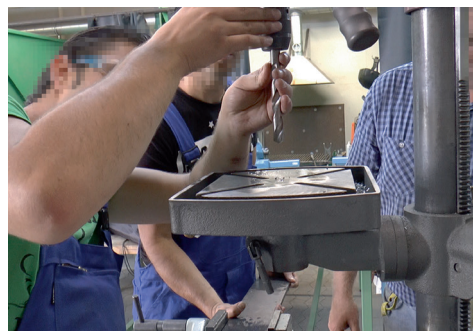


ABSCHLUSSBERICHT

ZUR ETHNOGRAPHISCH-SPRACHWISSENSCHAFTLICHEN BEGLEITUNG DER FÖRDERMASSNAHME „PERSPEKTIVE FÜR FLÜCHTLINGE PLUS (PERFPLUS)“



19	P2:	روح و البس كفوفك
	Ü	geh und zieh deine handschuhe an (3.25)
20		
21	P2:	تعال عم يشرح الزلمة تعال
	Ü	komm der mann erzählt noch komm
22	P1	((unverständlich))
23	M:	<<f> Keine Handschuhe. (.) [No!]
24	P1:	[[((unverständlich))]]



Dr. Ibrahim Cindark
 David Hünlich, Ph.D.

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung.....	3
2. Flüchtlinge und Asylbewerber in Deutschland	3
3. Das IDS-Projekt: „Deutsch im Beruf: Die sprachlich-kommunikative Integration von Flüchtlingen“	4
4. Qualifizierungsmaßnahme “PerFPlus”	4
4.1 Maßnahmen als Teil der Willkommenskultur	4
4.2 PerFPlus: Entstehung und Struktur	5
4.3 Analyse der Maßnahme.....	6
4.3.1 Reihenfolge integrativer Maßnahmen hinsichtlich des Spracherwerbs.....	7
4.3.2 Interaktionsanalyse	7
4.3.3 Passgenauigkeit der Maßnahme.....	11
5. Schluss.....	14
6. Einige der Transkriptionskonventionen nach GAT2.....	15
7. Literatur	16

Kontakt:

Dr. Ibrahim Cindark / David Hünlich, Ph.D.
Zentrale Forschung
Institut für Deutsche Sprache
Standort Augustaanlage
Augustaanlage 32
68165 Mannheim



INSTITUT FÜR
DEUTSCHE SPRACHE

©2017 IDS Mannheim
Alle Rechte vorbehalten
www.ids-mannheim.de

E-Mail: cindark@ids-mannheim.de, huenlich@ids-mannheim.de
Tel: 0621-1581-463 (Cindark), -464 (Hünlich)
Fax: 0621-1581-200

Abschlussbericht zur ethnographisch-sprachwissenschaftlichen Begleitung der Fördermaßnahme „Perspektive für Flüchtlinge Plus (PerFPlus)“

Dr. Ibrahim Cindark / David Hünlich, PhD

1. Einleitung

Qualifizierungsmaßnahmen wie „Perspektive für Flüchtlinge Plus“ (PerFPlus) können als wichtige Bestandteile der neuen Willkommenskultur in Deutschland betrachtet werden. Deutschland als Einwanderungsland kann mit Hilfe solcher Initiativen gezielt für Arbeitsbereiche und Berufsgruppen werben, in denen es an Nachwuchs mangelt. Den Neuzugewanderten bieten sie die eine Chance sich in der hiesigen Arbeitswelt zu orientieren und Berufsfelder zu erkunden, die ihnen bislang noch nicht oder nur in anderer Form bekannt waren. Auf der anderen Seite bergen solche Maßnahmen aber auch ihr Risiko: Wenn sie ihr Ziel verfehlen und Frustrationen auf beiden Seiten erzeugen, sind lange Warteschleifen, Arbeitslosigkeit und möglicherweise politische Polarisierung und Radikalisierung die Folge. Insofern ist eine schnelle Intervention hinsichtlich der Verbesserung solcher Maßnahmen essentiell. Der vorliegende Bericht soll die konzeptionell-arbeitenden Teams bei der Bundesagentur für Arbeit (BA) sowie bei Bildungsanbietern die mit der BA kooperieren bei ihren wichtigen Aufgaben unterstützen. Alle Partner bleiben im Bericht anonym.¹

Nachdem wir in den nächsten beiden Abschnitten zunächst auf die aktuelle Fluchtmigration und unser Projekt eingehen, analysieren wir die Anlage und Durchführung der konkreten Maßnahme „PerFPlus“, die wir ethnografisch begleitet haben.

2. Flüchtlinge und Asylbewerber in Deutschland

Die Zahlen darüber, wie viele Geflüchtete 2015 nach Deutschland gekommen sind, schwankten zum Teil erheblich. Im Januar 2016 berichtete die Bundesregierung noch, dass es knapp 1,1 Mio. Menschen waren.² Im September 2016 wurde die Zahl der tatsächlich in Deutschland angekommenen Flüchtlinge nach unten korrigiert. Mittlerweile geht die Bundesregierung davon aus, dass 2015 etwa 890.000 Flüchtlinge nach Deutschland kamen, was dennoch eine historische Rekordmarke bedeutet.³ Die Bundesregierung reagierte auf diese große Flüchtlingszahl mit zwei Gesetzesänderungen, die im Oktober 2015 (Asylpaket I) und März 2016 (Asylpaket II) verabschiedet wurden. Die Reformen verfolgten zusammengefasst drei Ziele:⁴

1.) Die Gruppe der Flüchtlinge mit guter Bleibeperspektive sollen mit den neuen Gesetzen schneller integriert werden: Hierzu zählen Regelungen wie Öffnung der Integrationskurse auch für Flüchtlinge mit einer Aufenthaltsgestattung (Asylpaket II), sicherer Aufenthaltssta-

¹ Wir danken allen Beteiligten an dieser Stelle für den außerordentlichen Mut, sich in einer ohnehin nicht einfachen Situation wissenschaftlicher Kritik auszusetzen. Alle Beteiligten, die im Bericht erwähnt werden, haben uns enorm unterstützt – von den Verantwortlichen der BA und des Anbieters bis hin zu den Flüchtlingen selbst. Von Beginn bis zum Ende der Maßnahme begegneten wir äußerst kooperativen Menschen. Wir hoffen, dass unser Feedback allen Beteiligten für die Zukunft dienlich ist.

² Das Bundesamt in Zahlen 2015 (2016: 10)

³ <http://www.zeit.de/politik/deutschland/2016-09/2015-kamen-890-000-asylsuchende-nach-deutschland>

⁴ Jahresbericht der Bundesregierung 2014/2015 (2016: 5-9)

tus während der dreijährigen beruflichen Ausbildung oder Änderungen in der Beschäftigungsordnung, sodass Fachkräfte schon nach drei Monaten arbeiten dürfen.

2.) Die Gruppe der Flüchtlinge mit schlechter Bleibeperspektive sollen schneller abgeschoben werden: Hier hat man Länder wie Afghanistan und Kosovo auf die Liste der sicheren Herkunftsstaaten hinzugefügt und zum Beispiel Abschiebungen ohne vorherige Ankündigungen in die Rechtslage aufgenommen.

3.) Durch einige Gesetzesverschärfungen sollen andere Menschen davon abgebracht werden, nach Deutschland kommen zu wollen: Hier ist zum Beispiel die Idee zu nennen, Geldauszahlungen durch Sachleistungen zu ersetzen. Auch das Recht auf Familiennachzug wurde für alle Flüchtlinge, die sogenannten subsidiären Schutz genießen, für zwei Jahre ausgesetzt.

3. Das IDS-Projekt: „Deutsch im Beruf: Die sprachlich-kommunikative Integration von Flüchtlingen“

Um die Migrations- und Integrationsprozesse von Anfang an dokumentieren und analysieren zu können, wurde am Institut für Deutsche Sprache (IDS) zu Beginn des Jahres 2016 das Projekt „Deutsch im Beruf: Die sprachlich-kommunikative Integration von Flüchtlingen“ gestartet.⁵ Das Projekt führt zu einer in Zusammenarbeit mit dem Goethe Institut eine Sprachstandserhebung in den allgemeinen Integrationskursen durch. Bei dieser zweistufigen Erhebung werden die Sprachbiographien und Sprachlernfortschritte im Bereich der beruflichen Selbstdarstellung von Integrationskursteilnehmern erfasst und analysiert. Des Weiteren befasst sich das IDS Projekt in mehreren ethnografischen Feldstudien mit dem Prozess des Erwerbs der kommunikativen Kompetenzen, die für erfolgreiche fachliche Kommunikation im Beruf und die interpersonale Integration in Arbeitsteams erforderlich sind. Die Ethnographie findet in verschiedenen Ausbildungs- und Arbeitskontexten statt, so zum Beispiel an einer Mannheimer Hochschule und in einigen Arbeitsfördermaßnahmen wie PerFPlus.

4. Qualifizierungsmaßnahme „PerFPlus“

4.1 Maßnahmen als Teil der Willkommenskultur

Deutschland war lange Zeit ein Einwanderungsland wider Willen. Nach dem Zweiten Weltkrieg bis zum Millennium gab es mehrere Migrationsschübe, ohne dass diese Prozesse von politischer Seite wirklich tiefgreifend gestaltet wurden. In den anderthalb Dekaden nach 1945 wurden über 13 Millionen Vertriebene und (deutschstämmige) Flüchtlinge in der Bundesrepublik aufgenommen.⁶ Daneben begann die Bundesrepublik ab 1955 die damals sogenannten „Gastarbeiter“ anzuwerben, die für das deutsche Wirtschaftswunder benötigt wurden. Bis zum Anwerbestopp von ausländischen Arbeitskräften im Jahre 1973 kamen verschiedenen Schätzungen zufolge zwischen 14 bis 20 Millionen „Gastarbeiter“ nach Deutsch-

⁵ Das IDS hat auch früher stets auf die wichtigsten Migrationsprozesse reagiert und deren sprachlich-soziale Erscheinungen unter die Lupe genommen: So wurden in der Vergangenheit das „Gastarbeiterdeutsche“ (Keim 1978), die sprachliche Integration von Aussiedlern (Berend 1998, Meng 2001 und Reitermeier 2006) und die Kommunikation in verschiedenen Milieus von türkeistämmigen Migranten der 2. und 3. Generation (Keim 2008 und Cindark 2010) untersucht.

⁶ Siehe in Herbert (2003: 193ff.) und Terkessidis (2000: 16)

land.⁷ Die überwiegende Mehrheit von ihnen kehrte aber wieder in die Heimatländer zurück, sodass 1973 nur noch 2,6 Millionen „Gastarbeiter“ in der Bundesrepublik beschäftigt waren.⁸ Ende der 1980er Jahre und zu Beginn der 1990er Jahre waren es schließlich vor allem Spätaussiedler und Asylbewerber, von denen jeweils um die 400.000 jährlich nach Deutschland migrierten. Trotz dieser immensen Migrationen lautete aber das Credo der bundesrepublikanischen Regierungspolitik bis 1998 stets: „Wir sind kein Einwanderungsland“.⁹

Seit den frühen 2000ern begann sich die Politik des Landes jedoch stark zu wandeln und den gesellschaftlichen Realitäten anzupassen: Im Jahre 2000 wurde der Staatsbürgerschaftsparagraph reformiert und 2005 trat das Zuwanderungsgesetz in Kraft, das zum ersten Mal Sprachkurse für Migranten vorsah. Im Jahr 2006 wurden dann das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz verabschiedet. Schließlich begann man seit den 2010ern auch an einer neuen „Willkommenskultur“ zu arbeiten, die es Neuzugewanderten leichter machen soll, sich in Deutschland zu integrieren.¹⁰ Wichtige inhaltliche Aspekte der Willkommenskultur sind auf sprachlicher Ebene das Angebot der mehrmonatigen Integrationskurse und im Hinblick auf die berufliche Integration die vielfältigen Qualifizierungsmaßnahmen, die den Migranten angeboten werden. Insofern ist es von zentraler Bedeutung, diese beruflichen Maßnahmen wissenschaftlich zu begleiten und die Frage zu beantworten, wie diese Maßnahmen zum Nutzen aller Beteiligten verbessert werden können.

4.2 PerFPlus: Entstehung und Struktur

Im Hinblick auf die berufliche Qualifizierung fallen anerkannte Asylbewerber unter die Zuständigkeit der Jobcenter, während die Asylbewerber bzw. Geduldeten von der Bundesagentur für Arbeit (BA) betreut werden. „Perspektive für Flüchtlinge Plus“ (PerFPlus) ist eine von vielen Maßnahmen, die im Jahre 2015 von der Regionaldirektion Bayern für Asylbewerber und Geduldete mit einer hohen Bleibewahrscheinlichkeit konzipiert wurden.¹¹ Ziel aller Maßnahmen ist es, die Geflüchteten möglichst umfassend und zügig auf eine Arbeitsaufnahme in Deutschland vorzubereiten, indem berufsfachliche Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten festgestellt und Sprachkenntnisse vermittelt werden. Den rechtlichen Rahmen solcher Maßnahmen bildet § 45 des Sozialgesetzbuches (Drittes Buch). Da die Bundesagentur rechtlich gesehen keine allgemeine Deutschförderung finanzieren darf, beschränkt sich die Vermittlung von Deutschkenntnissen in allen Maßnahmen auf berufsbezogenes Deutsch.

Der wesentliche Vorläufer von PerFPlus, nämlich die Maßnahme „Perspektive für Flüchtlinge“ (PerF), bietet Teilnehmern über einen Zeitraum von drei Monaten eine Kompetenzfeststellung sowie Unterstützung bei Bewerbungsvorbereitungen in verschiedenen Berufsfeldern. Auch punktuelle sprachliche Förderung und Praktika in Betrieben sind vorgesehen. Bei der siebenmonatigen Maßnahme PerFPlus werden etliche Bereiche von PerF intensiver gestaltet: laut der Ankündigung sind 40 Stunden für eine „Standortbestimmung“ und „Bedarfsanalyse“ und weitere 92 Stunden für eine „Eignungsfeststellung“ der Teilnehmer vorgese-

⁷ Seidel-Pielen (1995: 24) und Bade/Oltmer (2005: 73) sprechen von 14 Millionen „Gastarbeitern“, die Deutschland insgesamt anwarb, Oberndörfer (2005: 111) von über 20 Millionen.

⁸ Herbert (2003: 199).

⁹ Herbert (2003: 262).

¹⁰ Netzwerk Integration durch Qualifizierung IQ (2013: 7)

¹¹ Ähnliche Maßnahmen sind zum Beispiel „Brückenjahr 21 plus“, „EQ Flucht“, „Integration durch Arbeit“ (IdA) oder „Fit in Arbeit“. Sie unterscheiden sich im Wesentlichen durch die Länge, die Alterszielgruppe und die Ausrichtung auf bestimmte Berufsfelder.

hen. Dabei sollen der Bildungsstand, der bisherige berufliche Werdegang und die vorhandenen Kenntnisse und Fähigkeiten erfasst und eine Förder- und Integrationsstrategie abgestimmt werden. Es folgen 280 Zeitstunden (ca. 8 Wochen) Kenntnisvermittlung in praktischen Unterrichtseinheiten, die zumeist in Werkstattsunterricht stattfinden. In „tätigkeitsorientierten Erprobungen“ von 6 Wochen, d. h. in der Regel in betrieblichen Praktika, soll die Anwendung der erlernten Fähigkeiten vertieft werden. Mögliche Felder für Werkstätten und Praktika sind Berufe im Büro und Sekretariat sowie rund um Recht und Verwaltung, Berufe im Handel, Transport, Lager, Logistik, Hotel & Gaststättengewerbe, sowie Berufe in der Versorgung und Installation, Berufe mit Pflanzen (aus dem Berufsfeld Landwirtschaft, Natur, Umwelt), Berufe mit Lebensmitteln (aus dem Berufsfeld Produktion, Fertigung), Gesundheit und Soziales, Elektrotechnik, Metall und das Baugewerbe, Berufe mit Farben und Lacken, mit Holz sowie Bau, Architektur und Vermessung. Einen zentralen Teil nimmt der Sprachunterricht ein: In 365 Zeitstunden (bis zu 10 Wochen) sollen berufsbezogene Deutschkenntnisse erworben werden. Zwei weitere Wochen sind für Bewerbungen und die Vermittlung in Arbeit vorgesehen.

Die wöchentlich 35 Zeitstunden Anwesenheit der Teilnehmer verteilen sich gleichmäßig auf die 5 Wochentage. Während der zeitliche Umfang der Maßnahme und ihrer Teile vorgeschrieben ist, gilt bei der inhaltlichen Durchführung der Maßnahme das Prinzip der Flexibilität. Der Anbieter kann die Inhalte und Module des Kurses im Zeitraum der Maßnahme verteilen, wie es nach den örtlichen Gegebenheiten am Sinnvollsten erscheint. Die genannten Module können sequentiell oder parallel verlaufen. Beim sequenziellen Verlauf werden bei der Kenntnisvermittlung monatsweise verschiedene Arbeitsbereiche „beschnuppert“ und den Teilnehmern so ein Vergleich diverser Berufsfelder ermöglicht. Ein paralleles Angebot von verschiedenen Werkstätten und Praktika erfordert im Gegensatz dazu wesentlich mehr personelle und räumliche Ressourcen und ist entsprechend schwieriger umzusetzen. Die Gestaltung der Wochenstunden ist ebenfalls flexibel: So kann die Sprachförderung halbtags oder ganztags angeboten werden, so dass sich inhaltlicher Unterricht und Sprachvermittlung entsprechend halbtägig oder täglich abwechseln.

Die Bundesagentur für Arbeit ist wie alle öffentlichen Auftraggeber gesetzlich verpflichtet, Aufträge zur Deckung ihres Bedarfs grundsätzlich im Rahmen von öffentlichen Ausschreibungen zu vergeben. Über die lokalen Agenturen werden Angebote von lokalen Bildungsanbietern eingeholt und schließlich Verträge über die Durchführung geschlossen.

4.3 Analyse der Maßnahme

Im vorliegenden Fall einer PerFPlus Maßnahme in einer bayrischen Kleinstadt, die im Juni 2016 begann und im Dezember 2016 endete, wurden wir von der örtlichen Arbeitsagentur der BA als zusätzlicher, begleitender Partner zugelassen, um durch gezieltes Feedback den kommunikativen Teil einer Maßnahme zu verbessern. Aufgrund der wirtschaftlichen Gegebenheiten im Umkreis der Kleinstadt waren für die Kenntnisvermittlung in den Werkstätten des Kurses zunächst die Fachbereiche Metall/Maschinenbau, Bau/Architektur/Vermessung sowie Gesundheit/Soziales/Pädagogik vorgesehen. Die Teilnehmer sollten sequentiell in mehrwöchigen Werkstattunterrichtseinheiten des Anbieters in die Berufsfelder eingeführt und gegen Ende der Maßnahme in betriebliche Praktika vermittelt werden. Im Kurs waren anfangs 20 Teilnehmer. Durch den Ausstieg einiger Teilnehmer und das Nachrücken neuer

Teilnehmer nahmen insgesamt 23 Flüchtlinge teil.¹² Der Großteil von ihnen stammte aus Syrien, nur drei Teilnehmer kamen aus dem Irak.

In Begleitung der Maßnahme führten wir sowohl Einzel- als auch Gruppeninterviews durch. Interviewpartner waren neben den Teilnehmern auch die Kursleiterin, die Ausbilder in den Fachbereichen, der Anbieter der Maßnahme, die Vertreter der Bundesagentur auf lokaler und regionaler Ebene. Wir besuchten einige Teilnehmer auch in ihren Unterkünften und sprachen mit ihren ehrenamtlichen Helfern, um die sozialen Faktoren einordnen zu können, die die Maßnahme indirekt beeinflussen. Als Kernstück unserer Arbeit wurden diverse Ausbildungskontexte per Video und Audio aufgenommen und anschließend analysiert. Wir dokumentierten vor allem die Werkstätten im Bereich Metall und Bau, weil hier Videoaufnahmen möglich waren.¹³ In den folgenden drei Abschnitten präsentieren wir die aus unserer Sicht wichtigsten Analysen und Ergebnisse.

4.3.1 Reihenfolge integrativer Maßnahmen hinsichtlich des Spracherwerbs

Ein wesentliches Hindernis bei der Durchführung der Maßnahme PerFPlus waren die unzureichenden Sprachkenntnisse der Teilnehmer zu Kursbeginn. Hier stand die ursprüngliche Rechtslage vor Verabschiedung des Asylpaketes II in direktem Widerspruch mit der Konzeption der Maßnahme. Da PerFPlus sich vor allem an Asylbewerber und Geduldete ohne Zugang zum Integrationskurs richtete, konnte von Grundkenntnissen des Deutschen bei den meisten Teilnehmern nicht ausgegangen werden. Bei fast allen Interviews und Gesprächen mit den Teilnehmern zu Beginn des Kurses waren wir auf arabischsprachige Dolmetscher und deutsch-arabische Übersetzungen angewiesen. Erst gegen Ende der Maßnahme verbesserte sich die kommunikative Situation im Kurs spürbar. Die Kursleiterin stellte im Abschlussinterview den direkten Bezug zwischen sprachlichem Zugang und tieferem Verständnis für die Denkweise der Teilnehmer her: Sie wisse jetzt erst gegen Ende der Maßnahme „wie [die Teilnehmer] denken, weil ich jetzt verstehen kann, was sie sagen.“ Für den zukünftigen Vermittlungserfolg von Maßnahmen wie PerFPlus ist daher das sprachliche Einstiegsniveau der Teilnehmer von zentraler Bedeutung. Da sich die derzeitigen Zuständigkeiten vor und nach der erfolgreichen Anhörung eines Asylverfahrens jedoch unterscheiden und mit der Anerkennung die Zuständigkeit von der lokalen Agentur für Arbeit an das Jobcenter fällt, ist noch unklar, wie der Spracherwerbsprozess in Projekten wie PerFPlus nachhaltiger gestaltet werden kann. Eine engere Kooperation der Ämter beim Entwurf der Angebote wäre eine denkbare Lösung.

4.3.2 Interaktionsanalyse

Obwohl das kommunikative Grundproblem struktureller Natur ist (PerFPlus vor dem Integrationskurs statt umgekehrt), lohnt es sich die Praktikumsituationen auf sprachlich-kommunikative Muster hin zu untersuchen, auf die man zukünftig direkter reagieren könnte.

¹² Kriegstraumata psychischer und physischer Art sowie die Stimmungslage der Flüchtlinge aufgrund der Geschehnisse in der Heimat spielten im Verlauf der Maßnahme immer wieder eine Rolle, nicht nur beim Ausstieg oder Fernbleiben vereinzelter Teilnehmer. (Siehe auch Abschnitt 4.2.3.) In weiteren Publikationen werden wir ausführlicher auf diese Problemlage eingehen.

¹³ Videodokumentationen in einem Krankenhaus, einer Altenpflegeeinrichtung und einer Praxis für Physiotherapie wurden leider abgelehnt. In einigen Fällen durften wir jedoch Audioaufnahmen machen.

Das folgende Beispiel ist einer Werkstattssituation im Metallbereich entnommen. Ein Meister (M) erklärt den beiden syrischen Praktikanten (P1 und P2) wie eine Säulenbohrmaschine zu bedienen ist.



Abbildung 1: Einweisung in den Gebrauch einer Säulenbohrmaschine in der Metallwerkstatt

- 01 M: so
 02 (0.54)
 03 etz geh_mer HER,
 04 P1: ((unverständlich, murmelt auf Arabisch)) [((unverständlich))]
 05 M: [leng de:s erscht mal AB,]
 06 P1: [((unverständlich))]
 07 M: [qua]drat OBlegen;
 08 nid do:ss (.) niad doss rUnterFÄLLT,
 09 P1: ja
 10 M: un etzat geh_mer HER etz de_mer mal VORbohrn,
 11 mir hamm gsagt-
 12 (0,56)
 13 mit unserer TISCHbohrmaschine,
 14 (-)
 15 SCHUTZbrille trAgn-
 16 P2: ja
 17 M: <<p> ganz wichtig,> KEine HANDSchuhe,
 18 P1: ja
 19 P2: روح و البس كفوفك
 Ü geh und zieh deine handschuhe an
 20 (3.25)
 21 P2: تعال عم يشرح الزلمة تعال

Ü *komm der mann erzählt noch komm*
 22 P1 ((unverständlich))
 23 M: <<f> KEIne HANDSchuhe. (.) [NO]
 24 P1: [((unverständlich))]
 25 (0.56)
 26 M: NO
 27 (0.67)
 28 M: no
 29 P1: okay (.) no
 30 ((Mobiltelefon klingelt bis zum Ende)))
 31 M: KEIne HANDSchuhe
 32 P1 ja
 33 (-)
 34 M: handschuhe (.) n: NICHT (.) an einer-
 35 (0.53)
 36 an einer- (.) [bohrmaschine; (.) not.]
 37 P1: [انا سمعت كلامك]
 Ü *ich hab auf dich gehört*

Die hier wiedergegebene Interaktionspassage ist sehr dicht. Weil Transkripte zu lesen eine gewisse Übung erfordert, wollen wir zunächst inhaltlich zusammenfassen, was hier passiert. Der Meister (M) geht mit den beiden Praktikanten (P1 und P2) an eine Tischbohrmaschine und will ihnen erklären, was bei Metallbohrungen zu bedenken ist. Zunächst legt er die Metallplatte, die er in der Hand hat und in die gebohrt werden soll, zur Seite und kommentiert dies: „etz geh_mer HER, leng de:s erscht mal AB, qua]drat OBlegen; nid do:ss (.) niad doss rUnterFÄLLT“ (Z.3-8). Im Anschluss geht er auf die wichtigen Sicherheitsaspekte ein, auf die man bei der Arbeit mit Tischbohrmaschinen achten sollte: „mir hamm gsagt- mit unserer TISCHbohrmaschine, (-) SCHUTZbrille trAgen- ganz wichtig, KEIne HANDSchuhe“ (Z.11-17). Darauf reagiert der ältere Praktikant (P2), indem er fälschlicherweise - und grad gegenteilig zu dem, was der Meister gesagt hat - den Jüngeren auf Arabisch auffordert, sich die Handschuhe zu holen und anzuziehen (Z. 19). P1 kommt dieser Aufforderung nach, dreht sich um und geht zur hinteren Werkbank, wo sich die Handschuhe befinden. Da aber in dieser Zeit (Z.20) P2 bemerkt, dass der Meister mit halb offenem Mund und etwas irritiert das Geschehen verfolgt, fordert er P1 auf, doch nochmal zurückzukommen: „komm der mann erzählt noch komm“ (Z.21). Jetzt interveniert auch der Meister, der inzwischen realisiert hat, dass die syrischen Praktikanten die Negation sprachlich nicht verstanden haben: „KEIne HANDSchuhe (.) NO (0.56) NO (0.67) no“ (Z. 23-28). Mit seinem Code-switching ins Englische und dem mehrmaligen Wiederholen des “No” signalisiert er an dieser Stelle, die enorme Bedeutung dieser Sicherheitsmaßnahme an der Bohrmaschine. Die Sequenz wird damit beendet, dass der jüngere Praktikant seinem älteren Kollegen auf Arabisch vorwirft, nur das gemacht zu haben, was dieser ihm aufgetragen hatte: „ich hab auf dich gehört“ (Z.37).

Folgende Aspekte sind konkret bei dieser Interaktion aber allgemein auch in anderen von uns beobachteten Qualifizierungsmaßnahmen von großer Bedeutung:

- Die Spracherwerbssituation generell: Die beiden syrischen Praktikanten waren zum Aufnahmezeitpunkt erst seit einigen Monaten in Deutschland und hatten noch keinen Integrations- bzw. Sprachkurs absolviert, weshalb sie nur über rudimentäre Deutschkenntnisse verfügten. Der deutsche Ausbilder scheint aber - vielleicht aufgrund der Kursziele von PerFPlus - davon auszugehen, dass sie mehr Deutsch verstehen als sie sprechen. Für diese Interpretation spricht: Obwohl es bei dieser Interaktion unter anderem um sehr wichtige Sicherheitsmaßnahmen am Arbeitsplatz geht, stellt der Meister an keiner Stelle verständnissichernde Rückfragen. Er interagiert mit den Praktikanten sprachlich so, wie wenn er mit deutschsprachigen Auszubildenden interagieren würde. Erst in Z. 20, als die Missverständnisse offensichtlich werden, verändert er seine Sprechweise. In diesem Bereich ist unserer Meinung nach neben den verständnissichernden Praktiken, das Sprechtempo und die Übereinstimmung bzw. Nicht-Übereinstimmung von verbalen und nonverbalen Zeichen von großer Bedeutung, die wir in zukünftigen Publikationen genauer analysieren werden.
- Rückfragen zur Verständnissicherung fehlen aber auch auf Seiten der Geflüchteten: Ob die beiden Praktikanten in der hier analysierten Passage aus kulturellen und/oder sprachlichen Gründen auf Rückfragen verzichten, kann nicht mit Sicherheit geklärt werden. Es kann sein, dass die Interaktion zwischen Lehrer/Ausbilder und Schüler kulturell bedingt für syrische und irakische Teilnehmer mit anderen Erwartungen verbunden ist als im deutschsprachigen Kontext. Zumindest wurde uns von Praktikumsleitern auch in späteren Phasen der Maßnahme, in denen die Teilnehmer bereits etwas mehr Deutsch konnten, vom höflichen Schweigen der Teilnehmer berichtet, was aus deutscher Sicht durchaus auch als Passivität interpretiert werden könne. Eine Aufnahme, in denen sich die Praktikanten auf Arabisch direkt über einen Praktikumsleiter wundern, weil er als Ingenieur mit ihnen handwerklich tätig ist und nicht „im Büro sitzt“ deutet in diese Richtung. Ohne in die „Kultur-erklärt-alles-Falle“ zu tappen, kann man sagen, dass kulturelle Unterschiede und der damit verbundene Erklärungsbedarf zu Beginn der Maßnahme nicht unterschätzt werden sollten.
- Das regional geprägte Deutsch des Ausbilders, das Code-Shifting bzw. die Codefluktuation zwischen Bayrisch und hochdeutscher/fachsprachlicher Lexik: In den bayrischen Dialekten werden Personalpronomen oft klitisiert (d. h. zusammengezogen). So wird im Oberpfälzischen aus /gehn mer/ → [gemmer] und /doun mer/ → [demmer]. Der Kontrast zum Hochdeutschen und anderen Regionalvarianten ist für den Muttersprachler vielleicht nicht erheblich. Für Sprachlerner, die im Klassenzimmer bzw. Integrationskurs, aber nur Hochdeutsch lernen, ergeben sich große Verständnisprobleme.

Gerade im letzten Punkt muss man offen die Frage stellen, inwiefern Dialekte, die fester Bestandteil des Berufslebens in den südlichen Bundesländern und allgemein in ländlichen Gebieten sind, nicht auch Teil der sprachlichen Vorbereitung auf Berufskommunikation sein müssten. Das Empfinden in Deutschland gegenüber Dialekten ist sehr ambig: manche Dialekte werden begrüßt, manche werden belächelt, andere werden abgelehnt. Es ist aber nicht ausschlaggebend, wie der Dialekt aus Sicht von deutschsprachigen Muttersprachlern bewertet wird. Für den Kontext der Berufskommunikation zählt alleine die Praxis: wenn der Dialekt im Beruf eine wichtige Rolle spielt und wenn er im Alltag gesprochen wird, sollte er Teil der beruflichen Vorbereitung sein.

Dieser Aspekt wird im pflegerischen Bereich noch deutlicher als im Metallbereich. Der Dialekt wurde sowohl von einem Altenpflegepraktikanten als auch von einem Praktikanten der Physiotherapie als Kommunikationsbarriere zwischen Praktikant und Patient wahrgenommen. Auch die Praktikumsbegleiter merkten dieses Problem in unseren Interviews an. Sprachvorschriften für Patienten sind in Situationen der Pflege sicherlich vollkommen unangebracht. Generell sollte der Grundansatz im Umgang mit dem Dialekt daher anderer Natur sein: Nicht der Dialekt ist das Problem, sondern die mangelnde Vorbereitung auf dialektales Sprechen. In der Schweiz sind Mundarteinführungen für Migranten bereits Gang und Gäbe. Dem dürfte auch in Bayern und Baden-Württemberg (und in anderen Regionen Deutschlands mit ausgeprägten Regionalvarianten) nichts im Wege stehen. Die Konzeption von didaktischen Mundarteinführungen könnten DaZ-Lehrkräfte und Germanisten an regionalen Universitäten übernehmen. Auch in Integrationskursen sollte über solche Unterrichtseinheiten nachgedacht werden.

Ein weiteres Fazit aus dem obigen Abschnitt lautet, dass alle Praktikumsleiter und -anbieter zumindest in Form einer Kurzschulung auf die wichtigsten Aspekte der interkulturellen Kommunikation und des Deutscherwerbs am Arbeitsplatz hin sensibilisiert werden sollten. Es geht dabei nicht darum die Praktikumsleiter zu belehren oder ihnen genaue Kommunikationsformen vorzugeben. Man sollte jedoch die allgemeine Sensibilität für die Situation von Sprachlernern erhöhen und die Ausbildungssituation in den Ländern der Flüchtlinge erläutern. Lehrende sollten methodisches Werkzeug erhalten, mit dessen Hilfe sie ihren Unterricht verständlicher und den Sprachlernprozess erfolgreicher gestalten können. Dies dient der Zufriedenheit aller Teilnehmer. Solche kurzen Einführungen könnten zum Beispiel von erfahrenen Integrationskursleiterinnen und -leitern, aber auch von kulturell sensibilisierten Menschen durchgeführt werden, die schon länger in Deutschland leben und selbst aus den Fluchtländern kommen.

4.3.3 Passgenauigkeit der Maßnahme

Es zeigte sich im Verlauf der Maßnahme, dass die sequentielle Durchführung der Kennnisvermittlung in den Werkstätten „Metall“, „Holz“ und „Pflege“ beachtlichen Schwierigkeiten gegenüberstand, auf die die Kursleiterin eingehen und flexibel reagieren musste. Beim Abschlussinterview stellte sie fest, dass die praktischen Angebote in den Werkstätten in den meisten Fällen nicht den beruflichen Neigungen der Teilnehmer entsprachen. Unsere Beobachtungen bestätigen, dass die meisten Teilnehmer bereits über Arbeitserfahrung verfügten und den angebotenen Werkstätten kritisch bis ablehnend gegenüberstanden. In Absprache mit der Arbeitsagentur begann die Kursleiterin dann nach alternativen Praktika zu suchen - zunächst für einzelne und schließlich für fast alle Teilnehmer. Außerplanmäßige Praktika wurden zum Beispiel in der Gastronomie, in einem Friseursalon, in einem Reinigungsbetrieb, bei einem Fliesenleger, in einer KfZ-Werkstatt und in einer Konditorei angeboten. Einen ähnlich individualisierten Ansatz, der die Neigungen der Teilnehmer direkter anspricht, schlägt die Kursleiterin auch für zukünftige PerFPlus Maßnahmen vor.

Es muss festgehalten werden, dass die Maßnahme in ihrer Ursprungsform ohne die flexible Reaktion der lokalen Arbeitsagentur, des Anbieters und der Kursleiterin ihr Ziel nicht erreicht hätte. Berücksichtigt man jedoch das Engagement des Anbieters und der Kursleiterin, kann dank der Eingriffe trotzdem von einem Erfolg der Maßnahme gesprochen werden. Ein Sankey-Diagramm, das die Situation der 23 Teilnehmer (mit Nachrückern und Frühausstei-

gern) circa einen Monat vor Ende des Kurses abbildet, unterstreicht die Wirkung, die der Eingriff der Kursleitung hatte.

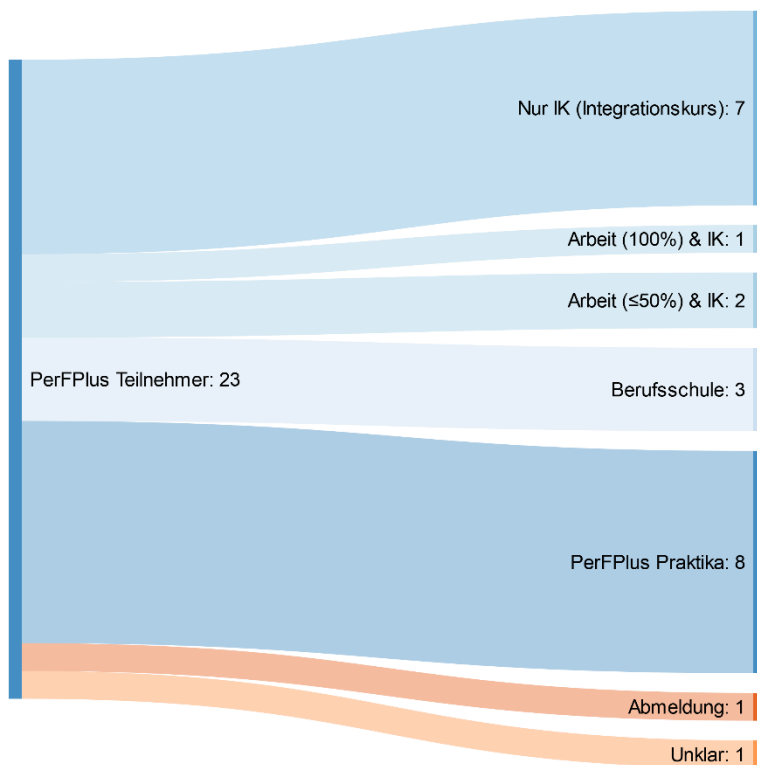


Abbildung 2: Die Situation aller Kursteilnehmer ca. einen Monat vor Ende von PerFPlus

In dreizehn Fällen (in hellblau) kümmerte sich die Kursleiterin nach und vor den individualisierten Praktika aktiv um die Übermittlung in situationsgerechtere Alternativen. Zehn Teilnehmern wurde vor Kursende der Übergang in einen Integrationskurs (IK) ermöglicht. Dies ist der normale, vorgezeichnete Weg für alle anerkannten Asylbewerber in Deutschland. Das Besondere hier ist allerdings, dass drei IK-Teilnehmer auf Grund von PerFPlus zukünftig auch berufstätig sind - einer sogar in Vollzeit. Drei weitere Kursteilnehmer wurden von lokalen Berufsschulen übernommen. Auch dies ist ein Ergebnis der PerFPlus Teilnahme, weil die Geflüchteten von der Kursleiterin gecoacht und begleitet wurden. Dank des Eingriffs der Kursleiterin hatte also die Hälfte der Teilnehmer bereits einen Monat vor Ende von PerFPlus eine Perspektive für die kommenden Monate. Acht Teilnehmer (in dunkelblau) verblieben noch in der Maßnahme, um die praktischen Angebote (Praktika und Werkstattunterricht) wahrzunehmen. Das Diagramm stellt nicht dar, dass diese Gruppe nach der Maßnahme im Dezember 2017 auch in den IK wechselte und ein weiterer Teilnehmer in Vollzeit beschäftigt wurde. Nur in einem Fall (in orange) wurde der Kurs komplett abgebrochen. Hier spielte Wohnsituation der Familie eine Rolle. In einem weiteren Fall war der Status eines Kursteilnehmers unklar, weil das Anhörungsverfahren negativ verlief.

Dass die überwiegende Mehrheit der Teilnehmer durch das Engagement der lokalen Kräfte im Integrationsprozess unterstützt wurde, ist erfreulich. Allerdings ist es nötig zu reflektieren, wie die Passgenauigkeit von Maßnahmen wie PerFPlus zukünftig erhöht werden kann, damit Anbieter und Kursleiter nicht in die Situation kommen, massive Umverteilungen vornehmen zu müssen. Sollten zukünftige Kursteilnehmer den Integrationskurs bereits hinter

sich haben und dadurch mit wesentlich besseren Deutschkenntnissen an den praktischen Angeboten teilnehmen können, könnte man durch bessere Berücksichtigung der Hintergründe und Neigungen der Teilnehmer auch die Vermittlungsquote in Arbeit, Ausbildung und langfristige Bildungsmaßnahmen erhöhen. Fünf Fallbeispiele von Teilnehmern, deren Deutschkenntnisse über dem Gesamtniveau lagen, und denen die Kursleiterin zu passenden Praktika und weiterführenden Integrationsmaßnahmen verhalf, verdeutlichen dies.

Die ersten Praktika, die außerhalb des Kurses vermittelt wurden, gingen an zwei Kursteilnehmer, die der Kursleitung früh deutlich machten, dass sie nicht mehr in der Metallwerkstatt arbeiten wollten. Der erste der beiden war Mitte zwanzig und hatte bereits in Syrien als Friseur gearbeitet. Diesen Beruf wollte er weiterverfolgen. Es stellte für ihn kein Problem dar, dass ihn ein Arbeitsumfeld erwarten würde, das sich stark von dem in Syrien unterschied: im Friseursalon arbeitete er ausschließlich mit weiblichen Kolleginnen zusammen und bediente vorwiegend Frauen als Kunden. Beides war in seiner Heimatstadt für einen männlichen Friseur unüblich. Der zweite Teilnehmer, der in seiner Heimat Geschäftsführer eines Einkaufszentrums war, äußerte den Wunsch ein Praktikum als Barkeeper zu absolvieren, was ihm auch ermöglicht werden konnte. An der Bar stand er in kontinuierlichem Austausch mit deutschen Muttersprachlern. Interessanterweise führte der Ausstieg der beiden Teilnehmer aus der Werkstatt nicht dazu, dass sie sich von den anderen Kursteilnehmern isolierten. Im Gegenteil: viele folgten ihrem Beispiel und bemühten sich um eine Ausgliederung aus dem Metallkurs. Der Friseur und der angehende Barkeeper gaben uns nach nur wenigen Wochen ein Interview in rudimentärem Deutsch, in dem sie quasi als Advokaten der restlichen Kursteilnehmer den Deutschunterricht kritisierten und sich über die Fokussierung des Unterrichts auf drei Kursteilnehmer mit akademischem Hintergrund beklagten. Es muss der proaktiven und direkten Art der Beiden angerechnet werden, dass ihnen gegen Ende der Maßnahme ein Ausbildungsplatz (nach dem IK) und eine Arbeitsstelle (während des IK) angeboten wurden. Wäre die Kursleiterin nicht auf die Forderungen der beiden eingegangen und hätte die Teilnehmer stattdessen zu Aktivitäten angehalten, die nicht ihren Neigungen entsprechen (aber im Kursprogramm vorgesehen waren), wäre PerFPlus in diesen beiden Fällen nicht zum Erfolg geworden.

Das proaktive, direkte Kommunizieren - und auch die manchmal damit verbundenen Konflikte - führten auch im Falle der drei akademisch vorgebildeten Teilnehmer, die laut anderer Kursteilnehmer oft die Aufmerksamkeit im Deutschunterricht für sich beanspruchten, zu individualisierten Lösungen. Dabei handelte es sich um drei junge Männer im Alter von Anfang zwanzig Jahren, die als Nachrücker in den Kurs gekommen waren. In der Woche vor Eintritt in die Maßnahme interviewten wir die drei mit Hilfe einer Dolmetscherin. In Syrien hatten zwei von ihnen eine universitäre Ausbildung zum Physiotherapeuten abgeschlossen. Durch PerFPlus stand ihnen nun die Teilnahme an einem Praktikum der Physiotherapie in einem Krankenhaus und einer Praxis in Aussicht. Der dritte Teilnehmer hatte sein Studium der Architektur in Syrien aufgrund des Krieges abgebrochen und kam in der Hoffnung nach Deutschland, hier sein Studium beenden zu können. Den drei Teilnehmern war allerdings nicht klar, dass die Praktika im Krankenhaus erst gegen Ende der ansonsten sequentiell verlaufenden Maßnahme geplant waren. Mit dem Einstieg in die Maßnahme in der Metallwerkstatt hatten die drei nicht gerechnet. Daher kamen die drei Teilnehmer bereits nach dem ersten Tag zur Überzeugung, dass es sich bei PerFPlus um eine „schlechte Maßnahme“ handele und verweigerten am zweiten Tag ihre Teilnahme.

Dieses Verhalten stieß wiederum bei den Ehrenamtlichen, die sich intensiv um die Aufnahme der drei Nachrücker in die Maßnahme bemüht hatten, auf Unverständnis und bewirkte eine

nachhaltige Enttäuschung. Sehr wahrscheinlich hatten sprachliche Missverständnisse und fehlende Informationen die Kommunikation zwischen Arbeitsagentur, Ehrenamtlichen und den drei Teilnehmern beeinträchtigt. Die drei Männer rechtfertigten ihre Reaktion dann auch durch mehrere Argumente: Zum einen schrieben sie sich bessere Deutschkenntnisse zu als den anderen Teilnehmern und sahen sich bzgl. ihres Deutschniveaus falsch eingeordnet - dies konnten wir aber nur teilweise bestätigen. Eher unterschied sich die Lerngeschwindigkeit der drei wohl deutlich von den anderen Teilnehmern. So empfanden sie den Unterricht oft als langweilig, während der Rest des Kurses sich durch die Geschwindigkeit der drei neuen Teilnehmer überfordert fühlte. Mit relativ klaren beruflichen Zielen, nämlich in der Physiotherapie und der Architektur, ähnelte die Grundeinstellung der Teilnehmer auch den Praktikanten im Friseursalon und der Bar: Die Arbeit in einer Metallwerkstatt war für sie nicht interessant. Gerne nahmen sie für ein Erreichen der beruflichen Ziele auch eigene Anstrengungen und Kosten in Kauf. So kontaktierte der Architekturstudent etwa kurzerhand selbst einen Architekturprofessor an einer nahegelegenen Hochschule, besuchte ihn mit der Bahn und meldete sich zu einem fachlichen Vergleichbarkeitstest an, um bisherige Studienleistungen übertragen zu können. Im Praktikum zeigten die Physiotherapeuten keine Berührungsängste zu weiblichen Patienten und unterstellten sich ohne Probleme der Supervision von Frauen.¹⁴ Wie im Falle des Friseurs kommen solche Konstellationen in der Heimatstadt der beiden nicht vor.

Der Bildungshintergrund dieser Teilnehmer muss als Hauptunterscheidungsmerkmal zu den anderen Teilnehmern gesehen werden. Nach der Unterredung mit den Ehrenamtlichen beschlossen die drei Nachrücker wieder am Kursprogramm teilzunehmen. Die Teilnahme verlief aber nicht konfliktfrei, sodass sich die Kursleiterin schließlich um die Überführung der drei in ein höheres Modul eines Integrationskurses bemühte. Rechtlich bestand diese Möglichkeit nach der Verabschiedung des Asylpaketes II, obwohl eine Aufenthaltserlaubnis noch nicht bei allen drei vorlag. Gleichwohl die Teilnehmer nun offiziell aus der PerFPlus Maßnahme ausgegliedert waren, sorgte die Kursleiterin dafür, dass die ehemaligen Teilnehmer ihr versprochenes Praktikum in einem Krankenhaus und einer Praxis für Physiotherapie antreten konnten. Außerordentliche Flexibilität auf der Seite des Anbieters führte somit zum relativen Erfolg der Maßnahme für diese akademisch vorgebildeten Teilnehmer.

5. Schluss

Die auf nationaler Ebene vor einigen Jahren formulierte „Willkommenskultur“ muss sich derzeit auf lokaler Ebene in zahlreichen Maßnahmen zur beruflichen Eingliederung bewähren. Die hohe Anzahl neuer Flüchtlinge aus dem Jahr 2015, aber auch eine Reihe von Berufsfeldern mit Nachwuchsproblemen, machen das Gelingen dieser Maßnahmen zu einer umso dringlicheren Aufgabe. Hier liegen Chancen und Risiken für den Erfolg von Integration. Im vorliegenden Bericht wurden unsere Beobachtungen zur Maßnahme PerFPlus vorgestellt und diskutiert. Ein Grundproblem lag in der Diskrepanz zwischen der Ausgangssituation der Teilnehmer im sprachlichen und im beruflichen Sinne und den Vorgaben der Maßnahme auf struktureller und inhaltlicher Ebene. Zwar machten alle Teilnehmer deutliche Fortschritte im Deutschen. Gegen Ende der Maßnahme war es uns sogar möglich einzelne Interviews auf

¹⁴ Eine ehrenamtliche Helferin hatte dies als Problemfeld vorausgesagt, weil einer der drei jungen Männer, die alle muslimischen Glaubens sind, Frauen zur Begrüßung nicht die Hand reiche. Wir wurden nicht Zeuge einer solchen Situation.

Deutsch zu führen. Grundsätzlich sollte der erste Spracherwerb aber dem Erwerb von Fachsprache vorgeschaltet werden. Situationen, in denen die erste Orientierung im Praktikum an grundlegenden sprachlichen Hindernissen scheitert, können Frustration auf beiden Seiten erzeugen. Auf der Mikroebene der Interaktion zwischen Ausbildern und Teilnehmern zeigen unsere Beobachtungen, dass die praktischen Lehrkräfte eine bessere Vorbereitung auf das Sprachniveau ihrer Teilnehmer benötigen, damit sie den Spracherwerb aktiv unterstützen können. Eine zusätzliche Überlegung wäre es, die Praktikumsanteile im späteren Verlauf des Kurses auch gemeinsam mit deutschen Teilnehmern durchzuführen, um den Migranten die Möglichkeit zu geben, selbst mehr mit Muttersprachlern zu interagieren. So können kulturelle Unterschiede leichter überbrückt werden als in einer Lernsituation, in der der deutsche Ausbilder mit den Flüchtlingen alleine interagiert.

Bezüglich der Passgenauigkeit der Maßnahme waren im vorliegenden Fall massive Eingriffe in den Kursverlauf nötig, weil die Interessenlage etlicher Teilnehmer von den sequentiellen Werkstattangeboten abwich. Viele Teilnehmer hatten bereits eine Ausbildung absolviert oder verfügten über Arbeitserfahrungen in einem Feld außerhalb des Angebotes. Ein generelles Problem, das wir bei der beruflichen Integration auch in anderen Maßnahmen und Programmen beobachten, ist die Kompatibilität zwischen den Bedürfnissen der lokalen Wirtschaft und den Interessen der berufserfahrenen Flüchtlinge. Würden berufliche Interessen und Erfahrungen bereits bei der Verteilung der Flüchtlinge in unterschiedliche Wirtschaftsräume berücksichtigt, könnten solche Probleme abgemildert werden. Maßnahmen würden sich dann auch an homogenere Zielgruppen richten. In der Praxis würde dies bedeuten, dass jede Region in Deutschland Einwanderungsziele formuliert und eine erste Standortbestimmung der Teilnehmer nicht erst in den Maßnahmen stattfindet, sondern bereits bei der Verteilung der Migranten in Deutschland.

6. Einige der Transkriptionskonventionen nach GAT2¹⁵

Sequenzielle Struktur/Verlaufsstruktur

[] Überlappungen und Simultansprechen

[]

Pausen

(.) Mikropause, geschätzt, bis ca. 0.2 Sek. Dauer

(-) kurze geschätzte Pause von ca. 0.2-0.5 Sek. Dauer

(0.5) gemessene Pausen in Sekunden; Angabe mit einer Stelle hinter dem Punkt

Sonstige segmentale Konventionen

und_äh Verschleifungen innerhalb von Einheiten

((hustet)) para- und außersprachliche Handlungen u. Ereignisse

¹⁵ GAT2 steht für „Gesprächsanalytisches Transkriptionssystem 2“; siehe auch Selting et al. (2009).

<<hustend> >	sprachbegleitende para- und außersprachliche Handlungen und Ereignisse mit Reichweite
:	Dehnung, Längung, um ca. 0.2-0.5 Sek.
::	Dehnung, Längung, um ca. 0.5-0.8 Sek

Tonhöhenbewegung am Ende von Intonationsphrasen

?	hoch steigend
,	mittel steigend
–	gleichbleibend
;	mittel fallend
.	tief fallend

Akzentuierung

akZENT	Fokusakzent
akzEnt	Nebenakzent

Lautstärke- und Sprechgeschwindigkeitsveränderungen mit Extension

<<f> >	forte, laut
<<p> >	piano, leise

7. Literatur

Bade, Klaus/Oltmer, Jochen (2005): Einwanderung in Deutschland seit dem Zweiten Weltkrieg. In: Projekt Migration – Ausstellungskatalog (hr. v. Kölnischen Kunstverein u.a.). Köln. S. 72-81.

Berend, Nina (1998): Sprachliche Anpassung. Eine soziolinguistisch-dialektologische Untersuchung zum Rußlanddeutschen. Tübingen: Narr.

Cindark, Ibrahim (2010): Migration, Sprache und Rassismus. Der kommunikative Sozialstil der Mannheimer "Unmündigen" als Fallanalyse für die "emanzipatorischen Migranten". Tübingen: Narr.

Herbert, Ulrich (2003): Geschichte der Ausländerpolitik in Deutschland. Saisonarbeiter, Zwangsarbeiter, Gastarbeiter, Flüchtlinge. Bonn.

Keim, Inken (1978): Gastarbeiterdeutsch. Untersuchungen zum sprachlichen Verhalten türkischer Gastarbeiter. Tübingen: Narr.

Keim, Inken (2008): Die "türkischen Powergirls" - Lebenswelt und kommunikativer Stil einer Migrantinnengruppe in Mannheim. Tübingen: Narr.

Meng, Katharina (2001): Russlanddeutsche Sprachbiografien. Untersuchungen zur sprachlichen Integration von Aussiedlerfamilien. Tübingen: Narr.

Netzwerk Integration durch Qualifizierung IQ (2013): Willkommenskultur und (Anerkennungskultur): Hintergrund, Diskussion und Handlungsempfehlungen. PDF-Arbeitspapier 2/2013

Oberndörfer, Dietmar (2005): Zuwanderung, kulturelle Vielfalt und Integration im demokratischen Verfassungsstaat. In: Meier-Braun, K.H./Weber, R. (Hg.): Kulturelle Vielfalt. Baden-Württemberg als Einwanderungsland. Stuttgart. S. 110-125.

Reitemeier, Ulrich (2006): Aussiedler treffen auf Einheimische. Paradoxien der interaktiven Identitätsarbeit und Vorenthaltung der Marginalitätszuschreibung in Situationen zwischen Aussiedlern und Binnendeutschen. Tübingen: Narr.

Seidel-Pielen, Eberhard (1995): Unsere Türken. Annäherung an ein gespaltenes Verhältnis. Berlin: Elefanten Press.

Selting, Margret et al. (2009): "Gesprächsanalytisches Transkriptionssystem 2 (GAT 2)". In: Gesprächsforschung - Online-Zeitschrift zur verbalen Interaktion 10 (2009), 353-402. GAT2-Artikel online

Terkessidis, Mark (2000): Migranten. Hamburg: Rotbuch.

Vertovec, Steven (2015): Was die Zuwanderung mit Deutschland macht. (Gastbeitrag in der Süddeutschen Zeitung). <http://www.sueddeutsche.de/politik/fluechtlinge-was-die-zuwanderung-mit-deutschland-macht-1.2710550>