

UNTERNEHMERFORUM: Geflüchtete Menschen in Arbeit

Erfahrungsaustausch und Erkenntnisse für den Einstellungsprozess

Forum IV:

Deutsch im Betrieb - Sprachhürden überwinden, Konflikte vermeiden

Moderation: Tina Martinson

1. Perspektivwechsel

Das Forum startet mit einer Übung („Redundancia“): die Anwesenden begeben sich in die 2er Gruppen und berichten abwechselnd über ein beliebiges Thema. Dabei soll der/die Erzählende alle Verben während seiner Erzählung mit Synonymen doppeln. Das Gegenüber hört zu. Anschließend wechseln sie die Rollen.

Die Übung dient dazu, einen Perspektivwechsel herbeizuführen, indem man den Umgang mit einer wenig bekannten Fremdsprache erfahren und nachempfinden kann. Wie ist es, wenn man nach Wörtern suchen muss, wenn man sich in der Sprache nicht eloquent ausdrücken kann?

Auswertung

- auf der Zuhörerseite:
Situation war leicht verwirrend, Erwartungshaltung, Wunsch den Sprecher zu unterstützen, ungeduldig, hohe Konzentration erforderlich, manchmal erleichternd, weil man die Information doppelt bekommt, es ist anstrengend und zeitaufwendig.
- auf der Erzählerseite:
stockend, anstrengend und zeitaufwendig, setzt einen großen Wortschatz voraus, ich werde verlangsamt, ich hab das Gefühl, ich verliere den Faden.
Eine Teilnehmerin fühlt sich mit der Übung nicht wohl, weil für sie die Situation gekünstelt ist: Sie weiß, dass der Übungspartner sie versteht und versteht den Sinn der Übung nicht.
Eine andere Teilnehmerin kann sich dagegen gut in die Lage der Fremdsprachigen versetzen: Sie braucht hohe Konzentration um sich auszudrücken und muss permanent nach einem Wort suchen.
- Auf der Beobachterseite:
Teilnehmende sind angespannt, weil sie nach Wörtern suchen müssen, werden kreativ in der Verständigung und nutzen mehr Körpersprache
- Helfen könnte hier:
Mehr Zeit, aktives Zuhören (habe ich dich richtig verstanden, dass...? Bereit sein zu helfen), Zugewandtheit, mehr Vertrauen durch Blickkontakt und nonverbale Kommunikation, Gelassenheit, Druck rausnehmen: Ruhe, Kreativität und Visualisierung (wir haben in ähnlichen Situationen viel gemalt und Zettel geschrieben, sagt eine Unternehmerin).

Das Projekt „BLEIB in Hessen II“ wird im Rahmen der ESF-Integrationsrichtlinie Bund, Handlungsschwerpunkt Integration von Asylbewerbern und Flüchtlingen (IvAF) durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Europäischen Sozialfonds gefördert.

2. Der Betrieb als Lernort für Deutsch

Insgesamt 70 Auszubildende hat die [Elkamet Kunststofftechnik GmbH](#) mit Sitz im mittelhessischen Biedenkopf, berichtet der Ausbildungsleiter Ralf Schmidt. Der Nachwuchs wird in fünf technischen und zwei kaufmännischen Berufszweigen ausgebildet. Alle Azubis der technischen Berufszweige durchlaufen gemeinsam einen mehrmonatigen Grundlehrgang, bei dem nicht nur die Vermittlung von Grundfertigkeiten, sondern vor allem das Miteinander im Vordergrund steht.

Was hilft, um hier den Druck raus zu nehmen? Zugewandtheit, Offenheit.

Was hilft noch (praktische Tipps)?

- Lernkärtchen machen (Lösungen auf der Rückseite)
- IT-basierte Lernprogramme: Elkamet verfügt über einen jederzeit zugänglichen IT-Schulungsraum mit 12 PC-Arbeitsplätzen, den alle Azubis nutzen können.
- Schulungen für Mitarbeitende zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz sowie zu allgemeinen Umgangsformen („Knigge“)
- Visualisierung von Themen zur Arbeitssicherheit (Arbeitsanweisungen, Betriebsanweisungen etc.)
- Zusammenarbeit mit Bildungsträgern für zusätzliche Sprachkurse (ABH)

3. IQ Servicestelle Vielfalt im Betrieb

Tina Martinson stellt Info-Materialien im Forum zu verschiedenen Themen vor z.B. wie kann man einen Sprachkurs organisieren, Hilfestellungen im Betrieb. Welche einfachen Tipps im Betrieb können zur Verbesserung der Verständigung führen?

Einfache Sätze, klare Botschaften, immer grammatikalisch korrekt sprechen, wichtige Anweisungen nicht mit anderen Informationen vermischen. Weitere Infomaterialien können über Tina Martinson <http://www.bleibin.de/unternehmen-2/> angefragt werden.

4. Diskussion

Sprache in der Ausbildung

Für Geflüchtete gibt es in der Gießener Wirtschaftsschule am Oswaldsgraben (Berufsschule) zusätzlichen Sprachunterricht (INTEA-Klassen). Das bedeutet für die Betriebe, dass die Teilnehmenden mehr Zeit in der Schule verbringen, als andere Azubis. Aber was ist mit Geflüchteten, die das 20. Lebensjahr überschritten haben?

Die Vertreterin der Berufsschule erklärt, dass es 4 Stunden zusätzlichen Deutschunterricht geben könne, die vollschulischen Inhalte aber in der Abendschule, Volkshochschule oder anders nachgeholt werden müssen.

Das Projekt „BLEIB in Hessen II“ wird im Rahmen der ESF-Integrationsrichtlinie Bund, Handlungsschwerpunkt Integration von Asylbewerbern und Flüchtlingen (IvAF) durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Europäischen Sozialfonds gefördert.



Die Geschäftsleiterin eines Malerbetriebes berichtet, sie haben seit 2015 einen Flüchtling in der Ausbildung, der vor der Prüfung zum Gesellen steht. Die praktische Prüfung wird er schaffen, in der Theorie wird es schwierig. Das Problem sei die Fachsprache. Er bekommt jetzt Mathe- und Deutschnachhilfe. Den Hauptschulabschluss hat er, aber es reicht nicht für die Abschlussprüfung. Was tun? Mit einer intensiven Einzelförderung könnte er die Prüfung im Dezember schaffen. Aber das ist aufwendig.

Ein anderer Unternehmer bestätigt: die sprachliche und berufliche Integration ist sehr zeitintensiv. B2-Sprachniveau sollte das Minimum sein und das dauert. Hier sollte es neue Lösungswege geben. Für Geflüchtete ist die Ausbildungszeit von drei Jahren einfach zu wenig.

Hilfreich ist, so der Vertreter der Berufsschule, wenn wir weniger in vorhandenen Strukturen denken und **Geflüchtete eher ressourcenorientiert betrachten**, so wie wir unsere Kinder ansehen und uns ausmalen, was sie alles vollbringen werden, wenn sie gefördert groß werden.

Ältere Azubis

Ein Beispiel eines Kleinunternehmens aus dem Taunuskreis: Der Betrieb hat zwei Flüchtlinge in der Ausbildung im Alter von 18 und 40 Jahren. Der 40-jährige Mann falle komplett durch alle Raster, weil bekannte Fördermaßnahmen beim Alter von 25 Jahren enden. Für den 40-jährigen gäbe es keinerlei Unterstützung - das sei erschütternd. Auch die lokalen Berufsschulen seien hier nicht hilfreich. Für jeden Legastheniker gäbe es Möglichkeiten, Prüfungen angepasst durchzuführen. Warum nicht für Flüchtlinge? Z.B. könnten Geflüchtete eine Stunde mehr Zeit bekommen oder ein Wörterbuch benutzen. Aber es gibt nichts, obwohl diese Menschen deutlich benachteiligt seien, so die Unternehmerin. Hinzukomme, dass es im Taunus sehr wenige Betriebe gäbe, die Flüchtlinge einstellen. Eine beispielgebende erfolgreiche betriebliche Integration sei daher in dieser Region umso wichtiger.

Ein Vertreter des hessischen Förderprogramms [ProAbschluss](#): Es kommen viele Menschen nach Deutschland die viel Erfahrung haben, aber wir denken in Kategorien Ausbildung und Umschulung. Es gibt auch die Möglichkeit der Nachqualifizierung bzw. Externenprüfung. ProAbschluss startet erst mit 27 Jahren, fördert allerdings nicht im Bereich Ausbildung. ProAbschluss begleitet Menschen und unterstützt kleine und mittlere Unternehmen bei der Integration von Zugewanderten in den Betrieb (hierzu gibt es Förderung zwischen 50-80%). In jedem Landkreis gibt es Ansprechpartner für Unternehmen – sogenannte Bildungscoachs.

Interkulturelle Kompetenz

In der Diskussion nahmen die technischen Aspekte von Sprachlernen mehr Raum ein, als das grundlegende Thema der „Haltung des Betriebs“. Eine Unternehmerin fragte schließlich: Wie erschafft man ein Betriebsklima im Sinne einer Willkommenskultur, damit sich der „technische Rest“ von ganz allein entfalten kann? Hierbei ist zu klären, welche Fehlerkultur im Betrieb herrscht? Gibt es eine Atmosphäre im Betrieb, die es erlaubt, Deutsch zu lernen? Das bedeutet auch nachzufragen, Fehler zu machen. Wie kann man im Betrieb interkulturelle Kompetenz etablieren und damit die Akzeptanz und Integration der geflüchteten Mitarbeiter/innen?

Hier ist es wichtig, genauer in den Betrieb hineinzuschauen und eine persönliche Beratung z. B. bei der IQ-Servicestelle Vielfalt im Betrieb zu vereinbaren, die Beratung, praktische Hilfestellungen und interkulturelle Trainings anbietet.

Das Projekt „BLEIB in Hessen II“ wird im Rahmen der ESF-Integrationsrichtlinie Bund, Handlungsschwerpunkt Integration von Asylbewerbern und Flüchtlingen (IvAF) durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Europäischen Sozialfonds gefördert.