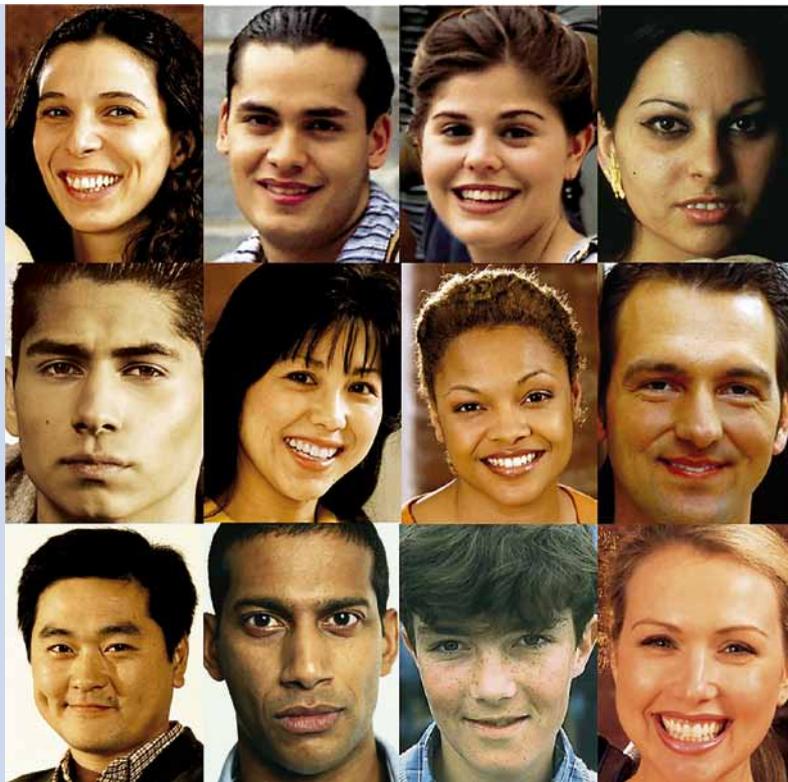


# Berufsbezogene Sprachförderung



**Bedarfsgerecht, flexibel und  
praxisorientiert**

## Impressum

Diese Handreichung ist ein Ergebnis des Projekts „GEMINI – Gemeinsam für Integration“ im Rahmen des XENOS-Programms „Integration durch Vielfalt“.

### Herausgeber:

Katholische Bundesarbeitsgemeinschaft Integration durch Arbeit  
c/o Diözesan-Caritasverband für das Erzbistum Köln e.V., Georgstraße 7, 50676 Köln  
([www.ida.Caritas.de](http://www.ida.Caritas.de))

### Konzeption:

Kastriot Gjoni, Diözesan-Caritasverband für das Erzbistum Köln; Asike Balikçi, Caritasverband Gelsenkirchen; Ulrike Hahn, Caritasverband Mainz; Susanne Kaiser, Caritasverband Hagen; Dr. Ute Kreisel, Caritasverband Trier; Volker Liebelt, Caritasverband für Ostthüringen

### Text und Redaktion:

Sandra Schmid, Berlin ([www.sandraschmid.de](http://www.sandraschmid.de))

### Layout und Satz:

Alexander Schmid ([www.faberludens.de/as](http://www.faberludens.de/as))

### Fotos:

IN VIA, Köln (S. 15); Fotolia: Tatjana Balzer (S. 24), Michael Flippo (S. 19), Janina Dierks (S. 11)

Stand: August 2012

Ein Projekt der



Gefördert durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Europäischen Sozialfonds



|   |    |
|---|----|
| Vorwort .....   | 5  |
| <b>Vorbemerkung: Wozu diese Handreichung?</b> .....   | 6  |
| <br>  |    |
| <b>Handlungsfelder der berufsbezogenen Sprachförderung</b>  |    |
| <b>Praxisbeispiele und Projektideen</b> .....   | 8  |
| <br>  |    |
| <b>1. Familie und soziales Umfeld: Gemeinsam stark</b> .....  | 8  |
| Aus der Praxis: Näh- und Konversationstreff in Gelsenkirchen .....  | 8  |
| Aus der Denkwerkstatt: Eltern in die Sprachförderung .....  | 10 |
| Aus der Denkwerkstatt: Lerntandem mit Sprachpaten .....   | 10 |
| <br>  |    |
| <b>2. Bildung und Beruf: Den Übergang meistern</b> .....  | 10 |
| Aus der Praxis: Berufsbezogener Deutschkurs für Flüchtlinge in Hagen .....  | 11 |
| Aus der Denkwerkstatt: Durchgängige Sprachförderung .....   | 12 |
| Aus der Praxis: Konversationskurs für Jugendliche in Trier .....  | 13 |
| Aus der Denkwerkstatt: Werkstatt-Sprachunterricht .....   | 14 |
| Exkurs: Sprachförderung und Theaterpädagogik .....  | 15 |
| <br>  |    |
| <b>3. Kulturelle Vielfalt und migrationspezifische Ressourcen:</b>  |    |
| <b>Mehrsprachigkeit fördern und nutzen</b> .....  | 16 |
| Aus der Praxis: Schulung zum Integrationslotsen in Altenburg .....  | 16 |
| Aus der Denkwerkstatt: Qualifizierung in Erst- und Zweitsprache .....   | 17 |
| Aus der Denkwerkstatt: Unterricht in Muttersprache .....  | 18 |
| Exkurs: Prosodie und Zweitspracherwerb .....  | 18 |
| <br>  |    |
| <b>4. Innovative Formen der Kooperation: Gut vernetzt ist halb gewonnen</b> .....                                       | 19 |
| Aus der Praxis: Arbeitsgelegenheit und Sprachtraining in Bingen .....   | 19 |
| Aus der Denkwerkstatt: Lernort Betrieb .....  | 20 |
| <br>  |    |
| <b>Schritt für Schritt: Tipps für die Planung und Umsetzung von Projekten zur berufsbezogenen Sprachförderung</b> ..... | 21 |
| Schritt eins: Das Profil schärfen .....   | 21 |
| Schritt zwei: Das inhaltliche und methodische Konzept entwickeln .....  | 22 |
| Schritt drei: Den organisatorischen Rahmen schaffen .....   | 23 |
| Schritt vier: Das Netzwerk knüpfen .....  | 23 |
| <br>  |    |
| <b>Weiterführende Informationen und nützliche Links</b> .....   | 25 |



# Es kommt darauf an, was im Kopf ist. Wir alle sind Migrantinnen und Migranten.

In vielen Großstädten wie Berlin, Hamburg, München und Köln ist Migrationshintergrund eher Normalität als eine Besonderheit. Begriffe wie „Vielfalt“ und Slogans wie „Diversität als Ressource nutzen“, „Vielfalt als Ressource“, „Vielfalt tut gut“ arbeiten fleißig und gut meinend am schlechten Image des Begriffes Migrationshintergrund. Denn: Dieser wird weitläufig mit Defiziten verbunden, wie mit mangelnden Deutschkenntnissen, fehlenden Kontakten und Netzwerken zu anderen – Nicht-Migrant(-inn)en – mit Armut, sozial niedrigem und bildungsfernem Stand und nicht zuletzt mit Kriminalität. Begriffe wie „Vielfalt“ – fein und gut durchdachte Slogans – sind richtig und wichtig. Ja endlich, muss man dazu eigentlich sagen!

*Eigentlich* deswegen, weil wir darüber nicht hinwegsehen dürfen, dass der Zugang zur gesellschaftlichen Teilhabe, zu Arbeitsplätzen, zu Ausbildungsplätzen und vielem mehr für manche Menschen versperrt bleibt, teilweise durch gesellschaftliches Versagen, teilweise durch eigenes Verschulden.

Angebote wie u. a. Integrationskurse und berufsbezogene Deutschförderung sind nicht hinreichend genug auf migrations- und milieuspezifische Bedürfnisse der Menschen zugeschnitten. Gleich verhält es sich mit Eingliederungsmaßnahmen nach den Sozialgesetzbüchern (SGB) II und III. Ausbildungsbegleitende Hilfen nach § 75 SGB III könnten z. B. durch Jobpatenschaften sehr gut auf die unterschiedlichen Förderbedarfe von Jugendlichen mit Migrationshintergrund eingehen, und das sehr individuell und situativ. In zahlreichen unserer Standorte gibt es solche Jobpatenprojekte, die zum Teil auch im GEMINI-Projekt weiterentwickelt bzw. angestoßen wurden. Auch im Rahmen der sogenannten freien Förderung nach § 16f SGB II könnten und sollten migrations- und milieuspezifische Integrationsangebote für Personen gestrickt werden, für die *Migrationshintergrund* eine Hemmschwelle und eben noch keine Ressource darstellt.

Wir dürfen beim Bestreben einer positiven Konnotation von Migration, Vielfalt und Diversität nicht vergessen: Auch in einer *Vielfaltsgesellschaft* gibt es Menschen, die aufgrund ihrer Herkunft, Sprache, ihres Aussehens, ihrer körperlichen und geistigen Einschränkungen nicht mitmachen können, wollen oder auch dürfen!

Die Ihnen vorliegende Handreichung richtet sich vornehmlich an Sozialpädagogen und Anleiter in unseren gut 120 Bildungs- und Beschäftigungsbetrieben sowie an weitere soziale Dienste der Caritas bundesweit. Tagtäglich stehen sie ihre Frau und ihren Mann als Mittler verschiedener Systeme, als Scharnier zwischen der Schul- und Arbeitswelt, zwischen Elternhaus und Gesellschaft, zwischen Jobcenter und Ausbildungsbetrieb. Die Handreichung möge helfen, neue Impulse in der alltäglichen Praxis zu setzen, Bewährtes weiterzuverfolgen und vor allem Innovationen zu wagen, Maßstäbe zu setzen.

Noch einen Gedanken möchte ich Ihnen mit auf den Weg geben, den man oft auf einer dieser **philosophienobelpreisverdächtigen** Postkarten am Kiosk liest, ohne gleich die Autorenschaft oder den Kontext des Gedanken zuordnen zu können. Oft aber bleiben unser Blick, unsere Gedanken, daran haften, und wie ich finde, laden diese Aphorismen zum *Schweifen* der eigenen Gedanken ein. Nehmen Sie die Einladung ruhig an, und folgen Sie Ihren Gedanken und Ideen.

**„Das Glück besteht darin, wie alle Welt zu leben und doch wie kein anderer zu sein.“**

Dr. Hans-Jürgen Marcus

*Vorsitzender der Bundesarbeitsgemeinschaft Integration durch Arbeit*

## Vorbemerkung: Wozu diese Handreichung?

Sprache ist mehr als nur das Beherrschen von Grammatik oder ein großer Wortschatz. Sprachkompetenz ist wie ein Schlüssel – sie öffnet die Tür zur Gesellschaft, ermöglicht den Zugang zu Bildung und ist eine der zentralen Voraussetzungen für die Aufnahme einer qualifizierten Beschäftigung. „Unabhängig von individuellem Wissen, Bildung und Intelligenz wird in Deutschland erst durch die Beherrschung der deutschen Sprache der Weg geebnet, eine den persönlichen Fähigkeiten angemessene Förderung (Ausbildung, Beruf etc.) anzunehmen bzw. einfordern zu können. Sprache ist die Grundlage für Bildungskarrieren und Arbeitsmarkterfolg“, schreibt das Netzwerk „Integration durch Qualifizierung“ in der Publikation „Berufsbezogenes Deutsch – Konzepte und Handlungsstrategien zur Arbeitsmarktintegration von Migrantinnen und Migranten“.<sup>1</sup>

In Deutschland sind Menschen mit Migrationshintergrund aber häufig in gering qualifizierten Beschäftigungsverhältnissen

tätig und überdurchschnittlich stark von Arbeitslosigkeit bedroht. 2010 war die Arbeitslosenquote in der ausländischen Bevölkerung doppelt so hoch wie in der Gesamtbevölkerung.<sup>2</sup> Gleiches gilt für die Ausbildungsbeteiligungsquote: Diese lag 2008 bei Jugendlichen mit Zuwanderungsgeschichte bei 32,2 Prozent, die von deutschen Jugendlichen bei 68,2 Prozent.<sup>3</sup> Um solche Unterschiede zu erklären, wird in der Diskussion um die Integration von Menschen mit Migrationshintergrund immer wieder auf mangelnde Deutschkenntnisse verwiesen. Sie gelten als eines der größten Hemmnisse auf der Suche nach einem Ausbildungs- und Arbeitsplatz. Trotzdem gab es lange hierzulande keine systematische und flächendeckende Sprachförderung für Migranten. Erst mit den Integrationskursen, die die Bundesregierung im Rahmen des Zuwanderungsgesetzes 2005 bundesweit einführte, änderte sich das. Doch: Bis heute fehlt es insbesondere noch an einer bedarfsdeckenden berufsbezogenen Sprachförderung. Ein Manko. Denn Deutschkenntnisse, die mit den sich ändernden Arbeitsbedingungen und den damit wachsenden Kompetenzanforderungen an die Kommunikationsfähigkeit Schritt halten, sind Voraussetzung für eine gelungene Erwerbsintegration.

Auch die Einführung des sogenannten ESF-BAMF-Programms hat die Lücke nur bedingt schließen können. Seit Februar 2009 fördert das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) zwar mithilfe von Geldern aus dem Europäischen Sozialfonds (ESF) berufsbezogene Deutschkurse für Migranten. Einen Anspruch auf Teilnahme hatten jedoch zunächst nur Leistungsempfänger nach dem Zweiten und Dritten Buch Sozialgesetzbuch (SGB II und III), also Hartz-IV- und Arbeitslosengeld-Empfänger. Im Januar 2012 wurde der Kreis der Berechtigten auf Flüchtlinge ausgeweitet, doch zum Beispiel Asylbewerber ohne gesicherten Aufenthaltsstatus dürfen das Angebot weiterhin nicht nutzen. Auch andere Gruppen mit Förderbedarf werden von den BAMF-Kursen

### INFO

#### Was ist berufsbezogene Sprachförderung?

Angelehnt an die Definition<sup>4</sup>, die das Netzwerk „Integration durch Qualifizierung“ verwendet, zielt berufsbezogene Sprachförderung darauf, die Deutschkenntnisse von Menschen mit Migrationshintergrund so zu fördern, dass sie den sprachlichen Anforderungen im Kontext des Berufslebens entsprechen. Dabei geht es nicht zuerst um das Erlernen und Beherrschen von Fachwortschatz und Grammatik, sondern vor allem um die schriftliche und mündliche Kommunikation, die mit einer bestimmten Arbeitstätigkeit – oder der Vorbereitung darauf – einhergeht. Die berufsbezogene Sprachförderung greift deshalb gezielt kommunikative Anforderungen auf, die Bestandteil des Arbeitslebens sind. Dazu gehört zum Beispiel: Telefongespräche zu führen, Urlaubsanträge zu schreiben, Sicherheitsvorschriften zu lesen oder Gehaltsverhandlungen mit Vorgesetzten zu führen.

Solche sprachlichen Anforderungen zu bewältigen, ist für Migranten nicht einfach, schließlich müssen sie über eine ganze Reihe von kommunikativen Kompetenzen verfügen: Der inhaltliche Aufbau von Fachtexten und Arbeitsanweisungen muss ihnen ebenso geläufig sein wie das darin enthaltene Vokabular. Darüber hinaus ist es nötig zu wissen, wie mit Kunden, Kollegen oder Vorgesetzten gesprochen wird, um die entsprechenden umgangssprachlichen, formalen oder höflichen Sprachformen anwenden zu können.

1 Vgl. Broschüre Berufsbezogenes Deutsch – Konzepte und Handlungsstrategien zur Arbeitsmarktintegration von Migrantinnen und Migranten, Zentralstelle für die Weiterbildung im Handwerk e.V. / Netzwerk Integration durch Qualifizierung, 2007, S. 5.

2 Die Quote lag bei 15,8 Prozent in der ausländischen Bevölkerung und war damit mehr als doppelt so hoch wie in der Gesamtbevölkerung (7 Prozent). Quelle: Zweiter Integrationsindikatorenbericht der Beauftragten der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration, 2011, S. 14.

3 Quelle: 8. Bericht der Beauftragten der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration über die Lage der Ausländerinnen und Ausländer, 2010, S. 378.

4 Vgl. Website der Fachstelle „Berufsbezogenes Deutsch“ des Netzwerks „Integration durch Qualifizierung“: <http://www.deutsch-am-arbeitsplatz.de/grundlagen.html>.

nicht erreicht. Dazu gehören zum Beispiel Analphabeten – oder auch schulpflichtige Jugendliche. Ein weiterer Nachteil: Die Kurse stehen noch nicht in allen Regionen Deutschlands flächendeckend zur Verfügung – und das, obwohl sich perspektivisch der Bedarf<sup>5</sup> an berufsbezogener Sprachförderung noch vergrößern wird. Der Mangel an Fachkräften, den Politik und Wirtschaft durch ausländische Fachkräfte auszugleichen versuchen, ist dafür nur ein Anhaltspunkt.

### GEMINI-Förderangebote für eine bessere Arbeitsmarktintegration

Die Katholische Bundesarbeitsgemeinschaft Integration durch Arbeit (BAG IDA) hat sich deshalb im Rahmen ihres dreijährigen Projekts „GEMINI – Gemeinsam für Integration“ (2009 bis 2012) darauf konzentriert, bedarfsgerechte, praxisorientierte und flexibel an den Bedürfnissen der Teilnehmer orientierte Angebote zur berufsbezogenen Sprachförderung zu entwickeln und miteinander zu vernetzen. Ziel der zum Teil sehr unterschiedlichen Projekte ist es, Menschen mit Migrationshintergrund bei der Integration in den Arbeitsmarkt zu unterstützen. Erprobt wurden die Projekte in verschiedenen Qualifizierungs- und Beschäftigungseinrichtungen der BAG IDA.

Über die in der Praxis gewonnenen Erfahrungen gibt die vorliegende Handreichung nun einen Überblick. Im Mittelpunkt stehen Porträts von fünf Sprachförderangeboten an den GEMINI-Standorten Altenburg, Bingen, Gelsenkirchen, Hagen und Trier, die Sie im zweiten Kapitel der Handreichung finden. Die Porträts beleuchten die praktische Arbeit vor Ort und zeigen, in welchen Handlungsfeldern und unter welchen organisatorischen Rahmenbedingungen berufsbezogene Sprachförderung erfolgreich ist.

### Erfahrungen aus der Praxis, Ideen zur Anregung

Ergänzend dazu stellen wir Ihnen verschiedene Ideen und Ansätze für neue Projekte und Projektnetzwerke vor. Sie wurden in insgesamt sechs GEMINI-Workshops erarbeitet. Zwei Exkurse lenken außerdem den Blick „über den Tellerand“ – zum einen auf die Bedeutung der Prosodie beim Spracherwerb, zum anderen auf die Chancen, die der Einsatz theaterpädagogischer Methoden für die berufsbezogene Sprachförderung bedeuten kann.

Ziel dieser Handreichung ist es, weitere Angebote zur berufsbezogenen Sprachförderung für Menschen mit Migrationshintergrund anzuregen. Lassen Sie sich von den Praxiserfahrungen und Projektideen inspirieren: Nachahmen ist ausdrücklich erwünscht!

Dazu finden Sie im dritten Kapitel Tipps, die Ihnen bei der Planung und Umsetzung eines Projekts zur berufsbezogenen Sprachförderung helfen können. Die Empfehlungen wurden ebenfalls im Rahmen von GEMINI-Workshops erarbeitet und zusammengestellt.

Weiterführende Informationen zum Thema, Hinweise auf Publikationen sowie nützliche Kontakte zum Vernetzen finden Sie schließlich im vierten Kapitel der Handreichung.

Zuletzt noch ein Hinweis zum Gender-Mainstreaming: Wo immer möglich, wurden geschlechtsneutrale Bezeichnungen verwendet. Wo dies nicht möglich war, haben wir uns zugunsten der leichteren Lesbarkeit auf die männliche Form beschränkt. Selbstverständlich soll diese auch als die weibliche Form verstanden werden.

## HINTERGRUND

### GEMINI – Gemeinsam für Integration

**Ziel des Projekts „GEMINI – Gemeinsam für Integration“ ist es, die interkulturelle Kompetenz in den Betrieben und Einrichtungen der BAG IDA zu fördern und damit den (Wieder-)Einstieg von Migranten in den Arbeitsmarkt zu erleichtern. Hierfür wurde eine Informations- und Servicestelle eingerichtet, die die Beschäftigungs- und Qualifizierungsträger rund um die berufliche und soziale Integration von Menschen mit Zuwanderungsgeschichte sowie zu Fragen von Diskriminierung und Fremdenfeindlichkeit auf dem Arbeitsmarkt berät. Neben dem Thema Sprachförderung stand auch die Entwicklung neuer Jobpatenschaftsmodelle sowie innovativer Konzepte zur Förderung von Müttern mit Zuwanderungsgeschichte im Mittelpunkt der GEMINI-Arbeit. Erprobt wurden die Projekte an insgesamt 14 Standorten, um so gleichzeitig ein bundesweites Netzwerk aufzubauen. Die Ergebnisse dieser Erfahrungen wurden zum Abschluss des GEMINI-Projekts veröffentlicht: Neben dieser Handreichung erschienen auch die Publikation „Jobpatenschaften“ sowie ein Leitfaden zu Förderung von Müttern mit Migrationshintergrund.**

**Finanzielle Unterstützung erhielt GEMINI aus dem „XENOS-Bundesprogramm“. Damit fördert das Bundesarbeitsministerium Maßnahmen gegen Ausgrenzung und Diskriminierung in Betrieben und Schulen sowie in den Bereichen Verwaltung, Ausbildung und Qualifizierung. Im Fokus stehen insbesondere Jugendliche und junge Erwachsene, deren Zugang zu Schule, Ausbildungs- und Arbeitsplätzen erschwert ist.**

<sup>5</sup> Nach Angaben des Bundesamts für Migration und Flüchtlinge wurden seit dem Start des ESF-BAMF-Programms 3 300 berufsbezogene Deutschkurse in Deutschland eingerichtet. Rund 34 000 Menschen mit Migrationshintergrund haben bislang einen solchen Kurs besucht. Wie groß allerdings – über die Gruppe der ESF-BAMF-Kursberechtigten hinaus – der Bedarf an berufsbezogener Sprachförderung in Deutschland tatsächlich ist, lässt sich leider aufgrund des fehlenden Datenmaterials nicht exakt beziffern.

# Handlungsfelder der berufsbezogenen Sprachförderung

## Praxisbeispiele und Projektideen

**Sprachförderung, fachliche Qualifizierung, Praktikum – so lautet in der Regel der Dreiklang der berufsbezogenen Sprachförderung. Die Möglichkeiten jedoch, wie diese drei Bereiche in der Praxis verknüpft und ausgestaltet werden können, sind vielfältig. Vier interessante und für die berufsbezogene Sprachförderung besonders relevante Handlungsfelder sowie sieben Projektideen stellt die Handreichung in diesem Kapitel vor. Außerdem im Porträt: fünf Projekte zur Sprachförderung, die mit unterschiedlichen Ansätzen und Konzepten die berufliche und gesellschaftliche Integration von Menschen mit Migrationshintergrund unterstützen.**

### 1. Familie und soziales Umfeld: Gemeinsam stark

Der Spracherwerb und damit auch der spätere Bildungserfolg werden entscheidend durch die Familie und das direkte soziale Umfeld bestimmt. Wie mit Sprache im Elternhaus, in der Familie und unter Freunden umgegangen wird – ob etwa viel und lustvoll oder eher wenig kommuniziert wird –, beeinflusst stark, wie Kinder und Jugendliche Sprachen erlernen. Eltern, Geschwister und andere Familienmitglieder sind in der Regel die ersten und wichtigsten Gesprächspartner in der Erstsprache. Die Unterstützung der Eltern ist dabei besonders essenziell: Sie schafft den nötigen vertrauensvollen Rahmen, in dem Kinder und Jugendliche sich entwickeln können. Dies gilt in besonderem Maße für die Kinder und Jugendlichen, die einen Migrationshintergrund haben – schließlich müssen sie zusätzlich zu der Erst- oder Muttersprache noch eine Zweit- bzw. Fremdsprache erlernen. Ein stabiles soziales Umfeld und ein enger Zusammenhalt in der Familie sind auch ganz grundsätzlich wichtige Faktoren dafür, dass die Integration in einer anderen Gesellschaft gelingt. Eltern, Verwandte, aber auch Freunde können diesen Anpassungsprozess sehr erleichtern und dem Einzelnen – sei es ein Kind, Jugendlicher oder Erwachsener – emotionalen Rückhalt und Unterstützung bei der Bewältigung von Schwierigkeiten bieten.

Gerade wenn es darum geht, Sprachbarrieren zu überwinden, sind es aber oft Kinder und Jugendliche der zweiten oder dritten Einwanderergeneration, die für ihre Eltern die

Rolle eines Dolmetschers oder Kulturvermittlers übernehmen. Eine „Dienstleistung“, die jedoch Auswirkungen auf die familiären Beziehungen haben kann: Gerade bei jüngeren Kindern besteht die Gefahr, dass die Verantwortung des Übersetzens sie sprachlich und emotional überfordert. Bei den Eltern hingegen kann das Angewiesensein auf die Hilfe der Kinder auch Gefühle der Scham und Hilflosigkeit auslösen. Schon allein dieser Aspekt macht deutlich, wie wichtig es ist, Familien und das soziale Umfeld in die Sprachförderung zu integrieren.

Wie das funktionieren kann, zeigt das Beispiel eines Förderprojekts in Gelsenkirchen. Die Caritas hat sich hier für einen niederschweligen Ansatz entschieden: Direkt vor Ort in einem Stadtviertel, wo viele Familien mit Zuwanderungsgeschichte leben, schuf sie einen „Stadtteilladen“ als sozialen Treffpunkt und Beratungsstelle.

### AUS DER PRAXIS

#### „Aktiv im Stadtteil“: Nähen und Deutsch lernen in Gelsenkirchen

Keine Ausbildung, keine Arbeit, kaum Perspektiven: eine Situation, von der viele Jugendliche mit Migrationshintergrund betroffen sind – auch im sozial schwachen Gelsenkirchener Süden. Seit rund zehn Jahren arbeiten hier Stadt und Land in einem Stadterneuerungsprogramm zusammen, um in den Stadtteilen Neustadt, Bulmke und Ückendorf die Lebensbedingungen für die Menschen zu verbessern. Doch Veränderungen brauchen Zeit. „Leider gibt es noch immer zu wenig Angebote für junge Menschen“, sagt Judith Przygodda, die seit vier Jahren als Projektentwicklerin bei der Caritas in Gelsenkirchen tätig ist. „Man sieht es sofort, wenn man durch die Straßen geht. Die Jugendlichen hängen ab – es fehlt ihnen die Perspektive.“

Diese Situation wollten die Mitarbeiter der Caritas, die in Gelsenkirchen-Neustadt einen Stadtteilladen betreibt, verändern: 2009 starteten sie das Projekt „Aktiv im Stadtteil“, das bis August 2012 unter anderem durch GEMINI und

durch das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge gefördert wurde. Niederschwellige Angebote wie Schach- und Nähkurse, Musikunterricht, Lese-, Tanz- und Videogruppen zielten darauf, Jugendliche mit Zuwanderungsgeschichte dabei zu unterstützen, neue Perspektiven zu entwickeln – insbesondere in beruflicher Hinsicht.

Um dies zu erreichen, musste jedoch zunächst der Kontakt zu den Jugendlichen hergestellt werden: „Wir haben den Stadtteilladen bewusst für sie zur Anlaufstelle ausgebaut.“ Hier können sich die 14- bis 26-Jährigen nicht nur zu gemeinsamen Aktivitäten treffen, sie fanden auch stets einen Ansprechpartner, der sie bei Bedarf in Fragen der Berufsfindung und Bewerbung oder bei schulischen Problemen beraten konnte. Ihr Augenmerk richteten die Caritas-Mitarbeiter zudem auf die sprachliche Förderung – jedoch nicht nur im Rahmen klassischer Deutsch- oder Konversationskurse: „Wenn wir zum Beispiel eine Nähgruppe oder einen Computerkurs anbieten, dann geht es nur vordergründig um das Nähen oder das Arbeiten am PC. Wichtig ist uns eigentlich die Kommunikation, die dabei entsteht.“ Und die läuft selbstverständlich auf Deutsch: „Wer die Sprache nur unzureichend beherrscht, wird es schwer haben, einen Berufsabschluss zu bekommen“, betont Judith Przygodda.

Das Konzept, über niederschwellige Angebote in Kontakt mit Jugendlichen und jungen Erwachsenen zu kommen, ist aufgegangen: Allein den Nähtreff nutzen wöchentlich bis zu zehn junge Frauen mit vorwiegend türkischem Migrationshintergrund. Im Stadtteilladen wurde es teilweise so eng, dass ein zusätzlicher Termin gefunden werden musste. „Die Nähgruppe hat sich wirklich bewährt – es war ja unser Anliegen, gerade die Mädchen und jungen Frauen für eine Weile aus der Enge ihres Zuhauses herauszuholen und ihnen Platz zum Austausch zu geben.“ Nähen als Aktivität habe darüber hinaus den Vorteil, dass es von den Familien der Mädchen leicht akzeptiert werde, weiß Przygodda: „Sie

kommen mit der Nähmaschine unter dem Arm in den Stadtteilladen – das ist völlig normal.“

Bleibenden Eindruck auf die Jugendlichen habe besonders eine Betriebsbesichtigung des Gelsenkirchener Musiktheaters gemacht, erinnert sich die Sozialarbeiterin. „Die meisten von ihnen waren noch nie zuvor in einem solchen Theater. Der Besuch war also schon an sich etwas ganz Besonderes!“ Im Rahmen eines Videoprojekts waren sie mit Kameras und vielen Fragen losgezogen, um mehrere Theatermitarbeiter, darunter eine Maskenbildnerin und ein Beleuchter, zu ihrer Arbeit zu interviewen. Ein Theatertag, der den Jugendlichen neue berufliche Perspektiven eröffnet hat: „Sie wissen oft doch gar nicht, was es überhaupt für eine Vielfalt von verschiedenen Berufen gibt – da werden die Jungen Kfz-Mechatroniker und die Mädchen Friseurin“, sagt Przygodda. Der Ausflug ins Musiktheater habe diese starren Berufsvorstellungen aufgebrochen – zumindest ein wenig: „Gerade die Mädchen waren begeistert vom Beruf der Maskenbildnerin, alle wollten plötzlich Maskenbildnerin werden – allerdings auch, weil man dafür Friseurin lernen muss“, räumt Przygodda lachend ein.

Im August 2012 lief das dreijährige Projekt „Aktiv im Stadtteil“ aus, doch Teile des Kursangebots plant die Caritas Gelsenkirchen im Rahmen eines anderen Projekts weiterzuführen. Der Nähtreff für Mädchen mit Migrationshintergrund, Sprachkurse, Computerkurse und das Medienprojekt gehören dazu.

### Steckbrief – die Fakten auf einen Blick

Namen des Projekts: „Aktiv im Stadtteil“  
 Laufzeit: 2009 bis 2012  
 Träger: Caritasverband Gelsenkirchen e.V.  
 Ort: Gelsenkirchen-Südost  
 Ansprechpartnerin: Judith Przygodda  
 Kontakt: (0209) 957146-35,  
 judith.przygodda@Caritas-gelsenkirchen.de  
 Website: www.Caritas-gelsenkirchen.de  
 Mitarbeiter: eine Hauptamtliche

Mein Tipp



**„Niederschwellige Angebote zur Sprachförderung wie eine Nähgruppe, ein Computerkurs oder ein Videoprojekt sind erfolgreich, wenn sie im kleinen Rahmen dezentral und direkt vor Ort im Viertel stattfinden. Es ist dann viel leichter, Menschen dafür zu gewinnen. Einen Kurs auszuschreiben, bringt wenig. Gute Erfahrung haben wir dagegen mit direkter Ansprache und Mund-zu-Mund-Propaganda gemacht.“**

Judith Przygodda, Caritasverband Gelsenkirchen e.V.

Das familiäre Umfeld stärker in die Sprachförderung zu integrieren, wird von Pädagogen häufig empfohlen. Wie diese Einbeziehung außerhalb von Institutionen wie Kindergarten oder Schule aussehen könnte, zeigt die folgende Projektidee. Sie wurde im Rahmen des GEMINI-Projekts entwickelt:

## AUS DER DENKWERKSTATT

**Eltern in die Sprachförderung**

**Wann ist diese Idee sinnvoll?** Wenn Migranten – seien es Jugendliche im Übergang zwischen Schule und Beruf, Arbeitslose oder ältere Arbeitnehmer – von herkömmlichen Sprachkursen bislang nicht erreicht wurden, kann es sinnvoll sein, ihr familiäres Umfeld in die Förderung mit einzubinden.

**Was ist das Ziel?** Eltern, Familie und Freundeskreis sollen für zentrale Themen wie Spracherwerb, Qualifizierung und Arbeitsplatzsuche sensibilisiert und zur Unterstützung zum Beispiel bei der Arbeitsplatzsuche mobilisiert werden.

**Wie gelingt die Umsetzung?** Ein parallel zum berufsbezogenen Deutschkurs stattfindender Kurs für Eltern, Familienmitglieder oder Freunde bietet die Möglichkeit, über die Bedeutung von berufsbezogenen Sprachkenntnissen auf dem Arbeitsmarkt aufzuklären und berufliche Perspektiven zu erläutern. Er dient aber auch als Ort des Austauschs unter den Angehörigen.

**Was bringt es?** Eltern, Familie und Freundeskreis werden zu Kooperationspartnern bei der Arbeitsplatzsuche. Sie motivieren und helfen dem Sprachkursteilnehmer, sein Ziel im Auge zu behalten: besser Deutsch zu lernen, um es bei der Jobsuche oder am Arbeitsplatz einsetzen zu können. Nach Abschluss des berufsbezogenen Sprachkurses bleiben sie dem Sprachschüler als „Antreiber“ erhalten. Zusätzlicher positiver Nebeneffekt: Nicht nur er wird aktiviert, sondern auch Eltern, Familie und Freunde. Sie erhalten Einblicke ins deutsche Ausbildungssystem, knüpfen Kontakte und verbessern im Gespräch mit Lehrkräften und anderen Angehörigen ihr eigenes Deutsch.

**Lerntandem mit Sprachpaten**

**Worum geht es bei dieser Idee?** Lerntandems sind eine effektive und beliebte Form des Sprachunterrichts. Deshalb geht es bei dieser Projektidee darum, den berufsbezogenen Sprachkurs durch Einzelcoachings zu ergänzen.

**Was ist das Ziel?** In der individuellen Begleitung durch einen Sprachpaten können die Kursteilnehmer ihre Sprachkenntnisse intensiver nutzen und festigen. Durch die persönliche Beziehung, die sich zwischen Paten und Sprachschülern entwickelt, bietet ein Lerntandem zudem den Vorteil einer vertrauensvollen Lernatmosphäre, die es gerade zurückhaltenden Kursteilnehmern erleichtert, zu sprechen und auch Nachfragen zu stellen.

**Wie gelingt die Umsetzung?** Ehrenamtliche Sprachpaten zu finden, ist für dieses Projekt das „A und O“. Infrage kommen dafür idealerweise Lehrkräfte oder Ausbilder in Betrieben – doch auch andere Personen, die sich für Migranten engagieren wollen, sind eine wertvolle Hilfe. Die Projektkoordinierung übernimmt die Gewinnung von Freiwilligen und stellt die Lerntandems zusammen. Außerdem begleitet sie die Arbeit der Tandems fachlich und steht als Ansprechpartner zur Verfügung.

**Was bringt es?** Die individuelle Unterstützung durch einen Lernpaten hilft, Sprachkenntnisse zu vertiefen und zu festigen. Sie sind für die Sprachkursteilnehmer eine zusätzliche Hilfe, die mehr Förderbedarf haben, um Lernfortschritte zu erzielen. Über das primäre Ziel der Sprachförderung hinaus können solche Lerntandems auch Kontakte zwischen Deutschen und Menschen mit Migrationshintergrund stiften. Sie fördern damit kulturellen Austausch und Integration.

**2. Bildung und Beruf: Den Übergang meistern**

Arbeit ist eine wichtige Voraussetzung für gesellschaftliche Integration. Doch gerade Menschen mit Migrationshintergrund haben beim Übergang von der Schule in die Ausbildung – oder von einer Fördermaßnahme in einen Job – hohe Hürden zu überwinden. Fehlende Sprachkenntnisse sind eine – meist sogar die entscheidende – davon. Angebote zur berufsbezogenen Sprachförderung setzen hier an: Mit

einem Sprachunterricht, der sich an den Anforderungen des Arbeitslebens orientiert, beruflicher Qualifizierung und Praktika können sie eine Brücke bauen, damit der Übergang in eine qualifizierte Beschäftigung gelingt. Wie solche berufsbezogenen Sprachförderkurse aussehen können, zeigen die folgenden zwei Projektbeispiele.

AUS DER PRAXIS

### Berufsbezogener Deutschkurs für Flüchtlinge in Hagen

Menschen mit Migrationshintergrund den Weg in Ausbildung und Arbeit zu ebnen, ist seit Langem ein Schwerpunkt der Arbeit bei der Caritas in Hagen. Seit Ende 2008 begleiten die Mitarbeiter gerade auch Flüchtlinge bei der Integration ins Erwerbsleben: Diejenigen, die bereits über eine Arbeitserlaubnis in Deutschland verfügen, haben im Rahmen verschiedener Kurse die Möglichkeit, sich zu qualifizieren und individuelle Unterstützung bei der Suche nach einem Job zu bekommen. „Wir beraten bei der Berufswahl, helfen, Bewerbungsunterlagen zusammenzustellen, und prüfen, inwiefern eine Ausbildung, die ein Flüchtling bereits in seiner Heimat absolviert hat, deutschen Standards entspricht“, erklärt Susanne Kaiser, die für die Caritas in Hagen in der durch das Land Nordrhein-Westfalen geförderten Integrationsagentur und bei „Aufbruch PortIn-Plus“ tätig ist, einem Projekt des XENOS-Bundesprogramms zur arbeitsmarktlichen Unterstützung von Bleibeberechtigten und Flüchtlingen. Dass die Kursteilnehmer jedoch fundierte Berufserfahrungen mitbrächten, sei eher selten der Fall: „Ein Teil der Flüchtlinge, mit denen wir arbeiten, ist schon länger ohne Arbeit. Viele haben in ihrem Heimatland keine Ausbildung absolviert – einige nicht einmal einen Schulabschluss erworben.“

Trotzdem ist das größte Hindernis, Arbeit zu finden, aus Sicht der pädagogischen Mitarbeiterin vor allem eins: das fehlende Deutsch. Obwohl die Mehrheit der Flüchtlinge bereits seit vielen Jahren in Deutschland lebe, mangle es ihnen an ausreichenden Sprachkenntnissen – und insbesondere an berufsbezogenen Sprachkenntnissen. Der Grund dafür: „Lange gab es keine spezielle berufsbezogene Sprachförderung für Migranten“, sagt Kaiser. Das habe sich zwar geändert, seit das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) genau solche berufsbezogenen Kurse fördere. Doch: Wer als Flüchtling nur geduldet ist, also weder Aufenthaltsgenehmigung noch Arbeitserlaubnis hat, hat im Regelfall keinen Anspruch auf einen Sprach- oder Integrationskurs. Caritas-Mitarbeiterin Kaiser weiß aus Erfahrung, dass diese Rechtslage für die Betroffenen von großem Nachteil ist: „Es kann sein, dass ein Flüchtling zwar nicht in Deutschland anerkannt wird, aber zum Beispiel aus humanitären Gründen nicht abgeschoben werden kann. So passiert es, dass er über Jahre in Duldung verharrt – ohne arbeiten oder sich qualifizieren zu dürfen.“ Wer aber lange untätig sei, verlerne zu arbeiten – oder zu lernen, so Kaiser. Und das bleibe für das Selbstwertgefühl nicht folgenlos: „Wenn man über Jahre zu Hause sitzt, dann traut man sich vieles nicht mehr zu.“

Im Rahmen des GEMINI-Projekts entwickelte die Caritas deshalb gezielt einen berufsbezogenen Sprachkurs, an dem auch Flüchtlinge teilnehmen können, die eine Arbeitserlaubnis haben, aber keine Genehmigung, einen regulären Sprach- und Integrationskurs zu besuchen. Seit Juni 2011 existiert mittlerweile dieses besondere Angebot, welches in der Stadt Hagen eine Lücke füllt – in vielerlei Hinsicht: „Wir haben die Erfahrung



gemacht, dass das Niveau der berufsbezogenen BAMF-Sprachkurse für viele Flüchtlinge zu hoch ist. Auch schaffen es diejenigen, welche unter gesundheitlichen Einschränkungen leiden oder Kinder betreuen, oft nicht, einen solchen Kurs in Vollzeit zu besuchen.“ Der berufsbezogene Sprachkurs der Caritas sei hingegen niederschwellig konzipiert und finde zweimal wöchentlich statt: „Wir verstehen ihn als eine Art Vorstufe, damit die Teilnehmer später den regulären berufsbezogenen BAMF-Sprachkurs bestehen können.“

Derzeit besuchen zehn Männer und Frauen aus unterschiedlichen Ländern – darunter Kosovo, Libanon, Nigeria oder Syrien – den fortlaufend angebotenen Kurs. Dessen Lerninhalte gehen über die eines üblichen Sprachkurses hinaus: So ist zum Beispiel fester Bestandteil, verschiedene Berufsfelder durch Betriebsbesichtigungen zu beleuchten, eigene Kompetenzen einschätzen zu lernen, gemeinsam die Bewerbungsunterlagen zu erstellen und berufsbezogene Fragen zu klären. Typische Beispiele dafür seien etwa: „Was ist eine Lohnsteuerkarte, was ist Urlaub, und wie beantragt man ihn?“, zählt Kaiser auf. Auch kulturelle Unterschiede im Berufsleben würden thematisiert: „Wir üben, wie man sich unter Kollegen begrüßt, und besprechen, was im Gegensatz dazu eine angemessene Begrüßung für den Chef ist.“ Für die meisten Berufstätigen seien dies Selbstverständlichkeiten. Für Menschen, die über geringe Schulbildung und Arbeitserfahrung verfügten, gelte das nicht. Erst recht nicht, wenn sie aus einem anderen Kulturkreis nach Deutschland gekommen seien. „Sie wissen eben nicht, dass man hierzulande ein Bewerbungsschreiben nicht zusammenfaltet, in die Hosentasche steckt und damit direkt zum Arbeitgeber marschiert“, so die Caritas-Mitarbeiterin.

Aufgabe des Kurses ist es deshalb auch, die Teilnehmer langsam mit den Strukturen und Erfordernissen der Arbeitswelt in Deutschland vertraut zu machen. Kein leichtes Unterfangen – und auch keines, das sich schnell umsetzen lässt: „Es gibt Flüchtlinge, die es entweder nie gelernt oder durch das Erwerbstätigkeitsverbot wieder verlernt haben, eine regelmäßige Tagesstruktur einzuhalten“, erklärt Kaiser. Fortschritte bräuchten Zeit.

Diese gibt ihnen die Caritas in dem eigens für diese Zielgruppe entwickelten Sprachkurs: „Wir haben bewusst den Zeitdruck rausgenommen,

indem wir auf strenge zeitliche Vorgaben im Lehrplan verzichten“, betont die pädagogische Mitarbeiterin. Wichtiger, als einen bestimmten Stoff innerhalb eines halben Jahres durchzunehmen, sei es, auf die Bedürfnisse der Teilnehmer reagieren zu können, findet sie. Der Kurs solle beim Ankommen in der deutschen Gesellschaft helfen und das Selbstbewusstsein der Teilnehmer stärken.

Dieses sei nicht selten angeknackst: „Die Flüchtlinge, die den Sprachkurs besuchen, sind allesamt motiviert und wollen lernen, doch sie stoßen immer wieder auf Hindernisse. Viele kommen auch mit Diskriminierungserfahrungen zu uns“, berichtet Kaiser. Der Kurs sei für sie deshalb eine wichtige Anlaufstelle. „Wir bekommen oft die Rückmeldung, wie dankbar die Teilnehmer für das verlässliche Angebot des Sprachkurses sind – dass es da eine Lehrkraft gibt, die sich Zeit nimmt, und Sozialarbeiter, die helfen, wenn es mal Probleme gibt.“ Manche Flüchtlinge

bäten sogar inständig darum, an der Sprachförderung teilnehmen zu dürfen: „Wir haben zurzeit ein junges Paar aus Syrien, das aufgrund seines hohen Bildungsniveaus im Kurs eigentlich unterfordert ist“, erzählt die Caritas-Mitarbeiterin. Beide dürfen aufgrund des laufenden Asylverfahrens noch keinen Integrationskurs besuchen. „Sie wollten aber nicht untätig abwarten, sondern unbedingt die Zeit nutzen und Deutsch lernen.“

### Steckbrief – die Fakten auf einen Blick

Name des Projekts: Berufsbezogener Deutschkurs  
 Gründung: 2011  
 Träger: Caritasverband Hagen e.V.  
 Ort: Hagen  
 Ansprechpartnerin: Susanne Kaiser  
 Kontakt: (02331) 9184-38, kaiser@Caritas-hagen.de  
 Website: <http://www.Caritas-hagen.de/index.php/dienste-und-einrichtungen/soziale-dienste/dienste/migrationsdienst/>  
 Mitarbeiter: eine Hauptamtliche

### Mein Tipp



**„Bei der Konzeption eines berufsbezogenen Deutschkurses ist es sinnvoll, im Vorfeld festzulegen, an welche Personen er sich richten soll. Wir haben uns bewusst auf die Gruppe der Flüchtlinge konzentriert. Dabei hat es sich sehr bewährt, keinen Zeitdruck aufzubauen. Wichtiger als die Menge des Unterrichtsstoffs ist doch, Menschen, die bislang wenig Hilfe bekommen haben, ein verlässliches Angebot zu machen und ihnen zu vermitteln, dass sie wertgeschätzt und ernstgenommen werden. Solche positiven Erfahrungen helfen ihnen, sich zu öffnen.“**

Susanne Kaiser, Caritasverband Hagen e.V.

Die folgende Projektidee, die im Rahmen des GEMINI-Projekts entstanden ist, zielt darauf, übergangsspezifische Probleme von Migranten durch eine systematische Koordinierung und Verzahnung von Angeboten der Sprachförderung und der beruflichen Ausbildung und Qualifizierung zu lösen:

### AUS DER DENKWERKSTATT

#### Durchgängige Sprachförderung: Brüche im Qualifizierungsprozess verhindern

**Worum geht bei diesem Ansatz?** Kleinere und mittelständische Unternehmen monieren oft mangelnde Sprachkenntnisse bei Migranten. Hier setzt die durchgängige Sprachförderung an: Sie basiert darauf, dass die Lerninhalte zwischen den Trägern von Integrations- und berufsbezogenen Sprachkursen sowie den Ausbildungsstätten und Betrieben stärker abgestimmt werden.

**Was ist das Ziel?** Die Umsetzung einer durchgängigen Sprachförderung. Dazu ist es notwendig, berufs- bzw. branchenspezifische Curricula zum Beispiel für die Kranken- oder Altenpflege, Mechatronik oder Handwerksberufe zu entwickeln. Ziel ist, sprachliche Bildungs- und Förderangebote stärker auf den Eintritt ins Erwerbsleben auszurichten.

**Wie gelingt die Umsetzung?** Vor allem durch eine Sensibilisierung für die Bedeutung berufsbezogener Sprachkenntnisse – und durch Kooperation aller Beteiligten: Träger von Sprach- und Integrationskursen, Betriebe und Projektkoordinatoren verabreden gemeinsam, wie die „übergangsspezifischen“ Probleme von Migranten systematisch gelöst werden können. Ein mögliches Ergebnis könnte sein, die Unternehmen in die Konzeption der beruflichen Qualifizierung im Rahmen

des Sprach- oder Integrationskurses miteinzubeziehen. So könnte etwa ein Mechatroniker einzelne Unterrichtseinheiten übernehmen, eine Gesundheits- und Krankenpflegerin andere. Das Bewerbungstraining könnte darüber hinaus mit Fachleuten konzipiert werden. Aufgabe der Projektkoordination ist, die Kommunikation und Abstimmung zwischen den Trägern und Unternehmen zu gewährleisten.

**Was bringt es?** Die Koordinierung und Verzahnung von Angeboten berufsbezogener Sprachförderung sowie beruflicher Aus- und Weiterbildung erleichtern Menschen mit Migrationshintergrund den Übergang ins Erwerbsleben. Gerade bei Jugendlichen und jungen Erwachsenen ist es auf diese Weise möglich, Brüche im Lern- und Ausbildungsprozess gar nicht erst entstehen zu lassen.

Auf die Zielgruppe junger Migranten ist auch der Deutschkonversationskurs „Einfach praktische Sprache lernen“ des Caritasverbandes Trier ausgerichtet. Ziel dieses Förderangebots ist es, Jugendlichen und jungen Erwachsenen mit einer Kombination aus Sprachkurs und beruflicher Orientierung den Weg in Ausbildung und Arbeit zu ebnet.

## AUS DER PRAXIS

### „Einfach praktische Sprache lernen“: Konversationskurs für junge Migranten in Trier

„Ich hatte schon Schüler von allen Kontinenten der Welt in meinem Kurs“, sagt Ute Kreisel. Auch derzeit unterrichtet die Lehrerin für Deutsch als Fremdsprache (DaF) eine bunt gemischte Gruppe von mindestens zehn meist neu zugewanderten Migranten. „Die Gruppen sind immer heterogen zusammengesetzt. Es variiert stark, woher die einzelnen Teilnehmer kommen und wohin sie sich beruflich entwickeln wollen. Die einen möchten gern in den handwerklichen Bereich, die anderen zur Uni“, berichtet Kreisel, die bereits seit sieben Jahren im Auftrag des Jugendmigrationsdienstes der Caritas in Trier einen berufsbezogenen Deutsch-Konversationskurs anbietet. So unterschiedlich jedoch die Herkunft der Teilnehmer ist – alle eint, dass sie unbedingt Deutsch lernen wollen: „Sie sind hoch motiviert, denn sie wissen, dass sie nur über die Sprache eine Chance auf dem Arbeitsmarkt haben.“

An zwei Abenden in der Woche findet im Konferenzraum der Caritas in Trier der Kurs statt, der jeweils im Frühjahr und Spätsommer neu startet. Grammatik und Konversationsübungen stehen hier ebenso selbstverständlich auf dem Programm wie arbeitsbezogene Unterrichtseinheiten. Zu diesen gehöre unter anderem als fester Bestandteil das „Bewerbungs- und Bewerbertraining“, erläutert Kreisel: „Dabei klären wir, wie man sich hierzulande bewirbt, wie ein Lebenslauf aussieht und wie man sich auf das Vorstellungsgespräch vorbereitet.“ Betriebsbesichtigungen bei Unternehmen und Medienhäusern sowie die Hilfe bei der Suche nach einem Praktikums- oder Ausbildungsplatz runden das Angebot ab.

Sprachförderung und Unterstützung für junge Menschen mit Zuwanderungsgeschichte, die sich in der Phase der Berufsorientierung befinden – das war von Anfang an das Ziel dieses speziellen Kurses: „Dem Jugendmigrationsdienst war bereits 2004 aufgefallen, dass sie es in der Integrationsberatung mit einer wachsenden Anzahl von jungen Migranten zu tun hatten, die einen dringenden Förderbedarf aufwiesen“,

erinnert sich Kreisel. „Damals gab es aber in Trier kaum Sprachkurse für Jugendliche und auch keine speziellen Hilfen beim Übergang von der Schule zum Beruf.“ Nach der Einführung von Hartz IV habe man die zuvor auf Jugendliche beschränkte Zielgruppe des Deutschkurses auf junge Erwachsene ausgeweitet. „Es kann aber auch vorkommen, dass wir Migranten aufnehmen, die bereits über 30 Jahre und älter sind.“ Strikte Zugangsbeschränkungen gibt es bewusst nicht – ganz im Gegensatz zu den regulären Integrationskursen und den vom Bundesamt für Migration und Flüchtlinge angebotenen Kursen zur berufsorientierten Sprachförderung. „Der Zugang ist offen und nicht gebunden an den Aufenthaltsstatus“, erklärt Kreisel. „Bei uns muss man nicht Hartz IV beziehen, um teilnehmen zu können. Alle können mitmachen!“

Offenheit ist auch sonst ein prägendes Prinzip im Unterrichtskonzept: Während in anderen Kursen das Programm oft starr sei und vorgegeben werde, welche Inhalte wie und wann abgearbeitet werden müssten, könne sich dieser Kurs flexibler auf die Bedürfnisse der Teilnehmer einstellen, so die Lehrerin. „Wir möchten unsere Teilnehmer dort abholen, wo sie stehen.“ Das heißt auch, dass für jeden Teilnehmer ein individueller Förderplan erstellt werde und sich der Unterricht insgesamt an den Präferenzen der Kursmitglieder ausrichte: „Wenn es Teilnehmer gibt, die sich auf die Sprachprüfung für den Hochschulzugang vorbereiten wollen, dann helfen wir ihnen dabei.“

Auch wenn sich die Förderlandschaft in Trier in den vergangenen Jahren entwickelt hat und es inzwischen ein breiteres Spektrum von Angeboten gibt, seit der Konversationskurs des Jugendmigrationsdienstes 2005 zum ersten Mal startete, so hat er sich doch behaupten können. „Der Grund für den Erfolg ist sicher unsere starke Teilnehmerorientierung“, glaubt Kreisel. Dass es mehr Förderangebote und Anlaufstellen für Menschen mit Migrationshintergrund gibt, findet sie positiv. Das erleichtere die eigene Arbeit und komme den Migranten zugute: „Die Kooperationspartner Caritas, Volkshochschule und Katholische Erwachsenenbildung arbeiten hier Hand in Hand.“ Aber auch sie ist dank ihrer langjährigen freiberuflichen Erfahrung als Lehrerin gut vernetzt: „Wir haben wirklich die viel zitierten kurzen Wege – wenn

ein Teilnehmer mal ein Problem hat – wie etwa ein Zeugnis, das er nicht anerkannt bekommt –, dann weiß ich, mit welcher Behörde oder Kammer ich telefonieren muss.“ Dieses Engagement hat sich offenbar herumgesprochen. Neue Teilnehmer würden auf den Kurs hauptsächlich aufgrund von Mund-zu-Mund-Propaganda aufmerksam, so Kreisel. Finanziert werden die Kurse, die jeweils bis zu 100 Unterrichtseinheiten umfassen, über ein Förderprogramm des Landes Rheinland-Pfalz zur Weiterbildung von Migranten sowie von der Katholischen Erwachsenenbildung im Bistum Trier. Auch die Teilnehmer trügen mit jeweils zehn Euro zur Finanzierung mit bei, erklärt Kreisel. Eine bewusste Entscheidung der Kursverantwortlichen: „Was nichts kostet, wird meist nicht genügend wertgeschätzt. Deshalb zahlen die Teilnehmer bei uns diesen symbolischen Beitrag.“

### Steckbrief – die Fakten auf einen Blick

Name des Projekts: „Einfach praktische Sprache lernen“ – Konversationskurs für Jugendliche und junge Erwachsene in der Phase der Berufsorientierung  
 Gründung: 2005  
 Träger: Jugendmigrationsdienst des Caritasverbandes im Bistum Trier e.V.  
 Ansprechpartnerin: Christiane Nels und Dr. Ute Kreisel  
 Kontakt: (0651) 2096-312,  
 nels.christiane@Caritas-region-trier.de  
 Ort: Saarburg  
 Website: <http://www.jmd-trier.de/>  
 Mitarbeiter: eine Honorarkraft

Wie stark das Gelingen eines Projekts davon abhängt, welchen Stellenwert die Bedürfnisse der Teilnehmer im Unterricht einnehmen, zeigt das Projektbeispiel aus Trier sehr deutlich. Die folgende Projektidee, die im Rahmen eines GEMINI-Workshops entwickelt wurde, macht die Teilnehmerorientierung zum bestimmenden Prinzip. Mehr noch: Sie basiert darauf, dass die Kursteilnehmer die Inhalte des Unterrichts weitgehend selbst gestalten.

## AUS DER DENKWERKSTATT

### Selbstbestimmtes Lernen: Sprachkurs als „Werkstatt“

**Wann ist dieser Ansatz sinnvoll?** Diese Projektidee richtet sich insbesondere an Menschen mit Migrationshintergrund, die mit detailliert vorkonzipierten und damit zu starren Bildungsangeboten nicht umgehen können: Jugendliche und junge Erwachsene etwa, die Sprachkurse bereits mehrfach

**„Was es braucht, um einen berufsbezogenen Sprachkurs für Migranten erfolgreich zu planen und umzusetzen? Vor allem Offenheit: gegenüber möglichen Kooperationspartnern, vor allem aber gegenüber den Teilnehmern selbst. Sie und ihre Bedürfnisse stehen im Mittelpunkt. Ich frage mich stets: Was kann ich für sie tun? Wie kann ich helfen und mit welchem Kontakt?“**

*Dr. Ute Kreisel, DaF-Lehrerin im Auftrag des Caritasverbandes Trier e. V.*

Mein Tipp



abgebrochen haben und nicht für einen neuen Versuch motiviert werden können. Das Angebot, den Unterricht der berufsbezogenen Sprachförderung mitgestalten zu können, birgt die Chance, auch diese Personengruppe zu erreichen.

**Was ist das Ziel?** Die Umsetzung eines Kurses der berufsbezogenen Sprachförderung, der maximal an den Bedürfnissen, Vorstellungen und Wünschen der Teilnehmer ausgerichtet ist. Unterrichts- und Lehrmaterialien werden zu diesem Zweck weiterentwickelt.

**Wie gelingt die Umsetzung?** Durch viel Kommunikation und Abstimmung! Übliche Lehr- bzw. Lernmittel kommen hier nämlich bewusst nicht zum Einsatz. Die Lernenden bringen stattdessen selbst Material mit – beispielsweise Texte aus ihrem (früheren) Arbeitsumfeld. Essenziell für das Gelingen des Kurses ist vor allem eine erfahrene und flexible Lehrkraft, die in der Lage ist, Vorschläge der Teilnehmer aufzugreifen und kurzfristig umzusetzen. Wie in einer Werkstatt entwickeln und erproben sie gemeinsam neue Methoden und Lehr- bzw. Lernmittel. Hilfreich kann es dabei sein, zusätzlich einen Sozialarbeiter als Moderator in die Arbeit miteinzubeziehen. Er kann die Teilnehmer darin unterstützen, Bedürfnisse und berufliche Perspektiven zu erkennen und weiterzuentwickeln. Außerdem achtet er darauf, dass im Kurs auf Augenhöhe gearbeitet wird.

**Was bringt es?** Die Kursteilnehmer lernen, eigenverantwortlich und selbstbestimmt zu arbeiten. Sie erfahren, wie es ist, etwas nach ihren Wünschen und Vorstellungen ge-

stalten zu können. Das erhöht die Motivation. Gleichzeitig entwickelt der Kurs ein bedarfsgerechtes Curriculum für eine praxisorientierte, berufsbezogene Sprachförderung.

**Wie lässt sich das Projekt erweitern?** Mitarbeiter ortsansässiger kleiner und mittelständischer Unternehmen werden in den Kurs miteinbezogen – etwa als Dozenten oder Paten, die die Kursteilnehmer für eine bestimmte Zeit fachlich begleiten. Eine andere Möglichkeit ist, den Unterricht mit einem Praktikum zu kombinieren, welches nach Abschluss des Werkstattkurses absolviert wird. So kommen potenzielle künftige Arbeitgeber und -nehmer leichter miteinander in Kontakt.

Wie überall lohnt auch im Bereich der beruflichen Sprachförderung der Blick über den Tellerrand. Einen besonderen Ansatz, Migranten beim Übergang von der Schule in den Beruf zu begleiten, hat IN VIA Köln gefunden. Im Theaterprojekt „shakespeare.invia“, das wir Ihnen im folgenden Exkurs vorstellen wollen, erwerben junge Flüchtlinge Kompetenzen, die sie auch im Arbeitsleben gut brauchen können – zum Beispiel Teamfähigkeit, Disziplin und nicht zuletzt: Deutschkenntnisse.

## EXKURS

### Sprachförderung und Theaterpädagogik

Theater kann eine Schule fürs Leben sein, davon ist man bei IN VIA Köln überzeugt. Vor sechs Jahren initiierten die Mitarbeiter des Katholischen Verbands für Mädchen- und Sozialarbeit deshalb das Projekt „shakespeare – Berufliche Qualifizierung junger Flüchtlinge mit den Methoden der Theaterpädagogik“. Denn gerade für junge Flüchtlinge ist der Weg von der Schule in den Beruf steinig. Neben schulischen Defiziten und geringen Deutschkenntnissen haben sie oft noch zusätzlich mit familiären Belastungen, einem unregelmäßigen Alltag und der Angst vor einer Abschiebung zu kämpfen. Umstände, die die Suche nach einem Ausbildungsplatz zu einem schweren, wenn nicht sogar aussichtslosen Unterfangen machen können. Einen Ausweg aus diesem Teufelskreis zu finden, ist das Anliegen einer Vielzahl von Projekten und Initiativen in Deutschland. Doch nur wenige setzen wie IN VIA so konsequent auf die Wirkung der Theaterarbeit, um junge Flüchtlinge beim Integrationsprozess zu unterstützen. Dabei haben sich die Methoden der Theaterpädagogik gerade auch in der Jugendarbeit sehr bewährt: Das Einstudieren eines Theaterstücks dient dabei als Vehikel, um Jugendliche und junge Erwachsene insbesondere auf der emotionalen Ebene in ihrer persönlichen Entwicklung zu fördern. Indem sie Texte lernen, auf der Bühne öffentlich sprechen, in einem Ensemble ein Theaterstück auf die Beine stellen, trainieren sie auf spielerische Weise wichtige Fähigkeiten – auch für das spätere Berufsleben: Sie verbessern ihre Deutschkenntnisse ebenso wie die Soft Skills Teamfähigkeit, Empathie und Disziplin. Für Migranten, deren Lebensumstände nicht selten von unterschiedlichen Beschränkungs-erfahrungen geprägt sind, kann die Theaterarbeit auch etwas Ermutigendes und

Beflügelndes haben: Das Spiel mit Rollen und Situationen öffnet den Blick für die Vielfalt der Handlungsoptionen – auch im wirklichen Leben. Es gibt nicht nur einen Weg, zu agieren und zu reagieren. Es gibt immer mehrere Möglichkeiten. Theater als Schule fürs Leben – der Erfolg jedenfalls bestätigt das IN-VIA-Konzept: Der Zuspruch für das Theaterprojekt war so groß, dass es nach Ablauf der Förderung mithilfe des Engagements ehrenamtlicher Mitarbeiter fortgesetzt werden konnte. Seitdem hat das junge Ensemble, dem rund 30 junge Erwachsene im Alter von 18 bis 30 Jahren angehören, jedes Jahr ein neues Stück erarbeitet – darunter zuletzt Frank Wedekinds „Frühlingserwachen“, Friedrich Schillers „Räuber“ und William Shakespeares „Der Widerspenstigen Zähmung“.



### 3. Kulturelle Vielfalt und migrationspezifische Ressourcen: Mehrsprachigkeit fördern und nutzen

Wird über die Integration von Menschen mit Migrationshintergrund gesprochen, so stehen meist Schwierigkeiten und Defizite im Mittelpunkt. Die Potenziale, über die Migranten aber aufgrund ihrer Zuwanderungsgeschichte und ihres doppelten Sozialisierungskontexts verfügen, bleiben dagegen ausgeblendet. Dabei sind ihre spezifischen kulturellen Kenntnisse, Fähigkeiten oder Herangehensweisen eine wertvolle Ressource, die sie auf dem Arbeitsmarkt einbringen können. Dies gilt insbesondere für ihre Mehrsprachigkeit. So gibt es eine Reihe von Berufsgruppen (etwa im Sozialen und medizinischen Bereich sowie in der Verwaltung), die

durch ihren Bedarf an mehrsprachigen Fachkräften für Migranten ein großes Potenzial haben. Ob Arabisch, Polnisch oder Türkisch: Die Erst- bzw. Muttersprache kann also ein großer Vorteil sein, wenn sie gefördert und genutzt wird – bei der Arbeitssuche ebenso wie bei der berufsbezogenen sprachlichen und fachlichen Qualifizierung. Wie das konkret aussehen kann, zeigt ein Praxisbeispiel aus Altenburg. Die Caritas Ostthüringen hat dort einen berufsbezogenen Sprachkurs für Migranten mit einer Schulung zum Integrationslotsen kombiniert.

#### AUS DER PRAXIS

#### Berufsbezogene Sprachförderung und Schulung zum Integrationslotsen in Altenburg

Mit individueller Beratung und Deutschkursen fördert der Caritasverband für Ostthüringen e.V. seit rund 15 Jahren in der Region Altenburger Land die Integration von Menschen mit Zuwanderungsgeschichte. Doch der Weg in Arbeit ist hier für Migranten besonders schwierig. Der Arbeitsmarkt ist angespannt, die Arbeitslosenquote gehört zu den höchsten in ganz Deutschland. „Man erwartet von den Menschen, die zu uns kommen, dass sie sich beruflich integrieren. Aber das ist bei uns in der Region sehr unrealistisch“, sagt Volker Liebelt, Mitarbeiter im Caritasverband in Altenburg.

Ihm und seinen Kollegen war klar, dass es eines auf diese Situation abgestimmten Förderangebots bedurfte: So nutzte die Caritas die Mitarbeit im GEMINI-Projekt, um ihr Kursangebot um einen berufsbezogenen Deutschkurs zu erweitern. Seit 2010 haben nun Migranten die Möglichkeit, einen zweimal wöchentlich stattfindenden Deutschkurs zu besuchen, der von Betriebsbesichtigungen, Exkursionen und Praktika flankiert wird. Alle sechs Monate findet auch eine Prüfung im fortlaufend angebotenen Kurs statt. Sie diene der Leistungseinschätzung und sei erforderlich, weil die Kursteilnehmer einen recht unterschiedlichen Bildungshintergrund hätten, erklärt Liebelt. „Unsere älteste Teilnehmerin ist eine 71-jährige ehemalige Lehrerin aus Georgien, unser jüngster Teilnehmer ist Anfang 20, gelernter Maurer und stammt aus Tschechien.“ Viele der Migranten die in den vergangenen Jahren nach Altenburg und Umgebung kamen, sind Spätaussiedler. Aber auch Flüchtlinge aus Kosovo, Syrien und der Türkei sowie immer häufiger auch Zuwanderer aus Ländern der Europäischen Union nutzen heute Förderangebote der Caritas in Ostthüringen. Lange jedoch blieben sie nicht im Altenburger Land, hat Liebelt beobachtet: „Weil es hier kaum Arbeitsplätze gibt, ziehen die jungen und flexiblen Migranten schnell weiter.“

So kam der Sozialarbeiter auf die Idee, das Förderangebot für Menschen mit Migrationshintergrund stärker an die realen Gegebenheiten anzupassen: „Ich hatte über GEMINI von dem Integrationslotsenprojekt in Niedersachsen gehört, wo in einigen Kommunen Migranten geschult werden, um andere Migranten in ihrem Integrationsprozess zu unterstützen. Ich fand, dass das etwas für uns hier in Altenburg sein könnte.“ Wer den berufsbezogenen Sprachkurs erfolgreich absolviert habe, solle die Chance erhalten, eine zusätzliche Schulung zum Integrationslotsen zu durchlaufen, dachte sich Liebelt. Er ist überzeugt, dass dies für alle Beteiligten eine Win-win-Situation ist: „Als Caritas brauchen wir gut geschulte Ehrenamtliche – und für die Migranten wäre es eine Chance auf eine sinnvolle Tätigkeit.“ Dass die Teilnehmer nach Abschluss eines Integrations- und Sprachkurses rasch eine reguläre Arbeitsstelle fänden, sei nämlich sehr selten, so Liebelt. In der Regel blieben sie untätig zu Hause. Die Folge: Ihre gerade gewonnenen Sprachkenntnisse drohten wieder verloren zu gehen.

Ein Teufelskreis, den eine ehrenamtliche Tätigkeit als Integrationslotse durchbrechen könnte: „Das Ehrenamt wäre ein Zwischenschritt beim Berufseinstieg“, erklärt Liebelt. Wer als Integrationslotse arbeite, sammle zusätzliche Qualifikationen, verbessere sein Deutsch – und damit auch seine Chancen auf einen Job. Auch für die Behörden habe der Einsatz von Integrationslotsen Vorteile, betont Liebelt: „Langsam wächst das Bewusstsein dafür, dass Integrationslotsen auch als Schlichter in Konfliktfällen auftreten können.“

So warb der Caritas-Mitarbeiter offensiv für ein Integrationslotsenprojekt innerhalb des Netzwerks von Kooperationspartnern, zu denen neben verschiedenen Integrationskursträgern auch das Landratsamt, das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge und die Arbeitsagentur gehören: „Wir haben zusammengesessen und beraten, wie wir zusammen eine Schulung anbieten könnten.“ Jeder Netzwerkpartner soll für einen Teilbereich zuständig sein: „Wir übernehmen die Schulung

in interkultureller Kompetenz, die Volkshochschule die Zertifizierung und das Landratsamt unter anderem den Bereich Ausländerrecht.“ Inzwischen ist die Vorbereitung so weit gediehen, dass es im Herbst losgehen kann. Interessenten gibt es schon jetzt genug: „15 Personen haben sich gemeldet, die sich zum Integrationslotsen ausbilden lassen wollen.“

### Steckbrief – die Fakten auf einen Blick

Namen des Projekts: Sprachförderung und Schulung zum Integrationslotsen  
 Gründung: 2010  
 Träger: Caritasverband für Ostthüringen e.V.  
 Ort: Altenburg  
 Ansprechpartner: Volker Liebelt  
 Kontakt: (03447) 81154, [ibbzaltenburg@Caritas-ostthueringen.info](mailto:ibbzaltenburg@Caritas-ostthueringen.info)  
 Website: <http://www.Caritas-ostthuringen.de/index.php?id=ibbz-altenburg>  
 Mitarbeiter: ein Hauptamtlicher, zwei Honorarkräfte



**„Unsere Erfahrung beim Aufbau des berufsbezogenen Deutschkurses in Kombination mit der Integrationslot-senschulung hat gezeigt, wie nützlich ein funktionieren-des Netzwerk ist. Kooperationspartner sind das A und O – ohne sie lässt sich kaum etwas bewegen. Auch ein guter Draht zur Politik ist hilfreich“**

Volker Liebelt, Caritasverband Ostthüringen e.V.

Mehrsprachigkeit fördern und nutzen, das ist das Ziel einer weiteren Projektidee, die im Rahmen des GEMINI-Projekts entstanden ist:

### AUS DER DENKWERKSTATT

#### „Deutsch + X“: Qualifizierung in Erst- und Zweitsprache

**Was ist der Hintergrund dieser Idee?** Menschen mit Zuwanderungsgeschichte verfügen über migrationsspezifische Ressourcen, die die Gesellschaft – aber auch oft sie selbst – noch viel zu wenig als solche wahrnimmt: Dazu zählt nicht nur ihre Mehrsprachigkeit, sondern auch Eigenschaften, welche beim Erlernen und Beherrschen zweier Sprachen mitentwickelt werden: Flexibilität, Belastbarkeit und Ausdauer. Migranten haben es in der Regel gelernt, in unterschiedlichen Systemen zu agieren, und haben deshalb Schlichter- und Mittlerkompetenzen entwickelt. In vielen Berufen und Branchen sind neben der Mehrsprachigkeit ebensolche Fähigkeiten Pluspunkte. Sie gilt es zu fördern und zu nutzen.

**Was ist das Ziel?** Migranten zu befähigen, ihre migrations-spezifischen Potenziale im Beruf – und bei der Suche nach einem Ausbildungs- und Arbeitsplatz – einzusetzen, steht bei dieser Projektidee im Mittelpunkt.

**Wie gelingt die Umsetzung?** Im Rahmen eines berufs-bezogenen Sprachkurses für Migranten werden Teile des Fachunterrichts gezielt in den Erstsprachen der Kursteil-nehmer gegeben. Welche Sprache zur Unterrichtssprache wird, entscheidet vor allem aber der Bedarf, den kleine und mittelständische Betriebe in der Region an mehrsprachigen Mitarbeitern haben. Es empfiehlt sich daher, diesen Bedarf und auch die konkreten fachsprachlichen Anforderungen der Unternehmen für die Planung des Kurses im Vorfeld zu ermit-teln. Die Unternehmen direkt in den Unterricht einzubinden, bietet darüber hinaus weitere Vorteile: Der Unterricht wird durch die Beteiligung eines Fachexperten praxisnah – zudem besteht so auch die Chance interkulturellen Austauschs.

**Was bringt es?** Die Kursteilnehmer lernen, ihre Potenziale auszuschöpfen. Sie qualifizieren sich fachlich, sprachlich – und bedarfsgerecht. Davon profitieren nicht nur sie, sondern auch die Unternehmen in der Region. Diese kommen durch das Förderangebot in Kontakt mit potenziellen Auszubil-denden oder Arbeitnehmern und haben darüber hinaus die Möglichkeit, Kursinhalte mitzugestalten.

**Wie lässt sich das Kursangebot erweitern?** In Grenz-regionen wie etwa zwischen Deutschland und Polen kann es sich anbieten, Mehrsprachigkeit zusätzlich durch die Vermittlung von Praktika im Nachbarland zu fördern und zu nutzen.

Die zweite GEMINI-Projektidee in diesem Handlungsfeld rückt noch stärker als die erste die Erst- oder Muttersprache der Teilnehmer in den Mittelpunkt.

### AUS DER DENKWERKSTATT

#### Unterricht in Muttersprache: Vorbereitung zum berufsbezogenen Deutsch

**Wann ist dieser Ansatz sinnvoll?** Bei einer Gruppe Migranten, die den gleichen sprachlichen Hintergrund hat und bislang nicht über einen Kurs in deutscher Sprache erreicht wurde, kann ein berufsbezogener Sprachunterricht in der Muttersprache eine sinnvolle Alternative sein.

**Was ist das Ziel?** Berufsbezogener muttersprachlicher Unterricht zielt darauf, auch die Menschen mit Migrationshintergrund zu qualifizieren, die von einem regulären berufsbezogenen Deutschkurs überfordert wären. Dazu gehören beispielsweise Migrantinnen, die im Rahmen der

Familienzusammenführung nach Deutschland gekommen sind, isoliert leben und deshalb kaum die Chance haben, Deutsch zu lernen. Unterricht in ihrer Herkunftssprache schafft Vertrauen und damit die Basis für das spätere Deutschlernen.

**Wie gelingt die Umsetzung?** Das Konzept kann nur aufgehen, wenn zwei elementare Voraussetzungen gegeben sind: Die Gruppe ist in ihrer Zusammensetzung homogen – das heißt, die Teilnehmer haben den gleichen Migrationshintergrund und die gleiche Muttersprache. Essenziell ist auch die sprachliche Qualifikation der Lehrkraft. Sie muss sowohl in der jeweiligen Muttersprache der Teilnehmer als auch in der deutschen Sprache firm sein.

**Was bringt es?** Die Teilnehmer erwerben zunächst fachsprachliche Kenntnisse in ihrer Muttersprache, später dann das entsprechende deutsche Vokabular. Durch den vorgeschalteten Muttersprachenunterricht können auch Migrantengruppen an der Qualifizierung teilnehmen, die sonst nicht erreicht würden.

Wortschatz- und Grammatikübungen sind elementare Bestandteile des Sprachunterrichts. Weshalb aber auch die sogenannten prosodischen Merkmale der Sprache im Unterricht eine größere Rolle spielen sollten, wird im folgenden Exkurs deutlich.

## EXKURS

### Prosodie und Zweitspracherwerb

„Der Ton macht die Musik“, so eine Redensart. Demnach kommt es nicht nur darauf an, was man sagt, sondern wie man es sagt. Der Tonfall einer Aussage ist damit das Entscheidende. Wie die Intonation sind auch zum Beispiel Akzent, Satzmelodie, Sprechtempo, Rhythmus und Sprechpausen prosodische Merkmale, die insbesondere die gesprochene Sprache prägen. Die Prosodie – aus dem Griechischen übersetzt: das Hinzugesungene, der Zugesang – macht die menschliche Stimme lebendig und individuell, denn sie beinhaltet Merkmale, die sich je nach Herkunft, Geschlecht oder Alter unterscheiden. Auch kulturell können prosodische Sprachelemente verschieden konnotiert sein.

Gerade deshalb stellen sie beim Erwerb einer Zweit- oder Fremdsprache eine besondere Herausforderung dar. Denn: Schon durch kleine Veränderungen in der Klangfarbe oder der Betonung drücken sich Emotionen wie Ärger, Wut und Freude oder auch Ironie aus. Für Menschen, die in ihrer Erst- oder Muttersprache kommunizieren, stellt das kein Problem dar. Im Gespräch zwischen Deutschen und Migranten können prosodische Elemente jedoch Missverständnisse verursachen. Diese können im Berufsleben aufgrund der dort vorherrschenden Hie-

rarchien auch unangenehme Folgen haben – wenn etwa ein Mitarbeiter bestimmte Anweisungen des Vorgesetzten, die nicht wortwörtlich, sondern auf einer zweiten Ebene durch Prosodie vermittelt werden, nicht versteht. Auch im Kontakt mit den Kollegen sollten prosodische Merkmale begriffen und interpretiert werden können – um zum Beispiel Anteilnahme ausdrücken oder auf eine Provokation reagieren zu können. Ist die Kommunikation aufgrund von Missverständnissen gestört, kann sie ihre Wirkung als „sozialer Kitt“ nicht entfalten.

In der Sprachvermittlung – und insbesondere in der berufsbezogenen Sprachförderung – sollten daher prosodische Sprachmerkmale eine größere Rolle spielen. Denn: Nicht allein Wortschatz und Grammatik sind wichtig, sondern auch die soziale Bedeutung der Sprache.

Anhand von Gesprächssituationen, die im Sprachkurs gemeinsam analysiert werden könnten, wird schnell deutlich, dass Fragen wie „Brauchen Sie lange, um das Hemd zu reinigen?“, „Wie geht es Ihnen heute?“ oder „Und, ist die Reparatur fertig?“ in einer anderen Satzmelodie, Silbenbetonung und Sprechgeschwindigkeit sehr unterschiedlich gemeint sein können.

#### 4. Innovative Formen der Kooperation: Gut vernetzt ist halb gewonnen

Projekte zur Integration von Menschen mit Migrationshintergrund lassen sich leichter umsetzen und etablieren, wenn sie an bestehende Strukturen anknüpfen: Ob kommunale Einrichtungen, Arbeitsagenturen, andere Bildungsträger oder Unternehmen – ein Netzwerk vermittelt neue Kontakte und bietet vielfältige Möglichkeiten des Wissens- und Erfahrungsaustausches. Das gilt genauso für Sprachförderangebote. Insbesondere für eine praxisorientierte, berufsbezogene Sprachförderung ist eine enge Verzahnung mit Unternehmen und Aus-

bildungsbetrieben sinnvoll. Fachliche und sprachliche Anforderungen im Arbeitsalltag lassen sich so konkret und realitätsnah vermitteln. Praktika und Sprachlernpartnerschaften in Unternehmen bieten zudem die Chance eines informellen, in die Praxis eingebetteten Lernens.

Das folgende Beispiel aus Bingen verdeutlicht, wie die Verknüpfung von Arbeit, Qualifizierung und Sprachkurs in der Praxis aussehen kann:

##### AUS DER PRAXIS

#### „AGH+“: Arbeitsgelegenheit und Sprachtraining für Migranten in Bingen

Das bap servicecenter in Bingen verfügt über eine mehr als 20-jährige Erfahrung, langzeitarbeitslose Menschen durch Beschäftigung in eigenen Betrieben wie etwa einem Secondhand-Möbelkaufhaus, einer Großküche oder einer Schreinerei zu stabilisieren, weiterzuqualifizieren und schließlich wieder in reguläre Arbeit zu vermitteln. Vor etwa fünf Jahren jedoch sahen sich die Mitarbeiter des Beschäftigungsbetriebs des Caritasverbands im Bistum Mainz mit neuen Herausforderungen konfrontiert: „Wir hatten verstärkt Migranten mit sehr schwachen Deutschkenntnissen als Teilnehmer in den Arbeitsgelegenheiten“, sagt Ulrike Hahn, Leiterin des bap servicecenters. Ein Problem: „Wenn man sich nicht verständigen und die Arbeit erklären kann, ist letztlich die ganze Arbeitsgelegenheit mit all den Qualifizierungsanteilen nicht effektiv – und eine anschließende Vermittlung auf den ersten Arbeitsmarkt fast unmöglich.“

So begannen die Mitarbeiter 2007 in Zusammenarbeit mit der Volkshochschule als örtlichem Integrationskursträger, ein Konzept für einen praxisbezogenen Deutschkurs zu entwickeln: „Uns war von Anfang an klar, dass wir den Deutschunterricht für unsere Klientel mit arbeitsbezogenen Modulen verknüpfen müssen – sonst würden sie ihn nicht annehmen. Viele der Migranten, die bei uns arbeiten, hatten bereits Sprachkurse abgebrochen und waren an der Theorie und der deutschen Sprache gescheitert“, erklärt Hahn. Das bap servicecenter entwickelte also unter dem Namen „AGH+“ ein berufsbezogenes Sprachtraining, das mit dem Angebot der Arbeitsgelegenheit und dem praktischen Einsatz eng verzahnt wurde: „Wenn zum Beispiel eine EDV-Weiterbildung anstand, wurden im Deutschkurs vorher die wichtigen Vokabeln gelernt, so dass sie gleich angewendet werden konnten“, so Hahn, die das Projekt damals auch koordinierte. „In den Arbeitsbereichen wurden beschriftete Piktogramme eingesetzt, damit sich die Vokabeln einprägen können.“



Viel Wert legte sie auch darauf, die Teilnehmer nach außen zu vernetzen – daher wurde der Kurs nicht nur ergänzt durch Bewerbungstrainings und Praktika, sondern auch durch Betriebsbesichtigungen und Exkursionen. „Einige Migranten leben recht abgeschottet in ihren Communities, deshalb war es unser Anliegen, ihnen zum einen Kontakte zu Arbeitgebern, Beratungsstellen oder Vereinen zu vermitteln, zum anderen wollten wir ihnen helfen, Einheimische kennenzulernen, und zeigen, was die Stadt ihnen bietet.“ So wurden mal Stadtrallyes organisiert, mal ein Besuch der Landesgartenschau in Bingen. „Außerdem haben wir ein Modul namens ‚Meine Zukunft in Deutschland‘ entwickelt“, erzählt Hahn. Dabei sollten die Teilnehmer die eigene Geschichte, Kompetenzen und berufliche Perspektiven reflektieren. „Gerade die Stärken mussten wir ihnen oft erst wieder bewusst machen“, so Hahn. Ein Traktorist aus Kasachstan sei schließlich nicht nur Traktor gefahren, sondern habe die Maschine auch reparieren können. „Das ist ein Allrounder“, erklärt Hahn. Sie sieht sich als „Bindeglied“ zwischen den einzelnen Bereichen: „Ich habe regelmäßig mit der Deutschlehrerin zusammengesessen und mit ihr über jeden Einzelnen der zehn Kursteilnehmer gesprochen. Wo er arbeitet und welche Fortschritte er macht.“ Zugleich sei sie Ansprechpartnerin für die Fachleiter und den Sozialpädagogen der Personalbetreuung gewesen. „Diese Verzahnung ist das A und O – und das eigentlich Innovative an diesem Deutschkurs-Konzept“, findet Hahn.

Ein Konzept, das aufging: „Ich bin mir sicher, dass wir Menschen erreicht haben, die in anderen Programmen gescheitert und aufgegeben worden wären“, sagt Hahn und erzählt von einer Frau, die erst im jungen Erwachsenenalter aus der Türkei nach Deutschland gekommen sei. „Sie konnte Deutsch zwar einigermaßen sprechen, aber einen Sprachkurs zu besuchen und sich vor allem im Schriftlichen zu verbessern, wollte sie nicht.“ Erst im Rahmen der Arbeitsgelegenheit ließ sie sich auf das Lernen ein und schaffte es danach, beruflich Fuß zu fassen. „Sie schmeißt heute im Caritas-Begegnungszentrum das Café und ist für andere Migranten zu einer wichtigen Anlaufstelle geworden.“

Mein Tipp



**„Die Verzahnung von Spracherwerb und Beschäftigung hat sich bei uns in der Praxis sehr bewährt. Der Vorteil dabei ist, dass die Teilnehmer das im Deutschkurs Gelernte direkt bei der Arbeit anwenden und so vertiefen können.“**

*Ulrike Hahn, bap servicecenter, Bingen*

Es gibt vielfältige Möglichkeiten, Kurse zur berufsbezogenen Sprachförderung zu vernetzen – sei es innerhalb bestehender Strukturen „im eigenen Haus“ oder außerhalb. Die Koordinatorin des Projekts in Bingen setzte vor allem auf die enge Verzahnung mit den Arbeitsgelegenheiten des bap servicecenters. Wie darüber hinaus eine Kooperation mit Unternehmen aussehen könnte, zeigt eine Projektidee, die im Rahmen des GEMINI-Projekts entwickelt wurde:

#### AUS DER DENKWERKSTATT

##### Lernort Betrieb: Paten in der Sprachförderung

**Worum geht es bei diesem Ansatz?** Jugendliche und junge Erwachsene mit Migrationshintergrund bekommen im Rahmen eines Kurses zur berufsbezogenen Sprachförderung einen Sprachlernpaten an die Seite gestellt, der sie beim Berufseinstieg unterstützt.

**Was ist das Ziel?** Neben der berufsbezogenen Sprachförderung fokussiert diese Projektidee den Übergang vom

#### Steckbrief - die Fakten auf einen Blick

Name des Projekts: AGH+  
 Laufzeit: 2007 bis 2011  
 Träger: Caritasverband Mainz e.V., Binger Arbeitslosenprojekt (bap) servicecenter  
 Ort: Bingen  
 Ansprechpartnerin: Ulrike Hahn  
 Kontakt: (06721) 9715-0, u.hahn@bap-servicecenter.de  
 Website: <http://www.bap-servicecenter.de/index.html>  
 Mitarbeiter: eine Koordinatorin, eine Lehrkraft, außerdem Fachleiter und Sozialpädagogen der Personalbetreuung (anteilig)

Förderangebot zu einem Ausbildungs- oder Arbeitsplatz. Um diesen Übergang zu meistern, bekommt jeder Teilnehmer für die Dauer des Kurses einen Sprachlernpaten an die Seite gestellt, der selbst in einem kleinen oder mittelständischen Unternehmen arbeitet. Er fungiert als Ansprechpartner bei fachlichen ebenso wie sprachlichen Fragen, hilft bei Bewerbungen und vermittelt Kontakte.

**Wie gelingt die Umsetzung?** Unternehmen und ihre Mitarbeiter zu überzeugen, sich an einem solchen Projekt zu beteiligen, ist die Kernvoraussetzung. Schließlich leisten sie einen entscheidenden Beitrag zum Gelingen des Projekts. Entscheidend ist es daher, frühzeitig kleine und mittelständische Unternehmen in der Gegend (wie etwa Reisebüros, Handwerksbetriebe, Kioskbetreiber, Imbiss- oder Restaurantbesitzer) anzusprechen und für die Situation der Zielgruppe zu sensibilisieren. Zudem braucht es einen hauptamtlichen Koordinator, der die Begleitung der Sprachlernpaten übernimmt.

**Was bringt es?** Die Kursteilnehmer erhalten mit einem Sprachlernpaten einen Unterstützer – und auch einen kompetenten Ratgeber, der den Weg zu einem Praktikums-, Ausbildungs- oder auch Arbeitsplatz ebnet. Die Paten bekommen Einblick in die Lebenssituation von Menschen mit Migrationshintergrund sowie in eine andere Kultur. Und: Das Unternehmen als Ganzes hat so nicht nur die Gelegenheit, gesellschaftliche Verantwortung zu übernehmen – es erhält auch Kontakt zu potenziellen Auszubildenden und Arbeitnehmern. Die interkulturelle Öffnung birgt für das Unternehmen zusätzliche Vorteile: So kann es über Auszubildende oder Fachkräfte zum Beispiel sein Sortiment ausweiten, neue Kundenkreise gewinnen und von der Mehrsprachigkeit profitieren.

# Schritt für Schritt: Tipps für die Planung und Umsetzung von Projekten zur berufsbezogenen Sprachförderung

Ein Sprachförderprojekt ins Leben zu rufen, erfordert im Vorfeld viel Planung und Organisation. Die Handreichung möchte dabei helfen und stellt im folgenden Kapitel die wichtigsten Schritte von der Projektidee bis zur erfolgreichen Projektgründung vor. Die Erläuterungen und Empfehlungen beruhen auf den Erfahrungen von Praktikern und wurden im Rahmen der GEMINI-Projektarbeit zusammengestellt. Sie sollen und können aber keine allgemeingültige „Gebrauchsanweisung“ geben, denn jedes Projekt ist anders. Die folgenden Tipps dienen daher eher zur Anregung und Orientierung.

## Schritt eins: Das Profil schärfen

Am Anfang ist die Idee. Doch: Nicht jede lässt sich verwirklichen. Um herauszufinden, ob eine Idee für ein Sprachförderprojekt umsetzbar ist, ist es sinnvoll, sie möglichst frühzeitig einem „Realitätscheck“ zu unterziehen. Dabei helfen folgende Fragen:

- ▶ **Wie sieht die Nachfrage in der Stadt oder der Region für ein solches Förderprojekt aus?**
- ▶ **Gibt es andere Projekte, die den Bedarf bereits decken?**

Wenn geklärt ist, dass grundsätzlich der Bedarf besteht, gilt es, sich Gedanken über das Profil – und damit auch über die Zielgruppe und die Projektziele – zu machen.

Als Zielgruppe von berufsbezogenen Sprachförderprojekten gelten grundsätzlich Menschen mit Migrationshintergrund, deren Sprachkenntnisse nicht ausreichen, um sich auf dem Arbeitsmarkt zu behaupten. Doch: Menschen mit Migrationshintergrund sind so unterschiedlich wie Menschen ohne Migrationshintergrund. Sie differieren nach Nationalität, Sprache, Alter, Geschlecht oder Bildung. Praktiker empfehlen daher, die Zielgruppe eines geplanten Projekts durch eine Bedarfsanalyse stärker einzugrenzen. Folgende Fragen können dabei hilfreich sein:

## Von der Idee zur Gründung: In vier Schritten zum Projekt

Die Aufgaben, die beim Aufbau eines neuen Sprachförderprojekts anfallen, lassen sich grob vier Bereichen zuordnen und dann Schritt für Schritt bewältigen.

### Schritt eins: Das Profil schärfen

Idee und Bedarf prüfen, Zielgruppe eingrenzen und Projektziele formulieren

### Schritt zwei: Das inhaltliche und methodische Konzept entwickeln

Projekt- und Lerninhalte festlegen und die passende Methodik auswählen

### Schritt drei: Den organisatorischen Rahmen schaffen

Finanzierung klären, Personal und Räumlichkeiten finden, Zeitrahmen festlegen

### Schritt vier: Das Netzwerk knüpfen

Kooperationspartner gewinnen, Netzwerke knüpfen

- ▶ **Besteht ein besonderer Bedarf an Sprachförderung, den beispielsweise öffentliche Einrichtungen bereits artikuliert haben?**
- ▶ **Fällt ein Personenkreis auf? Wenn ja, welche Gründe gibt es dafür?**
- ▶ **Wie sieht die Bevölkerungsstruktur aus?**
- ▶ **Wie ist die Region strukturiert? Ist es ein eher ländlich oder städtisch geprägter Raum?**
- ▶ **Gibt es einen Personenkreis, der nur zeitlich befristet in der Region lebt oder pendelt?**
- ▶ **Welche Berufe und Branchen benötigen Arbeitnehmer und Auszubildende?**

Es kann sinnvoll sein, diese Fragen nicht allein zu beantworten, sondern sich Rat und Expertise zum Beispiel von der Agentur für Arbeit, kommunalen Beiräten, Migrationsberatungsstellen, Industrie- und Handelskammern oder Migrantenorganisationen zu holen. Ist der Bedarf erst geklärt, lässt sich die Zielgruppe umso leichter eingrenzen und das Förderangebot passgenau auf sie zuschneiden.

**Mögliche Kriterien zur Ausdifferenzierung sind:**

Alter, Beruf oder Berufswunsch, Bildungsniveau, ersprachlicher Hintergrund, Sprachniveau, Geschlecht, Dauer des Aufenthalts in Deutschland (z. B. Saisonarbeiter, Pflegekräfte) oder der rechtliche Aufenthaltsstatus.

**Die übergeordneten Ziele eines Projekts** zur berufsbezogenen Sprachförderung lassen sich im Gegensatz zur Zielgruppe recht einfach konkretisieren und formulieren:

- Es soll die allgemeinen und berufsbezogenen Sprachkenntnisse von Menschen mit Migrationshintergrund verbessern und
- als Integrationsangebot dazu beizutragen, Migranten auf die Arbeitswelt in Deutschland vorzubereiten, sie in Arbeit zu vermitteln oder in Arbeit zu halten.
- Damit hilft es, den gesellschaftlichen Integrationsprozess von Menschen mit Zuwanderungsgeschichte voranzutreiben.

**Mögliche Unterziele des Projekts** sind abhängig von der Zielgruppe, dem Niveau der Deutschkenntnisse oder möglichen Einschränkungen – etwa gesundheitlichen Problemen oder dem aufenthaltsrechtlichen Status. Solche Unterziele könnten zum Beispiel sein:

- Das Projekt hilft Teilnehmern dabei, berufliche Perspektiven zu entwickeln.
- Die Teilnehmer werden in eine weiterführende Beschäftigungsmaßnahme vermittelt.
- Über das Projekt wird ein Zugang zu den Teilnehmern aufgebaut und erhalten.
- In Vorbereitung auf das Arbeitsleben lernen die Teilnehmer, eine geregelte Tagesstruktur einzuhalten.
- Teilnehmer festigen und erweitern zudem Schlüsselkompetenzen wie etwa interkulturelle Kompetenz, Konfliktfähigkeit, selbstständiges und vorausschauendes Arbeiten.
- Das Projekt aktiviert über die Teilnehmer auch Multiplikatoren, die die Ideen und Ziele weitertragen und so für Sprachförderung und Bildung in ihrem sozialen Umfeld werben. Indem zum Beispiel Kursteilnehmer in ihren Familien oder im Freundeskreis positiv über den Sprachkurs sprechen und ihn sogar weiterempfehlen, ermutigen sie andere, auch solche Angebote wahrzunehmen. Damit schaffen sie wertvolles Vertrauen für Förderangebote innerhalb ihrer Gemeinschaft.

**Schritt zwei: Das inhaltliche und methodische Konzept entwickeln**

Wenn der erste Schritt getan ist und Projektziel sowie Zielgruppe bestimmt und eingegrenzt wurden, ist es Zeit für die inhaltliche Konzeption des Projekts. Auch die Frage, wie die Inhalte der Zielgruppe entsprechend methodisch umgesetzt werden sollen, steht dann auf dem Plan. Die zwei zentralen Bestandteile eines berufsbezogenen Sprachförderprojekts oder Sprachkurses sind der Deutsch-als-Fremdsprache-Unterricht und die berufliche Orientierung in Form von Praktika oder Betriebsbesichtigungen. Aber auch der Besuch von Jobmessen und die Begleitung der Kursteilnehmer durch Job- oder Sprachlernpaten sind Möglichkeiten, Einblicke ins Berufsleben zu gewinnen.

Sinnvoll ist darüber hinaus eine Kombination mit Qualifizierungsmodulen:

- **Bewerbungstraining**, dazu gehört: Bewerbungsmappen erstellen, Bewerbungsgespräche in Rollenspielen vorbereiten und einüben
- **Training der Soft Skills**, die im Erwerbsleben unerlässlich sind, so zum Beispiel das Verhalten im Umgang mit Vorgesetzten, Kollegen und Kunden, Erscheinungsbild, Engagement, eigenverantwortliches Arbeiten, Konfliktverhalten
- **Kompetenzfeststellung und Analyse der Stärken und Schwächen** (unter besonderer Berücksichtigung kultureller Aspekte und migrationsspezifischer Ressourcen)
- **Fachunterricht** zur Qualifizierung für Berufe in Branchen, die für Migranten aufgrund ihrer Mehrsprachigkeit ein besonderes Potenzial bieten, so etwa der Pflegebereich

Um solche Inhalte anschaulich zu vermitteln, braucht es eine **Methodik**. Inzwischen gibt es ein großes Repertoire an erprobten Vorgehensweisen, aus dem nur noch ausgewählt werden muss. Für ein berufsbezogenes Sprachförderprojekt eignen sich etwa sehr gut:

- **Theaterpädagogik** für den Spracherwerb und das Training von Soft Skills
- **Rollenspiele** (Nachstellen typischer Arbeitssituationen oder von Bewerbungsgesprächen)
- **Videoaufnahmen** zur Verbesserung der Eigenwahrnehmung sowie zur Einschätzung der Sprachkenntnisse, der Körpersprache und Mimik
- **Freizeitaktivitäten** (gemeinsames Kochen, Singen, Mannschaftssport, Planspiele oder Ausflüge ins Theater oder in den Kletterpark)
- **„Projekt im Projekt“**: Teilnehmer planen und organisieren

- ren in Eigenregie zum Beispiel eine Betriebsbesichtigung oder recherchieren für ein Gruppenreferat
- **Filme**, die sich mit den Themen Sprache oder Arbeit auseinandersetzen
- **Gastvorträge** von Berufstätigen, die ihre Arbeit und ihren Ausbildungsweg vorstellen

### Schritt drei: Den organisatorischen Rahmen schaffen

Die Umsetzung eines Projekts steht und fällt mit der Organisation. Daher empfiehlt es sich, möglichst frühzeitig Fragen nach der Finanzierung, dem Personal, den Räumlichkeiten und dem Zeitrahmen für die weitere Planung zu klären.

#### Finanzierung

Es gibt unterschiedliche Wege, ein Projekt zu finanzieren. In der Praxis ist allerdings häufig eine Mischfinanzierung zu beobachten. Dabei tragen unterschiedliche Stellen die Kosten; ein Teil wird etwa durch ein staatliches Förderprogramm finanziert, der andere durch Eigenmittel, die sich wiederum über Fundraising decken können.

Grundsätzlich ist zwischen direkter und indirekter Finanzierung zu unterscheiden. Direkte Finanzierung kann geschehen über:

- **staatliche Fördermittel:** Sie stammen aus den Haushalten von Bund, Ländern oder Kommunen. Auch die Europäische Union fördert über den Europäischen Sozialfonds (ESF) Projekte, die mehr Beschäftigungschancen schaffen, Menschen ausbilden und qualifizieren oder zum Abbau von Benachteiligungen auf dem Arbeitsmarkt beitragen.
- **Fundraising\*:** Damit wird das Beschaffen von Mitteln zur Verwirklichung von am Gemeinwohl orientierten Zwecken bezeichnet. Gemeint sind damit vor allem Sach- und Geldleistungen von Stiftungen, Banken, größeren Unternehmen und Privatpersonen.

Formen indirekter Finanzierung sind:

- **Unternehmensengagement:** Es kann dergestalt sein, dass ein Arbeitgeber die Kosten des Sprachkurses für seine Mitarbeiter bezahlt. Eine andere Möglichkeit, das Engagement eines Unternehmens zu nutzen, ist eine Kooperation – zum Beispiel bei der Planung eines Angebots der innerbetrieblichen Sprachförderung

- **Ehrenamtliches Engagement von Einzelpersonen:** Ihre freiwillige und unentgeltliche Tätigkeit spart zum Beispiel Personalkosten.

#### Personal

Neben spezifisch fachlichen und sozialpädagogischen Kenntnissen und Fähigkeiten sind in der Arbeit mit Migranten auch interkulturelle Kompetenzen gefragt. Lehrkräfte und Kursleiter müssen Kenntnis über bestimmte kulturelle Gepflogenheiten und Normen haben und wissen, wie die Teilnehmenden aus unterschiedlichen Kulturkreisen „ticken“. Mitarbeiter, die aufgrund ihrer eigenen Zuwanderungsgeschichte auf ähnliche Erfahrungen zurückgreifen können, sind hier im Vorteil.

#### Räumlichkeiten

Die Räumlichkeiten eines Kurses oder einer Maßnahme tragen zum Wohlbefinden der Teilnehmer teil. Dabei spielen natürlich Größe, Ausstattung und Barrierefreiheit, aber auch eine leichte Erreichbarkeit eine entscheidende Rolle. Für bestimmte Zielgruppen bieten sich Räume in einer Pfarrgemeinde oder einer anderen religiösen Glaubensgemeinschaft an. Manche Gruppen – wie etwa muslimische Frauen – bevorzugen zudem Kursräume, die von außen nicht einsehbar sind. Andere wiederum profitieren vom Einsatz mobiler Räume wie zum Beispiel eines „Alpha“- bzw. Berufsorientierungsbusses.

#### Zeitrahmen

Den passenden Zeitrahmen zu finden, ist ebenfalls wichtig. Schließlich entscheiden die Dauer eines Sprachkurses, der Zeitpunkt sowie die Länge der Unterrichtseinheiten mit darüber, ob die gesteckten Projektziele erreicht werden. Daher gilt es, diesem Aspekt bei der Planung Aufmerksamkeit zu widmen. Insbesondere die Bedürfnisse der Zielgruppe sollten beachtet werden. So wäre es beispielsweise nicht sinnvoll, einen berufsbezogenen Sprachkurs für Saisonarbeiter als ganzjähriges Angebot zu konzipieren. Migrantinnen mit kleinen Kindern sind dagegen eher über ein Teilzeitangebot erreichbar.

Zudem empfiehlt es sich, religiöse und kulturbedingte Regeln zu beachten, so beispielsweise Gebets- und Fastenzeiten wie den muslimischen Ramadan oder wichtige Feiertage. Ein „interkultureller Kalender“ hilft, solche Daten im Blick zu behalten.

### Schritt vier: Das Netzwerk knüpfen

Ein tragfähiges Netzwerk bildet das Fundament eines erfolgreichen Projekts, denn es fördert Austausch, erschließt weitere Kontakte und bündelt Ressourcen. Um Kooperations-

\* Definition des Deutschen Fundraising Verbands:

[www.fundraisingverband.de/information/haeufige-fragen/allgemein.html](http://www.fundraisingverband.de/information/haeufige-fragen/allgemein.html)

partner zu finden und zu gewinnen, empfiehlt sich zunächst eine Bedarfsanalyse. Drei Fragen sind dabei zentral: Was (Wissen, Sachmittel, Geld) braucht das Projekt? Wer hat es? Und: Passen die ethischen Werte und Ziele zusammen? Eine Kooperation kann sich schließlich unterschiedlich gestalten. Doch ob sie nun auf die Gewinnung von finanziellen Mitteln oder die gemeinsame Entwicklung eines Förderangebots abzielt – Basis einer Kooperation ist immer ein gemeinsames Interesse.

Zunächst sollte überlegt werden, ob und welche innerverbandlichen Kooperationspartner zur Verfügung stehen. Empfehlenswert ist eine Vernetzung nicht nur aus inhaltlichen Gründen, sondern auch im Hinblick auf einen effektiven Einsatz von Ressourcen. Bildungs- und Beschäftigungsprojekte können zum Beispiel mit Migrationsberatungsstellen, Suchtberatung oder Schuldnerberatung Netzwerke bilden. In der berufsbezogenen Sprachförderung können aber gerade auch externe Kooperationspartner infrage kommen – zum Beispiel aus folgenden Bereichen (die Auswahl dient der Anregung und erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit):

- **Wirtschaft:** Industrie- und Handelskammer, Ausbildungsbetriebe (deren Inhaber selbst einen Migrationshintergrund haben), regionale und überregionale Unternehmen, Wirtschaftsförderungsgesellschaften
- **Bildung, Kultur und Sport:** Schulen, Volkshochschulen, Kultur- und Bildungseinrichtungen, Jugendzentren, Sozialvereine, Migrantenorganisationen, Kultureinrichtungen von ethnischen Gemeinschaften, Sportvereine
- **Behörden:** Agentur für Arbeit, Jobcenter, Beratungsstellen in Ämtern
- **Wohlfahrtsverbände:** Diakonie, Arbeiterwohlfahrt, Paritätischer Wohlfahrtsverband, Deutsches Rotes Kreuz
- **Interessenvertretungen und Verbände innerhalb von Religionsgemeinschaften:** Zentralrat der Muslime in Deutschland, Türkisch-Islamische Union der Anstalt für Religion e.V. (DITIB), Verband der Islamischen Kulturzentren e.V. (VIKZ), Alevitische Gemeinde e.V., Zentralrat der Juden



# Weiterführende Informationen und nützliche Links

In diesem Abschnitt der Handreichung finden Sie Kontakte zu Projekten, Initiativen und Netzwerken sowie Hinweise auf Publikationen, die sich mit dem Thema „Berufsbezogene Sprachförderung“ befassen.

## Projekte, Initiativen und Netzwerke

Eine Auswahl von besonders interessanten Projekten, Initiativen und Netzwerken zu den Handlungsfeldern „Familie und soziales Umfeld“, „Bildung und Beruf“, „Kulturelle Vielfalt“ und „Innovative Formen der Vernetzung und Kooperation“ haben wir für Sie im Folgenden zusammengestellt.

### Familie und soziales Umfeld

---

Das Projekt „Rucksack“ der Regionalen Arbeitsstellen zur Förderung von Kindern und Jugendlichen aus Zuwandererfamilien in Nordrhein-Westfalen setzt auf eine systematische Sprachförderung von Kindern mit Migrationshintergrund und bezieht dabei bewusst auch die Eltern mit ein: <http://www.rucksack-griffbereit.raa.de/>

### Bildung und Beruf

---

Der Sozialdienst katholischer Frauen in Düren unterstützt Migranten beim Einstieg in einen Pflege- oder Sozialberuf mit dem Qualifizierungsprogramm „Steps“, das berufsbezogene Sprachförderung mit einer sozialpflegerischen Grundausbildung sowie Praktika verbindet: <http://www.skf-dueren.de/migration/steps.html>

Das Theaterprojekt „shakespeare.invia“ von IN VIA Köln, Katholischer Verband für Mädchen- und Frauensozialarbeit e.V., holt junge Flüchtlinge auf die Bühne – und trainiert dabei ganz spielerisch nicht nur Deutsch, sondern auch wichtige Soft Skills für den Berufseinstieg. Entstanden ist „shakespeare.invia“ ursprünglich aus einem Projekt zur berufliche Qualifikation junger Flüchtlinge: <http://www.invia-koeln.de/projekte-einrichtungen/projektuebersicht/detailansicht/projekte/shakespeareinvia-ehrenamtliches-projekt-mit-regelmaessigen-auffuehrungen.html>

„STEP IN“ – der Name ist Programm: Das Förderangebot STEP IN der beruflichen Fortbildungszentren der Bayerischen Wirtschaft (bfz) steht für Sprache, Training, Erprobung, Praktika und Integration und richtet sich speziell an Migranten. Der sechsmonatige Kurs umfasst Unterricht in berufsbezogenem Deutsch, Fachpraktika und verschiedene Qualifizierungsmodule, darunter z. B. EDV-Fortbildungen und Bewerbungstrainings: [http://www.bfz.de/wwwpub-root/Standorte/bfz\\_Muenchen/seminardatenbank/m\\_krs.php?KRS\\_ID=4058](http://www.bfz.de/wwwpub-root/Standorte/bfz_Muenchen/seminardatenbank/m_krs.php?KRS_ID=4058)

### Kulturelle Vielfalt und migrationsspezifische Ressourcen

---

Der Dolmetscherdienst „Spuk“ des Caritasverbandes für die Diözese Osnabrück unterstützt Migranten, deren Sprachkenntnisse nicht ausreichen, um komplizierte Sachverhalte zu verstehen, bei Behördengängen, ärztlichen Untersuchungen oder Krankenhausaufenthalten: <http://www.spuk.info/>

### Innovative Formen der Kooperation

---

Das Projekt „Interkulturelle Lehrstellentandems“, koordiniert durch die Zentralstelle zur Weiterbildung im Handwerk (zwh), unterstützte während seiner dreijährigen Laufzeit bis März 2012 Jugendliche mit und ohne Migrationshintergrund während ihrer Ausbildung durch Mentoren. Flankiert wurden diese „Lehrstellentandems“ durch Elternarbeit, Workshops und Trainings – unter anderem zur interkulturellen Kompetenz. Die Erfahrungen aus dem Projekt wurden in zwei Handreichungen gebündelt und veröffentlicht: [http://www.q-zwh.de/zwh/fileadmin/PDF/Projekte/ILT\\_Mentorenhandb.pdf](http://www.q-zwh.de/zwh/fileadmin/PDF/Projekte/ILT_Mentorenhandb.pdf)  
[http://www.q-zwh.de/zwh/fileadmin/PDF/Projekte/ilt\\_handreichung\\_kulturelle\\_vielfalt\\_web.pdf](http://www.q-zwh.de/zwh/fileadmin/PDF/Projekte/ilt_handreichung_kulturelle_vielfalt_web.pdf)

### Publikationen

Detaillierte Informationen zu den vom Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) geförderten Integrationskursen finden sich auf der Website des Bundesamtes unter: <http://www.bamf.de/DE/Willkommen/DeutschLernen/Integrationskurse/integrationskurse-node.html>

Hier finden Sie auch Informationen zu den berufsbezogenen Deutschkursen: <http://www.bamf.de/DE/Willkommen/DeutschLernen/DeutschBeruf/deutschberuf-node.html>

Eine Vielzahl von interessanten Publikationen zum Thema berufsbezogenes Deutsch hält die Infothek des BAMF bereit. So finden Sie hier beispielsweise auch eine Expertise zur Nutzung der Mehrsprachigkeit von Migranten: [http://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Publikationen/Expertisen/ExpertiseMehrsprachigkeit.pdf?\\_\\_blob=publicationFile](http://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Publikationen/Expertisen/ExpertiseMehrsprachigkeit.pdf?__blob=publicationFile)

Auch das pädagogische Konzept zur berufsbezogenen Förderung von Deutsch als Zweitsprache lässt sich hier herunterladen: [http://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Downloads/Infothek/ESF/01\\_Grundlagen/paedkonz-daz-esf-bamf.pdf?\\_\\_blob=publicationFile](http://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Downloads/Infothek/ESF/01_Grundlagen/paedkonz-daz-esf-bamf.pdf?__blob=publicationFile)

Das bundesweite Netzwerk Integration durch Qualifizierung (IQ) verfolgt das Ziel, die Arbeitsmarktchancen von erwachsenen Migranten in Deutschland zu verbessern. Zu diesem Zweck wurde auch eine Fachstelle für berufsbezogenes Deutsch eingerichtet, die unter anderem Qualitätskriterien und Konzepte entwickelt. Diese finden Sie neben Studien, Handlungsempfehlungen und Leitfäden für die praktische Arbeit auf der Website <http://www.netzwerk-iq.de/42.html>

Besonders empfehlenswert ist der Leitfaden zur Umsetzung von berufsbezogenem Unterricht Deutsch als Zweitsprache:

[http://www.netzwerk-iq.de/fileadmin/redaktion/Publikationen/02\\_Berufsbezogene\\_Sprachfoerderung/2011\\_Qualitaetskriterien-interaktiv\\_berufsbezogener-Deutschunterricht.pdf](http://www.netzwerk-iq.de/fileadmin/redaktion/Publikationen/02_Berufsbezogene_Sprachfoerderung/2011_Qualitaetskriterien-interaktiv_berufsbezogener-Deutschunterricht.pdf)

Eine Broschüre zu gründungsbezogenem Deutsch hat IQ gemeinsam mit dem Kompetenzzentrum Nobi herausgegeben. Sie finden sie hier: [http://www.netzwerk-iq.de/fileadmin/redaktion/Publikationen/04\\_Existenzgruendung/2010\\_Broschuere\\_Gruendungsbezogenes\\_Deutsch.pdf](http://www.netzwerk-iq.de/fileadmin/redaktion/Publikationen/04_Existenzgruendung/2010_Broschuere_Gruendungsbezogenes_Deutsch.pdf)

Als Einstieg ins Thema „Berufsbezogene Sprachförderung“ kann die Broschüre „Berufsbezogenes Deutsch – Konzepte und Handlungsstrategien zur Arbeitsmarktintegration von Migrantinnen und Migranten“ dienen, die gemeinsam von der Zentralstelle für die Weiterbildung im Handwerk und dem Netzwerk Integration durch Qualifizierung in der IQ-Schriftenreihe erschienen ist: [http://www.content-zwh.de/intqua/fileadmin/user\\_upload/pdf/03\\_IQBerufsbezogenes-Deutsch\\_web.pdf](http://www.content-zwh.de/intqua/fileadmin/user_upload/pdf/03_IQBerufsbezogenes-Deutsch_web.pdf)

Außerdem unterhält die Fachstelle für berufsbezogenes Deutsch des Netzwerks IQ eine eigene Website, auf der sie neben grundlegenden Informationen und Fachtexten zum Thema „Deutsch am Arbeitsplatz“ unter anderem auch Lehrmaterial und ein Glossar bereithält: [www.deutsch-am-arbeitsplatz.de](http://www.deutsch-am-arbeitsplatz.de)



**Wir fördern die kulturelle Vielfalt in der Arbeitswelt.  
Mehr erfahren Sie unter [www.ida-Caritas.de](http://www.ida-Caritas.de).**

ES KOMMT DARAUFG AN, WAS IM KOPF IST

FATIMA IST  
APOTHEKERIN



RAJINDER  
IST POLIZIST

MIRA IST  
BUCHHALTERIN



HANS-PETER IST  
SCHAFFNER



ASHA IST  
INGENIEURIN



HASSAN IST  
STEUERBERATER

H  
S11