

weiter bilden
DIE Zeitschrift für Erwachsenenbildung

BILDUNG MACHT KULTUR

Ausgrenzen oder mitnehmen?
Sprache als Motor von
In- und Exklusion

Sprache, Kultur und Diskurs
Verhandlungen von Kultur am
Beispiel von DAF-/DAZ-Kursen

Von Dreadlocks und Indianern
Das Problem kultureller
Aneignung

AUSGABE 2 — 2023

Organisationen kommunizieren v. a. über Sprache nach außen. Anhand von Beispielen aus der vhs-Praxis zeigt die Autorin, wie Bildungseinrichtungen auch sprachlich inklusiver werden können - um sich damit dem Versprechen einer »Bildung für alle« zu nähern.

Schlagworte: Erwachsenenbildung; Weiterbildungseinrichtung; Sprache; Kommunikation; Inklusion; Soziale Schließung; Weiterbildungsangebot; Volkshochschule
Zitiervorschlag: Palicha, Manjiri (2023). *Ausgrenzen oder mitnehmen? - Sprache als Motor von In- und Exklusion in der Erwachsenenbildung.* *weiter bilden*, 30(3), 19-22, Bielefeld: wbv Publikation. <https://doi.org/10.3278/WBDIE2303W005>

E-Journal Einzelbeitrag
von: Manjiri Palicha
Herausgeber: Deutsches Institut für Erwachsenenbildung (DIE)

Ausgrenzen oder mitnehmen?

Sprache als Motor von In- und Exklusion in der Erwachsenenbildung

aus: Bildung Macht Kultur (WBDIE2303W)
Erscheinungsjahr: 2023
Seiten: 19 - 22
DOI: 10.3278/WBDIE2303W005

Sprache als Motor von In- und Exklusion in der Erwachsenenbildung

Ausgrenzen oder mitnehmen?

MANJIRI PALICHA

Organisationen kommunizieren v. a. über Sprache nach außen. Anhand von Beispielen aus der VHS-Praxis zeigt die Autorin, wie Bildungseinrichtungen auch sprachlich inklusiver werden können – um sich damit dem Versprechen einer »Bildung für alle« zu nähern.

»Man kann nicht nicht kommunizieren«, sagte Paul Watzlawick, Kommunikationswissenschaftler und Psychotherapeut.¹ Genau wie Individuen kommunizieren auch Institutionen ständig – nach innen und nach außen (Lammers, 2011). Für Einrichtungen der Erwachsenenbildung, wie z. B. Volkshochschulen, ist die institutionelle Kommunikation durch vielfältige Faktoren bestimmt: durch die Gesetze, denen die Erwachsenenbildung unterliegt, durch die Praxis dieser Gesetze in der täglichen Arbeit, durch die jeweiligen kommunalen Strukturen, und das »öffentlich wahrgenommene Handeln der Organisation« (ebd., S. 66; eig. Übersetzung), wie z. B. das nach innen und außen kommunizierte Leitbild, und natürlich durch die in der Organisation arbeitenden Menschen. Das wichtigste Instrument, mit dem Institutionen nach innen und außen kommunizieren – schriftlich, mündlich und (gerade im Zeitalter sozialer Medien) visuell – ist Sprache. Dieser Beitrag untersucht die Mechanismen, mit denen Institutionen der Erwachsenenbildung sprachlich kommunizieren (oder auch nicht), und fragt, ob und wie diese Mechanismen Menschen ausschließen und wie sie inklusiv gestaltet werden können.

Welche Sprachen spricht Erwachsenenbildung?

Blättert man durch die Programmhefte der Volkshochschulen oder schaut man sich ihre Webseiten und Kursangebote an, könnte man meinen, Deutschland sei ein einsprachiges Land. Doch von den rund 24 Millionen Menschen mit Migrationshintergrund in Deutschland sind laut Mikrozensus 2022 rund 64 Prozent Migrant*innen der ersten Generation (bpb, 2023). Von ihnen sprechen nur etwa 38 Prozent zu Hause Deutsch (Mediendienst Integration, 2023). Weitere häufig gesprochene Sprachen sind Russisch, Türkisch, Polnisch, Rumänisch, Arabisch und Englisch (Statistisches Bundesamt, 2022, S. 503–521). Deutschland ist also ein mehrsprachiges Land. Dies muss sich auch in der Erwachsenenbildung widerspiegeln – in Programm, Struktur und Personal. Die Volkshochschule Berlin Mitte arbeitet daran, die dominierende Homogenitätserwartung an Institutionen der Erwachsenenbildung aufzubrechen und sich durch Veränderungen auf allen Ebenen der Realität der sprachlichen Vielfalt unserer Gesellschaft anzunähern. Dazu gehört auch, inklusiver zu kommunizieren. Dies lässt sich in Bezug auf Programm, Kursleitende und Verwaltung genauer erläutern.

Kurse in verschiedenen Sprachen in allen Programmbereichen: Im Gesundheitsbereich bieten wir Kurse wie Pilates oder Yoga auf Hebräisch oder einen Kochkurs auf Spanisch an. Da die Sprache hier eine untergeordnete Rolle spielt, nehmen Teilnehmer*innen, die Spanisch oder Englisch lernen,

¹ Diese Grundannahme stellte Watzlawick schon Ende der 1960er Jahre gemeinsam mit Janet Beavin und Don Jackson in dem als Klassiker geltenden Buch »Menschliche Kommunikation« auf. Eine aktuelle Einordnung und Erläuterung bietet SWR 2 Wissen: www.swr.de/swr2/wissen/paul-watzlawick-warum-wir-nicht-nicht-kommunizieren-koennen-104.html

an diesen Kursen teil, um ihre Sprachkenntnisse zu verbessern und gleichzeitig eine weitere Sprache zu erlernen. Im Programmbereich Berufliche Bildung haben wir Design-Thinking-Kurse in englischer Sprache eingeführt und im Programmbereich Nachhaltigkeit einen Online-Kurs zur Installation von Solaranlagen auf dem Balkon, ebenfalls in englischer Sprache. In einem Kurs zu beruflichen Perspektiven in Berlin – einem Empowerment-Workshop für geflüchtete afrikanische Frauen – arbeiten wir auf Deutsch, Englisch und bei Bedarf mit Übersetzerinnen. Oft helfen sich die Teilnehmerinnen gegenseitig beim Übersetzen – weg von der frontalen Top-Down-Methode, hin zu einer Bildung für alle von allen.

»Auch wenn die Kurse in einer bestimmten Sprache stattfinden, wird in der Programmbeschreibung angegeben, in welchen Sprachen die Kursleitenden Fragen beantworten können.«

Mehrsprachigkeit der Kursleitenden: Viele Kursleitende sind mehrsprachig. Auch wenn die Kurse in einer bestimmten Sprache stattfinden, sei es Deutsch oder eine andere Sprache, wird in der Programmbeschreibung angegeben, in welchen Sprachen die Kursleitenden Fragen beantworten können.

Mehrsprachigkeit in der Verwaltung: Obwohl Deutsch offizielle Amtssprache ist (und wahrscheinlich bleiben wird), signalisiert die Mehrsprachigkeit der Mitarbeiter*innen in Institutionen der Erwachsenenbildung Offenheit und kann Menschen, deren Muttersprache nicht Deutsch ist, ermutigen, Teil der Einrichtung zu werden, sei es als Teilnehmer*in, Kursleiter*in oder Mitarbeiter*in. Generell nutzen Arbeitnehmer*innen mit Migrationshintergrund ihre nichtdeutschen Sprachkenntnisse im Beruf deutlich häufiger als Menschen ohne Migrationshintergrund (Hall, 2012). Dies zeigt, dass es im Berufsleben einen Bedarf an Mehrsprachigkeit gibt und dass die »Last der Mehrsprachigkeit« häufiger auf denjenigen ruht, die in einem Arbeitsumfeld tätig sind, in dem ihre Erst- oder Familienspra-

che keinen offiziellen Platz hat. Das heißt: Auf der einen Seite wird von mehrsprachigen Mitarbeiter*innen erwartet, dass diese ihre sprachlichen Kompetenzen, wo nötig, zur Verfügung stellen, aber auf der anderen Seite werden diese Kompetenzen im »normalen« Alltag selten anerkannt oder gefördert.

Wie kann Mehrsprachigkeit in der Verwaltung gestärkt werden? Ein Beispiel aus der Praxis der vhs Mitte war die Auftaktveranstaltung unseres von der Senatsverwaltung für Bildung geförderten Projekts »vhs Mitte und ich« für Mitarbeiter*innen und neue Kursleiter*innen im April 2023. Da eine der Kursleiter*innen überhaupt kein Deutsch sprach, fand diese Veranstaltung in englischer Sprache statt. Gleichzeitig wurden den Kolleg*innen, die wenig Englisch konnten, eine Übersetzung durch Kolleg*innen angeboten, die sowohl Englisch als auch Deutsch sprachen. Diese Flexibilität signalisierte eine Veränderung der internen Kommunikationsstrukturen an der vhs. Am Ende des Treffens bemerkte eine Mitarbeiterin, dass das englischsprachige Treffen für sie eine neue Erfahrung gewesen sei, die ihr geholfen habe zu verstehen, was es bedeute, in einer Sprache zu arbeiten, die nicht ihre Erstsprache sei, und wie viel mehr Anstrengung dies erfordere.

Wie spricht Erwachsenenbildung?

»Ich finde die Diskriminierung hier wirklich schlimm. Ich werde als Person an meinen Sprachkenntnissen gemessen und scheine eine Art Bürger zweiter Klasse zu sein, obwohl ich eine sehr erfolgreiche Karriere habe und mit einer EU Blue Card ins Land gekommen bin« (Töpfer, 2023). Dieses Zitat stammt von einem Teilnehmer einer Umfrage unter ausländischen Fachkräften in Deutschland, die 2023 von InterNations, einem weltweiten Netzwerk für Expats, durchgeführt wurde. Das Zitat illustriert ein wichtiges Ergebnis dieser Studie: Sowohl 2022 als auch 2023 schnitt Deutschland in den Bereichen »digitale Infrastruktur, Verwaltung, Wohnen und Sprachbarriere« am schlechtesten von 53 untersuchten Ländern ab (Bakir, 2023). Und tatsächlich gehören Linguizismus (Diskriminierung aufgrund von Sprache, Dialekt oder Akzent)², andere Formen von Rassismus und eine generelle »Unfreundlichkeit gegenüber ausländischen Mitbürger*innen«³ (ebd.) zu den wichtigsten Gründen dafür, warum ausländische Fachkräfte in Deutschland in andere Länder abwandern. Eine andere ausgrenzende Kommunikationspraxis ist die (mehr oder weniger) ausschließliche Verwendung von (Hoch-)Deutsch im Gegensatz zu Leichter Sprache oder anderen Sprachen – sei es in der mündlichen oder der schriftlichen Kommunikation.

² <https://www.uibk.ac.at/archive/ipoint/blog/876933.html>

³ Die gegenderte Form wurde von der Autorin hinzugefügt.

Was bedeuten die genannten Beispiele für Einrichtungen der Erwachsenenbildung? Einrichtungen der Erwachsenenbildung müssen ihre Strukturen systematisch daraufhin überprüfen, ob und wie sie, bewusst oder unbewusst, ausgrenzende Praktiken reproduzieren, inklusive ausgrenzen-

»Das Motto der Volkshochschulen ist ›Weiterbildung für alle‹, es umschreibt ihren Wesenskern und ihren Auftrag.«

der Sprachpraktiken, und wie eine solche Praxis verändert werden kann. Die vhs Berlin Mitte setzt zwei zentrale Instrumente ein, um kontinuierlich zu überprüfen, wo Ausgrenzung und Diskriminierung stattfinden und wie diesen begegnet werden kann. Das erste Instrument ist eine jährliche Umfrage, bei der ein Prozent aller Kursteilnehmer*innen mit einem Online-Fragebogen um ihr Feedback zu verschiedenen Fragen gebeten werden, sei es zur (digitalen) Infrastruktur, zur Aufenthaltsqualität – oder zu Diskriminierungserfahrungen. Das zweite Instrument ist ein offenes und wertschätzendes Impuls- und Beschwerdemanagement, das sich mit kritischen Rückmeldungen zu Prozessen an der vhs Mitte befasst. Das reicht von Rückmeldungen zu Abläufen wie Anmeldung über Methodik/Didaktik bis hin zu Diskriminierung. Beschwerden sind erwünscht; Kursteilnehmende können ihre Beschwerde in der Sprache verfassen, in der sie sich wohlfühlen. Jede Rückmeldung führt dazu, dass der betreffende Prozess von allen Beteiligten hinterfragt und gegebenenfalls optimiert wird. In den Besprechungsgremien der vhs Mitte sind Berichte aus dem Beschwerdemanagement ein fester Tagesordnungspunkt. So werden Transparenz, Synergieeffekte und Qualität gesichert.

Ein weiterer wichtiger Schritt in der internen Auseinandersetzung mit dem Thema »Wie spricht die vhs?« ist es, die Mitarbeitenden und Kursleitenden zur Selbstreflexion anzuregen und ihnen Werkzeuge zur Verfügung zu stellen, damit sie in ihrer täglichen Arbeit aktiv inklusiver sein können, sei es in der schriftlichen Kommunikation wie z.B. E-Mails oder in der mündlichen Kommunikation, mit Kursteilnehmenden, untereinander oder mit Kursleitenden. Zu diesem Zweck hat sich die vhs Berlin Mitte gemeinsam mit den anderen Fachbe-

reichen des Amtes für Weiterbildung und Kultur des Bezirksamts Mitte von Berlin um die Teilnahme am Projekt Kommunale Allianzen und Strategien gegen Rassismus und Hass (KOMMA) beworben und wurde als eine von bundesweit zehn Modellkommunen und -verwaltungen ausgewählt. Im Rahmen dieses Projektes wird die vhs Berlin Mitte dabei unterstützt, individuelle und passgenaue Strategien, Strukturen und Prozesse gegen Rassismus zu entwickeln und zu etablieren sowie eine bedarfsorientierte Personalentwicklung zu unterstützen.

Mit wem spricht die Erwachsenenbildung (nicht)?

»Wir sprechen nicht, wenn wir Objekte sind. Wir sprechen nicht, wenn die Themen vorgegeben sind. Wir sprechen nicht, wenn wir für ein Kollektiv sprechen sollen. Wir sind sprachlos« (Gümüşay, 2021, S. 72). Das Motto der Volkshochschulen ist »Weiterbildung für alle«, es umschreibt ihren Wesenskern und ihren Auftrag. Das ist ein hohes Ziel, aber können »alle« von einigen wenigen erreicht werden? Können ihre Bedürfnisse und Bedarfe in Bildungsangebote übersetzt werden, ohne dass sie nur Objekte (»Zielgruppen«) der Angebote bleiben? Um »Bildung für alle« zu erreichen, muss sie auf von allen erweitert werden. Wie kann dies gelingen? Die entscheidende Innovation liegt in der nachhaltigen Öffnung der Institution durch gezielte Ansprache von bzw. Zusammenarbeit mit unterschiedlichen marginalisierten Communities.

»Weiterbildung für alle ... von allen« bedeutet, hinauszugehen, neue Netzwerke zu knüpfen, neue Kooperationen einzugehen, neue Lehrende zu gewinnen und sich von durchaus schwierigen Fragen leiten zu lassen: Wer kommt (noch) nicht in die Erwachsenenbildung? Wer kann nicht kommen? Mit wem arbeiten wir noch nicht zusammen? Wen sprechen wir noch nicht an? Durch Kooperationen mit unterschiedlichen Communities können neue Teilnehmer*innen und Kursleiter*innen für die Erwachsenenbildung gewonnen werden, aus Gruppen, die sich bisher nicht angesprochen fühlen bzw. sich im aktuellen Angebot nicht wiederfinden, vielleicht, weil sie die Erwachsenenbildung (in unserem Fall die vhs Berlin Mitte) noch nicht kennen, vor allem aber, weil ihre Themen und ihre Expertise im bisherigen Programmangebot zu wenig Berücksichtigung finden. Dies möchte die vhs Mitte auf allen Ebenen der Organisation (Leitung, Programmbereichsleitungen, Verwaltung und freie Mitarbeiter*innen) mit allen Akteur*innen ändern.

Im Rahmen des Projekts »vhs Mitte und ich« hat die vhs Berlin Mitte genau dies versucht. Das Ziel ist eine nachhaltig diversitätsorientierte Organisationsentwicklung. Im Berliner Erwachsenenbildungsgesetz werden die Volkshochschulen aufgefordert, Teilhabe zu ermöglichen und »Diversitätskompetenzen zu entwickeln und zu stärken sowie Raum für

diskriminierungskritische Auseinandersetzungen zu bieten«. Auch das Landesantidiskriminierungsgesetz fordert, dass öffentliche Institutionen struktureller Diskriminierung entgegenwirken. Dafür möchte sich die vhs Mitte (weiter) öffnen und Barrieren so abbauen, dass unterschiedlichste Berliner*innen sich in der vhs wiederfinden und die vhs mitgestalten. Es geht nicht nur um Teilnahme, sondern auch

»Die Barrieren liegen in den Strukturen der vhs – u. a. in der fehlenden Ansprache.«

um Teilhabe, Teilgabe und Teilsein im Sinne eines »Whole Institution«-Ansatzes. Organisationsentwicklung und hier insbesondere eine institutionelle Öffnung funktionieren nur, wenn alle Bereiche einbezogen sind. Es genügt nicht, wenn neue Ansätze nur von der Leitung oder nur in einem einzelnen Programmbereich erprobt werden. Daher wurde mindestens ein Teilprojekt je Programmbereich geplant. Die Vermarktung dieser neuen Angebote von und für marginalisierte Gruppen erfolgte u. a. über Co-Autor*innen-Beiträge auf Instagram, so dass die Follower-Gruppe der Workshop-Gebenden den Co-Beitrag der vhs und der Kursleitung sehen konnte. Zum Teil warben die Workshop-Gebenden zusätzlich über ihre eigenen Kanäle, über die ein Teil der Teilnehmenden den Weg zur vhs fand (geschätzt 30 Prozent aller Workshop-Teilnehmenden). Ca. 60 Prozent aller Teilnehmenden hatten bisher noch keinen Kurs an einer Berliner vhs besucht und waren somit neue Teilnehmer*innen. Von den übrigen 40 Prozent kannten fast alle die Volkshochschule bisher nur als »Deutschkurs-Schule«, eine für uns wichtige Erkenntnis. Dies zeigt, dass Deutschkurs-Teilnehmer*innen auch Interesse an den Kursen aus anderen Bereichen haben. Sie wissen aber oft nicht, dass es diese gibt. Dies verdeutlicht: Die Barrieren liegen in den Strukturen der vhs – u. a. in der fehlenden Ansprache.

Solange sich unsere Gesellschaft wandelt – und das wird sie immer tun –, müssen sich auch die Einrichtungen der Erwachsenenbildung immer wieder verändern und anpassen – auch in der Frage, was, mit wem und wie sie spricht.



Bakir, D. (2023). *Rassistisch und provinziell: Expats geben Deutschland vernichtendes Zeugnis*. www.capital.de/wirtschaft-politik/expat-studie--was-auslaendische-fachkraefte-an-den-deutschen-stoert-33640296.html

bpb – Bundeszentrale für politische Bildung (2023). *Bevölkerung mit Migrationshintergrund*. www.bpb.de/kurz-knapp/zahlen-und-fakten/soziale-situation-in-deutschland/61646/bevoelkerung-mit-migrationshintergrund/

Gümüşay, K. (2021). *Sprache und Sein*. Berlin: Hanser.

Hall, A. (2012). *Fremdsprachen in der Arbeitswelt – In welchen Berufen und auf welchem Sprachniveau? Ergebnisse der BIBB/BAUA-Erwerbstätigenbefragung 2012*. www.bibb.de/dokumente/pdf/a22_etb2012_Fremdsprachen.pdf

Lammers, J. (2011). How Institutions Communicate: Institutional Messages, Institutional Logics, and Organizational Communication. *Management Communication Quarterly* 25(1), 154–182. doi:10.1177/0893318910389280.

Mediendienst Integration (2023). *Mehrsprachigkeit*. <https://mediendienst-integration.de/integration/mehrsprachigkeit.html>

Statistisches Bundesamt (2022). *Bevölkerung und Erwerbstätigkeit. Bevölkerung mit Migrationshintergrund – Ergebnisse des Mikrozensus 2021*. www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bevoelkerung/Migration-Integration/Publikationen/Downloads-Migration/migrationshintergrund-2010220217004.pdf;jsessionid=AB98A48234888A7112E034C0E7328431.live?12?__blob=publicationFile#page=503

Töpfer, V. (2023). »Die Leute hier sind mir zu unterkühlt, direkt und unfreundlich«. *Ausländische Fachkräfte über Deutschland*. www.manager-magazin.de/unternehmen/expats-warum-deutschland-auslaendische-fachkraefte-unglucklich-macht-a-bbb1b539-fb84-4538-a615-e7af42371e76



MANJIRI PALICHA

ist Direktorin der vhs Berlin Mitte und Vorsitzende des Diversity-Ausschusses des Deutschen Volkshochschul-Verbands.

manjiri.palicha@vhsmitte.de