

Zürich, Juli 2012 / SCC

922/S-AG/P/HM9

Deutschförderung am Arbeitsplatz

Handlungsmöglichkeiten für Arbeitgebende

Entscheidend für die Verständigung in einer Sprache sind in der Regel nicht nur die in Kursen erworbenen Fähigkeiten, sondern insbesondere die Gelegenheit zur Anwendung und das regelmässige Kommunizieren im Alltag. Es ist deshalb weitgehend unbestritten, dass der Arbeitsplatz ein grosses Potenzial für die Sprachförderung von Migrantinnen und Migranten aufweist. Dieses Potenzial wird bisher jedoch erst ungenügend ausgeschöpft.

Vielfach fehlt es an Wissen darüber, dass Arbeitgebende über vielfältige Möglichkeiten verfügen, die sprachlichen Kompetenzen ihrer Mitarbeitenden zu fördern. Und es fehlt am Bewusstsein, dass ein diesbezügliches Engagement auch für den Betrieb viel Nutzen bringt: Motivation und Leistungssteigerungen, betriebliche Identifikation, etc.

Basierend auf Umfragen mit Arbeitgebenden und Sprachschulen sowie auf Gesprächen mit ExpertInnen der Arbeitsintegration hat die Integrationsförderung der Stadt Zürich eine Reihe von Handlungsmöglichkeiten zusammengestellt, die jedem Unternehmen zur Verfügung stehen, um die Deutschkompetenzen seiner Mitarbeitenden zu fördern.

Sie sollen insbesondere als Anregungen dienen, innerhalb einer konkreten Arbeitssituation darüber nachzudenken, welche Form des Engagements zweckmässig und ziel führend sein könnte – und welche Schritte als nächstes angegangen werden.

Deutschförderung als Führungsaufgabe

Eine nachhaltig erfolgreiche betriebliche Deutschförderung braucht Zeit und Kontinuität. Deshalb ist die Rolle der Geschäftsleitung und der Vorgesetzten zentral. Es ist entscheidend, dass alle Führungsebenen die Deutschförderung aktiv mittragen.

- **Klare Positionierung der Geschäftsleitung**

Um möglichst alle Mitarbeitenden des Unternehmens zu erreichen, empfiehlt es sich, das Thema Deutschförderung in die Agenda der Geschäftsleitung aufzunehmen. Es braucht eine durch die Führung getragene positive und konstruktive Haltung zum «Wollen» sowie zu den einzelnen betriebsinternen konkretisierten Aktivitäten.

- **Sensibilisierung der Vorgesetzten**

Es sind in der Regel die direkten Vorgesetzten, die die Sprachförderung umsetzen. Sie müssen deren Nutzen erkennen und sollen bei Bedarf bei der Planung und Realisierung von Massnahmen unterstützt werden. Vorgesetzte haben eine Vorbildfunktion, die sich unter anderem durch einen reflektierten Sprachgebrauch sowie durch das regelmässige Schaffen von Sprachlernsituationen zeigt.

Deutschförderung als Teil der Betriebskultur

Von Bedeutung ist in erster Linie der betriebliche Alltag. Es spielt eine Rolle, wie miteinander gesprochen wird und ob im Hinblick auf die Deutschkenntnisse der fremdsprachigen Mitarbeitenden konsequent auf Verbesserungen hin gearbeitet wird. Deutschförderung am Arbeitsplatz ist dann erfolgreich, wenn sie Teil der Betriebskultur ist.

- **Definieren einer betrieblichen Umgangssprache**

Sprachen werden gelernt, wenn sie gesprochen werden. Deshalb ist es wichtig, dass Deutsch als Umgangssprache im Betrieb festgelegt wird. Der Situation entsprechend kann dies Mundart oder Schriftdeutsch sein. Es gilt aber zu bedenken, dass der Gebrauch von Hochdeutsch das Lernen erleichtert und insbesondere auf eine klare und korrekte Sprache geachtet werden soll. Diese kann bei Bedarf sehr einfach gehalten werden. Zur Unterstützung der Umgangssprache Deutsch kann es von Vorteil sein, Betriebseinheiten, Arbeitsgruppen und Teams im Hinblick auf die Muttersprachen personell heterogen zusammenzusetzen.

- **Beobachtung der betrieblichen Umgangssprache**

In hektischen Situationen ist das Verwenden eines korrekten Deutsch oft schwierig. Deshalb ist der Arbeitsalltag vielfach geprägt von unvollständigen Sätzen und falschen Verbformen. Dies mag zwar im Moment nützlich sein, verhindert jedoch Lernfortschritte. Eine der einfachsten und gleichzeitig wirkungsvollsten Massnahmen zur Deutschförderung am Arbeitsplatz besteht darin, die verwendete Sprache regelmässig zu beobachten und sich darüber auszutauschen – und sich vorzunehmen, vermehrt auf korrektere Formen zu achten.

- **Konkrete Lernmöglichkeiten schaffen und nutzen**

Jeder Arbeitsalltag bietet Situationen, die zur Schaffung von konkreten Sprachlernmöglichkeiten genutzt werden können. So können Betriebsabläufe in einfachem Deutsch und mit Fotos illustriert schriftlich festgehalten und erläutert werden. Oder es können Besprechungen dazu genutzt werden, das Verständnis wichtiger Wörter gezielt zu schulen. Vielfach sind Lernerfolge bereits mit einfachen Hilfsmitteln und Methoden möglich, welche auch ohne externe Unterstützung vor Ort entwickelt werden können.

- **Lernen am Arbeitsplatz**

Wer lernt, hat Fragen. Und wer lernt, macht Fehler. Eine notwendige Voraussetzung für das Lernen von Deutsch am Arbeitsplatz ist deshalb ein von Respekt und Wertschätzung geprägtes Arbeitsklima. Sprachliche Fehler sollen erlaubt sein, aber in angemessenem Rahmen korrigiert werden. Umgekehrt sollen sprachliche Fortschritte festgestellt und gewürdigt werden. Je nach Situation ist es zudem zweckmässig, die Deutschförderung im Rahmen von Zielvereinbarungen oder betrieblichen Konzepten aufzugreifen und zu thematisieren.

Sprachförderung durch Deutschkurse

Das Deutschlernen im Rahmen des betrieblichen Alltags kann das systematische und didaktisch durchdachte Lernen in Kursen nicht ersetzen. Es ergänzt dieses. Der Besuch von allgemeinen oder spezifischen Deutschkursen durch fremdsprachige Mitarbeitende ist folglich nötig, und er kann durch Arbeitgebende unterstützt werden.

- **Motivation zum Deutschlernen**

Zwang und Druck sind ungünstige Lernvoraussetzungen. Was es jedoch braucht, ist Motivation. Diese kann durch den Betrieb bzw. durch vorgesetzte Stellen unterstützt und verstärkt werden. Gute Gelegenheiten dazu sind persönliche Gespräche sowie positive Rückmeldungen auf Lernfortschritte. Zudem können bei gegebener Möglichkeit Belohnungen in Aussicht gestellt werden, beispielsweise durch die Übernahme anspruchsvollerer, interessanterer und/oder besser bezahlter Tätigkeiten.

- **Information zu Weiterbildungsmöglichkeiten**

In der Stadt Zürich besteht ein vielfältiges Angebot an Deutschkursen. Die Datenbank www.stadt-zuerich.ch/deutschkurse erfasst über 350 öffentlich zugängliche Kurse und verfügt über verschiedene Suchkriterien. Arbeitgebende können Mitarbeitende bei der Suche nach dem geeigneten Deutschkurs unterstützen und über bestehende Beratungsangebote informieren.

- **Besuch externer Deutschkurse**

Der Besuch eines Deutschkurses kann vom Arbeitgebenden finanziell und/oder durch das Zurverfügungstellen von Arbeitszeit unterstützt und gefördert werden. Das motiviert, schafft Verbindlichkeit und wird als Wertschätzung wahrgenommen. Sofern die branchenspezifischen Gesamtarbeitsverträge Bildungsfonds vorsehen, können diese teilweise zu Kursfinanzierungen genutzt werden.

- **Anbieten eigener Deutschkurse**

Für das Unternehmen bieten Deutschkurse im eigenen Betrieb den Vorteil, dass die Lerninhalte auf die konkreten Tätigkeiten des Arbeitsalltags zugeschnitten werden können. Zudem erreichen solche Kurse mehr Mitarbeitende, da die Arbeitnehmenden im gewohnten Umfeld einen Kurs besuchen können. Es gibt in allen Branchen der Wirtschaft spezialisierte Anbieter solcher massgeschneiderter Kursmodule.