



Fremdsprachenerwerb in Betrieben – beispielhafte Strategien

ULRIKE SCHRÖDER

► **Die Europäisierung der beruflichen Bildung, und damit auch die Notwendigkeit, berufsbezogene Fremdsprachenkenntnisse zu vermitteln, hat in den letzten Jahren stark an Bedeutung gewonnen.**

Bereits das im Kontext der Lissabonner Strategie formulierte Arbeitsprogramm der EU-Bildungsminister und der Europäischen Kommission von 2002 nennt die Förderung des Fremdsprachenerwerbs als eines von 13 zentralen Zielen der europäischen Bildungspolitik bis 2010.¹ Der im Sommer 2003 verabschiedete „Aktionsplan Sprachen“ der EU-Kommission fordert unter anderem für alle Arbeitnehmer die „Gelegenheit, die für ihr Arbeitsleben relevanten Sprachkenntnisse zu erweitern“.² Auch auf nationaler Ebene spielt das Thema eine zunehmend wichtige Rolle. Längst ist die Notwendigkeit, in fremdsprachigen Zusammenhängen agieren zu können, nicht mehr nur auf Führungskräfte in Unternehmen beschränkt. In Zeiten einer zunehmenden Internationalisierung wirtschaftlicher Beziehungen müssen immer mehr Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auch kleinerer Unternehmen fremdsprachige Fachtexte und Handbücher verstehen können, die Korrespondenz mit ausländischen Mutter-, Tochter- oder Partnerfirmen in einer Fremdsprache führen und wichtige Informationen aus oftmals englischsprachigen Internetseiten beschaffen.³

Bei der Weiterentwicklung der Ausbildungsberufe wird auf diese Anforderungen u. a. mit der Verankerung von Fremdsprachenkenntnissen in den Ausbildungsordnungen reagiert.

Wie aber sollen die notwendigen Kompetenzen erworben werden, wenn weder im betrieblichen Alltag noch in der Berufsschule die notwendige zusätzliche Zeit zur Verfügung steht? Im Folgenden sollen einige Strategien dargestellt werden, die schon heute erfolgreich praktiziert werden.

Transnationale Übungsfirmen und Lerngruppen

Das Konzept der Übungsfirma wird bereits von vielen Unternehmen im Rahmen ihrer Ausbildungsaktivitäten erfolgreich eingesetzt. Die Auszubildenden erwerben dank der ihnen übertragenen Verantwortung wichtige Basisqualifikationen wie Selbstständigkeit, Organisationsfähigkeit und Verhandlungsgeschick. Manche Unternehmen agieren in diesem Zusammenhang bereits betriebsübergreifend und nutzen die Möglichkeiten der neuen Medien wie E-Mail, internetbasierte Diskussionsforen oder komplexe virtuelle Lernumgebungen. Quasi als Nebeneffekt wird so auch die „Netzkompetenz“ (BORCH/WORDELMANN) der Auszubildenden erweitert. Nur wenige Unternehmen richten jedoch solche Aktivitäten international aus, z. B. indem sie der Übungsfirma Aufträge ausländischer Geschäftspartner übertragen oder die eigene Übungsfirma mit einer ähnlichen Gruppe im Ausland zusammenführen. Wo dies geschieht, werden zusätzlich zu den o. g. sowohl die fremdsprachlichen als auch die interkulturellen Kenntnisse der Beteiligten deutlich verbessert.

Während Berufsschulen zunehmend das Potenzial (sprach-) grenzüberschreitender Kooperationen nutzen, verhalten sich viele Betriebe diesbezüglich noch zurückhaltend. Dabei ist in manchen Fällen sogar eine Förderung aus EU-Mitteln (als Comenius-„Fremdsprachenprojekt“) möglich. In der EU-Datenbank zu den Preisträgern der „Europäischen Sprachensiegel“ sind einige Beispiele für grenzüberschreitend organisierte Lerngruppen zu finden. Speziell zum Thema Übungsfirmen enthält der Internetauftritt des Deutschen Übungsfirmenrings neben allgemeinen Informationen und Unterstützungsangeboten auch einen Link zum europäischen Netzwerk der Übungsfirmenzentralstellen.

Grenzüberschreitende Mobilität

Auslandsaufenthalte während oder nach der Berufsausbildung sind die beste Möglichkeit, neben Fremdsprachenkompetenzen auch Kenntnisse über die Arbeitskulturen anderer Staaten zu erwerben. Auf nationaler Ebene sieht der Entwurf für ein Berufsbildungsreformgesetz vor, die Durchführung von Ausbildungsabschnitten im Ausland künftig zu erleichtern.⁴ Auch die EU-Kommission plant, ihre Ausgaben im Bereich der Mobilitätsförderung ab 2007 deutlich zu erhöhen.

Mobilität nutzt Mitar- beitern und Unternehmen

Bereits heute werden im Programm Leonardo da Vinci Auslandsaufenthalte bzw. Austauschmaßnahmen zwischen Betrieben von bis zu zwölf Monaten (maximal sechs Wochen für Ausbilder/-innen) durch die EU-Kommission finanziell unterstützt. Seit dem Jahr 2000 profitierten in Deutschland rund 30.000 Beschäftigte bzw. Berufsschüler/-innen von diesen Zuschüssen. Neu, und noch nicht hinreichend bekannt ist, dass auch Projekte mit türkischen Partnern im Rahmen der EU-Bildungsprogramme gefördert werden. Der Fremdspracherwerb erfolgt bei diesen Maßnahmen, in der Regel nach einem vorbereiteten Sprachkurs, handlungsbezogen in konkreten Arbeitssituationen, wodurch der Lernerfolg deutlich gesteigert wird. Die konkrete Auslandserfahrung hilft den Einzelnen darüber hinaus, die Scheu vor dem Agieren in einer Fremdsprache zu überwinden. Aber auch die beteiligten Unternehmen können in vielfacher Hinsicht von Mobilitäts-Aktivitäten profitieren: Die im Ausland erworbenen Qualifikationen der eigenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erleichtern eine Ausweitung der Wirtschaftskontakte auf internationales Terrain, und oftmals führt der „neutrale“ Blick ausländischer Austauschpartner im eigenen Betrieb dazu, dass interne Prozesse verbessert werden können. Nicht zuletzt wird das Image eines Unternehmens durch europäische Bildungsaktivitäten erhöht.

Die Projektdatenbanken zu den EU-Bildungsprogrammen enthalten vielfältige Beispiele für Aktivitäten im Mobilitätsbereich. Darüber hinaus unterstützen sie die Kontaktaufnahme mit Partnerunternehmen und informieren über vorhandene Lernmaterialien für unterschiedliche Zielsprachen und -sektoren.

Die Datenbanken enthalten auch Informationen zu zwei im Herbst 2004 gestarteten Leonardo-Projekten, in denen Materialien zur sprachlichen und interkulturellen Vorbereitung von Mobilitätsprojekten speziell für das Handwerk bzw. für das Berufsfeld „Mechanik“ entwickelt werden. Als Ergebnis ist unter anderem ein computergestütztes Portfolio zur Dokumentation der erworbenen Kompetenzen geplant, das auf den neuen Europass abgestimmt sein wird.

Grenzüberschreitende Ausbildungs-kooperationen

Gewissermaßen eine Steigerung „klassischer“ Mobilitätsmaßnahmen stellen transnationale Ausbildungscooperationen dar. Hier vereinbaren Betriebe aus mehreren Staaten feste Ausbildungsabschnitte, die im jeweils anderen Land absolviert werden. Nationale Erfahrungen mit der Verbundausbildung können hier einfließen, wobei zu berück-

sichtigen ist, dass Ausbildungsstrukturen und -praktiken von Staat zu Staat variieren und die deutsche Situation sich nicht immer ohne weiteres übertragen lässt. Gegenüber herkömmlichen Maßnahmen hat diese Strategie den Vorteil, dass durch den Auslandsaufenthalt keine wertvolle Ausbildungszeit „verloren“ geht. Darüber hinaus ist dank der längerfristigeren und intensiveren Zusammenarbeit eine deutlichere Verbesserung der Fremdsprachen- und interkulturellen Kenntnisse der Teilnehmenden zu erwarten – mit den genannten Vorteilen für die Unternehmen. Die „transnationale Verbundausbildung“ ist in Deutschland gegenwärtig ein Schwerpunkt im Leonardo-Mobilitätsprogramm. Betriebe in Grenzregionen können entsprechende Aktivitäten mit vergleichsweise geringem Aufwand durchführen. Anregungen und Beispiele sind z. B. der Datenbank zum „Netzwerk Grenzregion“ der vom BIBB betreuten BMBF-Initiative „RegioKompetenzAusbildung“ (regiokom) zu entnehmen.

Für alle genannten Aktivitäten gilt, dass es grundsätzlich empfehlenswert ist, in den grenzüberschreitenden Kontakten nicht ausschließlich die Brückensprache Englisch zu verwenden. Zwar ist das Englische als Lingua Franca aus dem Wirtschaftsbereich nicht mehr wegzudenken und erfüllt dort auch eine wichtige Funktion, Grundkenntnisse in der Fach- wie auch der Alltagssprache eines Geschäftspartners haben jedoch unzweifelhafte Vorteile: Zum einen erhöhen sie das Verständnis einer unbekannteren (Arbeits-) Kultur gegenüber, zum anderen wirken sie sich ausgesprochen positiv auf die Schaffung einer Vertrauensbasis zwischen den Beteiligten aus.

Integriertes Lernen von Inhalt und Sprache

Nicht jedes Unternehmen kann sich in der o. g. Weise für den Fremdspracherwerb seiner Mitarbeiter/-innen einsetzen. Eine Alternative stellt in diesem Fall „CLIL“ (Content and Language Integrated Learning) dar. Diese Unterrichtsmethode, bei der Fachinhalte teilweise (5 bis 10% der Unterrichtszeit) in einer Fremdsprache vermittelt werden, hat sich in vielen allgemein bildenden Schulen bereits bewährt. Übertragen auf die berufliche Bildung könnten z. B. betriebsrelevante oder -spezifische fremdsprachige Texte

„Nützliche Links“

www.na-bibb.de (Nationale Agentur Bildung für Europa beim BIBB)
<http://europa.eu.int/comm/education/language/label/index.cfm> (Datenbank „Europäisches Sprachensiegel“)
www.zuef.de (Deutscher Übungsfirmen Ring)
www.wege-ins-ausland.de (zentrale Website zu Fördermöglichkeiten im Mobilitätsbereich)
<http://Leonardo.cec.eu.int/pdb/europäischeProjekt-undProduktDatenbank>
<http://Leonardo.cec.eu.int/psd/europäischePartnersuchDatenbank>
www.Leonardodavinci-projekte.org (Deutsch-österreichische Projekt- und Produktdatenbank)
www.regiokom.de/nw_grenzregion/index.htm (Netzwerk Grenzregion)
[www.Leonardo.th.schule.de/\(BILVOC-Projekt\)](http://www.Leonardo.th.schule.de/(BILVOC-Projekt))

im Berufsschulunterricht verwendet bzw. authentische Situationen abgebildet werden. Im Gegenzug sollte das Gelernte möglichst im Unternehmen in der Fremdsprache vertieft werden. Die Vorteile dieser Methode bestehen darin, dass durch sie keine zusätzlichen Unterrichtsstunden notwendig werden und die Fremdsprache handlungsorientiert und mit konkretem Bezug zum beruflichen Alltag vermittelt wird. Bei den notwendigen Absprachen mit den berufsbildenden Schulen und der Auswahl der Materialien können u. a. die Ergebnisse des LEONARDO-Projekts BILVOC hilfreich sein. Unter Federführung des Thüringer Kultusministeriums werden hier derzeit vielfältige Materialien für den „bilingualen Fachunterricht“ entwickelt und korrespondierende Fortbildungskonzepte für Lehrkräfte erprobt. Informationen zu diesem und anderen LEONARDO-Projekten zur berufsbezogenen Fremdsprachenvermittlung sind in den Datenbanken zum LEONARDO-Programm unter dem Stichwort „Sprachenkompetenz“ zu finden.

Die zunehmende Bedeutung von Fremdsprachenkenntnissen stellt auch und gerade das Lehr- und Ausbildungspersonal vor neue Herausforderungen. Transnationale Übungsfirmen müssen begleitet, virtuelle Lernumgebungen müssen moderiert und ein fremdsprachlicher Fachunterricht muss durchgeführt werden. Auch Mobilitätsmaßnahmen sind nur dann von Nutzen, wenn sie sorgfältig vor- und nachbereitet werden. Für das Bildungspersonal eröffnen sich hier Möglichkeiten, die eigenen Qualifikationen zu erweitern, und Personalverantwortliche in Betrieben können diesen Prozess unterstützen, z. B. durch die Bereitstellung von (und die Freistellung für) entsprechenden Weiterbildungsmaßnahmen.

Die Internationalisierung wirtschaftlicher Beziehungen auch kleinerer Betriebe ist in vollem Gange. Dabei sind diejenigen Unternehmen im

Vorteil, die frühzeitig sicherstellen, dass entsprechende Qualifikationen in ihrem Betrieb vorhanden sind. Fremdsprachenkenntnisse sind hierbei von herausragender Bedeutung. ■

Anmerkungen

- 1 „Detailliertes Arbeitsprogramm zur Umsetzung der Ziele der Systeme der allgemeinen und beruflichen Bildung in Europa“ KOM 2002/C 142/01
- 2 „Förderung des Sprachenlernens und der Sprachenvielfalt: Aktionsplan 2004–2006“, KOM (2003) 449 endgültig, S. 9
- 3 Zum Thema internationaler Qualifikationen vgl. BORCH, H.; WORDELMANN, P.: „Internationalisierung des dualen Systems – Strategien und Forderungen“. In: BWP 30 (2001) 4, S. 5–10
- 4 „Teile der Berufsausbildung können im Ausland durchgeführt werden, wenn dies dem Ausbildungsziel dient. Ihre Gesamtdauer soll ein Viertel der in der Ausbildungsordnung festgelegten Ausbildungsdauer nicht überschreiten.“ (Entwurf eines Gesetzes zur Reform der beruflichen Bildung, Teil 1, § 2, Abs. 2)
www.bmbf.de/pub/BerBiRefG-regierungs-entwurf.pdf