

Kommunikative Bedarfserhebung in kleinen und mittleren Unternehmen (KMU)

Großes Interesse an Sprachförderung – wenig passgenaue Angebote

Gute Kenntnisse der deutschen Sprache sind für die erfolgreiche Integration von Fachkräften mit Migrationsbiografie in den Arbeitsmarkt von großer Bedeutung. Viele Betriebe profitieren vom Engagement und den fachlichen Kenntnissen in der täglichen Arbeit. Zugleich stellen sprachliche Anforderungen eine Barriere für die Beschäftigung der Fachkräfte dar. Die bisherigen Angebote der Sprachförderung werden den Bedarfen in den Betrieben nicht gerecht. Neue Lösungen müssen gefunden werden.

Im Herbst 2021 startete das Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“ ein Pilotprojekt zur „Kommunikativen Bedarfserhebung in KMU“ (KBE). Das Projekt „KoVin – Kompetent Vielfalt nutzen“ von Arbeit und Bildung e. V. im IQ Landesnetzwerk Hessen hat sich daran beteiligt.¹ Ziel der KBE ist, Anforderungen an Sprachkompetenzen für Arbeitsabläufe zu ermitteln und auf vorhandene Möglichkeiten der Verbesserung sprachlicher Kompetenzen aufmerksam zu machen. Dafür wurden Unternehmen im ländlichen Raum Mittelhessens befragt. Es handelte sich um eine mittelständische Eisengießerei mit rund 400 Mitarbeiter*innen sowie mehrere Handwerksbetriebe. Die Interviews wurden sowohl mit Personalverantwortlichen als auch mit Beschäftigten mit Migrationsbiografie – teilweise mit Fluchterfahrung – geführt.

Kollegialität und Engagement sichern Beschäftigung von Fachkräften

In allen befragten Unternehmen waren Kollegialität der Mitarbeiter*innen sowie Motivation und Engagement der Fachkräfte mit Migrationsbiografie einerseits und der Geschäftsführung andererseits zentrale Faktoren für eine gelingende innerbetriebliche Integration.

¹ Das Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“ zielt auf die nachhaltige Verbesserung der Arbeitsmarktintegration von Erwachsenen mit Migrationshintergrund ab. Das Programm wird durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) gefördert. Partner in der Umsetzung sind das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) und die Bundesagentur für Arbeit (BA).

Fehlende sprachliche Kompetenzen in konkreten Arbeitssituationen werden durch die Hilfe der Kolleg*innen ausgeglichen. Der Fokus in der Arbeitssituation liegt auf der fachlichen Ausführung der Aufgabe, die im Team, auf der Baustelle oder dem Einsatz auf Montage zu lösen sind. Sowohl die Beschäftigten als auch die Verantwortlichen (Teamleitung, Betriebsinhaber) sehen deshalb zwar Herausforderungen, aber keine grundsätzlichen, nicht lösbare Probleme oder gar Konflikte. Entscheidend für das Verhältnis ist, ob sich alle Kolleg*innen – also auch diejenigen mit Migrationsbiografie und Deutsch als Zweitsprache – bemühen, die gestellten Aufgaben zu lösen.

Teilweise wurde von den migrantischen Beschäftigten jedoch der Wunsch geäußert, dass die Kolleg*innen in ihrer Kommunikation durch langsames und deutlicheres Sprechen das Verstehen in der konkreten Situation erleichtern.

Herausforderung Fachsprache und Berufsschule

Im Unterschied zu den unmittelbaren betrieblichen Abläufen stellen die Schriftsprache und bei Auszubildenden die Anforderungen der Berufsschule große Herausforderungen dar. Schriftsprache meint beispielsweise Dokumentationen von Arbeitsabläufen, das Ausfüllen von Berichtsheften und das Verständnis von schriftlichen Anleitungen. Auszubildenden fällt es oft schwer, dem Unterricht in der Berufsschule zu folgen und gestellte Aufgaben in der notwendigen Zeit zu verstehen. In beiden Kontexten geht es darum, das fachliche Wissen über die entsprechende Fachsprache zu erwerben bzw. zu kommunizieren. Dadurch entstehen Risiken für den erfolgreichen Erwerb bzw. den erfolgreichen Nachweis formaler beruflicher Kompetenzen.

Defizite bei der fachsprachlichen Förderung

Die vom Projekt „KoVin“ befragten KMU haben aus ihrer Sicht wenige Möglichkeiten, diesen Herausforderungen nachhaltig zu begegnen. Am ehesten gelingt es dem größeren mittelständischen Betrieb, sich den Schwierigkeiten der Kommunikation durch gezielte Maßnahmen zu stellen. Dies bezieht sich auch auf fachliche Weiterbildungen, die von Mitarbeiter*innen mit Führungsaufgaben (Ausbilder*innen, Schichtleiter*innen) wahrgenommen und deren Inhalte dann im Arbeitsalltag an die Kolleg*innen weitergegeben werden.

In der Befragung wurde deutlich, dass der Erwerb sprachlicher Kompetenzen über die Integrationskurse für die Alltagskommunikation hilfreich ist, sich jedoch nicht für spezifische betriebliche Anforderungen eignet. Die Maßnahmen der berufsbezogenen Sprachkurse (DeuFöV-Kurse) sind für die Beschäftigten oft durch entfernte Kursorte nicht erreichbar, nur für spezielle Zielgruppen zugänglich oder sie vermitteln nicht die spezifischen fachsprachlichen Kompetenzen, die im Betrieb gebraucht werden.

Für die Bewältigung kommunikativer Herausforderungen wurden in der Ausbildung von Menschen mit Migrationsbiografie die Instrumente der Ausbildungsförderung der Agentur für Arbeit als unterstützend angesehen (z. B. ASA-flex), in denen auf individuelle Bedarfe eingegangen werden konnte. Allerdings ist auch hier – wie bei vielen anderen Themen – festzustellen, dass die Kenntnis der Fördermöglichkeiten bei größeren Betrieben besser ist als bspw. in kleinen Handwerksbetrieben mit 10 oder 20 Beschäftigten.

Bereitschaft zur Unterstützung – Unwissenheit über Möglichkeiten

Bei allen Unternehmen gab es die Bereitschaft, die Verbesserung der fachsprachlichen Kompetenzen zu unterstützen – bis hin zur Freistellung von der Arbeitszeit. Das Interesse ist groß, niemand verkennt die Bedeutung gut ausgebildeter Mitarbeiter*innen und die Bedeutung guter Kommunikation und fachsprachlicher Kompetenz für die Durchführung der Aufträge (z. B. für die Beachtung technischer Vorschriften) und den Umgang mit Kund*innen. Das Wissen über konkrete Förderinstrumente oder Angebote verschiedener Projekte – zum Beispiel auch aus dem Förderprogramm IQ – ist aber selten vorhanden.

Diese vorhandenen Möglichkeiten werden angesichts fehlender eigener Ressourcen und den Notwendigkeiten des betrieblichen Alltags nicht als praktikabel für die innerbetriebliche Umsetzung angesehen. Kurszeiten von Sprachkursen kollidieren mit den Arbeitsabläufen – sie sollten am besten nach Betriebschluss oder am Wochenende angeboten werden. Innerbetriebliche Sprachpaten benötigen eine eigene Ausbildung – die Möglichkeiten hierfür sind nicht bekannt. Externe Unterstützung – beispielsweise durch Menschen im Ehrenamt – benötigt ein Vertrauensverhältnis zum Betrieb, möglichst durch vorhandene Beziehungen vor Ort.

Wenn kursförmige Angebote für einzelne Branchen nicht vorhanden sind, könnte ein Zusammenschluss von mehreren Unternehmen zur Organisation gemeinsamer Maßnahmen – etwa zur Prüfungsvorbereitung oder fachlichen Weiterbildung mit Orientierung auf Sprachkompetenzen – eine Alternative sein. Diese Möglichkeit der Selbstorganisation ist nicht im Blick. Es fehlt dafür vielleicht auch die Kenntnis, wie hierfür die Qualität, etwa durch fachlich ausgewiesene Dozent*innen, Erstellung eines Unterrichtsplans, Nachprüfbarkeit des Kursverlaufs und andere Aspekte mehr, realisiert werden könnten.

Ausblick

Die bisherigen im Projekt „KoVin“ durchgeführten Befragungen konnten einen ersten Einblick in die besonderen Herausforderungen geben, wie sie für die Verbesserung fachsprachlicher Kompetenzen von Mitarbeiter*innen mit Migrationsbiografie im ländlichen Raum – hier vor allem in Orientierung auf kleinere Betrieben aus dem Handwerk – bestehen. Es gibt sehr häufig Wissensdefizite bei den Unternehmen. Zugleich hat sich

gezeigt, dass größere Betriebe mit eigener Personal- oder Ausbildungsabteilung besser in der Lage sind, unterstützende Maßnahmen zu nutzen. Diese Beobachtungen bestätigen Erfahrungen aus anderen Beratungskontexten des IQ Projekts in den vergangenen Jahren. Wir, das Projekt „KoVin“, werden die KBE auch 2022 fortsetzen. Wir wollen damit einen Beitrag leisten, die bestehenden Möglichkeiten bekannter zu machen und mehr Eigeninitiative zu fördern. Zugleich bestehen gerade auch im Kontext der Fachkräftesicherung im ländlichen Raum große Überschneidungen zu den Ansätzen vielfaltsorientierter Personalentwicklung. Die Unterstützung der fachsprachlichen Kompetenz in Ausbildung und Beschäftigung durch die Unternehmen kann idealerweise Teil einer Strategie sein, durch die sich ein Unternehmen als attraktiver Arbeitgeber präsentiert und durch höhere Zufriedenheit der Beschäftigten Vorteile am Markt erzielt. Dies ist besonders für kleine und mittlere Unternehmen im ländlichen Raum, der von Abwanderungstendenzen betroffen ist, von Bedeutung. Für eine nachhaltige Fachkräftesicherung und damit Erfolg am Markt ist die Nutzung aller Ressourcen – und dazu gehören das sprachliche Verständnis fachlicher Anforderungen, die sichere fachsprachliche Kommunikation mit Kolleg*innen und mit Kund*innen – ein wichtiger Faktor. Hier gilt es, den Unternehmen durch gezielte Impulse und Hilfestellungen neue Möglichkeiten zu eröffnen.

*Marburg, im Februar 2022
Steffen Rink, Projektleitung*

Kontakt für weitere Informationen



Arbeit und Bildung e.V.

Arbeit und Bildung e. V.
 IQ Projekt „KoVin – Kompetent Vielfalt nutzen“
 Steffen Rink (Projektleitung), Tina Martinson
 Krummbogen 3 – 35039 Marburg
 Tel.: (0 64 21) 96 36 - 0
 Mail: iq-hessen@arbeit-und-bildung.de
www.arbeit-und-bildung.de – www.hessen.netzwerk-iq.de/angebote-kovin

Das Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“ zielt auf die nachhaltige Verbesserung der Arbeitsmarktintegration von Erwachsenen mit Migrationshintergrund ab. Daran arbeiten bundesweit Landesnetzwerke, die von Fachstellen zu migrationspezifischen Schwerpunktthemen unterstützt werden. Das Programm wird durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) und den Europäischen Sozialfonds (ESF) gefördert. Partner in der Umsetzung sind das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) und die Bundesagentur für Arbeit (BA).