

Anneke Groeneveld, Julia Kastrup & Fara Steinmeier

Deutsch lernen im Lernort Betrieb: Möglichkeiten und Herausforderungen in der gastronomischen Ausbildung Neuzugewanderter am Beispiel der Salam Kitchen¹

Vorliegende Erkenntnisse zum Erwerb der deutschen Sprache und zu den Möglichkeiten der Sprachförderung beziehen sich oft auf den Fachunterricht in der Schule. Während der Ausbildung ergeben sich auch im Betrieb viele Lernmöglichkeiten für Neuzugewanderte, um Deutsch zu lernen. Die Herausforderungen und Unterstützungsmöglichkeiten werden am Beispiel eines gastronomischen Betriebes aufgezeigt.

Schlüsselwörter: Deutsch lernen, gastronomische Ausbildung, Neuzugewanderte, Lernort Betrieb

Learning German in the workplace: Opportunities and challenges in the gastronomic vocational education of newly arrived using the example of Salam Kitchen

Existing knowledge about the acquisition of the German language and the possibilities of language support often refers to the subject lessons in school. In vocational education, there are also many learning opportunities for newly arrived to learn German in the company. The challenges and support possibilities are shown using the example of a gastronomic business.

Keywords: Learning German, vocational training in gastronomy, newly arrived, learning location company

1 Einleitung

Die Integration von Neuzugewanderten in die Gesellschaft erfolgt u. a. dadurch, dass ihnen die Möglichkeit geboten wird, am Ausbildungs- und Arbeitsmarkt teilzunehmen. Für die berufliche Handlungsfähigkeit ist das Beherrschen von Deutsch dabei unabdingbar und ein Mangel an Deutschkenntnissen gestaltet Lernprozesse schwieriger (Widera & Settlemeyer, 2020, S. 118). Nach Angaben der Bundesagentur für Arbeit (2022) beschäftigte das Gastgewerbe im September 2022 rund 51.000 Mitarbeitende aus Asylherkunftsländern, davon befanden sich wiederum rund 1600 Geflüchtete in einer gastronomischen Ausbildung. Eine Umfrage des Deutschen Hotel- und Gaststättenverbandes hat gezeigt, dass die Betriebe fehlende Deutschkenntnisse als größte Herausforderung in der Zusammenarbeit mit Neuzugewanderten ansehen (DEHOGA Bundesverband, 2016). Die Ausbildung in der Gastronomie findet

in der Regel dual an den Lernorten Betrieb und Schule statt. Besonders in der alltäglichen Arbeit im Betrieb eröffnen sich eine Vielzahl von Lernmöglichkeiten, bei denen Deutsch erworben werden kann. Allerdings fehlt es bisher an differenzierten Studien zum Deutsch lernen im betrieblichen Bereich (Granato & Settlemeyer, 2017, S. 51) und die vorliegenden Erkenntnisse zum Spracherwerb sowie den Möglichkeiten von Sprachförderung beziehen sich oftmals auf den Lernort Schule bzw. den Spracherwerb im Fachunterricht (Carnevale, C. et al, 2015; Leisen, 2013).

Für den Spracherwerb bzw. das Deutsch lernen in der gastronomischen Ausbildung bietet es sich aufgrund der inhaltlichen bzw. fachlichen Nähe an, das Thema „Essen und Trinken“ beim Deutsch lernen aufzugreifen. Es bietet zudem „subjektive Anknüpfungspunkte für individuelle Lernprozesse“ (Schreiter, 2015, S. 30), denn es handelt sich um ein „totales gesellschaftliches Phänomen“ (Mauss, 1968, S. 17f.). Das bedeutet, jeder Mensch hat individuelle Bezüge zum Essen und zum Trinken. Diese Bezugspunkte können für weitere Lernprozesse genutzt werden, die hieran angeknüpft sind, wie z. B. auch den Spracherwerb. In der gastronomischen Ausbildung kann zudem über das Thema „Essen und Trinken“ nicht nur die Alltagssprache², sondern auch die Fachsprache³ gefördert werden.

Der Fokus des vorliegenden Beitrages liegt auf dem Deutsch lernen in der betrieblichen Ausbildung am Beispiel eines gastronomischen Ausbildungsbetriebes – der Salam Kitchen. Ziel ist es, Möglichkeiten und Herausforderungen beim Deutsch lernen und entsprechende Maßnahmen zur Unterstützung aufzuzeigen. Hierzu wird zunächst die Salam Kitchen – ein Restaurant, das mit Neuzugewanderten zusammenarbeitet und sie ausbildet – vorgestellt (Kapitel 2). Dargelegt wird zudem das Potenzial, welches die Themen „Essen und Trinken“ für das Deutsch lernen mitbringen (Kapitel 3). Schließlich werden die Ergebnisse der empirischen Untersuchung vorgestellt (Kapitel 4) und erste Schlussfolgerungen für die Förderung der deutschen Sprache in der betrieblichen Ausbildung von Neuzugewanderten in Form eines Fazits gezogen (Kapitel 5).

2 Die Salam Kitchen

Die Salam Kitchen ist ein Restaurant in der Stadt Münster in Nordrhein-Westfalen, das orientalische, fusionierte Küche anbietet. „Salam“ ist ein arabisches Grußwort und bedeutet „Wohlbehaltenheit“ oder „Frieden“. Diese Bedeutung spiegelt sich auch in der Philosophie des im Jahre 2017 gegründeten Restaurants wider. Es soll ein Ort der Zusammenkunft und des Miteinanders sein. Verschiedene Kulturen und Nationalitäten treffen hier aufeinander und kreieren etwas Gemeinsames (Salam Kitchen GmbH & Co. KG, 2023).

Seit ihrer Gründung ist die Salam Kitchen auch ein Ort der (Weiter-)Bildung. Angefangen mit dem Projekt „Kitchen Class“, das in vier Durchgängen mit insgesamt ca. 60 Teilnehmenden stattgefunden hat. Der Kurs richtete sich speziell an

Neuzugewanderte, dauerte vier Monate und sollte die Teilnehmenden auf ihre Berufsausbildung im Gastgewerbe vorbereiten. Am Vormittag wurde Deutsch unterrichtet und am Nachmittag im Restaurant das Berufsfeld in praktischen Einheiten erprobt. Ziel des Projektes war es, nicht nur einen Einblick in den Beruf zu bekommen, sondern auch erste berufsbezogene Deutschkenntnisse zu erlernen. Unterstützt wurde das Projekt von der Agentur für Arbeit, dem Jobcenter und dem Amt für Schule und Weiterbildung. Den Neuzugewanderten wurde so eine Perspektive und ein erster Anhaltspunkt für die berufliche und gesellschaftliche Integration geboten. Viele Teilnehmende begannen daraufhin eine Berufsausbildung in der Küche oder im Service in einem gastgewerblichen Betrieb. Einige von ihnen blieben für die Ausbildung in der Salam Kitchen und schlossen sie erfolgreich ab (Salam Kitchen GmbH & Co. KG, 2023).

Zurzeit arbeiten zwei Auszubildende in der Küche, die zuvor eine einjährige Einstiegsqualifizierung absolviert haben. Ein anderer Mitarbeiter in der Küche der Salam Kitchen durchläuft derzeit die betriebliche Einstiegsqualifizierung.⁴ Die Einstiegsqualifizierung ist ein sozialversicherungspflichtiges Praktikum mit einer Dauer von sechs bis zwölf Monaten. Sie wird von der Agentur für Arbeit gefördert und soll den Weg ins Berufsleben von Neuzugewanderten erleichtern (Agentur für Arbeit, 2023).

Darüber hinaus ist der Münsteraner Bildungsträger SelMA derzeit in der Salam Kitchen angesiedelt und bietet Orientierungscoachings für Nicht-Muttersprachlerinnen und Nicht-Muttersprachler an. Salam Kitchen bildet somit ein Zentrum der Begegnung, an dem neue berufliche Perspektiven und Möglichkeiten entstehen (Salam Kitchen GmbH & Co. KG, 2023).

3 Deutsch lernen entlang der Themen Essen und Trinken

Die Beherrschung von Sprachhandlungen öffnet die Tür zur sozialen Integration (Kurse et al., 2017, S. 124). Der Spracherwerb als solches ist ein soziales Ereignis und zwischenmenschliche Kontakte und Freundschaften zu deutschsprachigen Mitmenschen sind eine Grundvoraussetzung für das Erlernen der Sprache (Baumann, 2017, S. 141). Baier-Klenkert (2021, S. 47) spricht von „interethnischen Kontakten“, die sich z. B. auch auf die Nachbarschaft, den Sportverein oder auch auf die Nutzung von deutschen Medien beziehen. Sprachliches Handeln ist gleichzeitig auch die Grundlage für berufliches Handeln selbst und untrennbar damit verwoben (Roche, 2015, S. 239). Im Lernort Betrieb treten neben den berufsbezogenen Dialogen häufig auch alltägliche Gesprächssituationen auf, die den Gebrauch von Alltagssprache erforderlich machen. Bei Sprachhandlungen im Betrieb richten sich die Auszubildenden in der Regel durch Imitation, Nachfragen, Ausprobieren und sprachbegleitendes Handeln nach ihren Gesprächspartnerinnen und Gesprächspartnern. Dabei hängt es vom Betrieb ab, inwieweit Unterstützung geleistet wird und die

Ausbilderinnen und Ausbilder sowie Arbeitskolleginnen und Arbeitskollegen als Vorbilder fungieren. Sprachliche Handlungen variieren je nach Betriebskultur und oft ist eine Wiederholung bestimmter Sprachmuster im Arbeitsalltag zu beobachten (Kruse et al., 2017, S. 124).

Im Lernort Schule werden formale, strukturierte Sprachfördermaßnahmen im Unterricht durchgeführt (Kruse et al., 2017, S. 124), wobei der Fokus auf der Vermittlung von Fach- und Bildungssprache⁵ liegt. Häufig liegt der Schwerpunkt in der Verknüpfung von Sprach- und Fachunterricht (Pineker-Fischer, 2017, S. 107). Zur Sprachförderung in (berufsbildenden) Schulen liegen eine Reihe an Erkenntnissen vor, wie z. B. die Gestaltung von sprachsensiblen Fachunterricht nach Leisen (2013) oder die Methode des Scaffoldings⁶ nach Gibbons (2002). Diese Konzepte bieten zahlreiche Hinweise, die auch für das Deutsch lernen in der betrieblichen Ausbildung genutzt werden können. Explizite Erkenntnisse zur Sprachförderung im betrieblichen Lernort bzw. insbesondere am Arbeitsplatz im Betrieb liegen nur wenige vor (vgl. z. B. Sander & Efinger, 2021).

Begründet in der Tatsache, dass alle Menschen unabhängig von ihrer Herkunft, ihrer Kultur oder ihrem Bildungsstand Erfahrungen mit Essgewohnheiten haben, kann insbesondere hierüber auch in heterogenen Lerngruppen ein Zugang zur deutschen Sprache eröffnet werden: Die Lernenden können sich mit individuellen Vorlieben, Prägungen und Abneigungen im Rahmen ihrer Essgewohnheiten auseinandersetzen, sodass hierüber gleichzeitig ein Einstieg für weitere Lernprozesse genutzt werden kann. „Die leichte Erfahrbarkeit von ‚Essen‘, seine profunde Verankerung im menschlichen Handeln sowie seine Bedeutung als kulturelle Praxis ermöglichen die Nutzung dieses Themas zur Förderung von Reflexions- und Lernprozessen“ (Schreiter, 2015, S. 21), so auch z. B. zum Lernen der deutschen Sprache, wie exemplarisch die beiden folgenden Projekte zeigen:

Das Projekt „Food Literacy“ (Laufzeit 2004-2007) (Schnögl et al., 2006) wurde insbesondere für den außerschulischen Bereich und die Zielgruppe der Erwachsenen entwickelt. Food Literacy wird verstanden als die „Fähigkeit, den Ernährungsalltag selbstbestimmt, verantwortungsbewusst und genussvoll zu gestalten“ (Büning-Fessel, 2008, S. 2). Neben der Förderung dieser Fähigkeit kann Food Literacy vor allem auch als Aufhänger für Deutscherwerb dienen (Müller & Groeneveld, 2015).

Ausgangspunkt des Projektes „Spielend implizit Lesen und Schreiben lernen durch die Ernährungsbildung und Bewegungsförderung – Alphabetisierung und Integration durch Ernährungsbildung und Bewegungsförderung“ ist, dass bei den Themen Essen, Trinken und Bewegung alle Menschen mitreden können und sich diese Themen deshalb auch eignen, um Deutsch in Wort und Schrift zu lernen. Das Team der Europa-Universität Flensburg hat von 2016 bis 2020 u. a. sprachensible Lehr-/Lernmaterialien entwickelt, die in Sprachkurse integriert werden können (Johannsen & Schlapkohl, 2020, S. 9) – gesprochen wird auch von Food & Move Literacy. „Häppchenweise Deutsch“ ist eines der Werke, das auf dem didaktischen Konzept

von Food & Move Literacy basiert (Bundesanstalt für Landwirtschaft und Ernährung, 2019).

Gleichzeitig liegen eine Vielzahl an Lehr-/Lernmaterialien für das Deutsch lernen im Kontext von Essen und Trinken vor, die auch in der gastronomischen Ausbildung genutzt werden können, wie z. B. Kochen nach Bildern, ein Bildwörterbuch für die Küche, ein Arbeitsheft in leicht verständlichem Deutsch oder interaktive Videoclips (vgl. Wessels, 2016; Büchner, 2017; John & Nied, 2021; Fachstelle Übergänge in Ausbildung und Beruf, 2021).

Vor dem Hintergrund dieser Ausgangslage soll durch eine empirische Erhebung Erkenntnisse über die sprachliche Förderung von Auszubildenden mit Fluchthintergrund und weiteren Unterstützungsmöglichkeiten für das Deutsch lernen im Betrieb gewonnen werden.

4 Deutsch lernen im Lernort Betrieb aus Sicht von Auszubildenden und dem Bildungspersonal

4.1 Planung und Durchführung der empirischen Erhebung

Um zu erfahren, wie Neuzugewanderte in der gastronomischen Ausbildung im Lernort Betrieb beim Deutsch lernen unterstützt werden können und welche Herausforderungen sich dabei ergeben, wurden drei problemzentrierte Interviews mit unterschiedlichen Akteuren geführt: (1) ein Gruppeninterview mit vier Neuzugewanderten, die gerade ihre Ausbildung in der Salam Kitchen absolvieren oder bereits absolviert haben; (2) ein Interview mit der Ausbilderin der Salam Kitchen; (3) ein Interview mit einer Lehrperson eines Berufskollegs, die die Auszubildenden der Salam Kitchen in der Schule unterrichtet.

Im Rahmen der offenen, halbstrukturierten Form der mündlichen Befragung hatten die Probanden keine Vorgaben bei der Beantwortung der Fragestellungen. Gleichzeitig wurden sie durch einen Interviewleitfaden auf Fragestellungen zu folgenden Bereichen hin orientiert (siehe Tabelle 1):

Tab. 1: Themenschwerpunkte der drei Interviews (Quelle: eigene Darstellung)

Gruppeninterview mit vier Neuzugewanderten	Interview mit einer Ausbilderin	Interview mit einer Lehrperson
<ul style="list-style-type: none">• Vorstellung der Auszubildenden• Erinnerungen, Erfahrungen und Deutsch lernen in der Salam Kitchen	<ul style="list-style-type: none">• Die Salam Kitchen• Herausforderungen für Auszubildende mit Fluchthintergrund, auch in Bezug auf Deutsch lernen	<ul style="list-style-type: none">• Bildungsgänge für Neuzugewanderte und Erfahrungen mit Auszubildenden mit Fluchthintergrund – auch in Bezug auf Deutsch lernen

<ul style="list-style-type: none"> • Deutsch lernen während der Ausbildung im Betrieb • Deutsch lernen während der Ausbildung in der Schule 	<ul style="list-style-type: none"> • Maßnahmen zum Umgang mit betrieblichen Herausforderungen in der Ausbildung von Neuzugewanderten, auch in Bezug auf Deutsch lernen 	<ul style="list-style-type: none"> • Herausforderungen für Auszubildende mit Flucht-hintergrund – auch in Bezug auf Deutsch lernen • Maßnahmen zum Umgang mit schulischen Herausforderungen im Unterricht mit Neuzugewanderten • Sichtweise auf die betriebliche Ausbildung und die Übertragung von Maßnahmen zum Deutsch lernen im Betrieb
---	---	--

Die Interviews wurden im Juni und Juli 2022 im persönlichen Gespräch durchgeführt. Alle Interviews wurden transkribiert und inhaltsanalytisch in Anlehnung an die qualitative Inhaltsanalyse nach Mayring (2016) mit Hilfe eines Kategoriensystems mit deduktiven und induktiven Kategorien ausgewertet; Korrelationen in den drei Interviews wurden identifiziert. Im Folgenden werden die prägnantesten Ergebnisse der empirischen Erhebung dargestellt.

4.2 Ergebnisse der empirischen Erhebung

Kommunikative Strukturen im Gastgewerbe bergen Risiken für das Deutsch lernen aufgrund von Routinen

Die Lehrperson gibt an, dass die Gastronomie bezogen auf die deutsche Sprache einen leichten Einstieg in das Berufsleben ermöglicht, da der Arbeitsalltag wenig kommunikative Strukturen erfordert, insbesondere z. B. bei der Arbeit in der Küche. Sie spricht von „Fluch und Segen“ zugleich. Während die Auszubildenden die Ansicht vertreten, dass eine Arbeitsroutine hilfreich ist, sind sich die Ausbilderin und die Lehrperson einig, dass in den betrieblichen Alltag immer wieder sprachliche Herausforderungen eingebunden werden sollten, da hierüber die Auseinandersetzung mit anspruchsvolleren sprachlichen Handlungen, die für die Abschlussprüfung notwendig sind, stattfinden kann. Solche sprachlichen Herausforderungen können z. B. über Positionswechsel im Arbeitsalltag (siehe unten) oder das sogenannte Scaffolding im Betrieb ermöglicht werden.

Angebote zum Deutsch lernen verknüpfen mit Berufsorientierungsangeboten

Eine Auszubildende betont, dass es bereits vor dem Start und nicht erst während einer Ausbildung wichtig ist deutsche Sprachkenntnisse zu erwerben. Im Projekt Kitchen Class der Salam Kitchen wurde das Deutsch lernen verknüpft mit der Vorbereitung auf eine Ausbildung im Gastgewerbe, indem den Teilnehmenden

gastronomisches Vokabular vermittelt und z. B. die Gesprächsführung geübt wurde. Ein weiteres Ziel des Projekts war es, den Neuzugewanderten das Ankommen in der Gesellschaft zu erleichtern. Besonderer Wert wurde auf Teamarbeit gelegt, um die sozialen Kompetenzen zu stärken. Die Ausbilderin gibt an, große Fortschritte beim Erlernen der deutschen Sprache durch dieses Zusatzangebot bei den Auszubildenden beobachtet zu haben – gerade auch im Vergleich zu den Auszubildenden, die ausschließlich die Berufsschule besuchten. Sie weist als Alternative auf die betriebliche Einstiegsqualifizierung hin sowie auf die Möglichkeit in der Salam Kitchen die Ausbildung in Teilzeit zu absolvieren. Hierdurch wird die Ausbildungszeit zwar um ein Jahr auf insgesamt vier Jahre verlängert, es besteht aber parallel die Möglichkeit einen Deutschkurs zu besuchen. Die Ausbilderin sieht deutliche Vorteile in dieser Möglichkeit, u. a. weil eine zeitliche Entzerrung der Lerninhalte stattfindet. Ansätze wie eine Teilzeitausbildung oder die Möglichkeit zu bieten, die Ausbildungszeit zu verlängern, werden auch von der Lehrperson genannt, da dann der Druck, Deutsch zu lernen, reduziert werden könnte, ohne den durch das Ausbildungsverhältnis gesicherten Aufenthaltsstatus zu gefährden. Sie nimmt das duale Ausbildungssystem allerdings als wenig flexibel wahr. Strukturelle Veränderungen, wie beispielsweise eine Verlängerung der Ausbildungszeit oder die Nutzung von Hilfsmitteln in Prüfungssituationen sind in der Regel nicht möglich oder nicht erlaubt.

Auch die Schriftsprache sollte in der betrieblichen Ausbildung gefördert werden

Die größten Herausforderungen beim Deutsch lernen liegen aus Sicht der Auszubildenden im Erlernen der Fachsprache und der Schriftsprache. Dies wird sowohl von der Lehrperson als auch von der Ausbilderin bestätigt.

Besondere Sprachliche Hürden entstehen für die Neuzugewanderten besonders dann, wenn eine Kontaktaufnahme mit der Gesellschaft über formale Wege erfolgt. Dies betrifft Anträge, Mietverträge und andere bürokratische Angelegenheiten, die vor allem im Zusammenhang mit dem Aufenthalt von großer Bedeutung sind. Die Lehrperson führt das Beispiel an, dass Auszubildende in der schriftlichen Prüfung nur 45 % und in der mündlichen Nachprüfung 85 % der notwendigen Punktzahl für das Bestehen der Prüfung erreicht haben. Sie empfiehlt auch im Betrieb die Schriftsprache zu fördern und schriftliche Lernanlässe in den betrieblichen Arbeitsalltag zu integrieren, indem z. B. betriebliche Arbeitsabläufe oder Rezepte schriftlich festgehalten werden und Zeit eingeräumt wird das Berichtsheft zu schreiben.

Diskrepanz zwischen den Anforderungen an die deutsche Sprache im betrieblichen Alltag und in der Abschlussprüfung sehr groß

Die Abschlussprüfung besteht laut der Lehrperson zu einem großen Anteil aus einer Prüfung zur deutschen Sprache, die für die Neuzugewanderten in der Regel sehr anspruchsvoll sei. Sie sieht die Herausforderung darin, in drei Jahren Ausbildungszeit, „Alltagssprache, Berufssprache und Fachsprache so zu verknüpfen, dass man es

schaffen kann, in dem Beruf die Abschlussprüfung zu bestehen“ (Groeneveld, 2022). Selbst Muttersprachlerinnen und Muttersprachler hätten laut der Lehrperson Schwierigkeiten beim Verständnis der Prüfungsfragen. Um diese Problematik zu entschärfen, wären Veränderungen im Rahmen der Prüfungssituation denkbar, wie beispielsweise die Nutzung eines Wörterbuches in der Prüfung, schlägt die Lehrperson vor. Sie weist außerdem darauf hin, dass der über die Bildungspläne geforderte kompetenzorientierte Unterricht sich nicht in den in der Regel fachsystematischen Prüfungen wiederfindet.

Personalmangel und hohe Arbeitsbelastung stellen ein Hemmnis für das Deutsch lernen in den gastronomischen Betrieben dar

Die Ausbilderin betont, dass sich Betriebe, die Verantwortung für die Ausbildung von Neuzugewanderten übernehmen, über den zusätzlichen Zeitaufwand im Klaren sein müssen. Die Arbeitsbelastung im Gastgewerbe ist auch aufgrund des Mangels an Fachkräften sehr hoch. Daher kann nicht immer die erforderliche Unterstützung beim Deutsch lernen gewährleistet werden, so die Lehrkraft. Gleichzeitig betont die Ausbilderin, dass die Zusammenarbeit mit den Neuzugewanderten auch einen persönlichen Gewinn mit sich bringt. Die Arbeitszeiten in der Gastronomie führen oftmals dazu, dass Sprachkurse außerhalb von Schule und Betrieb nicht besucht werden können. Gleichzeitig stellen die Auszubildenden aber auch fest, dass zusätzliche Verpflichtungen, die mit einem weiteren Sprachkurs einhergehen würden, zu einer Überforderung führen würden: „Dann bist du so voll in deinen Kopf und dann irgendwann kannst du nicht mehr“ (Auszubildende in Groeneveld, 2022).

Diverse Zugänge und Gelegenheiten zum Deutsch lernen im Betrieb anbieten

Die Auszubildenden wünschen sich mehr Lernzeit für das Deutsch lernen während ihrer Arbeitszeit im Betrieb. Sie schlagen z. B. regelmäßige Treffen vor, bei denen sie ihre Anliegen besprechen können. Die Ausbilderin erwähnt verschiedene Möglichkeiten, die in der Salam Kitchen zur Förderung der Deutschkenntnisse angeboten werden, wie beispielsweise Bilder von Gerichten an der Wand, auf denen die Zutaten beschriftet sind, Bücher der Industrie- und Handelskammer zur Prüfungsvorbereitung oder der gemeinsame Einkauf auf dem Wochenmarkt. Die Auszubildenden wirken zudem bei der Gestaltung der Speisekarte mit, indem Gerichte der Herkunftsländer oder der Menüs für die Abschlussprüfung in die Karte aufgenommen werden. Diese Verbindung zwischen dem Erlernen von Fachsprache und der Lebenswelt der jungen Menschen wirkt sich auch aus Sicht der Befragten positiv auf den Lernprozess aus. Andersherum berichtet eine Auszubildende von Schwierigkeiten beim Lernen der Fachsprache im Kontext von alkoholischen Getränken, weil sie hierzu keinen Bezug hat. Die Ausbilderin hat zusätzlich die Idee, dass die Auszubildenden zukünftig regelmäßig Kurzvorträge zu gastronomischen Themen halten.

Der Wechsel der Positionen zwischen den verschiedenen Abteilungen des Restaurants stellt eine weitere Möglichkeit dar, dass die Auszubildenden unterschied-

liche Sprachgelegenheiten bekommen und hierüber gleichzeitig ihr Vokabular erweitern: Ein auszubildender Koch bzw. eine auszubildende Köchin könnte beispielsweise für eine gewisse Zeit in den Service wechseln, um hier mit den Gästen zu kommunizieren und so die eigene sprachliche Komfortzone zu verlassen.

Das Team kann als unterstützende Instanz beim Deutsch lernen dienen

Das „stumpfe langsam sprechen“ und die Verwendung einer einfachen Sprache unterstützt den Lernprozess laut Ausbilderin. Sie empfiehlt, wichtige Wörter nicht zu übersetzen, sondern immer wieder im Originalwortlaut zu verwenden. Die Lehrperson betont, wie wichtig es ist, Gelegenheiten zur Kommunikation zu schaffen. Die Ausbilderin lobt die gegenseitige Unterstützung der Auszubildenden in der Salam Kitchen. Die Hilfsbereitschaft und das gegenseitige Interesse würden den Lernprozess unterstützen. Die Auszubildenden sollten das Gefühl haben, Fragen stellen zu können. Eine Auszubildende bemerkt:

Aber die Kollegin vielleicht, sie denken, wenn sie so sagen das ist falsch. Vielleicht sie denken ich werde traurig, oder. Nein, aber wenn die Kollegen auch ein bisschen helfen und sagen nein, das ist nicht so und du musst so sagen, dann es hilft auch viel. (Auszubildende in Groeneveld, 2022)

Die Auszubildenden werten es als großen Vorteil, dass sie in der Salam Kitchen jederzeit eine Ansprechperson vor Ort haben und diese leicht erreichbar ist.

Lernpatenschaften zwischen Muttersprachlerinnen und Muttersprachlern und Zugewanderten können das Deutsch lernen fördern

In Bezug auf die Lernorte wurde aus den Erfahrungen der Neuzugewanderten deutlich, dass das Sprechen der deutschen Sprache mit Muttersprachlerinnen und Muttersprachlern den Spracherwerb fördern kann. Eine Idee, um dies auszubauen, wäre beispielsweise die Einführung von Lernpatenschaften zwischen deutschen Mitarbeitenden und Neuzugewanderten. Daran anknüpfend wurde in den Interviews deutlich, dass Ansprechpartnerinnen/Ansprechpartner oder Mentorinnen/Mentoren im Betrieb für die Auszubildenden von großer Bedeutung sind.

Qualifizierung des betrieblichen Bildungspersonals für die Unterstützung von Spracherwerbsprozessen ist notwendig und Lehr-/Lernmaterial sollte zur Verfügung stehen

Von großer Bedeutung ist neben der innerbetrieblichen Kommunikation die Abstimmung mit der berufsbildenden Schule und allen beteiligten Stellen im Sinne einer Lernortkooperation. So wäre laut der Lehrperson eine stärkere Verzahnung der schulischen Lerninhalte mit den betrieblichen Abläufen sinnvoll. Wenn beispielsweise in der Schule das Verfassen von Arbeitsablaufplänen thematisiert wird, könnte diese im Unterricht erlernte Fähigkeit dann auch in den Arbeitsalltag integriert werden.

Die Lehrperson weist darauf hin, dass betriebliches Personal dafür ausgebildet sein sollte, die deutsche Sprache bei Auszubildenden zu fördern, dazu zählen auch diagnostische Fähigkeiten beim ausbildenden Personal.

Dazu müssten den Betrieben mehr Lehr- und Lernmaterialien zur Verfügung gestellt werden. Bisher handelt es sich nach Aussage der Ausbilderin eher um Angebote des Betriebes, wie z. B. gemeinsames Lernen, als um die Ausgabe von Materialien.

5 Fazit

Das Beispiel der Salam Kitchen zeigt, dass es funktionieren kann, eine Reihe von Lernmöglichkeiten und Handlungsempfehlungen für das Lernen der deutschen Sprache im Betrieb umzusetzen. Dass es Wege gibt, anfängliche Sprachbarrieren zu überwinden und ausbildungsvorbereitende Maßnahmen auch in den Betrieb zu integrieren, zeigt auch das Projekt Kitchen Class. Darüber hinaus konnte am Beispiel dieses gastronomischen Ausbildungsbetriebes und aus unterschiedlichen Perspektiven (Ausbilderin, Lehrkraft, Auszubildende) aufgezeigt werden, dass diverse Zugänge und Gelegenheiten zum Deutsch lernen im Betrieb angeboten werden können. So wirkt sich u. a. die Verbindung zwischen dem Erlernen von Fachsprache und der Lebenswelt der jungen Menschen positiv auf den Lernprozess aus. Diese Verbindung kann gerade in der Gastronomie auch entlang der Themen „Essen und Trinken“ erfolgen – einerseits, da selbstredend eine fachliche Nähe zu gastronomischen Lerninhalten in der Ausbildung besteht; andererseits, weil jeder Mensch sich ernähren muss und damit alle Menschen individuelle Bezüge hierzu haben. Es wurde deutlich, dass auch in Betrieben das Erlernen der Schriftsprache unterstützt werden kann, was sich u. a. positiv auf die Abschlussprüfung auswirken kann. Positionswechsel im Betrieb können Alltagsroutinen und damit auch Sprachroutinen aufbrechen und durch diese neuen Sprachgelegenheiten den Deutscherwerb unterstützen. Lernpatenschaften zwischen Muttersprachlerinnen/Muttersprachler und Nicht-Muttersprachlerinnen/Nicht-Muttersprachler eignen sich in Bezug auf das Deutsch lernen im Betrieb. In weiteren empirischen Studien – auch in Betrieben, die die Zusammenarbeit mit Neuzugewanderten nicht so fokussieren wie die Salam Kitchen – könnten sicherlich eine Reihe weiterer Potenziale für das Deutsch lernen im Prozess der Arbeit aufgezeigt werden. Eine zentrale Erkenntnis ist aber schon jetzt: Sowohl das schulische als auch das betriebliche Bildungspersonal muss entsprechend ausgebildet und qualifiziert sein, um den Spracherwerbsprozess von Nicht-Muttersprachlerinnen und Nicht-Muttersprachlern zu unterstützen. Dabei kann auch die Entwicklung von Lehr-/Lernmaterialien für die Betriebe hilfreich sein. Ein weiteres Potenzial liegt in der Nutzung von Online-Lernangeboten, wie z. B. die Plattform eVideo oder die bereits erwähnten interaktiven Videoclips (Arbeit und Leben DGB/VHS, 2020; Fachstelle Übergänge in Ausbildung und Beruf, 2021).

Schließlich sind zahlreiche Akteurinnen und Akteure an der Sprachförderung in der Ausbildung von Neuzugewanderten beteiligt. Politische Entscheidungen und rechtliche Rahmenbedingungen haben einen großen Einfluss auf die Handlungsfähigkeit der Auszubildenden. Ein regelmäßiger Interessenaustausch und die Interaktion der Akteurinnen und Akteure können den Erfolg beim Deutsch lernen unterstützen und damit auch die Integration von Neuzugewanderten in die Gesellschaft sowie den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt.

Anmerkungen

- 1 Der vorliegende Text entstand auf Grundlage der im Jahr 2022 verfassten Bachelorarbeit von Anneke Groeneveld „Sprache lernen im Lernort Betrieb: Möglichkeiten und Herausforderungen in der gastronomischen Ausbildung Geflüchteter am Beispiel der Salam Kitchen“ an der FH Münster.
- 2 Alltagssprache wird in alltäglichen Situationen verwendet und dient der unkomplizierten, vorwiegend mündlichen Kommunikation. Sie findet in dem gewohnten, vertrauten Umfeld statt und kann je nach Alter, Region oder Stadt variieren (Hoffmann, 2019). Kennzeichnend sind Abkürzungen, Füllwörter, Satzabbrüche und oftmals grammatikalische Fehler.
- 3 Die Fachsprache findet ihren Platz in speziellen Fachgebieten. Sie besteht aus einem eigenen Fachvokabular, das nach Bickes (2019, S. 258) „für den Austausch komplexer Informationen in präziser und komprimierter Form“ eingesetzt wird.
- 4 Die Informationen basieren auf Grundlage eigener Erfahrungen der Verfasserin (Anneke Groeneveld) als Servicemitarbeiterin in der Salam Kitchen.
- 5 Bildungssprache zeichnet sich durch diskursive, grammatikalische und lexikalische Merkmale aus. Beispiele hierfür sind die Verwendung von Operatoren, die Bildung komplexer Haupt- und Nebensätze sowie die Nutzung von abstrahierenden und differenzierenden Begriffen. Sie zeichnet sich im Wesentlichen durch ein hohes Maß an Schriftlichkeit aus und steht immer im Zusammenhang mit (schulischem) Bildungserfolg (Heppt, 2016, S. 33).
- 6 Scaffolding heißt übersetzt „(Bau)Gerüst“ und steht für die Unterstützung beim Lösen von Aufgaben. Dabei werden die Hilfestellungen an das Lernniveau angepasst. Die Aufgaben sollten so konzipiert sein, dass sie knapp oberhalb des Kompetenzniveaus des Lernenden liegen, sodass die Unterstützungen die eigenständige Bewältigung der Aufgabe ermöglichen und Lernerfolge generieren (Harr et al., 2018, S. 91).

Literatur

Arbeit und Leben DGB/VHS (Hrsg.).(2020). *Hotel-und Gastgewerbe Service*.
<https://www.lernen-mit-evideo.de/video/hotel-und-gastgewerbe-service/>

- Baier-Klenkert, A. (2021). *Sprachaneignung bei Geflüchteten: Individuelle und institutionelle Einflussfaktoren sowie die Wirkung von integrationspolitischen Maßnahmen*. Springer VS.
- Baumann, B. (2017). Über die Deutschlernerfahrungen einer jungen Geflüchteten. In E. Terrasi-Haufe, & A. Börsel, *Sprache und Sprachbildung in der beruflichen Bildung* (S. 139–152). Waxmann.
- Bickes, C. (2019). Sprachliche Hürden im deutschen Schulsystem: Die Bedeutung sprachsensiblen Unterrichts. In R. Natarajan (Hrsg.), *Sprache, Flucht, Migration* (S. 253–264). Springer.
- Büchner, F. (2017). *Bildwörterbuch Küche*. Handwerk und Technik.
- Büning-Fesel, M. (2008). Food Literacy: Die Förderung von Selbstbestimmung und Entscheidungskompetenz im Ernährungshandeln. *bwp@ Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, Spezial 4*.
http://www.bwpat.de/ht2008/ft04/buening-fesel_ft04-ht2008_spezial4.pdf.
- Bundesanstalt für Landwirtschaft und Ernährung (Hrsg.). (2019). *Häppchenweise Deutsch: Deutsch lernen mit den Themen Ernährung und Bewegung*.
<https://www.ble-medienervice.de/0024-1-haepchenweise-deutsch-flyer.html>
- Bundesagentur für Arbeit (Hrsg.). (2021). *Brücke in die Berufsausbildung. Betriebliche Einstiegsqualifizierung (EQ)*.
https://www.arbeitsagentur.de/datei/dok_ba033965.pdf
- Bundesagentur für Arbeit (Hrsg.). (2022). *Beschäftigte nach Staatsangehörigkeiten: Beschäftigte am Arbeitsort – nach Wirtschaftszweigen*.
https://statistik.arbeitsagentur.de/SiteGlobals/Forms/Suche/Einzelheftsuche_Formular.html?nn=1523088&topic_f=beschaeftigung-eu-heft-eu-heft
- Carnevale, C., Fuchs, E., & Haslinger, U. (2015). Sprachliche Schwierigkeiten und Methoden zum Aufbau bildungssprachlicher Kompetenzen im Fachunterricht. In C. Juen-Kretschmer, K. Mayr-Keiler, G. Örley, & I. Plattner, *transfer Forschung - Schule: Sprachsensibel Lehren und Lernen* (S. 107-116). Julius Klinkhardt.
- DEHOGA Bundesverband (Hrsg.) (2016). *Standpunkt: Flüchtlingsintegration*.
https://www.dehoga-bundesverband.de/fileadmin/Startseite/05_Themen/99_DEHOGA-Standpunkte/Fluechtlingsintegration.pdf
- Fachstelle Übergänge in Ausbildung und Beruf (Hrsg.). (2021). *Sprache und Kultur in der Ausbildung*.
<https://www.ueberaus.de/wws/sprache-kultur-ausbildung.php>
- Franz-Götz, M. (2018). *Berufsintegrierte Sprachförderung: Berufsfeld Hauswirtschaft*. GFFB gGMBH.
- Gibbons, P. (2002). *Scaffolding Language, Scaffolding Learning. Teaching Second Language Learners in the Mainstream Classroom*. Heinemann.
- Granato, M., & Settlemeyer, A. (2017). Berufliche Ausbildung von Jugendlichen mit und ohne Migrationshintergrund. Die Bedeutung von Sprache beim Zugang

- zu und in betrieblicher Ausbildung. In E. Terrasi-Haufe, & A. Börsel (Hrsg.), *Sprache und Sprachbildung in der beruflichen Bildung* (S. 29–56). Waxmann.
- Groeneveld, A. (2022). *Sprache lernen im Lernort Betrieb: Möglichkeiten und Herausforderungen in der gastronomischen Ausbildung Geflüchteter am Beispiel der Salam Kitchen*. Bachelorarbeit. FH Münster.
- Harr, A.-K., Liedtke, M., & Riehl, C. (2018). *Deutsch als Zweitsprache: Migration, Spracherwerb, Unterricht*. J.B. Metzler.
- Heppt, B. (2016). *Verständnis von Bildungssprache bei Kindern mit deutscher und nicht-deutscher Familiensprache*. Dissertation, Humboldt-Universität Berlin. <https://doi.org/10.18452/17534>
- Hoffmann, L. (2019). *Alltagssprache*. Universitätsbibliothek der Ludwig-Maximilians-Universität München. <https://doi.org/10.5282/ubm/epub.61747>
- Johannsen, U., & Schlapkohl, N. (2020). *Implizit Lesen und Schreiben lernen durch Ernährungsbildung und Bewegungsförderung*, S. 8–10. Flensburg: IN FORM. <https://www.uni-flensburg.de/fileadmin/content/abteilungen/ernaehrung/alphiteb/1721-2007-heft-1-alphiteb.pdf>
- John, R., & Nied, A. (2021). *Arbeitsheft AV Küche, Ausbildungsvorbereitung*. Handwerk und Technik.
- Kruse, B., Pasquay, M. & Sturm, H. (2017). Die dualisierte Ausbildungsvorbereitung für neu zugewanderte Jugendliche in Hamburg: Sprachaneignungsprozesse in Betrieb und Schule. In E. Terrasi-Haufe, & A. Börsel, *Sprache und Sprachbildung in der beruflichen Bildung* (S. 121–136). Waxmann.
- Leisen, J. (2013). *Handbuch Sprachförderung im Fach. Sprachsensibler Fachunterricht in der Praxis*. Ernst Klett Sprachen.
- Mayring, P. (2016). *Einführung in die qualitative Sozialforschung*. Beltz.
- Müller, C., & Groeneveld, M. (2015). Essen als Thema in der Erwachsenenbildung. *Food Literacy. aid infodienst*.
- Pineker-Fischer, A. (2017). *Sprach- und Fachlernen im naturwissenschaftlichen Unterricht: Umgang von Lehrpersonen in soziokulturell heterogenen Klassen mit Bildungssprache*. Springer VS.
- Salam Kitchen GmbH und Co. KG (2023). *Mittagstisch und Coaching*. https://www.salamkitchen.de/wp-content/uploads/2023/05/SK_KARTE_WEB.pdf
- Sander, I. & Efing, C., (2021). *Der Betrieb als Sprachlernort*. Narr Francke Attempo.
- Schnögl, S., Zehetgruber, R., Danninger, S., Setzwein, M., Wenk, R., Freudenberg, M., Müller, C. & Groeneveld, M. (2006). *Schmackhafte Angebote für die Erwachsenenbildung und Beratung. Food Literacy. Handbuch und Toolbox*. Plan kopie Eder.
- Schreiter, M. (2015). Essen als Lernfeld für interkulturelles Lernen. In S. Held & M. Schreiter (Hrsg.), *Studien zur Erforschung interkultureller Kommunikation* (S. 30–31). Universitätsverlag Chemnitz.

Wessels, A. (2016). *Kochen nach Bildern*. Handwerk und Technik.
Widera, C., & Settlemeyer, A. (2020). Der Betrieb als Lernort berufsbezogener Sprache. In J. Roche, & T. Hochleitner (Hrsg.), *Berufliche Integration durch Sprache* (S. 117–136). Barbara Budrich.

Verfasserinnen

Anneke Groeneveld, B.Sc.

Studierende des Lehramts an Berufskollegs mit der beruflichen Fachrichtung Ernährungs- und Hauswirtschaftswissenschaft und dem allgemeinbildenden Fach Biologie an der FH Münster und Universität Münster

E-Mail: ag646027@fh-muenster.de

Prof.ⁱⁿ Dr.ⁱⁿ Julia Kastrup | Fara Steinmeier

FH Münster

Institut für Berufliche Lehrerbildung (IBL)

Leonardo-Campus 7

D-48149 Münster

E-Mail: kastrup@fh-muenster.de | fara.steinmeier@fh-muenster.de

Internet: www.fh-muenster.de/ibl