

Zürich, Juli 2012 / SCC

922/S-AG/FS

## **Deutschförderung am Arbeitsplatz**

### **Fact Sheet zur betrieblichen Deutschförderung in der Stadt Zürich**

Gute Kenntnisse der lokal gesprochenen Sprache sind für die Integration von Migrantinnen und Migranten von grosser Bedeutung. Der Arbeitsplatz bietet für die Sprachförderung viel Potenzial, da hier vielfältige Kontakte zwischen den verschiedensten Bevölkerungsgruppen stattfinden. Um mehr Informationen darüber zu erhalten, wie dieses Potenzial genutzt wird, führte die Integrationsförderung der Stadt Zürich anfangs 2012 zwei Umfragen durch.

Die erste Umfrage richtete sich an Arbeitgebende aus der Privatwirtschaft in der Stadt Zürich sowie an Personalverantwortliche verschiedener Dienstabteilungen der Stadtverwaltung. Zuzüglich einiger ergänzender Gespräche mit ExpertInnen sowie Gewerkschaftsvertretungen wurden gesamthaft 42 telefonische Interviews geführt. Die zweite Umfrage richtete sich an Sprachschulen und erreichte 24 GesprächspartnerInnen.

#### **Veränderung der Ansprüche an die Sprachkompetenzen der Mitarbeitenden**

Generell lässt sich feststellen, dass in der Stadt Zürich in fast allen Arbeitsbereichen (Schweizer-)Deutsch die Umgangssprache ist. Davon ausgenommen sind verschiedene international tätige Unternehmen, in denen die Betriebssprache Englisch ist. In Basisbereichen wie der Reinigung, dem Gastgewerbe oder dem Bau, in denen lange Zeit Italienisch als «Lingua franca» galt, hat sich im letzten Jahrzehnt Deutsch als Umgangssprache durchgesetzt. Hinzu kommt, dass von den Mitarbeitenden heute generell mehr kommunikative Kompetenzen verlangt werden und dass Deutschkenntnisse bereits bei der Rekrutierung ein Kriterium sind. Daher sind gute Deutschkenntnisse für die Integration auf dem Arbeitsmarkt sehr wichtig.

#### **Betriebliche Deutschförderung in der Stadt Zürich**

Die betriebliche Sprachförderung in Zürcher Unternehmungen ist sehr unterschiedlich ausgestaltet. In allen Branchen gibt es Arbeitgebende, die die Deutschkompetenzen ihrer Mitarbeitenden aktiv fördern. Ebenso gibt es aber in allen Branchen Betriebe, für die Deutschförderung kein Thema ist.

Generell kann festgehalten werden, dass die Deutschförderung am Arbeitsplatz in der Regel auf die Finanzierung oder die betriebsinterne Durchführung von Kursen beschränkt bleibt: Deutschförderung als Teil des Arbeitsprozesses oder die thematische Schulung von Vorgesetzten waren für die meisten GesprächspartnerInnen bisher kein Thema.

Grosse und international ausgerichtete Unternehmen fördern die Deutschkompetenzen ihrer fremdsprachigen Mitarbeitenden tendenziell überdurchschnittlich. Die Lernangebote werden oft gemeinsam mit Sprachschulen erarbeitet und finden meist im Unternehmen

sowie teilweise bei den Lernenden zu Hause statt. Im oberen Kaderbereich profitieren zudem oft Angehörige von diesen über den Betrieb zumindest mitfinanzierten Angeboten.

Auch im KMU-Bereich gibt es einzelne Arbeitgebende, die die Deutschkompetenzen ihrer fremdsprachigen Mitarbeitenden direkt fördern. Neben der finanziellen Unterstützung für externe Kurse beinhaltet dieses Engagement das Bereitstellen von Arbeitszeit für den Besuch von Deutschkursen, das Anbieten eigener Kurse sowie in wenigen Fällen die Verankerung des Themas in der Betriebskultur.

In Bereichen wie dem Bau-, Reinigungs- oder Gastgewerbe bieten Gewerkschaften und paritätische Kommissionen Deutschförderungen an, die über den jeweiligen Gesamtarbeitsvertrag finanziert werden. Diese Angebote beinhalten je nachdem die Finanzierung von externen Deutschkursen oder die Durchführung von eigenen, berufsspezifischen Kursen. Sie werden jedoch nur gering wahrgenommen.

### **Sprachförderung innerhalb der Stadtverwaltung**

Die Stadt Zürich bietet allen Angestellten die Möglichkeit, interne Deutschkurse zu besuchen. Dieses Angebot wird aber nur von einem sehr kleinen Teil der Mitarbeitenden genutzt und hat Optimierungspotenzial: dies sowohl bezüglich der Zahl der Teilnehmenden als auch bezüglich der Kursdauer bzw. der zeitlichen Gestaltung. Einige Dienstabteilungen bieten ihren Mitarbeitenden zudem spezifische, auf den Arbeitsalltag angepasste Kurse mit tätigkeitsbezogenen Lerninhalten. Insbesondere im Gesundheitsbereich sind solche Angebote vorhanden.

### **Beurteilung des Angebots**

Die (meist in Personalabteilungen tätigen) GesprächspartnerInnen aus Wirtschaft und Verwaltung erklärten in ihrer grossen Mehrheit, dass der Bedarf an Deutschförderung durch das im eigenen Betrieb bestehende Angebot abgedeckt sei und kein weiterer Handlungsbedarf bestehe. Diese Aussagen spiegeln eine allgemeine Zufriedenheit mit der gegenwärtigen Situation. Festzuhalten ist jedoch, dass diese positiven Einschätzungen unabhängig davon erfolgten, ob und in welcher Form sich ein Unternehmen im Bereich der Deutschförderung engagiert.

Generell kann festgehalten werden, dass sich die Bedeutung der Deutschförderung am Arbeitsplatz in den letzten zehn Jahren stark verändert hat. Einerseits werden auch für Tätigkeiten mit tendenziell geringeren qualitativen Anforderungen vermehrt gute bis sehr gute Deutschkompetenzen von den Mitarbeitenden erwartet. Und andererseits hat sich im Umfeld der international ausgerichteten Unternehmungen ein eigentlicher Markt für die betrieblich unterstützte Deutschförderung etabliert. In den anderen Bereichen der Wirtschaft ist es hingegen nach wie vor so, dass nur einzelne Arbeitgebende Deutschförderangebote für ihre Mitarbeitenden haben.

Was allgemein fehlt, ist ein Bewusstsein über den Nutzen und das Potenzial der betrieblichen Deutschförderung sowie das Wissen über die vielfältigen (und oft kostengünstigen) Möglichkeiten eines Unternehmens, sich aktiv für ein lernunterstützendes Umfeld zu engagieren. In diesem Zusammenhang der Hinweis, dass die Integrationsförderung der Stadt Zürich parallel zu diesem Fact Sheet ein Arbeitspapier erarbeitet hat, welches konkrete Handlungsmöglichkeiten für Arbeitgebende aufzeigt.