

# Deutsch als Zweitsprache und Mehrsprachigkeit von Auszubildenden

## Impulse zur Förderung einer sprachsensiblen Haltung des Ausbildungspersonals



**MONIKA BETHSCHEIDER**  
Dr., wiss. Mitarbeiterin im Arbeitsbereich »Übergänge in Ausbildung und Beruf, Berufsorientierung/Berufsorientierungsprogramm« im BIBB



**KARIN WULLENWEBER**  
Dr., Bereichsleiterin Deutsch bei FRESKO e.V., Verein für Bildungs- und Kulturarbeit, Wiesbaden

**Die Möglichkeit, fachliches und sprachliches Lernen in beruflichen Handlungssituationen zu verknüpfen, macht den Betrieb zu einem interessanten Lernort, stellt Ausbilder/-innen aber auch vor besondere Anforderungen. Eine systematische Sprachvermittlung kann im Betrieb nicht erfolgen. Das Ausbildungspersonal wirkt aber als sprachliches Vorbild und kann Auszubildende durch eine sprachensible Haltung unterstützen. Aus der Sicht von betrieblichen Ausbilderinnen und Ausbildern werden im Beitrag Situationen beschrieben, in denen es immer wieder zu Schwierigkeiten und Missverständnissen kommt. Zusammen mit Erfahrungen aus dem Stützunterricht Deutsch werden diese reflektiert, um daraus Anregungen für einen förderlichen Umgang mit Sprache im Betrieb zu abzuleiten.**

### Kommunikation in der deutschen Sprache – ein wichtiges Thema für die berufliche Ausbildung

Im Jahr 2013 blieb jeder fünfte Ausbildungsplatz unbesetzt, weil nach Einschätzung der Betriebe nicht genügend geeignete Bewerber/-innen zur Verfügung standen (vgl. DUMMERT/FREI/LEBER 2014, S. 5). Oft gelten sprachliche Probleme als ein Grund dafür, dass Jugendliche keinen Ausbildungsplatz bekommen, ihre Ausbildung vorzeitig abbrechen oder die theoretischen Abschlussprüfungen nicht bestehen (vgl. Mercator-Institut 2013, S. 75). Dies betrifft nicht nur Migrantinnen und Migranten. Ihre Situation wird im Beitrag aber besonders berücksichtigt, und zwar aus zwei Gründen:

Zum einen stellen sich für Zweitsprachler/-innen die Probleme anders als für Muttersprachler/-innen dar, zum anderen kann auch ihre Mehrsprachigkeit in Verbindung mit dem Migrationsstatus in betrieblichen Interaktionen von Bedeutung sein.

In der BIBB-Studie »Förderung sprachlich-kommunikativer Fähigkeiten in der betrieblichen Ausbildung« wurden betriebliche Ausbilder/-innen nach ihren persönlichen Erfahrungen mit Situationen gefragt, in denen sprachliche Besonderheiten und/oder Schwierigkeiten von Auszubildenden die Vermittlung beruflicher Handlungskompetenz erschweren (vgl. Infokasten).

Ausbilder/-innen sind jedoch keine Sprachwissenschaftler, die ihre Erfahrungen entlang diagnostischer Kriterien

schildern. Vielmehr beschreiben sie anschaulich Situationen, die ihnen im Betrieb wiederkehrend begegnen (vgl. BETHSCHEIDER/FRANZ/KECK 2015). In Verbindung mit Erfahrungen eines hessischen Trägers aus der Förderung von migrantischen Auszubildenden im Stützunterricht Deutsch (vgl. WULLENWEBER 2015) lassen sich aus diesen

#### Projekt »Förderung sprachlich-kommunikativer Fähigkeiten in der betrieblichen Ausbildung«

**Ziel der Studie:** Identifizierung von grundlegenden Themen für ein praxisnahes Qualifizierungsangebot, um betriebliche Ausbilder/-innen für sprachliche Aspekte der Ausbildung zu sensibilisieren und im Umgang mit Schwierigkeiten zu unterstützen.

**Gegenstand der Studie:** Subjektive Perspektiven betrieblicher Ausbilder/-innen auf Situationen, in denen sie Schwierigkeiten ihrer Auszubildenden bei der Kommunikation in der deutschen Sprache wahrnehmen oder in denen bei ihnen selbst Unsicherheiten durch die Mehrsprachigkeit von Auszubildenden entstehen. Beschreibung von Reaktionen auf diese Schwierigkeiten und Unterstützungsangebote des Lehrpersonals.

**Methodisches Vorgehen:** Durchführung von zwölf problemzentrierten Interviews, darunter drei mit Förderlehrerinnen, eins mit der Personalverantwortlichen eines großen Konzerns sowie acht mit auszubildendem Personal in Betrieben aus dem IHK-Bereich, dem Handwerk sowie der psychiatrischen Krankenpflege. Vertiefung ausgewählter Aspekte der Forschungsfrage durch ergänzende telefonische Interviews (vgl. BETHSCHEIDER/FRANZ/KECK 2015). Die Sprachprotokolle wurden codiert und nach WITZEL (2000) analysiert.

Situationsbeschreibungen vier zentrale Themenbereiche identifizieren, die nachfolgend dargestellt werden. Daraus ergeben sich Ansatzpunkte für eine auf Wissen begründete Haltung des Ausbildungspersonals, die es ermöglicht, Ursachen und Wirkungen von sprachlichen Problemen der Auszubildenden einzuschätzen, um darauf angemessen reagieren zu können.

### Semantische Fallen in der Bildungssprache erkennen

Ausbilder/-innen berichten immer wieder von einer stark umgangssprachlich geprägten, variantenarmen Ausdrucksweise ihrer Auszubildenden (»immer *gucken* statt *sehen*«), von kurzen, z. T. unvollständigen Sätzen, grammatikalischen Fehlern und dem fehlenden Verständnis längerer Textpassagen. Denn zum Verstehen und Formulieren komplexer Sachverhalte sind bildungssprachliche Kenntnisse notwendig, Alltagssprache allein reicht nicht aus (zu den mit Bildungssprache verbundenen Anforderungen vgl. GOGOLIN u. a. 2013). Bildungssprache wird meist im Laufe der Bildungssozialisation, insbesondere in der Schulzeit quasi automatisch erworben (vgl. SALEM 2010). Sie ist präzise, inhaltlich hoch verdichtet und gekennzeichnet durch komplexe sprachliche Strukturen wie nominale Zusammensetzungen (»Datenerfassungsgerät«), umfängliche Attribute (»der sich daraus ergebende Schluss«) und Funktionsverbgefüge (»in Betrieb nehmen«). Fand die Bildungssozialisation nicht oder nur teilweise in Deutschland statt, fehlen diese Kenntnisse. Hinzu kommt, dass mehrdeutige Begriffe als semantische Fallen wirken können: Für eine Gruppe migrantischer Auszubildender war z. B. das Thema »Wirtschaftskunde« ein Problem in der kaufmännischen Prüfung. Sie nahmen an, dass es dabei um den Umgang mit Kunden gehe und konnten die fachliche Verbindung nicht herstellen. Das sprachliche Missverständnis war im Berufsschulunterricht offenbar nicht aufgefallen. Auch alle idiomatischen, aus symbolischen Übertragungen herrührenden Begriffe und Wendungen können als solche Fallen wirken. Funktionsverbgefüge zum Beispiel zeichnen sich dadurch aus, dass das Verb seine Bedeutung ändert: Wenn Deutschlernende »in Kraft treten« hören, verbinden sie damit beispielsweise, dass jemand Kraft hat, zu treten – nicht aber, dass etwas gültig wird.

Ausbilder/-innen versuchen, ihre Auszubildenden bei sprachlichen Schwierigkeiten zu unterstützen. In den Interviews schildern sie z. B. ihr Bemühen um

- besonders anschauliche Erläuterungen der zu vermittelnden Fachinhalte,
- klar geregelte Formen der Verständniskontrolle (Anweisungen werden vom Auszubildenden aufgeschrieben),
- kleinteiliges Nachfragen bei erkennbaren Unsicherheiten der Auszubildenden,

- (unaufgeforderte) Korrekturen kleinerer (z. B. Artikel-) Fehler oder
- die Simulation, Begleitung und Nachbesprechung von Kundenbesuchen und Telefongesprächen mit Kunden (vgl. auch BETHSCHEIDER/SETTELMAYER/HÖRSCH 2011). In welchen Situationen und auf welche Weise dies geschieht, ist aber je nach Kontext und Person des Ausbilders bzw. der Ausbilderin unterschiedlich.

### Sprachliche Register differenzieren und Missverständnisse aufspüren

Der Betrieb ist stets auch in sprachlicher Hinsicht ein Lernort, denn die Art und Weise, wie dort miteinander kommuniziert wird, setzt Maßstäbe für das Verhalten der Auszubildenden. Sensibilität für sprachliche Aspekte der Ausbildung umfasst daher nicht nur die Kenntnis von »semantischen Fallen«, wie oben beschrieben, sondern auch die Fähigkeit, das eigene Sprechen zu reflektieren und am Kenntnisstand der Auszubildenden auszurichten. Das kann z. B. den Verzicht auf einen ausgeprägten Dialekt bedeuten, weil Auszubildende, die im Sprachkurs zuvor Hochdeutsch gelernt haben, die Anweisungen sonst unter Umständen nicht verstehen. Wichtig ist auch der bewusste Umgang mit sprachlichen Registern, die zunächst einmal als solche erkannt und deren spezifische Eigenschaften zudem mit Blick auf mögliche Schwierigkeiten für Zweitsprachler/-innen reflektiert werden müssen: Wenn Auszubildende die Bedeutung einzelner Begriffe nicht genau einschätzen können, werden sie im Zweifelsfall die Ausdrucksweise übernehmen, die sie im Betrieb gehört haben. Das gilt auch für Formulierungen, die im vertrauten Kollegenkreis selbstverständlich, für die Entwicklung eines elaborierten Ausdrucksvermögens und die Kommunikation in eher formellen Zusammenhängen – z. B. mit Kunden oder in der Prüfung – aber unangemessen sind. Ein allzu legerer Umgangston mag den Kontakt zwischen Ausbilder/-in und Auszubildenden vordergründig erleichtern – er kann aber auch problematisch werden, wenn etwa vulgäre Ausdrücke übernommen und in einem unpassenden Zusammenhang verwendet werden. So antwortete ein Auszubildender aus Eritrea in der Prüfungsvorbereitung, Kundenorientierung bedeute, die Kunden zu »verarschen«. Er war sich der vulgären Herkunft und substandardlichen Verwendung des Wortes nicht bewusst, hatte er es doch häufig in Betrieb und Freundeskreis im Sinne von »durch Übertreibung überzeugen« gehört. Ausbilder/-innen sollten deshalb die Verwendung unterschiedlicher sprachlicher Register kennenlernen und ihren Auszubildenden die Unterschiede verständlich machen können.

Die Praxis zeigt zudem, wie wichtig es ist, bei unklaren oder Unmut erzeugenden Äußerungen von Auszubildenden mit Migrationshintergrund nicht vorschnell zu urtei-

len, sondern mit Geduld nachzufragen. So war z. B. eine Auszubildende aus Bangladesh schon zweimal wegen unkooperativen und unhöflichen Verhaltens aus Betrieben (im Rahmen der Jugendberufshilfe) entlassen worden. Im Stützunterricht versicherte sie, alles tun zu wollen, was man von ihr verlange, aber »es ist nicht mein Problem« und »ich habe nichts davon«. Aufgrund ihrer Erfahrung mit derartigen Fällen fragte die Lehrkraft nach und es stellte sich heraus, dass die Auszubildende sagen wollte »es ist nicht meine Schuld« und »ich kann nichts dafür«. »Schuld« mit »Problem« zu verwechseln und feststehende Ausdrücke wie »nichts dafür können« und »nichts davon haben« sind nachvollziehbare Fehler. Dramatische Folgen hatten diese Missverständnisse deshalb, weil der vermeintlichen Frechheit der Auszubildenden nicht nachgegangen, sondern die Kommunikation kurzerhand beendet wurde (vgl. WULLENWEBER 2015, S. 12f.).

### Umgang mit der Mehrsprachigkeit von Auszubildenden reflektieren

Ein Teil der Auszubildenden ist in der Lage, jederzeit von der deutschen in eine andere Sprache zu wechseln, die nicht von allen Anwesenden verstanden wird. Diese Mehrsprachigkeit wird begrüßt, wenn sie gezielt eingesetzt wird, die Kommunikationsmöglichkeiten des Unternehmens erweitert und im Kundenkontakt genutzt werden kann – sei es im internationalen Geschäft oder auch als eine Art zusätzlicher (Dolmetscher-)Service für die Kundschaft von Kleinbetrieben.

Zu Irritationen kommt es jedoch, wenn Auszubildende untereinander in einer anderen Sprache kommunizieren. Hier befürchtet das Ausbildungspersonal häufig, dass nicht nur Kunden verärgert, sondern auch über sie selbst gesprochen werden könnte, wenn die Kommunikation sich der Kontrolle entzieht und sie z. B. von spontanen Witzen, Kommentaren und kurzen Bemerkungen ausgeschlossen sind. Umgekehrt können Auszubildende es als Zurückweisung empfinden, wenn ihre Erstsprache, in der sich eine für sie wichtige biografische Bindung ausdrückt, am Arbeitsplatz grundsätzlich unerwünscht ist und ihr spontaner Gebrauch die für sie wichtige soziale Einbindung in den Betrieb (vgl. GEBHARDT/MARTINEZ ZAUGG/METZGER 2014, S. 14) gefährdet.

Zweifelloso ist Deutsch die gemeinsame Sprache, in der – sofern die Arbeit nichts anderes erfordert – im Betrieb kommuniziert wird. Gerade für Zweitsprachler/-innen wie z. B. junge Flüchtlinge, die ansonsten oft wenig Gelegenheit haben, in dieser Sprache zu sprechen, bedeutet dies auch eine wertvolle Lerngelegenheit. Um mehrsprachigen Auszubildenden nicht zu rigoros zu begegnen, sind Absprachen und ein gelassener Umgang mit Situationen wie den oben geschilderten notwendig. Ausbilder/-innen

sollten darum den Befürchtungen nachgehen, die sie mit unverständlichen Äußerungen bestimmter Auszubildender verbinden. So kann die persönliche Beziehung zum Thema gemacht und am konkreten Fall überlegt werden, was genau notwendig ist, damit eine schnell dahingeworfene Bemerkung weniger heftige emotionale Reaktionen bei denjenigen auslöst, die sie sprachlich nicht verstehen.

### Vermeidungsverhalten bei Verständnisschwierigkeiten thematisieren

Eine weitere Herausforderung betrifft den Umgang mit Irrtümern beim Gebrauch von Fachbegriffen (z. B. »Maklergebühr« und »Malergebühr« bei der Steuerberatung). Wenn in solchen Situationen korrigierend eingegriffen wird, reagieren die Jugendlichen – so die Kritik von Ausbilderinnen und Ausbildern – oft »pampig«. Zudem würden Verständnisschwierigkeiten häufig nicht geäußert – trotz aller Ermutigungen, auch scheinbar überflüssige Fragen doch zu stellen. Demotivierung kann – ebenso wie andere Signale von mangelndem Antrieb – auf sprachliche Probleme zurückzuführen sein: Wer wiederholt die Erfahrung kommunikativen Scheiterns und negativer Reaktionen auf verbale Äußerungen macht – und sei es nur aufgrund von ungeklärten Missverständnissen –, läuft Gefahr, zu verstummen und die Motivation zu verlieren.

Es sind viele Gründe denkbar, warum Auszubildende ihre Verständnisfragen nicht stellen (vgl. BETHSCHEIDER 2016). Ausbilder/-innen brauchen deshalb ein hohes Maß an Geduld und Verständnis, um zum einen den Ursachen für das Verhalten im konkreten Einzelfall nachzugehen und zum anderen die öffentlich wahrnehmbaren Fehler ihrer Auszubildenden in einer Weise anzusprechen zu können, die deren Schamgefühl nicht verletzt (vgl. BOHNENSTEFFEN 2010). Junge Migrantinnen und Migranten erleben vielfach Misserfolge und Abwertungen im Zusammenhang mit ihrer Herkunft und aufgrund sprachlicher Defizite. Wird dieser Hintergrund beachtet, können sich Türen für ein vertrauensvolleres Miteinander und den konstruktiven Umgang mit schwierigen Situationen öffnen.

### Sprachsensibilisierung des Ausbildungspersonals als sinnvolle Ergänzung der gesteuerten Sprachförderung

Im betrieblichen Kontext sind weniger formale Aspekte der Sprache von Bedeutung, um Auszubildende bei der Bewältigung kommunikativer Anforderungen zu unterstützen. Wichtiger sind Kenntnisse, um Ursachen wie Wirkungen von sprachlichen Problemen einschätzen zu können, und eine pädagogische Herangehensweise, die angemessen auf die je individuellen Lernvoraussetzungen zu reagieren vermag. Ausbildungsbetriebe können keinen

systematischen Sprachunterricht erteilen. Für die gesteuerte Sprachförderung bedarf es eigener Angebote (Stützunterricht, Sprachkurse) mit entsprechend geschulten Lehrkräften. Im betrieblichen Kontext geht es dagegen um eine implizite Förderung, die vor allem durch persönliche Vorbilder erfolgt.

CLEMENT (2012) plädiert für eine strukturierte und freundliche Umgebung mit klaren und verbindlichen Regeln, die den Auszubildenden mitgeteilt werden und ihnen eine Orientierung ermöglichen. Von entscheidender Bedeutung, so ihre Einschätzung, sind »die erwachsenen Rollenvorbilder im Kollegenkreis sowie nachvollziehbare und verlässliche Rituale und Routinen im Arbeitsalltag« (ebda., S. 89). Das immer umzusetzen ist nicht leicht, und es gibt keine schnelle Lösung für jeden Einzelfall. Umso wichtiger sind Fortbildungsangebote, die Ausbilderinnen und Ausbildern die Möglichkeit eröffnen, gemeinsam mit

anderen die eigene Wahrnehmung kritischer Situationen zu reflektieren.

Sprachsensible Ausbilder/-innen reflektieren ihr eigenes Sprechverhalten und die Klippen, die die deutsche Sprache für Zweitsprachler/-innen mit sich bringen kann. Darüber hinaus interessieren sie sich auch für Besonderheiten und Schwierigkeiten der Lebenssituation ihrer Auszubildenden und die Erfordernisse einer unterstützenden Fehlerkorrektur. Sprachliche Schwierigkeiten und Missverständnisse haben Folgen nicht nur auf der fachlichen, sondern auch auf der Beziehungsebene.

Es gibt also gute Gründe für Betriebe, sich den Herausforderungen, die mit einer sprachsensiblen Ausbildungspraxis verbunden sind, zu stellen und ihr Ausbildungspersonal durch Fortbildungsangebote zu unterstützen. Die hier vorgestellten Beispiele bieten Ansatzpunkte, ein solches Angebot zu entwickeln. ◀

#### Literatur

BETHSCHEIDER, M.: Interkulturelle Kompetenz – der Schlüssel für gelingende Integration im Betrieb? 2016 – URL: [www.qualiboxx.de/wws/interkulturelle-kompetenz.php](http://www.qualiboxx.de/wws/interkulturelle-kompetenz.php) (Stand: 29.03.2016)

BETHSCHEIDER, M.; FRANZ, S.; KECK, B.: Förderung sprachlich-kommunikativer Fähigkeiten in der betrieblichen Ausbildung. Abschlussbericht. Bonn 2015

BETHSCHEIDER, M.; SETTELMAYER, A.; HÖRSCH, K.: Handlungskompetenz und Migrationshintergrund. Bonn 2011 – URL: [www2.bibb.de/bibbtools/tools/dapro/data/documents/pdf/eb\\_24201.pdf](http://www2.bibb.de/bibbtools/tools/dapro/data/documents/pdf/eb_24201.pdf) (Stand: 29.03.2016)

BOHNENSTEFFEN, M.: Fehler-Korrektur. Lehrer- und lernerbezogene Untersuchungen zur Fehlerdidaktik im Englischunterricht der Sekundarstufe II. Paderborn 2010

CLEMENT, U.: Ehrbare Berufe für coole Jungs. Wie Ausbildung für schwache Jugendliche gelingen kann. Weinheim/Basel 2012

DUMMERT, S.; FREI, M.; LEBER, U.: Betriebe und Bewerber finden schwerer zusammen, dafür sind Übernahmen häufiger denn je (IAB-Kurzbericht 20/2014). Nürnberg 2014

GEBHARDT, A.; MARTINEZ ZAUGG, Y.; METZGER, C.: Motivationale, emotionale und selbstwirksamkeitsbezogene Dispositionen von Auszubildenden und deren Wahrnehmung der Lernumgebung und Lernbegleitung im betrieblichen Teil der beruflichen Grundbildung. In: bwp@ (2014) 26 – URL: [www.bwpat.de/ausgabe26/gebhardt\\_etal\\_bwpat26.pdf](http://www.bwpat.de/ausgabe26/gebhardt_etal_bwpat26.pdf) (Stand: 29.03.2016)

GOGOLIN, I. u.a. (Hrsg.): Herausforderung Bildungssprache und wie man sie meistert. Münster 2013

MERCATOR-INSTITUT FÜR SPRACHFÖRDERUNG UND DEUTSCH ALS ZWEITSPRACHE (Hrsg.): Wirksamkeit von Sprachförderung. Expertise, hrsg. im Auftrag der Bildungsdirektion des Kantons Zürich. Köln/Zürich 2013

SALEM, T.: Das Konzept der durchgängigen Sprachförderung. In: FRIEDRICH-EBERT-STIFTUNG (Hrsg.): Sprache ist der Schlüssel zur Integration. Berlin 2010

WITZEL, A.: Das problemzentrierte Interview. In: Forum Qualitative Sozialforschung 1 (2000) 1 – URL: <http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:0114-fqs0001228> (Stand: 29.03.2016)

WULLENWEBER, K.: Sprachliche Heterogenität in der Jugendberufshilfe: Konzept und Praxis am Beispiel der Maßnahme BaE (Berufsausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen). Unveröffentlichte Studienarbeit an der Hochschule Rhein Main. Wiesbaden 2015