

7. Sitzung der AG DualON

(„Sprache am Lernort Betrieb / Berufsschule“)

(20.11.25)

Agenda

- Themenblock „Sprache am Lernort Betrieb / Berufsschule“
- **Arbeitsphase (Modulentwicklung)**
- Themenspezifische Überarbeitung von „HOP“
- Reflexion und Organisation

- Wertschöpfende Prozesse in der Ausbildung verlangen von den Beteiligten sprachliche Interaktion:
 - Erfragen und Verarbeiten wichtiger Informationen
 - Beraten von Kund:innen
 - Besprechen von Arbeitsprozessen
 - Verhandeln von Verträgen
 - Verkaufen von Produkten

Steigender Anteil von Auszubildenden aus dem Ausland

■ Deutsche ■ Ausländer



Gerundete Werte, viertes Quartal des jeweiligen Jahres. Abweichungen vom Gesamtwert der Statistik der Bundesagentur für Arbeit ergeben sich durch Rundungen.

Grafik: MEDIENDIENST INTEGRATION 2025 • Quelle: Bundesagentur für Arbeit
Tabelle 1, Beschäftigungsart: Auszubildende) • [Daten herunterladen](#) • Erstellt r

Pressemitteilung Nr. 314 vom 28. August 2025

- **Insgesamt 475 100 neu abgeschlossene Ausbildungsverträge im Jahr 2024**
- **4 % weniger Neuverträge als im Vorjahr bei deutschen Auszubildenden, demgegenüber starker Anstieg um 17 % bei ausländischen Auszubildenden**

- Sprachlich-kommunikative Kompetenzen im Deutschen als elementare Grundlage beruflicher Handlungskompetenz (vgl. Settelmeyer/ Widera, 2016, S. 30)
- **Sprache als Selektionskriterium** im Übergang in die duale Ausbildung
- Auswahlentscheidung zudem von askriptiven Merkmalen beeinflusst, wie z. B. „ethnisierter Herkunft“ (vgl. Seibert/ Solga, 2005, S. 379)
- Sprachfähigkeit wird im Deutschen von Betrieben mitunter als ein Signal für „Integration“ gelesen
 - Entscheidungen fallen eher gegen Bewerber:innen aus mit einem sogenannten Migrationshintergrund, wenn mangelnde Deutschkenntnisse **vermutet** werden (vgl. Scherr/ Janz/ Müller, 2015, S. 96)

- Andere Erstsprachen als Deutsch werden nur dann als Ressource anerkannt, wenn daraus ein **betriebswirtschaftlicher Vorteil** erwartet wird
 - Kontakt mit Kund:innen (vgl. Scherr/ Janz/ Müller, 2015, S. 127)
- Betriebliche Kontexte begründen den Ausschluss von als ausländisch gelesenen Ausbildungsbewerber:innen weniger leistungsbezogen, sondern mit differenzmarkierenden Zuschreibungen (vgl. Imdorf, 2010, S. 271)
 - Bezug auf Nationalität, Kultur und Sprache
 - Erwartete „Störungen“ in für die Betriebe relevanten Bereichen

Bei der Benachteiligung lässt sich laut Studie erstmals ein Ranking bei einem vermuteten Migrationshintergrund feststellen. Bewerberinnen oder Bewerber mit deutsch klingenden Namen wie „Lukas Becker“ erhielten bei dem Feldversuch auf 100 Bewerbungen durchschnittlich 67 Antworten. Deutlich schlechter schnitten demnach Personen mit nicht-deutsch klingenden Namen ab: „Ivan Smirnov“ (russisch) erhielt 56 Antworten, „Ariel Rubinstein“ (hebräisch) 54, „Yusuf Kaya“ (türkisch) 52. Schlusslicht war „Habiba Mahmoud“ (arabisch) mit nur 36 Antworten. Da alle Bewerberinnen und Bewerber angaben, noch zur Schule zu gehen, zeigt die Studie, wie schwierig es für bestimmte Personengruppen ist, überhaupt Zugang zum Ausbildungsmarkt zu erhalten.

(Universität Siegen, 2025)

Rolle von Sprache

- Andere Erstsprachen als Deutsch werden im deutschen Bildungsraum tendenziell weniger als Bereicherung, sondern eher als Störung und Irritation wahrgenommen (vgl. Dirim/ Heinemann, 2016, S. 109)
 - Einsprachigkeit als Normalfall - Mehrsprachigkeit als Ausnahme (Gogolin, 1994)
 - Bevorzugung von Sprachen heute ökonomisch privilegierter Staaten im Vergleich zu Sprachen, die als „Migrationssprachen“/„Herkunftssprachen“ markiert werden (vgl. Thoma, 2018, S. 61)
- **Sprachsensibilität und sprachsensibler Unterricht als Querschnittsaufgabe (Betrieb / BS)**
- **Insbesondere für das Pre- und Onboarding als sensible Phasen relevant**

- Heterogenität der Lerngruppe (vgl. auch Heinrichs/Reinke, 2019):
 - Bildungsabschlüsse
 - **Sprachkenntnisse**
 - Kulturelle Vielfalt
 - Alter

- **Sozialform:** Arbeit in 3 Kleingruppen
- **Dauer:** 70 - 80 min
- **Zielsetzung:**
 1. Diskussion über behandelten Themenschwerpunkt (ca. 10 min)
 2. World-Café (ca. 30 min)
 3. Ergebnisvorstellung des World Café im Plenum (ca. 20 min)
 4. Überarbeitung „HOP“ – allgemeine Reflexion (ca. 20 min)

Diskussion in der KG

- Diskussion über behandelten Themenschwerpunkt (10 - 15 min)

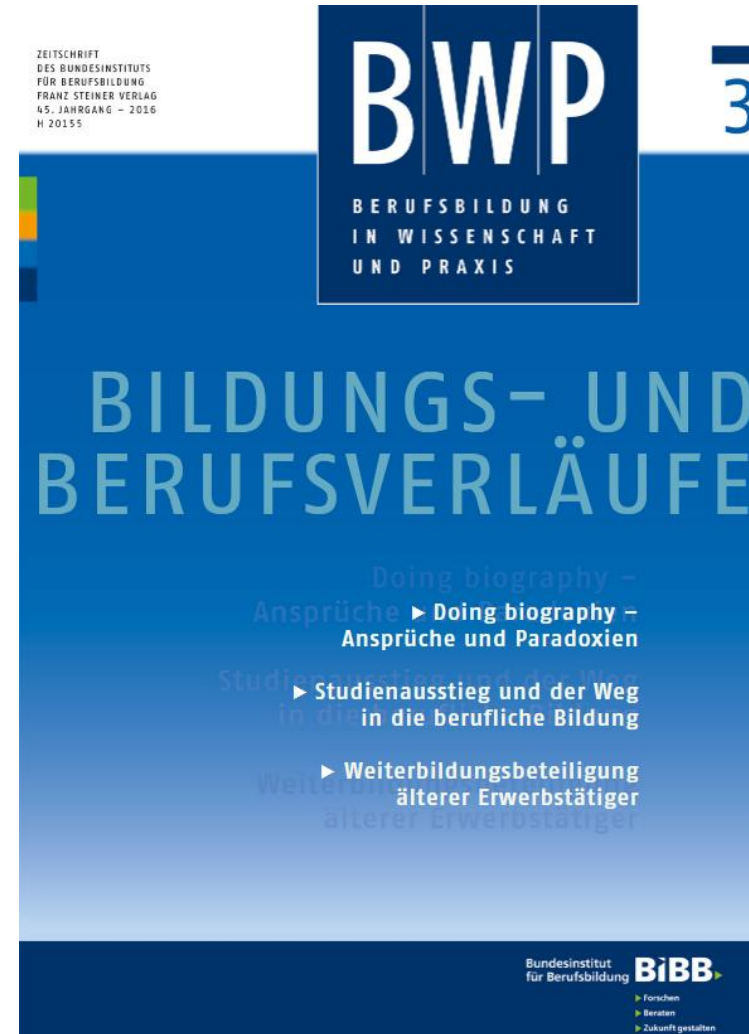
World-Café (3x 10 min)

1. In welchen (berufsspezifischen) Kontexten Ihres Lernortes treten sprachliche Herausforderungen auf?
 2. Gibt es konkrete Maßnahmen an Ihren Lernorten, um sprachlichen Herausforderungen begegnen zu können? Was hat sich in der Praxis bewährt
 - Tipps und Tricks
 - Interne und externe Unterstützungshilfen
 3. Wie schaffen wir es, dass sich Praxispartner:innen in Betrieben und Berufsschulen mit dieser Thematik auseinandersetzen?
- 10 min pro Plakat → Wechsel der KG an nächsten Tisch

1. In welchen (berufsspezifischen) Kontexten Ihres Lernortes treten sprachliche Herausforderungen auf?
2. Gibt es konkrete Maßnahmen an Ihren Lernorten, um sprachlichen Herausforderungen begegnen zu können? Was hat sich in der Praxis bewährt? (Tipps und Tricks)
→ Interne und externe Unterstützungshilfen
3. Wie schaffen wir es, dass sich Praxispartner:innen in Betrieben und Berufsschulen mit dieser Thematik auseinandersetzen?

- Wie kann man die Praxis für das Thema sensibilisieren?
- Welche konkreten Unterstützungen brauchen Betriebe / Berufsschulen (intern UND extern)?
- Wie kann man diese Überlegungen in „HOP“ integrieren?
 - Strukturierung
 - Zugänglichkeit
 - Attraktivität
 - Akzeptanz

- nächste Sitzung: **18.12.25 (14:00 – 16:00 Uhr)** – Franz-Oberthür-Schule
- Thema: „Psychische Belastung im System der dualen Berufsausbildung“
- Diskussion und Reflexion eines 3. Themenkomplexes (9. Sitzung)
- Kontakt: dualon@uni-wuerzburg.de



- Bethschneider, M./ Wullenweber, K. (2016): Deutsch als Zweitsprache und Mehrsprachigkeit von Auszubildenden. Impulse zur Förderung einer sprachsensiblen Haltung des Ausbildungspersonals. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Forschung, 45. Jg. (3/2016), S. 44-47.
- Bundesagentur für Arbeit (2024): Beschäftigte nach Staatsangehörigkeiten – Deutschland, Länder und Kreise (Quartalszahlen). Online verfügbar unter: https://statistik.arbeitsagentur.de/SiteGlobals/Forms/Suche/Einzelheftsuche_Formular.html?nn=25122&topicf=beschaeftigung-eu-heft-eu-heft [18.11.2025]
- Bundesamt für Migration und Flüchtlinge(2024): Mit dem neuen Job-Berufssprachkurs schneller in den Arbeitsmarkt. Job-Turbo: Deutschlernen im Betrieb berufsbegleitend und virtuell möglich. Online verfügbar unter: [BAMF - Bundesamt für Migration und Flüchtlinge - Infothek - Mit dem neuen Job-Berufssprachkurs schneller in den Arbeitsmarkt](#) [17.11.25]
- Destatis (2025): Pressemitteilung Nr. 314 vom 28. August 2025. Online verfügbar unter: https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2025/08/PD25_314_212.html [18.11.25]
- Dirim, I./ Heinemann, A. M. B. (2016): Migrationsbedingte Mehrsprachigkeit und der Erwerb sprachlich gebundenen Wissens und Könnens. In: Kilian, J./ Brouër, B./ Lüttenberg, D. (Hrsg.): Handbuch Sprache in der Bildung. Berlin/ Boston: De Gruyter Verlag, S. 99-121.
- Gerholz, K.-H./ Hochleitner, T./ Maidanjuk, I./ Beil, S. (Hrsg.): Sprache(n) im Beruf: Gestaltung und Förderung beruflicher Sprachbildung an den verschiedenen Lernorten. Bonn: Bundesinstitut für Berufsbildung. Online verfügbar unter: https://www.agbfn.de/dokumente/pdf/Gerholz_u.a._Sprachen%20im%20Beruf_bf.pdf [11.11.25]
- Gogolin, I. (1994): Der monolinguale Habitus der multilingualen Schule. Münster: Waxmann.
- Heinrichs, K./ Reinke, H. (Hrsg.): Heterogenität in der beruflichen Bildung. Im Spannungsfeld von Erziehung, Förderung und Fachausbildung. wbv Publikation: Bielefeld. Online verfügbar unter: <https://www.wbv.de/shop/Heterogenitaet-in-der-beruflichen-Bildung-6004680w> [17.11.25]

- Imdorf, C. (2008): Migrantenjugendliche in der betrieblichen Ausbildungsplatzvergabe: auch ein Problem für Kommunen. In: Bommers, M./ Krüger Potratz, M. (Hrsg.): Migrationsreport 2008, S. 113-158.
- Imdorf, C. (2010): Wie Ausbildungsbetriebe soziale Ungleichheit reproduzieren: Der Ausschluss von Migrantenjugendlichen bei der Lehrlingsselektion. In: Krüger, H.-H./ Rabe-Kleberg, U./ Kramer, R.-T./ Budde, J. (Hrsg.): Bildungsungleichheit revisited. Bildung und soziale Ungleichheit vom Kindergarten bis zur Hochschule (= Studien zur Schul- und Bildungsforschung, Bd. 30). Wiesbaden: VS Verlag, S. 259-274.
- Köhler, E. A./ Wiemann, D. (2025): Field experimental evidence on hiring discrimination in the German apprenticeship market. Online verfügbar unter: https://ekkehardkoehler.de/wp-content/uploads/2025/07/DP_HiringDiscrimination_28JUL2025.pdf [31.10.25]
- Scherr, A./ Janz, C./ Müller, S. (2015): Diskriminierung in der beruflichen Bildung. Wie migrantische Jugendliche bei der Lehrstellenvergabe benachteiligt werden. Wiesbaden: Springer VS.
- Seibert, H./ Solga, H. (2005): Gleiche Chancen dank einer abgeschlossenen Ausbildung? Zum Signalwert von Ausbildungsabschlüssen bei ausländischen und deutschen jungen Erwachsenen. In: Zeitschrift für Soziologie, 34, S. 364-382.
- Settelmeier, A./ Widera, C. (2016): Was Auszubildende im Betrieb sprachlich-kommunikativ leisten müssen. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, 6/2016, S. 30-33.
- Thoma, N. (2018): Sprachbiographien in der Migrationsgesellschaft. Eine rekonstruktive Studie zu Bildungsverläufen von Germanistikstudent:innen. Bielefeld: transcript.
- Universität Siegen (2025): Ausbildungsplätze: Herkunft schlägt Leistung. Online verfügbar unter: <https://www.uni-siegen.de/news/ausbildungsplaetze-herkunft-schlaegt-leistung> [31.10.25]