

Veronika Zimmer

# Nutzenorientierte Zweitsprachförderung am Arbeitsplatz – möglich und gewünscht?

Online-Erstveröffentlichung (November 2014) in der Reihe **DIE Aktuell** des Deutschen Instituts für Erwachsenenbildung – Leibniz-Zentrum für Lebenslanges Lernen e.V. (DIE)

**Reviewstatus:** arbeitsbereichsinterne Qualitätskontrolle

**vorgeschlagene Zitation:** Zimmer, V. (2014): Nutzenorientierte Zweitsprachförderung am Arbeitsplatz – möglich und gewünscht?

**URL:** <http://www.die-bonn.de/doks/2014-arbeitsplatz-01.pdf>

## Nutzenorientierte Zweitsprachförderung am Arbeitsplatz – möglich und gewünscht?

Zweitsprachförderung am Arbeitsplatz für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit Migrationshintergrund wird von den Unternehmen gleichermaßen gefordert und gefördert. Jedoch benötigen die Arbeitgeber Kurse, die arbeitsplatzbezogen, flexibel und individuell sind. Diese Anforderungen stellen die Planenden in den Weiterbildungseinrichtungen vor große Herausforderungen. Das zeigen die Ergebnisse der Projekte „Deutsch am Arbeitsplatz 1 und 2“ (DaA) sowie „Arbeitsplatz als Sprachlernort“ (ASL). Die Projekte unterstreichen die Notwendigkeit der arbeitsplatzorientierten Zweitsprachförderung für Menschen mit Migrationshintergrund. Zudem versuchen sie, Antworten auf die folgende Frage zu geben: Wie können die Planenden in den Weiterbildungseinrichtungen Angebote der arbeitsplatzorientierten Zweitsprachförderung gestalten, um den Bedarfen der Betriebe, der Lernenden und der Weiterbildungseinrichtungen Rechnung zu tragen? Nachfolgend werden zentrale Projektergebnisse hierzu vorgestellt.

DIE aktuell ist ein Online-Publikationsformat des Deutschen Instituts für Erwachsenenbildung – Leibniz-Zentrum für Lebenslanges Lernen. Es liefert rasch und kompakt versachlichende Informationen und/oder Positionierungen des Hauses zu aktuellen Feldentwicklungen in der Weiterbildung. DIE aktuell richtet sich an ein breites Fachpublikum, insbesondere auch an die Presse.

Dr. Veronika Zimmer

ist wissenschaftliche Mitarbeiterin im Programm „Programme und Beteiligung“ des Forschungs- und Entwicklungszentrums am Deutschen Institut für Erwachsenenbildung – Leibniz-Zentrum für Lebenslanges Lernen e.V. (DIE).

Kontakt: [zimmer@die-bonn.de](mailto:zimmer@die-bonn.de)

Tel.: +49 (0)228 3294-212

Lektorat: Theresa Maas

Kontakt: [maas@die-bonn.de](mailto:maas@die-bonn.de)

Online veröffentlicht am: 5.12.2014

Stand Informationen: Oktober 2014

Abdruck, auch auszugsweise, unter Angabe der Quelle erwünscht, Belegexemplar erbeten.

Dieses Dokument wird unter folgender creative-commons-Lizenz veröffentlicht:

<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/de/>

# Nutzenorientierte Zweitsprachförderung am Arbeitsplatz – möglich und gewünscht?

Veronika Zimmer

Zweitsprachförderung am Arbeitsplatz für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit Migrationshintergrund wird von den Unternehmen gleichermaßen gefordert und gefördert. Jedoch benötigen die Arbeitgeber Kurse, die arbeitsplatzbezogen, flexibel und individuell sind. Diese Anforderungen stellen die Planenden in den Weiterbildungseinrichtungen vor große Herausforderungen. Das zeigen die Ergebnisse der Projekte „Deutsch am Arbeitsplatz 1 und 2“ (DaA) sowie „Arbeitsplatz als Sprachlernort“ (ASL). Die Projekte unterstreichen die Notwendigkeit der arbeitsplatzorientierten Zweitsprachförderung für Menschen mit Migrationshintergrund. Zudem versuchen sie, Antworten auf die folgende Frage zu geben: Wie können die Planenden in den Weiterbildungseinrichtungen Angebote der arbeitsplatzorientierten Zweitsprachförderung gestalten, um den Bedarfen der Betriebe, der Lernenden und der Weiterbildungseinrichtungen Rechnung zu tragen? Nachfolgend werden zentrale Projektergebnisse hierzu vorgestellt.

## Einleitung

Beschäftigte mit Migrationshintergrund machen seit Jahrzehnten einen erheblichen Anteil der Arbeitnehmerschaft aus und tragen zur ökonomischen und gesellschaftlichen Entwicklung Deutschlands bei. Unzureichende Kenntnisse der Landessprache erhöhen jedoch das Risiko sozialer und ökonomischer Exklusion von Menschen mit Migrationshintergrund und schränken die Möglichkeit zur Entfaltung ihrer Potenziale erheblich ein. Angebote zur Förderung von Deutsch in Betrieben haben in Deutschland keine lange Tradition. Es handelt sich meistens um Kurse zu „Deutsch als Zweitsprache“ (DaZ), die punktuell und zeitbegrenzt im Rahmen eines bestimmten Projekts durchgeführt werden. Erst in den letzten Jahren, dank staatlicher Initiative wie derjenigen des Netzwerks „Integration durch Qualifizierung“, scheinen sich kontinuierliche Angebote zu etablieren. Die Angebotsentwicklung obliegt dem planenden Personal der Weiterbildungseinrichtungen. Für diese konzeptionelle Arbeit müssen Planende in der Lage sein, den Nutzen arbeitsplatzbezogener Kurse für die Teilnehmenden, für den Betrieb sowie für die eigene Weiterbildungseinrichtung in der Planung dieser Angebote zusammenzuführen und diese in die jeweilige Lernkultur der Organisation einzubetten.

## Vorgehensweise/Methode

Im Projekt DaA1 „Deutsch am Arbeitsplatz – Untersuchung zur Kommunikation im Betrieb als Grundlage einer organisationsbezogenen Zweitsprachförderung“ hat die Studiengruppe DaA<sup>[1]</sup> die sprachlich-kommunikativen Anforderungen und Praktiken an Arbeitsplätzen mit einem hohen Anteil an Beschäftigten mit Deutsch als Zweitsprache untersucht. Es wurden sowohl die objektiven kommunikativen Bedarfe als auch subjektive Haltungen, Erwartungen und Bedürfnisse auf Seiten der Führungskräfte und der Mit-

---

[1] Die Studiengruppe besteht aus Expertinnen und Experten aus Wissenschaft (Friedrich-Schiller-Universität, Institut für Gesprächsforschung und Institut für Deutsche Sprache) und Praxis (Volkshochschule Braunschweig und Ottakring, Wien sowie Henkel KGaA) und wird vom Deutschen Institut für Erwachsenenbildung (DIE) geleitet.

arbeitenden mit und ohne Migrationshintergrund ermittelt (vgl. Grünhage-Monetti 2008, 2009b, 2011). In zehn ausgewählten Unternehmen (Altenpflege, Elektrobranche, Gastronomie, Gebäudereinigung, Kunststoff- und Metallverarbeitung, Logistik, Handel sowie Konsumgüterindustrie) wurden Befragungen durchgeführt, deren Erkenntnisse in ethnografischen Firmenporträts dokumentiert wurden. In den befragten Unternehmen wurden Audioaufnahmen von ca. 70 authentischen Arbeitsplatzgesprächen durchgeführt und 150 relevante betriebliche Dokumente gesammelt: interne E-Mails einer Firma und verschiedene Aushänge, ein Korpus von Pflegedokumentationen von zwei Patienten über einen Zeitraum von zehn bzw. 15 Monaten sowie Ausschnitte aus den Pflegedokumentationen weiterer fünf Patientenzwischen zwei Wochen und einem Monat. Aus diesem Datenpool wurden 56 Gesprächsaufnahmen und 100 Emails transkribiert und sprachdidaktisch (hinsichtlich der grammatikalischen Strukturen, des Wortschatzes und der Sprachhandlungen) analysiert (dazu auch Grünhage-Monetti 2011; Grünhage-Monetti/Svet 2013; Kuhn 2014).

## Ergebnisse der Projekte DaA1 und DaA2

Die Unternehmensbefragungen des Projekts DaA1 belegen einen Zusammenhang zwischen Arbeitsplatzkommunikation und Arbeitsorganisation. Wie die Auswertung der innerbetrieblichen Interviews zeigt, hängen Kommunikation im Unternehmen und kommunikative Anforderungen an alle Beschäftigten maßgeblich von der Organisation der Arbeitsabläufe ab. Diese bestimmt, wer wann was hören, aussprechen, lesen und schreiben darf bzw. muss. Verändert sich die Organisation der Arbeit, so verändern sich innerbetriebliche Kommunikation und kommunikative Anforderungen. In der heutigen Arbeitswelt, so machen die Firmenporträts deutlich, sind kommunikative Kompetenzen ein zentraler Bestandteil beruflicher Handlungskompetenz für alle Mitarbeitenden auf allen hierarchischen Ebenen geworden (vgl. Grünhage-Monetti 2011). Dass es einen Bedarf an Sprachförderangeboten gibt, zeigten die Befragungen der Unternehmen. Diese hatten jedoch vergeblich nach passgenauen Sprachförderangeboten gesucht oder gaben an, von bisher durchgeführten Sprachfördermaßnahmen enttäuscht gewesen zu sein. Auch Mitarbeitende, die Deutschkurse besucht hatten, äußerten sich kritisch gegenüber deren Qualität und Relevanz für ihren beruflichen Alltag (vgl. Berg/Grünhage-Monetti 2009; Grünhage-Monetti 2011). Dabei steht vor allem das planende Personal vor großen Herausforderungen, denn die Angebotsentwicklung erfordert theoretisches Wissen und Erfahrungsgrundlagen.

So wurden die Ergebnisse des DaA1-Projekts im Rahmen des DaA2-Projekts „Deutsch am Arbeitsplatz – Untersuchung zur Kommunikation im Betrieb als Grundlage einer organisationsbezogenen Zweitsprachenförderung: Forschungsmaterialbasierte Fortbildungen von Weiterbildungsakteuren und Multiplikator/inn/en“ in ein Fortbildungskonzept überführt, um vor allem das planende Personal auf diese Herausforderung vorzubereiten. Entstanden ist eine Fortbildungsreihe mit fünf Modulen à eineinhalb Tage, die Planende und Lehrende in der Planung, Durchführung und Auswertung von Angeboten zu „Deutsch als Zweitsprache“ in Betrieben unterstützt. Die Reihe wurde in Kooperation mit der Fachstelle Berufsbezogenes Deutsch im Netzwerk „Integration durch Qualifizierung“ durchgeführt.

Modul	Titel
Modul 1	Sprache, Arbeit und Strukturwandel
Modul 2	Sprachbedarf in Betrieben ermitteln
Modul 3	Sprachdidaktische Analyse – Einsatz der authentischen Materialien im betriebsinternen DaZ-Unterricht
Modul 4	Von der Bedarfsermittlung zur curricularen Entwicklung: Kursplanung und Szenarien im betriebsinternen DaZ-Unterricht
Modul 5	Adäquate Form der Leistungsmessung im betriebsinternen DaZ-Unterricht

Tabelle 1: Module der Fortbildungsreihe

Abschließend wurde die Fortbildungsreihe vom Deutschen Institut für Erwachsenenbildung (DIE) mithilfe von qualitativen Methoden evaluiert. Im Fokus der Evaluation standen die systematische Erfassung der Fortbildungsmodule, die Überprüfung der Wichtigkeit der Inhalte und ihrer didaktisch-methodischen Ausgestaltung sowie der Nutzen für das professionelle Handeln der Teilnehmenden (vgl. Zimmer 2013). Der Nutzen von Weiterbildung<sup>[2]</sup> stellt sich dabei aus der Perspektive von Individuen und Organisationen jeweils unterschiedlich dar:

Aus der Sicht von Individuen kann dies bedeuten, durch Anwendung von Wissen in vielfältigen Lebenszusammenhängen oder beim beruflichen Aufstieg eine größere Handlungssicherheit zu gewinnen; aus der Perspektive von Organisationen kann dies bedeuten, eine Dienstleistung durch qualifikatorisches Lernen zu verbessern (Fleige 2011, S. 20).

## DaZ als neues Feld der Weiterbildung

Die DaZ-Förderung in betrieblichen Kontexten ist ein Novum für die öffentlich geförderte Weiterbildung. Die meisten Institutionen und die dort Tätigen haben wenig oder kaum Erfahrung in diesem Feld, abgesehen von punktuellen, projektartigen Maßnahmen und Firmenangeboten für das mittlere und höhere Management. Dank der sogenannten ESF-BAMF-Förderung<sup>[3]</sup> und der Grundbildungsoffensive des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) entwickelt sich der Bereich berufsbezogenes Deutsch zu einem zukunftssträchtigen Betätigungsfeld für die Weiterbildung. Den Planenden und Lehrenden fehlen aber oft die notwendigen Kompetenzen, um insbesondere betriebsinterne DaZ-Angebote zu konzipieren, zu vermarkten, zu organisieren, durchzuführen und zu evaluieren. Daher trug die Fortbildungsreihe einem aktuellen und dringenden Bedarf der Praxis Rechnung. Aber auch der Nutzen für die Weiterbildungseinrichtungen, in denen die Teilnehmenden beschäftigt sind, wird deutlich, wie folgendes Zitat aus einem der Interviews zeigt: „Dieses Handwerkszeug hat gerade jetzt auch dazu geführt, dass wir Aufträge eingefahren haben“ (I6, P53) (vgl. Zimmer 2014, Zimmer 2014a, Zimmer 2014b). Zudem wurde auch der Nutzen für die Betriebe sichtbar. Dieser besteht in der Verbesserung von Produktionsabläufen,

[2] Die Beschäftigung mit Weiterbildungsnutzen stellt derzeit ein kontroverses Diskussionsfeld in der Erwachsenen-/Weiterbildung dar, und ist in pädagogischer Perspektive unabhängig von bildungsökonomischen Steuerungszugriffen auf die Weiterbildung erst noch zu entwickeln (vgl. Fleige 2011a, S.72).

[3] „Die berufsbezogene Deutschförderung des ESF-BAMF-Programms verbindet Deutschunterricht, berufliche Qualifizierung und Praktikum miteinander. Für die Förderperiode 2007-2013 hat die EU das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) mit der Durchführung des nationalen ESF-Programmteils „Qualifikation und Weiterbildung für Personen mit Migrationshintergrund durch berufsbezogene Maßnahmen, insbesondere berufsbezogene Sprachkurse und Praktika“ beauftragt.“ (vgl. [www.bamf.de/DE/Infothek/ESFProgramm/esf-bamf-programm-node.html](http://www.bamf.de/DE/Infothek/ESFProgramm/esf-bamf-programm-node.html))

in zunehmender Kreativität und Arbeitsmotivation (vgl. Fleige 2011a, 2011b).

## Arbeitsplatz als Sprachlernort

Im Projekt „Arbeitsplatz als Sprachlernort“ (ASL) wurden beteiligte Akteure mittels qualitativer problem-zentrierter Interviews befragt (vgl. Witzel 1982, 1985, 2000). Dazu gehören:

- Lernende, die firmeninterne Deutsch-als-Zweitsprache-Kurse besuchen,
- Verantwortliche in den entsprechenden Betrieben sowie
- Lehrende und Planende bei den fünf Bildungsanbietern, die an Angeboten beteiligt sind.

Aus den teilnehmenden 14 Betrieben der Branchen Unterhaltsreinigung, Baugewerbe, Altenpflege, Immobilienservice, Gesundheitswesen, Informationstechnologien, Hotel-/Gaststättengewerbe und Fuhrge- werbe wurden u.a. Reinigungskräfte, Bauarbeiter, Pflegepersonal, Busfahrer/innen und Ärztinnen/Ärzte befragt. Das Projekt nahm dabei u.a. die Handlungspraktiken (vgl. Reckwitz 2006) der Planenden, die an der Fortbildung teilgenommen haben, in den Blick. Es untersuchte zudem die Vorstellungen der unter- schiedlichen Akteure (Teilnehmende, Planende, Lehrende, Verantwortliche in den Betrieben) von Wegen zur Nachhaltigkeit und Weiterentwicklung der beruflichen Zweitsprachförderung. Darüber hinaus iden- tifizierte es lernförderliche und nicht-förderliche Rahmenbedingungen und formulierte Empfehlungen, wie die Zweitsprachentwicklung am Arbeitsplatz nachhaltig gefördert werden kann und welche Lernar- rangements dafür infrage kommen.

Anhand der Interviewauswertung der Planenden in den befragten Weiterbildungseinrichtungen konnten folgende Handlungspraktiken herausgearbeitet werden:

- *Recherchieren*  
Was gibt es auf dem Markt? Wer benötigt welche Maßnahme?
- *Informieren*  
Welche Maßnahme passt zu dem Betrieb? Was können wir anbieten?
- *Bedarfe ermitteln*  
Was braucht/will der Betrieb/der Lernende? Wo liegt das Problem? Was und wer soll geschult werden?
- *Vereinbarungen treffen*  
Was soll erreicht werden? Was will der Betrieb? Ist es realistisch? Was können wir leisten? Wie vermitteln wir das?
- *Planen*  
Wie soll vorgegangen werden? Wer sind die Teilnehmenden? Wer kann/wird unterrichten? Wie soll das Konzept aussehen? Wie sieht das Lehrangebot aus? Wo findet es statt?
- *Durchführen*  
Wann startet das Lehrarrangement?
- *Überprüfen*  
Soll das Konzept verändert werden? Wie läuft das Angebot?

- *Bewerten*

Ist der Betrieb zufrieden? Sind die Teilnehmenden zufrieden? Was muss beim nächsten Mal besser werden?

- *Nachbereiten*

Sind alle Schritte dokumentiert worden? Wie können wir die Erfahrung für die nächsten Projekte/Angebote nutzen?

- *Bewahren*

Wie können wir die Nachhaltigkeit sichern? Ist ein Anschlusssprachkurs möglich? Was können wir dem Betrieb an Beratung in den Fragen der Weiterbildung am Arbeitsplatz anbieten?

(vgl. Zimmer 2014c)

Diese Aufgaben werden jedoch nicht in einer strengen Reihenfolge abgearbeitet, sondern je nach Art und Form des Weiterbildungsangebots individuell und flexibel durchgeführt. Sie finden sich wieder im Modell der Wissensinseln von Gieseke (2008). Dieses Modell zeigt die vielfältigen Handlungsaspekte auf, die aus ethnografischen Arbeitsplatzanalysen in der öffentlichen Weiterbildung erschlossen wurden. So gehören z.B. die Teilnehmendenanalyse, Dozentengewinnung, Öffentlichkeitsarbeit u.a. zu den Aspekten des Planungshandelns. Über die Einzelaspekte hinaus müssen Planende die Angebotsentwicklung an das Umfeld angleichen („Angleichungshandeln“, ebd.), also auf sie Bezug nehmen, um ihre Angebote passgenau abzustimmen und zu platzieren.

„Dabei ist mit Gieseke (2008) davon auszugehen, dass Angebote nicht linear auf Bedarfe und Bedürfnisse antworten, sondern Planungshandeln eine konzeptionell-kreative Praxis zwischen wahrgenommenen Bedarfen, brennenden Themen, eigenen thematischen Interessen, eigenen ethischen Maßstäben, Trägern und politischen Vorgaben ist.“ (Fleige/Zimmer/Lücker/Thom 2014, S. 26).



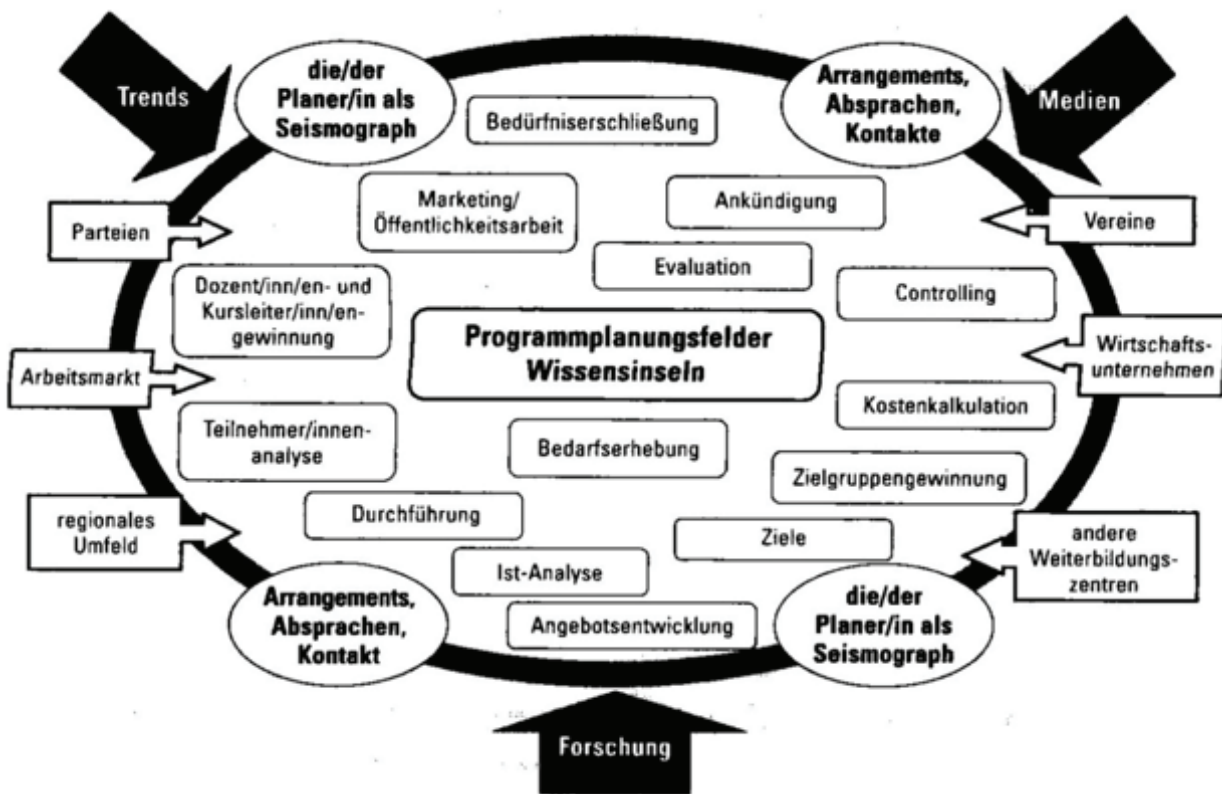


Abbildung 1: Wissensinselnmodell (Quelle: Gieseke 2008, S. 57)

Für die Planenden im Bereich „Deutsch als Zweitsprache“ kann dieses Modell nach den Ergebnissen der ASL-Studie um folgende Wissensinseln erweitert werden:

- Weiterbildungsberatung von Betrieben und den Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmern mit Migrationshintergrund,
- „organisationsbezogene“ Bedarfsanalyse sowie
- Vernetzung und Kooperation im Feld mit den Akteuren aus Weiterbildung, Politik und Wissenschaft.

Organisatorische und didaktische Aufgaben stellen gleichzeitig hohe Ansprüche an das Weiterbildungspersonal und sprengen tradierte Kompetenzprofile.

## Fazit

Die Unternehmensbefragungen zeigen, dass (Zweitsprach-)Lernangebote gezielt an der Realität des Betriebes ausgerichtet werden müssen: einerseits an den konkreten sprachlichen und kommunikativen Anforderungen am Arbeitsplatz, andererseits an der spezifischen Kommunikations- und Lernkultur des jeweiligen Unternehmens. Im Unterschied zu früheren Erhebungen betrachten die meisten Betriebe – Führungskräfte wie Mitarbeitende – die Diskursfähigkeit auf Deutsch als konstitutiven Bestandteil beruflicher Handlungskompetenz und wünschen sich betriebs- und arbeitsplatznahe Weiterbildungsangebote auch zur Zweitsprachförderung.

Planende betonen nicht nur den großen Nutzen arbeitsplatzbezogener Sprachkurse für die Betriebe – wie z.B. Verbesserung des Kundenkontakts, Optimierung der Arbeitsprozesse, Qualitätssicherung, Sicherung



der Kontinuität der Belegschaft – sondern sehen auch einen Nutzen für die Weiterbildungseinrichtungen. Hierzu zählen sie inhaltliche Weiterentwicklung, Aufbau eines zweiten Standbeins sowie eine verbesserte Konkurrenzfähigkeit gegenüber anderen Anbietern. Arbeitsplatzorientierte Weiterbildungsangebote sollen daher nicht zur Aufhebung von individuellen Defiziten, sondern zur Entwicklung von beruflichen Kompetenzen und Fertigkeiten einerseits und zum Nutzen für die Betriebe andererseits konzipiert werden (vgl. Zimmer 2014c).

## Literatur

- Berg, W./Grünhage-Monetti, M. (2009): „Zur Integration gehört Spaß, Witz, Ironie, ‘ne Sprache, die Firmensprache“ – Sprachlich kommunikative Anforderungen am Arbeitsplatz. In: Deutsch als Zweitsprache, H. 4, S. 7-21
- Fleige, M. (2010): Erwachsenenbildung im demographischen und sozialen Wandel – Befunde und Schlussfolgerungen aus Lernkulturanalysen in der Evangelischen Erwachsenenbildung im Land Brandenburg. In: Hof, C./Ludwig, J./Schäffer, B. (Hg.): Erwachsenenbildung im demographischen und sozialen Wandel. S. 119-133
- Fleige, M. (2011): Lernkulturen in der öffentlichen Erwachsenenbildung. Münster
- Fleige, M. (2011a): Kulturen der Nutzenpositionierung – Durch Wissen zu veränderten Lernentscheidungen. In: Report. Zeitschrift für Weiterbildungsforschung, H. 3, S. 72-82
- Fleige, M. (2013): Bildungskulturen – Kultur als Thema von Bildung – transkulturelle Bildung. Forschungsperspektiven zum Verhältnis von Erwachsenenbildung und Kultur. In: Käpplinger, B./Robak, S./Schmidt-Lauff, S. (Hg.): Engagement für die Erwachsenenbildung. Ethische Bezugnahmen und demokratische Verantwortung. Wiesbaden
- Fleige, M./Zimmer, V./Lücker, L./Thom, S. (2014): Diversität und Weiterbildung in Bremen und Bremerhaven. Unveröff. Projektbericht des DIE im Auftrag von Lernen vor Ort Bremen und Bremerhaven. Bonn
- Gieseke, W. (2008): Bedarfsorientierte Angebotsplanung in der Erwachsenenbildung. Bielefeld
- Grünhage-Monetti, M. (2008):Vud’Allemagne: de l’analyse de besoins aux choix des situations de communication, CLP, Paris, S. 57-58
- Grünhage-Monetti, M. (2009): Lernen am Arbeitsplatz – ein „intimes“ Geschehen. In: DIE Zeitschrift für Erwachsenenbildung, H. 2, S. 26-29
- Grünhage-Monetti, M. (2009a): Sprachlicher Bedarf von Personen mit Deutsch als Zweitsprache in Betrieben. Expertise im Auftrag des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge.  
URL: [www.integration-in-deutschland.de/cln\\_117/nn\\_1340256/SubSites/Integration/DE/03\\_Akteure/Programm/SprachBildung/sprachbildung-node.html?\\_nnn=true](http://www.integration-in-deutschland.de/cln_117/nn_1340256/SubSites/Integration/DE/03_Akteure/Programm/SprachBildung/sprachbildung-node.html?_nnn=true)
- Grünhage-Monetti, M. (2009b): Learning needs of migrant workers in Germany. In: Workplace Learning and Skills Bulletin. Cambridge, H. 7, S. 17-18
- Grünhage-Monetti, M. (2011): Schlussbericht. Deutsch am Arbeitsplatz 1. Bonn
- Grünhage-Monetti, M. (2013): Warum Deutsch nicht dort fördern, wo es gebraucht wird? Am Arbeitsplatz. In: Efing, C. (Hg.): Ausbildungsvorbereitung im Deutschunterricht der Sekundarstufe I. Frankfurt a.M., S. 191-215
- Grünhage-Monetti, M./Kimmelmann, N. (2012): Sprachlich-kommunikative Kompetenzen fördern. In: Weiterbildung, H. 3, S. 35-37
- Grünhage-Monetti, M./Svet, A. (2013): „ ... also ich glaube, das Reden ist das Allerwichtigste“. Kommunikation und berufliche Handlungskompetenz im Migrationskontext. Frankfurt a.M.

- Grünhage-Monetti, M./Zimmer, V. (2013): Unternehmensbezogene Förderung – Deutsch am Arbeitsplatz.  
URL: [www.bamf.de](http://www.bamf.de)
- Kimmelman, N./Berg, W. (2013): Wie viel Deutsch darf's sein? Das Projekt „Deutsch am Arbeitsplatz“. In: Faßhauer, U./Fürstenau, B./Wuttke, E. (Hg.): Jahrbuch der berufs- und wirtschaftspädagogischen Forschung 2013.  
URL: [www.pedocs.de/volltexte/2013/8066](http://www.pedocs.de/volltexte/2013/8066)
- Kuhn, C. (2014): Deutsch am Arbeitsplatz – Sprachdidaktische Analysen zur Kommunikation im Betrieb als Grundlage einer organisationsbezogenen Zweitsprachenförderung. In: Mackus, N./Möhring, J. (Hg.): Wege für Bildung, Beruf und Gesellschaft – mit Deutsch als Fremd- und Zweitsprache. Göttingen, Universitätsverlag (Materialien Deutsch als Fremdsprache, im Druck)
- Reckwitz, A. (2006): Die Transformation der Kulturtheorien. Zur Entwicklung eines Theorieprogramms. Göttingen
- Weissenberg, J. (2010): Sprachlich-kommunikative Handlungsfelder am Arbeitsplatz. In: Deutsch als Zweitsprache, H. 2, S. 13-24
- Zimmer, V. (2013): „Deutsch am Arbeitsplatz“ – Eine Fortbildungsreihe zur Zweitsprachförderung in Betrieben. Evaluation der Module I-III.  
URL: [www.deutsch-am-arbeitsplatz.de/fileadmin/user\\_upload/PDF/Evaluation\\_der\\_Module\\_I\\_bis\\_III\\_DaA\\_Fortbildungsreihe\\_\\_\\_1\\_.pdf](http://www.deutsch-am-arbeitsplatz.de/fileadmin/user_upload/PDF/Evaluation_der_Module_I_bis_III_DaA_Fortbildungsreihe___1_.pdf)
- Zimmer, V. (2013a): Anspruch und Wirklichkeit von Integrationskursen im Lichte erwachsenenpädagogischer Forschung  
URL: [www.die-bonn.de/doks/2013-inklusion-01.pdf](http://www.die-bonn.de/doks/2013-inklusion-01.pdf)
- Zimmer, V. (2014): German in the Workplace – Workplace Language Development for Immigrant Workers. Vortrag. Osnabrück
- Zimmer, V. (2014a): Workplace Communications and Language Development for Immigrant and/or Ethnic Workers. AERA Annual Meeting. Vortrag. Philadelphia
- Zimmer, V. (2014b): Das Angebot geht – das Thema bleibt. Die Sicht der Betriebe: Was können wir zur Unterstützung beim Sprache lernen tun? IQ-Kongress 2014: Gekommen, um zu bleiben – Zur Zukunft der Integration in Deutschland. Vortrag. Berlin
- Zimmer, V. (2014c): Arbeitsplatz als Sprachlernort. Schlussbericht. Bielefeld