

## „Kommunikation gelingt nur gemeinsam“

**Beim Modell Sprachpaten fungieren pädagogische Fachkräfte in Kitas als Mentorinnen für ihre Kolleginnen mit Zweitsprache Deutsch. Die Sprachpatinnen geben ihren Patenkolleginnen unmittelbare Unterstützung im Arbeitsalltag und verankern im Team das Bewusstsein für die Schwierigkeiten des Arbeitens in einer Fremdsprache.**



„Wir sind mit dem Projekt ins kalte Wasser gesprungen und haben es buchstäblich im Laufen entwickelt; die ersten Rückmeldungen und Arbeitsergebnisse haben aber schnell gezeigt, dass wir ins Schwarze getroffen hatten.“ Ulrike Dimpl vom Amt für multikulturelle Angelegenheiten (AmKA) der Stadt Frankfurt am Main war maßgeblich verantwortlich für die Durchführung des

Modells „Sprachpaten“. „Mit einem sehr kleinen Budget und in kurzer Zeit wurde dieses Projekt erarbeitet, um die geplanten Deutschkurse zu flankieren.“ Zuvor war im Jahr 2010 mehreren Leiterinnen von Kindertagesstätten (Kitas) in Frankfurt deutlich geworden, dass bei einigen der Beschäftigten die Deutschkenntnisse trotz vorliegender Anerkennung der fachlichen Kenntnisse nicht den beruflichen Anforderungen entsprachen. Der aus Sicht einiger Kita-Leiterinnen mangelhafte Sprachstand sorgte einerseits für Probleme bei der angemessenen Erfüllung des Kita-Auftrags und andererseits für eine ungleiche Belastung der Kita-Mitarbeiterinnen, da anspruchsvolle sprachliche Aufgaben überproportional oft von muttersprachlich-deutschen Kolleginnen übernommen wurden, was wiederum einige Kolleginnen mit Migrationshintergrund als Benachteiligung erlebten, Spannungen untereinander blieben nicht aus. Es meldeten sich auch hin und wieder besorgte Eltern, vor allem solche mit Migrationshintergrund, die das schlechte Sprachvorbild für die Kinder beunruhigte.

Um Abhilfe zu schaffen, sollte die Volkshochschule (vhs) Frankfurt für bereits in den Kitas beschäftigten nichtmuttersprachlich-deutsche Erzieherinnen berufsbezogene Deutschkurse anbieten, ein weit verbreiteter Problemlösungsansatz. Das AmKA wurde um fachliche Unterstützung gebeten. „Uns war von Anfang an klar, dass ein Sprachkurs allein hier nicht zum gewünschten Erfolg führen kann. Eine flankierende Maßnahme war notwendig, die die bestehenden Schwierigkeiten im Bereich Kommunikation und Kooperation in den Teams im Ganzen aufgreift und nicht die Lösung der Probleme weitestgehend auf die Kolleginnen mit Zweitsprache Deutsch verschiebt, denn Kommunikation gelingt nur gemeinsam“, so Ulrike Dimpl zur ihrer fachlichen Perspektive auf die geplanten Deutschkurse.

Ihrer Erfahrung nach werde der zeitliche Aufwand an Unterricht für eine spürbare Verbesserung von Zweitsprachenkenntnissen häufig unterschätzt. Überdies gehe die Wirkung jeder Art von Unterricht verloren, wenn nicht nach Abschluss des Unterrichts am Erreichten weiter gearbeitet wird. Außerdem bestünde in Unternehmen die Gefahr, dass die besonderen Kenntnisse und Fähigkeiten, deretwegen Mitarbeiterinnen mit Migrationshintergrund eingestellt wurden, wie z. B. Mehrsprachigkeit und Migration als Erfahrungshintergrund, aus dem Blick geraten bzw.

### Good Practice auf den Punkt

#### Innovativ:

Das neu entwickelte Modell „Sprachpaten“ wurde als flankierende Maßnahme zu einem Sprachkurs konzipiert. Zweitsprachlerinnen werden mit mündlicher und schriftlicher Kommunikation an ihrem Arbeitsplatz nicht allein gelassen, muttersprachliche Kolleginnen und Kollegen werden für die Probleme ihrer Kolleginnen sensibilisiert. Das komplette Team profitiert davon, dass alle ermutigt werden, Probleme anzusprechen und sich gegenseitig zu unterstützen.



#### Übertragbar:

Der Ansatz des Patenmodells lässt sich bundesweit auf alle Institutionen, aber auch auf Unternehmen übertragen. Die Kombination mit einem Sprachkurs ist nicht zwingend erforderlich. Als Beitrag für die interkulturelle Entwicklung einer Organisation ist das Modell ideal, es stärkt die Handlungsfähigkeiten der gesamten Belegschaft und tariert Arbeitsbelastungen neu aus. Voraussetzung ist der deutliche Wille sowie die Mitarbeit von Leitung und Team, um die gemeinsame Leistungsfähigkeit zu verbessern. Überdies bedarf es einer moderierenden und schulenden Instanz, die alle Akteure zusammenführt. Wichtig ist aber, dass die notwendigen finanziellen und zeitlichen Ressourcen gemessen an ihrer nachhaltigen Wirkung sehr gering sind.

#### Nachhaltig:

Auch nach dem Ende des in Frankfurt durchgeführten Projekts wurden die Ergebnisse und Auswirkungen von allen Akteuren in der Dokumentation „Sprachpaten“ als außerordentlich wertvoll beschrieben. Die Teilhabe von Nichtmuttersprachlerinnen wurde deutlich weiterentwickelt, Probleme gemeinsam angegangen, alltagstaugliche Lösungen gefunden, das Selbstvertrauen der Zweitsprachlerinnen nachhaltig gestärkt und der Teamgedanke wie auch die interkulturelle Kompetenz gestärkt.

nicht mehr zum Tragen kommen. Und last but not least beherrschen auch Muttersprachlerinnen ihre Sprache unterschiedlich gut, vor allem im Schriftlichen können die Leistungen sehr unterschiedlich sein. „Wenn ausschließlich eine Defizitperspektive, und dazu noch eine einseitig auf die Erzieherinnen mit Zweitsprache Deutsch vorherrscht, können Mutter- und Zweitsprachlerinnen in einem Team nicht auf gleicher Augenhöhe agieren“, bringt Ulrike Dimpl die Problematik auf den Punkt. „Mit dem Patinnenmodell haben wir eine Lösung gefunden, um ein Miteinander zu schaffen, bei dem mit gegenseitigem Verständnis Hand-in-Hand gearbeitet wird.“ So fördert die Arbeit mit Sprachpatinnen letztlich die interkulturelle Kompetenz in den Kitas oder in jedem anderen Betrieb, in dem der Ansatz implementiert wird.

### „Spracherwerb sowie Arbeiten in einer Zweitsprache im Team verankern und Problemlösungen initiieren“

Das Sprachpatenmodell wurde zeitgleich mit der Durchführung der Sprachkurse Berufsbezogenes Deutsch für pädagogische Fachkräfte an der vhs Frankfurt erprobt und im Rahmen der Ausbildung von Erzieherinnen an den Beruflichen Schulen Berta Jourdan implementiert. „Wir haben an der vhs Frankfurt vier und an den Beruflichen Schulen Berta Jourdan fünf eintägige Workshops mit jeweils insgesamt 40 Sprachpatinnen durchgeführt“, erzählt Claudia Feger, die sowohl als Sprachlehrerin die vhs-Kurse „Berufsbezogenes Deutsch für pädagogische Fachkräfte“ als auch die Sprachpatinnen-Workshops durchgeführt hat. Auf den Workshop folgten jeweils noch drei halbtägige Reflexionstreffen, im Abstand von drei bis vier Monaten, dort ging es vor allem um die gemeinsame Reflexion und Begleitung der Prozesse in den Kitas.

Der Sprachpatenansatz berücksichtigt zwei wichtige Aspekte. Erstens schafft er im Team und bei den Verantwortlichen ein angemessenes Bewusstsein für die Besonderheiten des Arbeitens in einer Zweitsprache, um damit die Gesamtverantwortung für einen gemeinsamen Problemlösungsprozess zu etablieren. Zweitens hilft er, die Nachhaltigkeit der Lernerfolge in der Zweitsprachenbeherrschung zu sichern. Für das Modell benannten die beteiligten Kitas jeweils eine Erzieherin als Sprachpatin.

Als zentrale Aufgabe der Sprachpatinnen wurde definiert, dass die Sprachpatinnen ihre sogenannten „Patenkolleginnen“ aus der gleichen Kita mit Zweitsprache Deutsch bei der Verbesserung ihrer Sprachkenntnisse nachhaltig unterstützen sollten; dazu mussten und sollten sie keine „Deutschlehrerinnen“ werden, vielmehr war ihre sprachliche Kompetenz gefragt. Gleichzeitig ging es vor allem darum, das Themenfeld Spracherwerb sowie Arbeiten in einer Zweitsprache im Team zu verankern und das Erarbeiten gemeinsamer Problemlösungsansätze zu initiieren. „Schon mit fachlicher Kritik umzugehen, ist nicht für jeden einfach, aber Kritik an den eigenen sprachlichen Fähigkeiten zu verkraften, ist noch viel schwieriger, weil persönlicher. Es ist für beide Seiten eine Hürde, das Thema anzupacken. Genau deshalb war es für die Sprachpatinnen wichtig, den Patenkolleginnen zu



Der Sprachpatenansatz hilft, die Nachhaltigkeit der Lernerfolge des Sprachunterrichts zu sichern.

verdeutlichen, wo ihre sprachlichen Probleme bezogen auf die beruflichen Aufgaben lagen. Mindestens genauso wichtig war es aber auch, ein verträgliches ‚Korrekturverfahren‘ zu verabreden“, erklärt Ulrike Dimpl.

Eine wichtige Erkenntnis im Verlauf des Projektes war die Tatsache, dass auch von deutschen Muttersprachlerinnen viele sprachliche Varianten verwendet werden, die grammatikalisch falsch sind, die in bestimmten Sprechergruppen aber akzeptiert sind oder gar nicht als falsch betrachtet werden. Von dieser Überlegung aus fällt es dann leicht, die Brücke zu schlagen zur Patenkollegin und zu bedenken, inwiefern „Fehler“ als eine tolerable – vielleicht sogar liebenswerte – eigene Variante betrachtet und toleriert werden können.

„Bei der Durchführung des Sprachpatenmodells war es für uns und die beiden Institutionen vhs und die Beruflichen Schulen Berta Jourdan nicht einfach, die Sprachpatinnen und die Patenkolleginnen ‚bei der Stange zu halten‘. Die regelmäßige Teilnahme war für alle Teilnehmenden aufgrund ihrer Arbeitsbelastung nicht immer einfach“, betont Claudia Feger.

Sprachpatinnen und Patenkolleginnen berichteten, dass das Verständnis bei allen Beteiligten für die jeweils anderen viel größer geworden sei und damit auch die Möglichkeiten, Probleme gemeinsam anzugehen und alltagstaugliche Lösungen zu finden. Ulrike Dimpl fasst zusammen: „Es hat sich gelohnt, auch wenn der Projektansatz für viele zunächst sehr gewöhnungsbedürftig war. Verschiedene Kita-Leitungen sprachen mich noch lange nach dem Ende des Projektes darauf an, welchen Gewinn ihre Teams aus dem Modell Sprachpaten gezogen haben, die Erfolge wirken also nach.“

#### INFO

Die Dokumentation „Sprachpaten“ enthält detaillierte Hinweise zur Umsetzung des Ansatzes und steht als Download zur Verfügung unter: [www.hessen.netzwerk-iq.de/publikationen-und-downloads.html](http://www.hessen.netzwerk-iq.de/publikationen-und-downloads.html). Bei Interesse an einer gedruckten Version kann eine E-Mail mit dem Betreff „Bestellung Sprachpatendoku“ an [iq-hessen@inbas.com](mailto:iq-hessen@inbas.com) gesendet werden.

## „Sprachfehler sind keine Charakterfehler“

**Claudia Feger, Leiterin der vhs-Sprachkurse und der Sprachpatinnen-Workshops, erläutert die Herausforderungen und Wirkungen des Modells in der Praxis**

### **Was ist am Modell Sprachpaten innovativ?**

Neu an dem Modell ist, dass es als flankierende Maßnahme zu einem Sprachkurs eingesetzt wurde mit dem Ziel, den Kursteilnehmenden während und vor allem nach dem Kurs auch am Arbeitsplatz Unterstützung bei der Verbesserung ihrer Deutschkenntnisse zukommen zu lassen, damit das im Sprachkurs Gelernte nicht sofort wieder verloren geht. Noch wichtiger ist es, dass die Kolleginnen im beruflichen Umfeld mit einbezogen werden und die Aufgabe haben, an der Verbesserung der Handlungsfähigkeit der Zweitsprachlerin mitzuwirken.

### **War es wichtig, dass Sie als Leiterin sowohl die Sprachkurse gegeben als auch die Workshops des Sprachpatenmodells durchgeführt haben?**

Das hat sich so ergeben und ist für das Modell nicht notwendig. Ich habe es allerdings als sehr „organisch“ empfunden. Sicher hat es insgesamt auch die Arbeit erleichtert, dass eine Person sowohl die Sprachpatinnen als auch die Patenkolleginnen kannte. Wichtig war, dass die Sprachpatinnen im Team ihrer Kita zu Patinnen für das Thema wurden und dafür geworben haben, die Patenkolleginnen gemeinsam zu unterstützen.

### **Was haben Sie inhaltlich als größte Aufgabe empfunden?**

Im Mittelpunkt stand von Anfang an, deutlich zu machen, wie schwierig es ist, in einer Sprache, die nicht die eigene Muttersprache ist, zu arbeiten und in welcher schwierigen Arbeitssituation die Mitarbeiterinnen dadurch geraten konnten. Das bedeutete für die Sprachpatinnen den defizitären Blick zu identifizieren und anschließend die eigene Haltung, und in Folge die der Kolleginnen, zu ändern. Die Arbeit der Zweitsprachlerinnen wurde oft nur deshalb negativ bewertet, weil sie die deutsche Sprache nicht optimal beherrschten; aber Sprachfehler sind keine Charakterfehler. Wichtig war auch, den Patenkolleginnen deutlich zu machen, dass sie keine Deutschlehrerinnen werden sollten und konnten, sondern dass ihre Kompetenz als Deutschsprecherinnen für ihre Aufgabe völlig ausreichend war. Ein weiterer Punkt, auf den wir achten mussten, war eine bei einigen erkennbare Neigung zu paternalistischem Verhalten. Deshalb war es wichtig, dass die Kollegin mit Zweitsprache Deutsch nicht das „Patenkind“, sondern die Patenkollegin war.

### **Was würden Sie anderen Organisatoren und Trainerinnen für den Aufbau und die Durchführung des Modells Sprachpaten empfehlen?**

Ganz wichtig sind natürlich, wie auch bei anderen Projekten, viel Geduld und ein langer Atem! Es ist von großer Bedeutung, ganz direkt die Einrichtungen zu besuchen, um



Trainerin Claudia Feger beim Sprachunterricht.

Überzeugungsarbeit zu leisten, denn unser Ansatz fordert, vom Üblichen, nämlich der Verschiebung der Probleme in einen Deutschkurs, abzuweichen. Nachdrücklichkeit, d.h. das Zugehen auf die Sprachpatinnen, um sie zu begeistern und zu holen, ist ebenfalls immens wichtig.

### **Warum hat sich das Modell bewährt?**

Weil mit dem Sprachpatenmodell alle im Team einbezogen werden und gemeinsam an der Problemlösung arbeiten. Diese Zusammenarbeit setzte sich auch nach dem Ende des Deutschkurses und des Sprachpatenprojekts in den Teams fort; die Nachhaltigkeit ist also sichergestellt. Hervorheben möchte ich auch, dass die zeitlichen und finanziellen Ressourcen, die von allen Seiten eingebracht werden mussten, gemessen an dem, was in vielen Projekten üblich ist, sehr überschaubar waren. Das zeigt: Auch mit wenigen Mitteln lässt sich viel erreichen.

### **Kann das Modell auch über den Aspekt „Sprache“ hinaus wirken?**

Der Ansatz wirkt in der Tat über das Themen- und Problemfeld Sprache hinaus, auch wenn Sprache meines Erachtens eine große und oft unterschätzte Bedeutung für das Miteinander – ob im Privatleben oder bei der Arbeit – zukommt; das gegenseitige Verständnis in multikulturellen und mehrsprachlichen Teams wird verbessert ebenso wie die Handlungsmöglichkeiten, wenn Konflikte und Probleme auftauchen. Die interkulturelle Kompetenz im Team oder im Betrieb wird damit nachhaltig gefördert.



Foto: Privat

## „Das Notwendigste ist Vertrauen“

Dott. Matilde Grünhage-Monetti, Expertin für Erwachsenenbildung, hält es mit Karl Kraus, dem österreichischen Kritiker, Satiriker und Essayisten, der sagte: „In keiner Sprache kann man sich so schwer verständigen wie in der Sprache.“

Der wichtigste Beitrag des Modells „Sprachpaten“ liegt zunächst in der Annahme (und bei der Durchführung des Projekts in der Bewusstmachung), dass die Verständigung mittels der Sprache gemeinsame Verantwortung aller an der Interaktion beteiligten Personen ist. Die „Bringschuld“ liegt daher nicht hauptsächlich bzw. ausschließlich bei den Beschäftigten mit Zweitsprache Deutsch – wie oft suggeriert wird –, sondern bei allen an der Interaktion Beteiligten. Der Sprachpatenansatz, der nicht nur die Beschäftigten mit Deutsch als Zweitsprache, sondern auch die deutsch-muttersprachlichen Kolleginnen und die Leitung mit einbezieht, stellt einen Paradigmenwechsel dar und versucht, mehrere Interaktionspartnerinnen gleichzeitig in einen Lernprozess einzubinden.

Konkreter – wenn auch im Idealfall – liegen für mich die Vorteile des Sprachpatenmodells aus der Sicht der Patenkolleginnen in der Möglichkeit, laufend unterstützt zu werden, idealerweise ad hoc oder mindestens zeitnah eine kontinuierliche Unterstützung zu bekommen. **Eine Sprache so zu können, um professionelle Anforderungen zu meistern, ist ein lebenslanger Lernprozess.** Dies gilt für die Muttersprache und erst recht für andere Sprachen. Ich spreche hier als Betroffene, aus eigener Erfahrung. Ein Lernangebot zu bekommen, wenn man es braucht, ist eine ideale Lernvoraussetzung.

Wichtig für den Ansatz des Sprachpatenmodells ist eine kollegiale Lernkultur, ausgestattet mit den notwendigen zeitlichen Kapazitäten, und die Unterstützung der sich entwickelnden Prozesse. Es ist sowohl ein Top-down- als auch ein Bottom-up-Prozess notwendig. Die Leitung muss dieses Lernmodell wollen und die Rahmenbedingungen dafür schaffen bzw. die Ressourcen bereitstellen. Das Offensichtlichste für das Gelingen ist dabei Zeit, das Notwendigste ist Vertrauen.

Das Sprachpatenmodell erinnert mich an das Lernstatt-Konzept, das in Deutschland Anfang der 1970er-Jahre entwickelt wurde, und dann – zu Unrecht – in Vergessenheit geraten ist. Dabei ging es um ein Modell zur beruflichen Qualifizierung von Ausländern am Beispiel der BMW AG. Petra Szablewski-Çavuş hat einen eindringlichen Appell gegen das Vergessen des Modells in ihrem Artikel „Skizze einer Profilierung. Der Unterricht Deutsch für ausländische Arbeitnehmer“ geschrieben (in: Deutsch als Zweitsprache Extraheft 2001, S. 23-33. Als Download unter: [www.daz-didaktik.de/html/diskussion](http://www.daz-didaktik.de/html/diskussion)). Ein zum Teil vergleichbares Modell wurde seit 2008 in Einrichtungen der Altenpflege in Schweden (Stockholm's Region) entwickelt. Es ist bekannt als „ArbetSam-Projekt“ nach dem Namen eines Leonardo-Projekts, das die Entwicklung des Ansatzes vorangetrieben hat. Zurzeit läuft das Transferprojekt TDAR zur Implementierung innovativer Ansätze. Inzwischen sind circa 3.000 Mitarbeitende danach geschult worden.

Es würde sich im Hinblick auf weitere Entwicklungen lohnen, die Konzeption und die Erfahrung des schwedischen Projekts näher zu betrachten. Wie das Sprachpatenmodell, sieht ArbetSam sowohl formale Lernangebote in der Zweitsprache und Sprachpatenaktivitäten (language advocates) vor. Eine dritte Komponente bilden Diskussionsrunden in bezahlter Arbeitszeit, die der Reflektion der Praxis (der getanen Arbeit, der eingetretenen Probleme und der gefundenen Lösungen) dienen.

Mehr Infos über ArbetSam unter: [www.lidingo.se/toppmeny/omsorgstod/kvalitetochutveckling/projekt/projektarbetsam/arbetsaminenglish.4.1df940d7136538bfed421.html](http://www.lidingo.se/toppmeny/omsorgstod/kvalitetochutveckling/projekt/projektarbetsam/arbetsaminenglish.4.1df940d7136538bfed421.html)

Mehr Infos über TDAR unter: [www.aldrecentrum.se/Utbildning1/TDAR](http://www.aldrecentrum.se/Utbildning1/TDAR)

### Anmerkung:

Die in dieser Publikation im Mittelpunkt stehenden Kita-Mitarbeitenden (Sprachpatinnen und Patenkolleginnen) sind (fast) ausnahmslos weiblich. Zur Bezeichnung der Personengruppen wird deshalb ausschließlich das generische Femininum verwendet. Das Modell „Sprachpaten“ ist auf zahlreiche Bereiche übertragbar, männliche Akteure sind also prinzipiell mitgemeint.

### Magistrat der Stadt Frankfurt am Main Amt für multikulturelle Angelegenheiten

Lange Str. 25-27  
60311 Frankfurt am Main

Das Projekt „Sprachpaten“ wurde nicht im Rahmen des Förderprogramms „Integration durch Qualifizierung“ durchgeführt, die Erstellung der Publikation „Dokumentation und Leitfaden“ aber durch das IQ Landesnetzwerk Hessen finanziert.

### Impressum:

**Autor:** Christian Zingel  
**Redaktion:** Christian Zingel, Irma Wagner, ebb GmbH  
**Fotos:** beramí berufliche Integration e. V., Frankfurt, Fotografie: Carolina Ramirez, Fotografie & Fotodesign; Matilde Grünhage-Monetti  
**Layout:** Gereon Nolte, ZWH  
**Stand:** 2015

[www.netzwerk-iq.de](http://www.netzwerk-iq.de)

### Förderprogramm IQ

Das Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“ wird durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Europäischen Sozialfonds gefördert.



Zusammen.  
Zukunft.  
Gestalten.

In Kooperation mit:

