflichen Weiterbildung

Sprachförderung (Deutsch) mit An- und Ungelernten in Metall verarbeitenden Kleinunternehmen

VHS Velbert (Ansprechpartnerin: Marianne Faust) und Volkshochschulzweckverband Velbert /Heiligenhaus (www.vhs-zv-vh.de), Ansprechpartner: Hermann Flaßpöhler

In kleineren und mittleren Betrieben gibt es keine Tradition von betrieblicher Weiterbildung, obwohl der Ausländeranteil der Betriebe im Bereich ‚Schlösser- und Beschlägeindustrie‘ im Raum Velbert bis zu 50% beträgt. Gespräche mit Betriebsleitungen zeigten allerdings, dass ein großes Interesse an Deutschkursen am Arbeitsplatz besteht. Der Besuch solcher Maßnahmen außerhalb der Arbeitszeit erschien jedoch nicht realisierbar.

Aus diesem Grund startete die Landesregierung NRW das Projekt ‚Job-Rotation‘. Damit soll Weiterbildung während der Arbeitszeit organisiert und finanziert werden und Arbeitslose in Beschäftigung vermittelt werden.

Die Besonderheit des Projekts besteht darin, dass für mindestens 20 Tage für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die eine Weiterbildungsmaßnahme besuchen, Ersatzkräfte zur Verfügung gestellt werden. Hierbei handelt es sich um Arbeitslose, die weiterhin ihre Bezüge (Arbeitslosengeld, -hilfe) erhalten.

Der erste Arbeitsschritt im Projekt ‚Job-Rotation‘ besteht darin, Firmen dafür zu gewinnen, für ihre ausländischen MitarbeiterInnen arbeitsplatzbezogene Deutschkurse durchführen zu lassen. Hierbei werden unterschiedliche Zuständige kontaktiert, z.B. die Betriebsleitung und der Betriebsrat. Für die Überzeugung der Firmen werden verschiedene Argumente benutzt, u.a.

- Identifikation mit dem Betrieb
- Höhere Arbeitszufriedenheit
- Steigerung der Leistungsbereitschaft
- Spürbare Einschränkung der Fehlerhäufigkeit.

Wenn eine Firma dazu bereit ist, das Angebot anzunehmen, einen arbeitsplatzbezogenen Deutschkurs durchzuführen, wird zwischen dem Betrieb und der VHS eine Leistungsvereinbarung abgeschlossen, die folgende Punkte enthält:

- Weiterbildungs-Bedarfsanalyse (siehe Anhang)
- Kursdauer: i.R. 5 Tage à 8 Stunden
- Projekt-Evaluation

Für die Ermittlung der sprachlichen Bedarfe werden unterschiedliche Arbeiten durchgeführt – u.a. wird die persönliche Sprachlernbiografie der Teilnehmer ermittelt, Video-Aufnahmen am

Arbeitsplatz ausgewertet und es werden sprachliche Materialien am Arbeitsplatz gesammelt (z.B. ‚Laufzettel‘). Auf Grund der Bedarfslage werden Lernziele bestimmt. Diese können z.B. folgende sein:

- Arbeitsabläufe beschreiben
- Mit Vorgesetzten und Kunden telefonieren
- Arbeitsschutz-Vorschriften lesen und verstehen

In der praktischen Gestaltung des Unterrichts werden unterschiedliche Methoden angewandt; z.B.:

- Versprachlichung von Bildern bzw. Filmen
- Arbeit mit Wortkarten
- Verwendung eines Lern-Tagebuches

Eine besonders gute Methode ist es, die Teilnehmer an ihrem Arbeitsplatz bei den Arbeitsabläufen zu filmen (Videoaufnahme) und dieses Material zur Grundlage der Spracharbeit zu machen.

Die Methoden des feedback und der Erfolgskontrolle sind u.a.:

- Fragebogen
- Lern-Tagebuch
- Abschluss-Test
- Zeugnis

Das Projekt ‚Job-Rotation‘ umfasst ferner eine Transfer-Sicherung, die darin besteht, Anschlusskurse durchzuführen und in Einzelfällen Teilnehmerinnen und Teilnehmer in die allgemeinsprachlichen Abendkurse der VHS zu integrieren.

Förderung kommunikativer Kompetenz am Arbeitsplatz

Deutsches Institut für Erwachsenenbildung (DIE) (www.die-frankfurt.de)

Ansprechpartnerin: Matilde Grünhage-Monetti

Das Deutsche Institut für Erwachsenenbildung (DIE) führt das internationale (europäische) Projekt ‚Setting Up Partnership Against Social Exclusion at the Workplace‘ bzw. ‚Deutsch am Arbeitsplatz‘ durch. Die Projektpartner sind außer dem die Lancaster University in Lancaster / Großbritannien und Associazione di Donne “ORLANDO”, Bologna / Italien.

Im Mittelpunkt des Projekts ‚Deutsch am Arbeitsplatz‘ steht die Sprache als fundamentaler Träger der Kommunikation – sie ist Faktor und Indikator von Partizipation und Integration, aber auch von Macht und Ausgrenzung. In Bezug auf Teilqualifizierte, darunter Migrantinnen und Migranten, die im Berufsleben stehen, bedeutet dies, dass sie ihre Deutschkompetenzen auf Grund der Veränderungen in den Arbeitsbedingungen erweitern müssen, um handlungsfähig zu bleiben. Einige dieser Veränderungen sind

- im Bereich der Arbeitswelt: strukturelle Veränderungen in der Arbeitsorganisation, neue Technologien, Zunahme der multikulturellen Zusammensetzung der Belegschaften etc.
- im Bereich der Veränderungen der Arbeitsorganisation: Arbeitsverdichtung, veränderte Arbeitszuschnitte, andere Arbeitsformen etc.

Diese beruflichen Veränderungen erfordern Qualifizierungsmaßnahmen sowohl auf der fachlichen als auch auf der sprachlich/kommunikativen Ebene, z.B. in den folgenden Bereichen:

- Aktiv an Arbeitsbesprechungen teilnehmen
- Probleme benennen und beschreiben, Fehler melden und beschreiben,
- Mit EDV umgehen

Das Projekt ‚Deutsch am Arbeitsplatz‘ bemüht sich um eine Sensibilisierung von Arbeitgebern bezüglich der Notwendigkeit, in die sprachliche Fortbildung (Deutsch) ihrer Arbeitnehmer zu investieren. Konkret handelt es sich um die Einrichtung von Deutschkursen

innerhalb der Arbeitszeiten. Außerdem bemüht sich ‚Deutsch am Arbeitsplatz‘ um eine Sensibilisierung aller Beteiligten am Arbeitsplatz. Das heißt zum Beispiel in Bezug auf

- Bund und Länder: Anreize oder Unterstützung auch finanzieller Natur zu geben,
- Betriebsräte und Gewerkschaften: Sensibilisierung bei ArbeitgeberInnen und KollegInnen zu leisten,
- die betroffenen ArbeitnehmerInnen: sich auf einen Lernprozess einzulassen und bereit zu sein, selbst etwas beizutragen (z.B. Zeit).

Im Rahmen des Projekts wird kein Defizitansatz verfolgt, sondern ein Ansatz zur Anpassungsqualifizierung und zur Kompetenzentwicklung. Die bisherigen Ergebnisse der Projektarbeit zeigen, dass mittlere und große Unternehmen eine Bereitschaft entwickeln, im Rahmen der Qualitätssicherung Maßnahmen zur Förderung der Deutschkompetenzen ihrer Arbeitnehmer zu entwickeln.

Sprachförderung in der beruflichen Weiterbildung

Sprachverband Deutsch (www.sprachverband.de)

Ansprechpartnerin: Petra Szablewski-Çavuş

Der Sprachverband beklagt, dass bei Zuwanderern oft ‚Sprachkenntnisse‘ mit ‚Deutschkenntnissen‘ gleichgesetzt werden und dass Kenntnisse und Fähigkeiten in den Muttersprachen außer Acht gelassen werden. Dennoch ist es für ihre Lebensqualität und Lernchancen sehr wichtig, dass MigrantInnen gute Kenntnisse im Deutschen erwerben. Für die Bestimmung von Lehr- und Lerninhalten von Sprachkursen im Arbeitsbereich sei zu ermitteln, welche kommunikativen Anforderungen im Arbeitsleben bestehen und auf Änderungen in der Arbeitsorganisation zu reagieren. Der Deutschunterricht für MigrantInnen müsse sich an praktischen Fragen orientieren, die zum Alltag dieser Personen gehören, z.B.:

- Was muss ein sozialversicherungspflichtiger Arbeitnehmer tun?
- Welche sprachlichen Mittel werden für eine Anmeldung zur Weiterbildung benötigt?

Aus solchen Erfordernissen und veränderten Bedingungen in der Arbeitswelt könnten folgende grundlegende Forderungen an den DaZ-Unterricht gestellt werden:

1. Die Progression des Unterrichtsstoffs hat sich an der Relevanz der Inhalte für die LernerInnen auszurichten und nicht am Schwierigkeitsgrad oder der Systematik des sprachlichen “Stoffs”. Da die deutschsprachige Kommunikation vielfältige Alltagsfragen der Nicht-Deutschen berührt, können die LernerInnen nicht auf “spätere” Unterrichtseinheiten verwiesen werden, wenn sie aktuell ein Problem sprachlich bewältigen müssen.

2. Eine Didaktik für Deutsch als Zweitsprache hat zu berücksichtigen, dass der Lernprozess in der zielsprachigen Umgebung stattfindet und auch außerhalb des Unterrichts erfolgt. Die LernerInnen müssen bereits erworbene Kenntnisse aktiv einbringen können und dabei unterstützt werden, auch außerhalb des Unterrichts ihre Kenntnisse zu erweitern. Es sollte gerade das Ziel des Deutschunterrichts sein, dass die Lernenden Strategien erwerben und einüben, um sich in dieser komplexen sprachlichen Realität zurechtzufinden.

3. Die Zweitsprache Deutsch ist für viele der ZuwanderInnen auch die Sprache der schulischen und beruflichen Bildung; diese Tatsache erfordert eine Erweiterung des Unterrichtsgegenstandes Deutsch: Aus der Perspektive von Erwachsenen ausländischer Herkunft bedeutet – fast – jede Teilnahme an einer Weiterbildung auch eine Auseinandersetzung mit der deutschen Sprache. Der fachlich zu vermittelnde Stoff liefert die Inhalte des Unterrichts, und der DaZ-Unterricht im engeren Sinne führt die sprachlichen Anteile des Fachlernprozesses einer Systematisierung zu.

Lehrwerke ‚Arbeitssprache Deutsch‘ (4 Bände):

Kaufmann, Susan; Kessel, Ursula; Paleit, Dagmar und Petra Szablewski-Çavus (o.J.): Arbeitssprache Deutsch, hrsg. vom Sprachverband Deutsch für ausländische Arbeitnehmer e.V., Raimundstraße 2, 55118 Mainz.

Berufliche Beratung und Qualifizierung

Berami – Berufliche Beratung und Qualifizierung für Migrantinnen und Aussiedlerinnen (berami@t-online.de)

Ansprechpartnerin: Priscilla Harris Brosig

Die Einrichtung ‚berami‘ bietet vielfältige Hilfen im Rahmen einer Neueingliederung in den deutschen Arbeitsmarkt an; die Angebote richten sich speziell an Frauen. Die Hilfen bestehen aus inner- und außerbetrieblichen Beratungen und Qualifizierungen für erwachsene

Migrantinnen und Migranten. Die Angebote richten sich sowohl an Individuen als auch an Betriebe. Sie bestehen im Einzelnen aus

- Individueller Beratung, z.B. berufliche Beratung, Coaching.
- Beratungen in Betrieben, z.B. Beratung von Unternehmen in Weiterbildungsfragen
- Ausbildungen, inner- und außerbetrieblichen Fort- und Weiterbildungen. Hierbei werden auch berufsbezogene Kurse in Deutsch als Zweitsprache angeboten. Ergänzend spezielle sprachliche Angebote wie Teilnahme an einer Schreibwerkstatt.

Qualifizierung im Großbetrieb: international und interkulturell

ThyssenKrupp Stahl

Zuständig: Martin-Pelegina, Miguel

Das Gemeinschaftsunternehmen ThyssenKrupp Stahl bietet seinen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ‚interkulturelle Qualifikationsmaßnahmen‘ an. Grundlage dieser Angebote ist die betriebliche Gleichstellungspolitik bzw. die erklärte Unternehmensphilosophie, die auf ‚Gleichbehandlung‘ ausgerichtet ist. Diese selbstgestellte Forderung wird im Bereich der ‚Aus- und Weiterbildung‘ durch interkulturelle Qualifikationsmaßnahmen umgesetzt, deren Ziel es ist

Sprachbarrieren zu beseitigen und Verständnis für andere Denk- und Handlungsweisen zu fördern.

Es werden folgende Angebote bereitgestellt:

Förderung der Sprachkompetenz

- im Deutschen (unterschiedliche Niveaus)
- im Türkischen (richtet sich an nicht-türkische Betriebsangehörige)
- in anderen Sprachen (z.B. Englisch, Portugiesisch, Spanisch - Organisation und inhaltliche Gestaltung sind von der jeweiligen Nachfrage abhängig)

Förderung der Handlungskompetenz

- Führen multikultureller Teams
- Interkulturelles Management

Förderung der Sachkompetenz in Bezug auf

- Einbürgerungen
- das Ausländerrecht
- Rückkehr in das Herkunftsland

Vorbildlich an diesem Angebot ist es, dass prinzipiell die gesamte Belegschaft des Betriebes als Adressat angesprochen ist. Hierdurch wird die Perspektive auf die "interkulturelle Konstellation" in der deutschen Bevölkerung gerichtet.

(d) Deutschförderung in der Jugendsozialarbeit

FAJGW – Facharbeitsgemeinschaft Jugendgemeinschaftswerke – Koordinationsstelle für jugendliche Migranten in Sachsen

Bei dieser Initiative gibt es unterschiedliche Einrichtungen und Ansprechpartner; sie sind über die Telefonnummer der Zentrale zu erreichen: 0351 / 421 29 06

Unter dem Dach der FAJGW sind in Sachsen mehrere Einrichtungen versammelt (z.B. AWO, das Katholische JGW Dresden, die Stadtmission – JGW Chemnitz u.a.). Sie bieten unterschiedliche Hilfen für neu zugewanderte Jugendliche aus osteuropäischen Ländern an. Die Angebote sind von Einrichtung zu Einrichtung unterschiedlich und weisen insgesamt eine große Bandbreite auf. Zur Illustration folgende Beispiele:

- Orientierungskurse, z.B. ausbildungsbezogene Informationen
- Sportangebote
- Hilfen bei familiären Konflikten
- Exkursionen

Die meisten Einrichtungen bieten auch Deutschkurse verschiedener Art an; dabei handelt es sich beispielsweise um Angebote im Rahmen von Hausaufgabenhilfen oder um außerschulische Deutschvermittlung. Unterstützung bei der Vermittlung in den Beruf und die damit zusammenhängende Förderung des Deutschen nehmen großen Raum ein.

* * *

Soweit die stichwortartige Übersicht über einige der Maßnahmen, die im Rahmen der Recherche betrachtet wurden. Über gemeinsame Merkmale, wünschenswerte Ansätze und Desiderate gibt der folgende Abschnitt Auskunft.

Förderung von Migrantinnen in der beruflichen Bildung durch sprachbezogene Angebote – Forderungen für die zukünftige Arbeit im Feld

Die vorstehenden Beispiele von Praxis der Sprachförderung von Migrantinnen und Migranten können weder Repräsentativität für sich beanspruchen noch eine Systematik reklamieren. Gleichwohl spiegelt sich in ihnen illustrativ, was vorherige Analysen des Feldes ergeben haben - sowohl im Hinblick auf nachahmenswerte Ansätze als auch im Hinblick auf Lücken, wenn nicht gar Fehlentwicklungen in der Landschaft.

(1) Dissemination und Kooperation

Die Recherche machte deutlich, dass Maßnahmen der Förderung von Migrantinnen und Migranten in Fülle zu finden sind, und dass dieses Maßnahmenfeld eine durchaus beachtliche Geschichte in Deutschland hat – man denke nur an den langjährig bestehenden "Sprachverband Deutsch" und seine zahlreichen Initiativen. Deutlich wird zugleich, dass die "Tradierung" guter Praxisansätze (welche die kritische Bewertung nicht empfehlenswerter Ansätze einschließt) kaum erfolgt ist. Dies ist selbstredend zu einem Teil der Struktur des Berufsbildungssystems und des Bereichs Erwachsenenbildung in der Bundesrepublik Deutschland zuzuschreiben, die ein stärker zentralistisches Vorgehen nicht erlaubt. In gewissem Sinne lässt sich aus dem Überblick über verschiedene Ansätze auch ein Vorzug dieser Struktur ablesen, nämlich die Möglichkeit, flexibel auf tatsächliche, möglicherweise nur kleinräumig bestehende Bedarfe zu reagieren. Nachteilig für den Moment ist aber, dass auf diese Weise zahlreiche Ansätze unverbunden nebeneinander existieren, was zur Verschwendung wertvoller Erfahrungen ebenso führt wie dazu, dass vielerorts Maßnahmen ergriffen werden, die sich an anderer Stelle nicht bewährt haben.

Angesichts der Struktur der Systeme der Berufs- und Erwachsenenbildung in Deutschland wäre es ein praktikabler Schritt, ein

"Kompetenzzentrum zur Förderung beruflicher Bildung
von Migrantinnen und Migranten"

zu initiieren, das zumindest als virtuelle Plattform existiert. Die Initiative des "Good Practice Center" könnte – aufbauend auf den Fachtagungen vom 5. Dezember 2000 und dem 24./ 25. September 2001 sowie den dazu vorliegenden Dokumentationen und Expertisen – einen Ausgangspunkt dafür darstellen, vorausgesetzt, die vorliegenden Arbeiten und Erfahrungen würden systematisch weiterentwickelt.

Nach Lage der Dinge würde eine sinnvolle Initiative es erforderlich machen, den systematischen Versuch zu unternehmen, das know how aus verschiedenen Kompetenzbereichen zusammenzuführen. Bislang weitgehend unverbunden sind

- der Bereich erziehungs- und sozialwissenschaftliche Migrationsforschung sowie der (erziehungs- und sprachwissenschaftlichen) Forschung über migrationsbedingte Zweibzw. Mehrsprachigkeit. Die Übersicht über einschlägige Institute, Veröffentlichungen und Projekte macht deutlich, dass hier wertvolle und in höchstem Maße praxisrelevante Ansätze erarbeitet wurden, die aber in der Praxis wenig zur Kenntnis genommen werden; ein Hauptgrund dafür wird sein, dass nur sehr wenige Arbeiten in einer Form vorliegen, die der Praxis zugänglich ist und unmittelbar verwertet werden könnte. Festzustellen ist, dass die Berufsbildungsforschung bzw. die Berufs- und Wirtschaftspädagogik dem Thema Migration bislang kaum Aufmerksamkeit zugewendet hat. Hier wären also dringlich "Beziehungen zu stiften" zwischen der eher migrations-, aber nicht berufspädagogisch spezialisierten und der berufs- und wirtschaftspädagogisch, aber nicht migrationsbezogen ausgerichteten Forschung und Entwicklung an Hochschulen und außeruniversitären Instituten.
- das Feld sozialpädagogischer Praxis, in dem zahlreiche Ansätze der allgemeinen und berufsbegleitenden Förderung junger Migrantinnen und Migranten entwickelt wurden;
- das Feld berufspädagogischer Praxis im Rahmen von – im weiteren Sinne – freien Trägerschaften sowie
- das Feld der Förderung von Migrantinnen und Migranten in der Berufsschule. Als vielleicht utopisch, aber gleichwohl wünschenswert sei an dieser Stelle auch auf die berufsvorbereitenden Elemente der allgemein bildenden Schule verwiesen; schließlich hat die allgemein bildende Schule keinen unbeträchtlichen Anteil daran, junge Menschen zur "Berufsfähigkeit" zu führen.

Jenseits der verbindenden Perspektive – der generellen Befassung mit Migration und Mehrsprachigkeit – wäre es ratsam, in ein solches (virtuelles) Kompetenzzentrum Differenzierungen einzuführen. Nach dem Stand der einschlägigen Forschung sollte es dabei nicht um Differenzierungen nach nationaler Herkunft gehen; sie sind weder im Hinblick auf Voraussetzungen noch im Hinblick auf Bedarfe der Adressat(inn)en aussagekräftig. Vielmehr sollten solche Differenzierungen nach Problemlagen vorgenommen werden und sich, wenn irgend möglich, auf Bedarfsanalysen stützen. Problemlagen lassen sich beispielsweise definieren nach

- der Schul- oder allgemeinen Bildungserfahrung der Adressat(inn)en; Maßnahmen, die sich an erwachsene Analphabeten richten, haben anderes zu berücksichtigen als Integrationskurse für neuzuwandernde Akademiker(innen), deren Qualifikation hier zu Lande nicht anerkannt wird, oder solche, deren Adressat(inn)en das deutsche allgemein bildende Schulwesen von Anfang an, aber ohne hinreichenden Erfolg durchlaufen haben;
- dem sozialen oder beruflichen Status der Adressat(inn)en; betriebsbezogene Maßnahmen, die sich auf Sprachkenntnisse für die Bewältigung definierter Teile der Berufsausübung richten, können anders aufgebaut sein als solche, in denen es um die allgemeine Berufsvorbereitung von Jugendlichen oder die Integration Arbeitsloser geht;
- dem Zweck, den Adressat(inn)en verfolgen; für Maßnahmen, in denen es um die Erlangung spezifischer Teilfertigkeiten – etwa der Gestaltung eines Bewerbungsgesprächs – geht, muss anderes bedacht werden als für solche, die eine grundlegende sprachliche Einführung intendieren;
- Sprachgruppen. Maßnahmen – wie das Beispiel der binationalen Ausbildungsgänge – sollten generell den spezifischen Sprachbedarf sowie die sprachlichen Voraussetzungen der Teilnehmer(innen) berücksichtigen. Nicht angemessen ist es, hierbei das Kriterium der Staatsangehörigkeit wirksam werden zu lassen.

Nach der gegenwärtigen Lage der Dinge fehlt in Deutschland eine wesentliche Voraussetzung für die sachgerechte Bestimmung von Problemlagen und den aus ihnen resultierenden Bedarfen. Dies liegt an einem deutlichen methodischen Desiderat in der Sozialberichterstattung, seien es amtliche Statistiken, seien es weite Bereiche der Forschung. In Deutschland ist es nach wie vor üblich, einzig "Staatsangehörigkeit" als differenzierendes Kriterium zu ermitteln. Dieses Kriterium besitzt jedoch kaum Aussagekraft für die Bestimmung von sozialen und pädagogischen Bedarfen; es ist zudem in seiner Reichweite stark eingeschränkt, weil alle Personen, die die deutsche Staatsangehörigkeit besitzen, aus der Statistik herausfallen. Die Erosion des Staatsangehörigkeitskriteriums wird rapide vorangehen nach dem neuen deutschen Staatsangehörigkeitsrecht, nach dem die Geburt in Deutschland (unter bestimmten Umständen) das Anrecht auf die deutsche Staatsangehörigkeit mit sich bringt. Die Erhebung der Zahl solcher Geburtseinbürgerungen behebt das Problem nur unzureichend.

Empfehlenswert wäre es also, dass sich ein "Kompetenzzentrum" im beschriebenen Sinne – gemeinsam mit anderen Akteuren im Feld, etwa dem "Rat für Migration" – für angemessenere Methoden der Sozialberichterstattung einsetzt, wobei Vorbilder aus anderen europäischen Ländern oder aus Australien berücksichtigt werden könnten. Ferner wäre die Initiierung von – eher regionalen Bedarfsanalysen – empfehlenswert, wobei die Seite der Adressat(inn)en ebenso berücksichtigt werden müsste wie die Seite der Abnehmer, also der Betriebe.

(2) Ermittlung und Dokumentation von Kompetenzen

Es bedeutet eine Verschwendung von Ressourcen, wenn bei fördernden Maßnahmen – egal, welcher Art sie sind –, bei der Bestimmung von Zielen und von Wegen zu den Zielen völlig außer Acht gelassen wird, an welchen vorhandenen Erfahrungen und Kompetenzen der Teilnehmenden angeknüpft werden muss. Die Durchsicht durch die vorgestellten Modelle ergibt einerseits, dass dieses Problem in vielen Maßnahmen erkannt wird und dass – teilweise vorbildliche – Methoden entwickelt wurden, mit denen Vorkenntnisse und Erfahrungen der Teilnehmenden ermittelt werden. Sie zeigt aber andererseits, dass solche vorbildlichen Methoden nicht sehr weit verbreitet sind, und dass ein übermäßig großer Teil der vorfindlichen Methoden nicht als angemessen gelten kann. Unangemessen zur Ermittlung von sprachlichen Erfahrungen und Kompetenzen sind, um dies grob anzudeuten, alle jene, die sich nur auf begrenzte Ausschnitte von Sprachkompetenz richten, deren Aussagekraft in Bezug auf allgemeines sprachliches Vermögen eher zweifelhaft ist. Die Übersicht zeigt, dass es sich bei den eingesetzten Instrumenten häufig um Spontanentwicklungen handelt, die keinerlei Güteprüfung durchlaufen haben, aber dennoch – oft mit weit reichenden Folgen – ungehemmt Einsatz finden. Zu solchen Verfahren, die häufig praktiziert werden und deren Aussagekraft gering bis wertlos ist, sind etwa Wortstellungstests oder andere Überprüfungen singulärer grammatischer Strukturen zu rechnen, ebenso wie solche Verfahren, in denen ausschließlich Fehler und Defizite ermittelt werden. Generell begrenzt ist die Aussagekraft von Verfahren, die das Faktum Zweisprachigkeit nicht berücksichtigen. Als Mangel bisher vielfach üblicher Vorgehensweisen ist auch zu sehen, dass verschiedene angewendete Verfahren – etwa: Schulnoten, betriebliche Eignungstests und Eingangstests in Sprachkursen – unverbunden miteinander sind und nicht die Funktion einer "kumulativen Information" erfüllen können.

In dieser Lage wäre es angemessen, Initiativen der lebenslaufbegleitenden Ermittlung und Dokumentation von mitgebrachten Erfahrungen und Fähigkeiten zu unterstützen, in die punktuelle Überprüfungen einerseits, andererseits prozessbegleitende Beschreibungen von Sprachstand und Sprachentwicklung integriert sind. Eine solche Materialentwicklung ist das ursprünglich vom Europarat initiierte "Portfolio der Sprachen", für das jetzt erste Schritte zur Weiterführung in den berufsbildenden Bereich unternommen wurden. Andere, ebenfalls positiv zu bewertende Ansätze liegen in Bezug auf den Bereich der "klassischen" Schulfremdsprachen vor, etwa der Beschluss der Kultusministerkonferenz zum Zertifikat Fremdsprachen (vgl. KMK 1998). Hier wird – ähnlich dem Portfolio-Konzept – der Ansatz verfolgt, dass im Zeugnis die pro Sprache erreichten ‚Niveaus‘ deskriptiv dokumentiert werden. Ein Evaluationsbericht (Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 10.05.2001) zeigt, dass die Resonanz auf diesen Ansatz überwiegend positiv ist.

Empfehlenswert wäre, dass eine Initiative zur Dokumentation, Evaluation und Koordination solcher Instrumente und Verfahren ergriffen würde; auch hier könnte ein "Kompetenzzentrum" im oben beschriebenen Sinne von großem Nutzen sein. Dabei gälte es nicht zuletzt, die vorerst weitgehend unverbundenen Aktivitäten im Feld von Zuwanderung und in nicht auf Zuwanderung spezialisierten Feldern miteinander in Verbindung zu bringen. Notwendig wäre es ferner, die Entwicklung von Qualitätskriterien für entsprechende Instrumente voranzutreiben und möglichst breit öffentlich zugänglich zu machen.

(3) Qualifizierung und Qualitätsentwicklung

Die Analyse der uns vorliegenden Dokumente ebenso wie die Berichte aus der Praxis lassen erkennen, dass sowohl die Qualifizierung des Personals, das in einschlägigen Maßnahmen eingesetzt wird, als auch die Qualitätsentwicklung der Maßnahmen selbst eher zu wünschen übrig lassen. Überblickt man die entsprechende Angebotsstruktur, so kann dies kaum verwundern. In der grundständigen Ausbildung für den berufsbildenden Bereich ist das Problem "Migration und ihre Folgen" weitgehend unbearbeitet; auch sozialpädagogische Qualifizierungen sparen diese Thematik vielfach aus. Eine Untersuchung von Angeboten zur Weiterbildung im Themenfeld Migration für pädagogisches Personal in den 16 Bundesländern hat ergeben, dass dieses sich überwiegend auf den Bereich der allgemein bildenden Schulen konzentriert; wo Angebote für den berufsbildenden Bereich gemacht werden, werden sie nach Erfahrungsberichten kaum nachgefragt (und daher nicht selten wieder eingestellt). Seriöse Hinweise auf Gründe für diese Situation sind uns nicht bekannt.

Es ist also hier ein weit gehendes Desiderat anzumelden; zugleich aber steht und fällt – wie die Diskussionen bei der Tagung am 24./25.9.2001 auch bekräftigt haben – die Qualität eines Angebots mit dem Professionalisierungsgrad des Personals, das dieses Angebot in die Praxis umsetzt.

Um die auf dieser Ebene bestehenden Lücken zu füllen, müssten relativ rasch Maßnahmen ergriffen werden – und es ist selbstverständlich, dass auch Änderungen in den grundlegenden Ausbildungsgängen dazugehören. Kurzfristige Effekte aber dürften eher strategisch gut platzierte Angebote der Fort- oder Weiterbildung haben. Es empfiehlt sich die Initiierung von "Regionalen Kompetenzzentren", in denen Multiplikator(inn)en tätig wären, die sowohl Aufgaben der Personalschulung als auch solche der Begleitung und Qualitätsentwicklung von Modellen übernehmen könnten. Ein Vorteil solcher regionalen Zentren wäre es, dass sie zu einer institutionenübergreifenden Kooperation anregen könnten, etwa zur Zusammenarbeit zwischen Spezialist(inn)en aus der Berufsschule und solchen, die bei freien Trägern tätig sind. Eine zentrale Angebotsplattform für solche Multiplikator(inn)en könnte das zentrale "Kompetenzzentrum" im eingangs beschriebenen Sinne bereitstellen; ebenso wäre es denkbar, überregionale Schulungsmaßnahmen für entsprechendes Personal einzurichten.

Die weitere Sichtung von Good-Practice-Angeboten könnte die Frage einbeziehen, welche Teilbereiche eines Angebots sich auch für Schulungsmaßnahmen eignen würden und daher dafür – möglichst in Kooperation mit den jeweiligen Initiatoren – aufbereitet werden sollten. Ebenso sollten vorliegende Forschungsergebnisse, die bis dato vor allem an ein wissenschaftliches Publikum gerichtet sind, für die Entwicklung von Qualitätskriterien einerseits, für den Einsatz in Qualifizierungsmaßnahmen andererseits aufbereitet werden.

Bei der Bereitstellung von Ressourcen für Multiplikator(inn)en könnte an länger zurückliegenden Materialentwicklungen angeknüpft werden, etwa den vom Land Nordrhein-Westfalen in den 1980er Jahren vorgelegten Materialreihe "Unterricht für ausländische Schüler". Zweifellos sind diese Ansätze ebenso wie andere aus jüngerer Zeit stammenden, z.B. die Handreichungen für die Beruflichen Schulen für den Bereich „Deutsch als Zweitsprache, die 1997 vom Amt für Schule in Hamburg herausgegeben wurden oder die vom Bundesminister für Bildung und Wissenschaft 1991 herausgegebene „Handreichung Fachsprache in der Berufsausbildung – Zur Sprachlichen Förderung von jungen Ausländern und Aussiedlern, nicht ohne gründliche Überarbeitung wieder verwertbar. Dies liegt zum einen daran, dass sich die Zuwanderung nach Deutschland selbst anders entwickelt hat, als es in solchen Ausarbeitungen unterstellt wurde. Das macht sich zum Beispiel darin bemerkbar, dass eine für heutige Verhältnisse nicht mehr angemessene, teilweise sogar desinformierende Konzentration auf Zuwanderer aus bestimmten Herkunftsstaaten vorgenommen wurde – übermäßig oft auf Zuwanderer türkischer Herkunft –, deren Probleme und Bedürfnisse unzulässig verallgemeinert wurden (und teilweise aus heutiger Sicht auch unzutreffend wahrgenommen wurden). Eine andere Schwäche der älteren Materialien ist es, dass sie häufig eine defizitorientierte Sichtweise einnehmen, also die Seite der Kompetenzen und Ressourcen, die die Zugewanderten in die Lern- und Förderungsprozesse einbringen, gänzlich ausblenden. Ein drittes Desiderat ist es, dass sie die mehrsprachige Konstellation, die die Ausgangslage in den meisten Lerngruppen und Fördermaßnahmen ist, nicht berücksichtigen. Dennoch sind solche Ansätze auch aus heutiger Sicht nicht völlig wertlos – es lohnt sich ihre Weiterentwicklung und Anpassung an die zwischenzeitlich erreichte Migrationslage einerseits, den vorhandenen Wissensstand über diese Lage andererseits. Eine Initiative des Bundes, solche "vergrabenen Schätze" zu heben, wäre wünschenswert.

(4) Beobachtung politischer Entwicklungen und Einforderung der Realisierung von Absichtserklärungen

Im Abschnitt 2 dieser Expertise wurde schon darauf hingewiesen, dass im politischen Feld vielfach ein Diskussions- und Kenntnisstand über Probleme der Folgen von Zuwanderung für Bildung und Erziehung und für die Integration in den Beruf erreicht wurde, der dem in die Praxis Umgesetzten weit voraus ist. Öffentliche Proklamationen und Verlautbarungen, nach denen angemessene Maßnahmen der Grundbildung, der beruflichen Qualifizierung und der ergänzenden Förderungen von Migrantinnen und Migranten gestaltet werden könnten, gibt es in Fülle. Auf der Ebene des öffentlichen allgemein bildenden Schulwesens kann dies zum Beispiel daran abgelesen werden, dass die Forderung nach Respektierung der Tatsache einer sprachlich und kulturell heterogenen Schülerschaft und nach "interkultureller Erziehung" in den Präambeln aller einschlägigen Texte der 16 Bundesländer (Gesetze, Erlasse, Verordnungen) vorfindlich ist (vgl. hierzu Gogolin/ Neumann/ Reuter Hrsg. 2001). Vereinbarungen zur interkulturellen Bildung und zur Berücksichtigung von Mehrsprachigkeit in der Schülerschaft wurden auch von der Kultusministerkonferenz verabschiedet (z.B. KMK 1994; KMK 1996). Prinzipiell betreffen solche Verlautbarungen auch stets den berufsbildenden Bereich. Speziell auf diesen gerichtet ist der Beschluss "Aus- und Weiterbildung von jungen Migrantinnen und Migranten" der Arbeitsgruppe Aus- und Weiterbildung des Bündnisses für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit.

Jenseits der Tatsache, dass es sich bei solchen Verträgen, Empfehlungen, Vereinbarungen nie um positives Recht handelt, ihre Umsetzung also an den guten Willen der Beteiligten

gebunden ist, wäre es lohnend, die Plattform für eine zentrale Clearingstelle zu errichten, bei der Schritte der Umsetzung solcher Rhetoriken dokumentiert würden, ebenso die entsprechenden Unterlassungen. Hiermit könnte die Grundlage dafür gelegt sein, dass politisch wirksam eingefordert wird, was auf rhetorischer Ebene als sinnvoll und förderungswert ausgewiesen wurde. Für die sprachliche Förderung von jungen Migrantinnen und Migranten an der Schwelle zum Beruf besonders relevant sind die folgenden "Versprechungen" der Arbeitsgruppe Aus- und Weiterbildung:

- "Mit dem Ziel, die Bildungssituation von Migrantinnen und Migranten im Schulwesen zu verbessern, werden sich die Länder erneut und verstärkt dem Erwerb der Zweitsprache in allen Schularten und der Förderung der aktiven Zweisprachigkeit zuwenden und im fachtheoretischen Unterricht an beruflichen Schulen Sprachbarrieren abbauen"
- "Der Bund ist außerdem bereit, sich an der Aufarbeitung vorhandener Erfahrungen und an weiteren Studien und Modellversuchen zu beteiligen, wozu beispielsweise die Sprachförderung und die Zusammenarbeit von Schulen und Freien Bildungsträgern gehören (...)."
- "Bund und Sozialpartner werden abgestimmte Schritte unternehmen, um durch verstärkte Öffentlichkeitsarbeit die Situation von Migrantinnen und Migranten in der Aus- und Weiterbildung zu verbessern (...)."
- Vorhandene Förderinstrumente sollen "besser auf den Bedarf der unterschiedlichen Zielgruppen ausgerichtet werden. Der Verbesserung der Sprachkompetenz ist dabei besonders Rechnung zu tragen."
- "Der Bund wird evtl. noch bestehenden Forschungs- und Entwicklungsbedarf abdecken; er wird insbesondere die Sammlung und Verbreitung von bewährten Konzepten fördern."

Durch die Einrichtung des Good Practice Center und die Durchführung seiner bisherigen Initiativen zur Bestandsaufnahme sehen wir einen Schritt der Realisierung dieser Versprechungen getan. Zu fragen bleibt, welche anderen Maßnahmen ergriffen wurden oder geplant sind, und bei der Beurteilung eventueller Maßnahmen ist der erreichte Stand des Wissens über Migration und ihre Folgen für Bildung, Erziehung und berufliche Integration zu berücksichtigen. Daher sei hier zuletzt verwiesen auf den Aspekt

(5) Mehrsprachigkeit als Ressource

Der Überblick über die Maßnahmen, die bisher in unserem thematischen Feld vorfindlich sind, belegt eindrücklich, wie wenig bislang akzeptiert wird und berücksichtigt wird, dass Mehrsprachigkeit als eine individuelle ebenso wie als gesellschaftliche Ressource in einer Lage gelten muss, die durch zunehmende Globalisierung einerseits, durch zunehmende Heterogenität von Sprachen und Kulturen im sozialen Nahraum andererseits gekennzeichnet werden muss. Die öffentliche Resistenz gegenüber dieser Erkenntnis ist erklärlich; schließlich haben wir es bei der Abwehr oder Geringschätzung des Werts gesellschaftlicher Mehrsprachigkeit mit einer mindestens zwei Jahrhunderte langen Tradition zu tun (vgl. Gogolin 1994). Dies sollte aber nicht daran hindern, alle Anstrengungen zu unternehmen, die Öffentlichkeit – und als einen gewichtigen Teil davon: die Arbeitgeberseite – darüber zu informieren und davon zu überzeugen, dass die lebendig vorhandene Mehrsprachigkeit in der deutschen Gesellschaft zu einer wichtigen, vielleicht zu den wichtigsten Ressourcen gehört, die unser Gemeinwesen benötigt, um eine friedvolle, ökonomisch und sozial gesicherte Zukunft zu gestalten.

Im vorstehenden Abschnitt zitierte Literatur:

Gogolin, Ingrid (1994): Der monolinguale Habitus der multilingualen Schule. Münster, New York (Waxmann-Verlag)

Gogolin, Ingrid/ Neumann, Ursula/ Reuter, Lutz (Hrsg., 2001): Schulbildung für Kinder aus Minderheiten in Deutschland - 1989 - 1999. Münster/ New York (Waxmann-Verlag)

Sekretariat der Ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschland (KMK, 1990): Europa im Unterricht. Beschluß der Kultusminister der Länder der Bundesrepublik Deutschland vom 8.6.1978 i.d.F. vom 7. Dezember 1990.

Sekretariat der Ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschland (KMK, 1994): Überlegungen zu einem Grundkonzept für den Fremdsprachenunterricht mit einem Gutachten zum Fremdsprachenunterricht in der Bundesrepublik Deutschland.

Sekretariat der Ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschland (KMK, 1996): Empfehlung "Interkulturelle Bildung und Erziehung in der Schule. Beschluß der KMK vom 25. Oktober 1996.

Sekretariat der Ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschland (KMK, 1998): Das KMK-Zertifikat – Fremdsprachen in der beruflichen Bildung. Rahmenvereinbarung über die Zertifizierung von Fremdsprachenkenntnissen in der beruflichen Bildung. Beschluss der KMK vom 20.11.1998.

Literaturübersicht zum Thema ‚Deutsch lernen und migrationsbedingte Mehrsprachigkeit in der Arbeitswelt‘

Die folgende Übersicht enthält Literaturhinweise zu den Themenbereichen

- (a) Migrantinnen und Migranten in der Berufswelt und als Wirtschaftsfaktor
- (b) Berufsorientiertes Deutschlernen für Migrantinnen und Migranten
- (c) Zweisprachigkeit und ‚interkulturelle Kommunikation‘ in der Arbeitswelt
- (d) (Fach-)Sprachmaterialien und Lehrwerke für den Unterricht mit Jugendlichen bzw. erwachsenen Deutsch-als-Fremdsprache-/ Zweitsprache-Lernenden
- (e) Literatur über Modellversuche in dem Bereich ‚Förderung von Migrantinnen und Migranten in der Berufsbildung‘
- (f) Zeitschriften in den Bereichen ‚Deutsch-als-Fremdsprache‘ und ‚Deutsch-als-Zweitsprache‘

Die Auswahl der Literatur erfolgte nach Sichtung einschlägiger Dokumentationen und auf der Basis der Erfahrungsberichte, die im Rahmen der Recherche nach Praxisbeispielen gesammelt wurden. Repräsentativität ist nicht beansprucht. Deutlich sind aber Tendenzen in der begutachteten Literatur:

- 1) Das Themenfeld Zwei- oder Mehrsprachigkeit wird kaum abgedeckt; überwiegend handelt es sich um Literatur zum Deutschlernen
- 2) Die Publikationen zum Deutsch-als-Zweitsprache-Lernen bzw. zum fachsprachlichen Lernen beruhen sehr häufig auf älteren Untersuchungen bzw. Materialentwicklungen, weniger einbezogen sind jüngere Forschungsergebnisse
- 3) Die Publikationen konzentrieren sich überwiegend auf wenige Publikationsorgane, die hoch spezialisiert sind – was den Nachteil hat, dass ihr Verbreitungsgrad eingeschränkt ist.

Hinzuweisen ist darauf, dass die Aufnahme eines Titels in die folgende Übersicht nicht auf der Grundlage einer Qualitätsprüfung erfolgte.

Nicht eingegangen in diese Übersicht ist die unendliche Fülle "grauen Materials", die und zur Verfügung steht und die im Rahmen der Recherche zusammenkam. Diese systematisch zu erschließen wäre eine eigene dokumentarische Arbeit. Grundlagen dafür sind vorhanden; insbesondere wäre es ratsam, den langjährig bestehenden Dokumentationsdienst der

iza - Zeitschrift für Migration und soziale Arbeit, hrsg. vom Institut für Sozialarbeit und Sozialpädagogik e.V., Am Stockborn 5 - 7, 60349 Frankfurt

als Grundlage für eine spezielle Dokumentation zum hier interessierenden Themenfeld auszuwerten und aufzubereiten.

(a) Migrantinnen und Migranten in der Berufswelt und als Wirtschaftsfaktor

Bender/ Nispel/ Szablewski-Çavuş (Hrsg., 1994): Ausländische Erwachsene qualifizieren. Kommentierte Auswahlbibliographie. Frankfurt: Deutsches Institut für Erwachsenenbildung

Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) (1997): Empfehlungen zur Förderung der Berufsausbildung von Jugendlichen ausländischer Herkunft. In: Deutsch lernen. Zeitschrift für den Sprachunterricht mit ausländischen Arbeitnehmern. Heft 4

Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung (DIW) (2001): Deutsche Sprachfähigkeit und Umgangssprache von Zuwanderern. DIW. Ibv Nr. 30 vom 25. Juli 2001, S. 2497-2500

EKA /EDK (Hrsg., 1999): Die Pflege der heimatlichen Sprache und Kultur: ein Gewinn für die Gesellschaft & Wirtschaft? Dokumentation der EKA / EDK – Tagung vom 10. Juni 1998, Bern: EKA

GATE – Gesellschaft für Arbeit, Technik und Entwicklung mbH (2000): Dokumentation der Fachtagung: Ressourcen, Kompetenzen, Qualifikationen. Potenziale von Zuwanderern in Weiterbildung und Arbeitsmarkt. Fachtagung vom 30.11.2000. Typoskript

Gogolin, Ingrid und Sara Fürstenau (2001): Sprachliches Grenzgängertum. Zur Mehrsprachigkeit von Migranten. In: List, Gudula und Günther List: „Quersprachigkeit“. Tübingen (Stauffenburg)

Nispel / Szablewski-Çavuş (1997): Über Hürden, über Brücken. Berufliche Weiterbildung mit Migrantinnen und Migranten. Frankfurt: Deutsches Institut für Erwachsenenbildung

Schaub, Guenther (2000): Berufliche und soziale Integration junger Migrantinnen und

Migranten. DJI, Deutsches Jugendinstitut e.V.; Bundesministerium für Familie, Senioren und Jugend.

(b) Berufsorientiertes Deutschlernen für Migrantinnen und Migranten

Bauer, Stefanie und Stephan Gartmann (1998): Berufsorientierte Deutschkurse unter der Lupe: Eine Untersuchung der vom Sprachverband geförderten berufsorientierten Deutschkurse. In: Deutsch lernen. Zeitschrift für den Sprachunterricht mit ausländischen Arbeitnehmern. Heft 3, S. 260-269

Behrend-Roth, Karin / Fritton, Michael / Gadatsch, Michael / Hamburger, Franz / Stenke-Knorr, Dorit (1997): Sprachkurse "Deutsch für ausländische Arbeitnehmer und ihre Familienangehörigen" - eine Bestandsaufnahme. Mainz

Bundesinstitut für Berufsbildung. Der Generalsekretär (Hrsg.): Deutsch für Ausländer in der Arbeits- und Berufswelt. Eine kommentierte Bibliographie berufsbezogener Lehr- und Lernmaterialien. Bielefeld: Bertelsmann 2001.

Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung (Hrsg.): Evaluation der Sprachförderung Deutsch für ausländische Arbeitnehmer. Bonn 1999

Calderón, Ruth (1999): Qualitätskriterien für die Organisation und Durchführung von niederschwelligen Deutschkursen im Migrationsbereich. In: Deutsch lernen. Zeitschrift für den Sprachunterricht mit ausländischen Arbeitnehmern, Heft 3

Krekeler, Christian (2000): Konzeption der berufsorientierten Deutschkurse für Aussiedlerinnen und Aussiedler in Nordrhein-Westfalen. In: Deutsch lernen. Zeitschrift für den Sprachunterricht mit ausländischen Arbeitnehmern. Heft 1, S. 44-58

Nispel/ Szablewski-Çavu° (Hrsg., 1996): Lernen, Verständigen, Handeln. Berufsbezogenes Deutsch. Frankfurt: Deutsches Institut für Erwachsenenbildung

Nispel / Szablewski-Çavu° (Hrsg., 1996): Netzwerkdokumentation. Angebote zur beruflichen Weiterbildung mit MigrantInnen. Frankfurt a.M.: Deutsches Institut für Erwachsenenbildung

Otto Brennecke Stiftung (1999): Stellungnahme zu einer bedarfsgerechten Sprachförderung für junge Zuwanderer in Deutschland. In: Deutsch lernen. Zeitschrift für den Sprachunterricht mit ausländischen Arbeitnehmern, H3, S. 228-233

Paleit, Dagmar (1997): Modellkurs in Main. Berufsorientiertes Deutsch. In: Deutsch lernen. Zeitschrift für den Sprachunterricht mit ausländischen Arbeitnehmern, Heft 1, S. 73-80

Rieder, Lotte (1999): Sprachtraining Deutsch als Zweitsprache an Berufsbildenden Schulen in Wien. In: Deutsch lernen (1999), H 2, S. 173 – 179

(c) Zweisprachigkeit und ,interkulturelle Kommunikation‘ in der Arbeitswelt

Apfelbaum, Birgit und Hermann Müller (Hrsg., 1998): Fremde im Gespräch. Gesprächsanalytische Untersuchungen zu Dolmetschinteraktionen, interkulturelle Kommunikation und institutionalisierten Interaktionsformen. Fr. / am Main : IKO 1998

Bender / Nispel / ^a zablewskiÇavu^o (Hrsg, 1995.): Gemeinsam lernen und arbeiten. Interkulturelles Lernen in der beruflichen Weiterbildung. Frankfurt: Deutsches Institut für Erwachsenenbildung

Gerber, Reinhard (1999): Bikulturelle Kompetenz erweitern. Binationale Ausbildungsprojekte – eine langjährige Erfolgsstory. In: Aid (99) 1, S. 7

Katari, Asker (1997): Deutsch-türkische Kommunikation am Arbeitsplatz. Zur interkulturellen Kommunikation zwischen Mitarbeitern und deutschen Vorgesetzten in einem deutschen Industriebetrieb. Münster (Waxmann)

Lenske, Werner (1996): Berufsbezogene Förderung der Zweisprachigkeit Jugendlicher ausländischer Herkunft. In: Deutsch lernen. Zeitschrift für den Sprachunterricht mit ausländischen Arbeitnehmern. Heft 2, S. 175-183

Rösch, Heidi (1998): Minderheitensprachen in multiethnischen Pädagoginnenteams. In: Interkulturell. Forum für Interkulturelle Kommunikation, Erziehung und Beratung 1998, S. 78-97

Szablewski-Çavu^o, Petra (1997): Interkulturelle Erziehung in der beruflichen Bildung. In: IIZ/DVV und NIACE (Hrsg.): Lernen in einer multikulturellen Gesellschaft zu leben: Der Bezug Elternhaus - Schule. Abschlussbericht einer im Jahre 1994 aus Mitteln der Europäischen Kommission geförderten Seminarreihe. Leicester, Great Britain 1997, S. 39 - 42. (Die Broschüre ist in deutscher, englischer und in französischer Sprache publiziert worden.)

(d) (Fach-)Sprachmaterialien und Lehrwerke für den Unterricht mit Jugendlichen bzw. erwachsenen Deutsch-als-Fremdsprache-/ Zweitsprache-Lernenden

Barkowski, Hans / Schulze, Evelyn (1990): Korkmazlar. Fernsehserie zum Sprachenlernen sowie Sprachmagazine zum Film, deutsche Fassung, Mainz

Felk-Sargut, Marianne / Jäger, Angelika / Nagel, Helga / Sargut, Sener (1991) Materialien für den fachsprachlichen Unterricht mit ausländischen Jugendlichen. Fachkunde Metall (Band 1); Fachkunde Metall (Band 2); Wirtschafts- und Sozialkunde. München.

Kaufmann/ Kessel/ Paleit/ Szablewski-Çavu° (1998ff): Arbeitssprache Deutsch (Materialien für den berufsbezogenen DaZ-Unterricht in acht Bänden). Bisher erschienen: "Hauptsache Arbeit", "Sicherlich sozial versichert", "Rund um den Arbeitsplatz", "Einfach mal bewerben", "Ziemlich viel Berufliches", "Blick in die Zukunft". Regensburg: Dürr und Kessler.

Kieslich, Lutz (1990): Fachsprache Metalltechnik für Aussiedler. Arbeitsbuch und Lehrerhandbuch.

Kühn, Günter (1998): Computergestütztes Deutschlernen für die Berufs- und Arbeitswelt. Eine Materialsammlung. BIBB (Bertelsmann)

Kühn, Günter / Förster, Eva / Ross, Ernst (Hrsg., 2001): Deutsch für Ausländer in der Arbeits- und Berufswelt – eine Bibliographie berufsbezogener Lehrmaterialien. BIBB (Bertelsmann)

(e) Literatur über Modellversuche in dem Bereich ‚Förderung von Migrantinnen und Migranten in der Berufsbildung‘

Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg., 1997): Modellversuche in der außerschulischen Berufsbildung. Inhaltliche Förderbereiche und regionale Verteilung.

Klein, Rosemarie / Leray, Regine / Gockel, Gabriele (1990): Ausbildung - eine Gelegenheit zu systematischem Sprachlernen. Lehrerhandbuch mit Kleiner Grammatik und 10 Unterrichtseinheiten.

Liptow, Eva (1994): Der Deutschunterricht in einer Umschulungsmaßnahme. Das Konzept einer Umschulungsmaßnahme in der Stiftung Berufliche Bildung in Hamburg. In: Deutsch lernen. Zeitschrift für den Sprachunterricht mit ausländischen Arbeitnehmern. Heft 3, S. 227-235

Schmidtman-Ehnert, Angelika (1996): Berufsausbildung in Deutschland: Zweisprachige Deutsch-lettisch kaufmännische Berufsausbildung unter marktwirtschaftlichen Bedingungen. (Materialien für Multiplikatoren, Veranstaltungen) BIBB Ausbildungsförderung. Zentrum für Berufsbildung Lettlands. TRANSform

(F) Zeitschriften in den Bereichen ‚Deutsch-als-Fremdsprache‘ und ‚Deutsch-als-Zweitsprache‘

Bildungsarbeit in der Zweitsprache Deutsch; hrsg. vom Sprachverband Deutsch für ausländische Arbeitnehmer e.V.

Deutsch als Fremdsprache; hrsg. vom Herder-Institut der Universität Leipzig

Deutsch lernen - Zeitschrift für den Sprachunterricht mit ausländischen Arbeitnehmern; hrsg. vom Sprachverband Deutsch für ausländische Arbeitnehmer e.V.

Fremdsprache deutsch; hrsg. vom Goethe-Institut

Info DaF - Informationen Deutsch als Fremdsprache; hrsg. vom: Deutscher Akademischer Austauschdienst (in Zusammenarbeit mit dem Fachverband Deutsch als Fremdsprache)