



Foto: Jack F/stock.adobe.com

Kirsten Engel

Barrieren überwinden

Die Begegnung mit fremden Kulturen ist auch in landwirtschaftlichen Betrieben inzwischen zur Normalität geworden. Sprachbarrieren oder auch kulturelle Unterschiede erschweren allerdings eine erfolgreiche Zusammenarbeit. Wie können diese Hürden in Schule und Betrieb überwunden werden?

Ein neues Fachkräfteeinwanderungsgesetz ist im Mai auf den Weg gebracht worden, um dem zunehmenden Fachkräftemangel entgegenzuwirken. Laut Gesetzesentwurf werden in Deutschland rund 1,2 Millionen Fachkräfte gesucht, hauptsächlich in der Pflege und auf dem Bau, aber auch in Handwerksbetrieben und in der Landwirtschaft. Viele Agrarbetriebe haben große Schwierigkeiten, deutsches Personal zu finden, es fehlt schlichtweg an qualifizierten Bewerbern. Die Beschäftigung ausländischer Fach- und Arbeitskräfte könnte die derzeitige Situation mildern.

Sprache gilt als der Schlüssel für eine erfolgreiche Integration von Menschen mit Migrationshintergrund auf dem deutschen Arbeitsmarkt. Schließlich müssen Arbeitsanweisungen oder Vorschriften verstanden werden und auch der Kontakt zu den Kollegen oder Kunden möglich sein. Aber oft kommt es dabei zu Schwierigkeiten in der Kommunikation oder zu Konflikten. Auch deshalb ist die Bedeutung der interkulturellen Kommunikation in den vergangenen Jahren gewachsen.

Spracherwerb

Vorgeschaltete Deutschkurse bringen im Berufsalltag oft nicht den gewünschten Effekt. Es findet kein Transfer in die Praxis statt. Dr. Meta Cehak-Behrmann von der Fachstelle für berufsintegriertes Sprachlernen (FaberIS) in Frankfurt beschreibt es so: „Dass wir sehr hohe Sprachanforderungen in unserer Arbeitswelt haben, merken wir als Muttersprachler oft nicht.“ Tatsächlich gehen sie aber weit über die Alltagssprache hinaus. Deshalb sind Konflikte und Frustrationen vorprogrammiert.

Ausbilder merken, dass ihre Sprache als Transportmittel nicht funktioniert, der Lernende wiederum steht vor dem Problem, dass die sprachlichen Anforderungen im Beruf sehr komplex sind. Selbst Feinheiten führen schnell zu Missverständnissen, eventuell auch zum Arbeitsplatzverlust. Der Spracherwerb ist also ein langjähriger Prozess, der auch am Arbeitsplatz verankert werden muss (s. Abbildung).

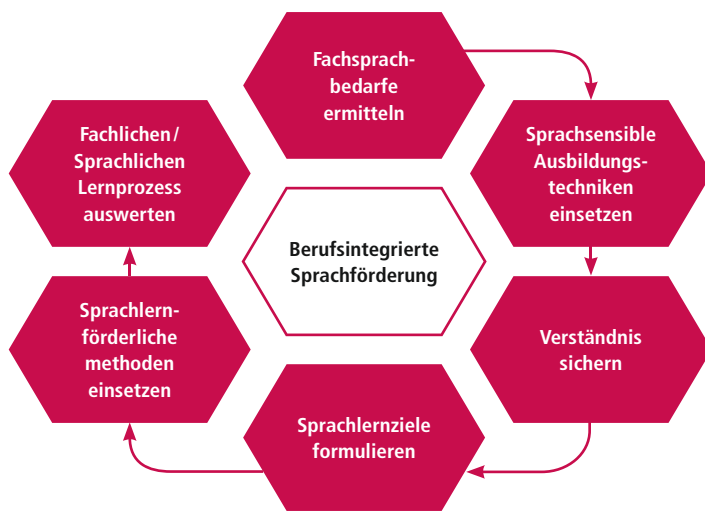
In Hessen betreut Dr. Meta Cehak-Behrmann das dreijährige Projekt „Arbeits- und ausbildungsintegrierte Sprachförderung (AiS).

„Es geht nicht darum Deutschunterricht durch die Ausbilder im Betrieb zu erteilen“, stellt die Projektleiterin klar. „Es geht vielmehr darum, Strategien für die praktische Arbeit und die Berufsschule zu erarbeiten und Impulse zu setzen. Die Vermittlung von Fachinhalten steht weiter im Zentrum.“ Fachliche und sprachliche Lernprozesse sind aber miteinander verflochten.

Die Fortbildung hat einen hohen Praxisbezug: Die Teilnehmenden setzen die Sprachförderung nach den ersten Modulen direkt mit ihren Auszubildenden um. „So werden Erfahrungen gesammelt und in der Regel sind sie positiv besetzt“, beschreibt Dr. Cehak-Behrmann das Konzept. Auch der Erfahrungsaustausch mit anderen Ausbildern oder Lehrkräften (auch anderer Berufe) hat sich bewährt: „Gerade die Praktiker brauchen diese Art der Rückendeckung.“

Die bisherigen Erfahrungen aus dem Projekt, das im Oktober endet, sind positiv. „Das Interesse ist immens“, so Dr. Cehak-Behrmann. Da es unter anderem vom Hessischen Ministerium für Soziales und Integration (HMSI) über den

Abbildung: Sechs Schritte der berufsintegrierten Sprachförderung



Quelle: FaberiS

Europäischen Sozialfonds (ESF) finanziert wird, lag der Schwerpunkt bisher auf der Altenpflege. Zunehmend wurden aber auch die dualen Ausbildungsberufe erreicht, auch aus der grünen Branche (Garten- und Landschaftsbau, Floristik). Inzwischen konnten in Hessen flächendeckend alle Schulen und Einrichtungen der Altenpflege mit dem Projekt erreicht werden. Zum Projektende werden mehr als die ursprünglich anvisierten 520 Teilnehmer dabei gewesen sein. Das Projekt wird von den Teilnehmenden zu über 80 Prozent als praxisnah, umsetzbar und als Entlastung bewertet.

Auch in anderen Bundesländern gab und gibt es ähnliche Programme oder Modellprojekte, beispielsweise „komma NRW – Kommunikation am Arbeitsplatz“ als Teil des Förderprogramms „Integration durch Qualifizierung (IQ)“, finanziert von der Bundesregierung und der Bundesagentur für Arbeit. Darin wurde 2013 und 2014 erprobt, wie berufsbezogenes Deutsch am Arbeitsplatz erlernt werden kann. Durch Sprachlernangebote am Arbeitsplatz fühlen sich die Mitarbeiter mit Migrationshintergrund aufgewertet und wertgeschätzt. Eine Teilnehmerstimme aus dem Sprach-

kurs im Rahmen von „komma NRW“: „Das war so interessant. Ich hab’ im Deutschkurs zum ersten Mal viele Fachwörter verstanden und das hat mir so sehr bei der Arbeit geholfen.“ Im Rahmen des Förderprogramms hat das IQ Netzwerk Niedersachsen die Broschüre „Deutsch habe ich im Betrieb gelernt“ herausgegeben. Sie soll eine Hilfestellung geben, berufsbezogenes Deutsch im Betrieb zu verankern.

Schlüsselqualifikation

Interkulturelle Kompetenz gilt inzwischen als eine der im Beruf sehr gefragten Soft Skills. Die RWTH Aachen bietet für internationale sowie deutsche Studierende (etwa als Vorbereitung auf einen Auslandsstudienaufenthalt) Workshops an. Rund ein Dutzend Hochschulen in Deutschland hat Studiengänge zu dem Thema im Programm. Sie richten sich an Absolventen, die ihren zukünftigen Arbeitsplatz in international agierenden Wirtschaftsunternehmen oder Institutionen sehen, denn gute Englischkenntnisse reichen in der Geschäftswelt heute nicht mehr aus.

Neben der verbalen Kommunikation ist auch die nonverbale Kommunikation (s. Beitrag Bartel, S. 15f) mitentscheidend für den Erfolg oder das Entstehen von Missverständnissen und Konflikten. Gemeint sind Aspekte wie Mimik, Gestik, Körperhaltung, Betonung und Sprachmelodie oder Kleidung. Jedes Land hat zudem einen eige-



Quelle: Juliane Pegel, LWK Niedersachsen

Mit Sprache Brücken bauen

Menschen mit Migrations- oder Fluchterfahrung für die Grünen Berufe begeistern zu können, das ist die große Hoffnung. Die Willkommenslotsen, etwa bei der Landwirtschaftskammer NRW oder Niedersachsen unterstützen Betriebe bei den bürokratischen Hürden, vermitteln geeignete Bewerber oder beraten bei Fördermöglichkeiten (s. auch B&B Agrar 6-2016, S. 16ff).

Um die eher kleinen und ganz praktischen Schritte geht es in der Broschüre „Mit Sprache Brücken bauen“, herausgegeben von der Landwirtschaftskammer Niedersachsen (download unter: <https://www.lwk-niedersachsen.de/index.cfm/portal/6/nav/2223/article/31870.html>) Die in Bild- und Textform verfasste Broschüre umfasst viele im Agrarbereich fachlich relevante Vokabeln, und zwar in den fünf Sprachen: Deutsch, Englisch, Französisch, Polnisch, Arabisch und Farsi.

Die Broschüre erklärt grundlegende Begriffe zum Beispiel für Fahrzeuge, Werkzeuge, Tiere und Lebensmittel, wie sie in den Agrarberufen und in der Hauswirtschaft vorkommen.

nen Kommunikationsstil. Nicht immer kommt die direkte und zielorientierte Art der Deutschen in anderen Kulturkreisen gut an. Oftmals ist die Art und Weise, wie etwas kommuniziert wird, wichtiger als der Inhalt selbst.

Die Julius-Maximilians-Universität in Würzburg bietet mit dem Projekt „Globale Systeme und interkulturelle Kompetenz“ (GSiK) ein nach eigenen Angaben deutschlandweit einmaliges Lehrprogramm für Bachelorstudierende der wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät an. Etwa 40 Institutionen aus sieben Fakultäten und weitere Partner innerhalb und außerhalb der Universität bieten den Studierenden die Möglichkeit, sich auf wissenschaftlichem Niveau mit dem Bereich der interkulturellen Kompetenz zu beschäftigen und sich diese Schlüsselqualifikation für das Berufs- oder auch Privatleben anzueignen. Im Blockseminar „Interkulturelle Kompetenz im Geschäftsleben“, werden zum Beispiel nicht nur „Umgangsformen“, die sogenannten „Dos“ und „Don'ts“ vorgestellt, sondern auch die Hintergründe anderer oder fremder Verhaltensweisen.

Integrationsaufgabe

Menschen mit Migrations- oder Fluchthintergrund sind eine Chance, gleichzeitig aber eine Herausforderung für die Betriebe. Obwohl die Kartoffelmannufaktur Pahmeyer aus Werther (Westfalen) rund 150 Mitarbeiter beschäftigt, sieht sich das Unternehmen immer

noch als Familienbetrieb. Viele Beschäftigte in der Produktion haben nur geringe Deutschkenntnisse. Das Projekt „Deutsch am Arbeitsplatz“, ebenfalls durch das Programm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“ gefördert, entstand aus den Überlegungen der Firmeninhaber, dass die Mitarbeitenden Begleitung bei der Erlernung der deutschen Sprache brauchen – und das auch parallel zu ihrer Beschäftigung im Schichtbetrieb. „Wir sind froh, dass sie für uns arbeiten und sie können auf unsere Unterstützung zählen“, so Inhaberin Marion Pahmeyer. 50 Mitarbeitende wurden im Rahmen der gemeinsam mit der AWO Bielefeld durchgeführten Maßnahme gefördert. Sie stammten aus der Türkei, Polen, Rumänien, Bulgarien, Nordafrika und Tadschikistan. Dass das Deutschlernen parallel zur Vollbeschäftigung im Schichtbetrieb und parallel zum Produktionsdruck geklappt hat, lag laut Abschlussbericht auch daran, weil die Bedürfnisse der Mitarbeitenden und Vorgesetzten berücksichtigt wurden. Außerdem war allen Beteiligten klar, dass diese Maßnahmen nötig sind.

Ein Blick über den grünen Tellerrand: Die Handwerkskammer Niederbayern-Oberpfalz entschied sich 2017 zu einem gemeinsamen Forschungsprojekt mit dem Lehrstuhl für interkulturelle Kommunikation der Universität Passau. Auslöser war die Beobachtung, dass sich bestimmte Missverständnisse und Konflikte

immer wiederholen. Im März 2019 erschien daraus die Broschüre „Junge Geflüchtete im Handwerk“. Grundlage waren Gruppeninterviews mit rund 100 Geflüchteten in Berufsintegrationsklassen in Niederbayern, mit Berufsschullehrern und etwa 50 Ausbildungsbetrieben. Der Leitfaden gibt Ausbildern im Handwerk Informationen zu den unterschiedlichen Herkunftsländern, über die Stolpersteine in der Kommunikation mit dem anderen Kulturkreis sowie Beratungs- und Unterstützungsangebote.

Die Universität Bonn bietet mit „Perspektive Integration – sprachsensibles Lehren und Ausbilden für den Beruf (PIB)“ ein berufs begleitendes und praxisorientiertes Weiterbildungsangebot speziell für Ausbilderinnen und Ausbilder sowie Lehrkräfte von Geflüchteten an. In diesem Frühjahr bereits zum fünften Mal. Ziel ist es, bei der Integration von geflüchteten Jugendlichen und jungen Erwachsenen mit sprachlichem Förderbedarf am Ausbildungs- oder Arbeitsplatz zu unterstützen. Inhalte sind unter anderem „Sprache und Kommunikation am Arbeitsplatz“, „den Sprachstand einschätzen“, „sprachsensibles Anleiten in Ausbildung und Fachunterricht“, „berufsspezifische Herausforderungen sprachlich meistern“ oder „auf Prüfungen vorbereiten“. Das Angebot wird vom Ministerium für Kultur und Wissenschaft des Landes NRW gefördert und ist für die Teilnehmenden kostenlos. ■

Die Autorin



Kirsten Engel
Agrarjournalistin,
Bonn
kirsten.engel@
hotmail.de

Zuwanderung und Personalmanagement

Der demografische Wandel in den ländlichen Räumen Deutschlands bereitet Agrarunternehmen zunehmend Probleme, ihre Versorgung mit Nachwuchs- und Fachkräften zu sichern. Immer mehr Betriebsleiter nehmen daher die Integration von ausländischen Fachkräften als möglichen Ausweg in den Blick. Vor diesem Hintergrund zielt das Verbundprojekt Alfa Agrar (s. B&B Agrar 2-2015, S. 12ff) darauf ab, Möglichkeiten der Integration ausländischer Fachkräfte zu prüfen. Ein neues Lehrbuch, herausgegeben vom Leibniz-Institut für Agrarentwicklung in Transformationsökonomien (IAMO) bietet das nötige Hintergrundwissen für diese komplexe Entscheidungssituation.

Das abschließende Kapitel 5 führt ein in das integrationsensible Kompetenzmanagement in Agrarbetrieben. Anhand eines konkreten Agrarunternehmens (Barnstädt e. G.), das ausländische Arbeitskräfte eingestellt und sich somit den besonderen Herausforderungen der Einbindung des neuen Personals in die

bestehende Belegschaft gestellt hat, heben die Autoren die spezifischen Anforderungen an Instrumente in der Personalarbeit kleiner Unternehmen hervor. Entlang des Betriebsbeispiels vermittelt das Kapitel Wissen über die Voraussetzungen des Kompetenzmanagements und erläutert die Unternehmenskultur als einen wichtigen Bestandteil. Das Kapitel schließt mit praktischen Erfahrungen aus dem Beispielbetrieb. IAMO

Literatur

Petrick, M.; Wiener, B. (Hg.) (2018): Landwirtschaftliches Personalmanagement im Kontext internationaler Zuwanderung nach Deutschland. Ein Lehrmodul für Führungskräfte. Halle (Saale): Universitätsverlag Halle-Wittenberg. Der Volltext ist auf https://uvhw.de/miscellaneous/product/181001_00_168-7.html frei verfügbar.