

Inhalt

1. Einleitung	3
2 Deutschspracherwerb für internationale (potenzielle) Fachkräfte	4
2.1 Deutsch für den Beruf	4
2.2 Sprachvoraussetzungen - Rechtliche Grundlagen	5
2.3 Sprachzertifikate – Rechtliche Grundlagen und Praxis	8
2.4 Angebotsstrukturen und Zugänglichkeit	11
2.5 Finanzierung	17
2.6 Digitalisierung	18
2.7 Fazit	19
3 Ausblick: Handlungsperspektiven und Empfehlungen	19
Literatur	23
Anlage 1: Lehr-Lernformate im Arbeitsfeld Deutsch für den Beruf	25
Anlage 2: Relevante Akteure und Portale	26
Anlage 3: Deutschlernangebote in transnationalen Skills Partnerships – Projektprofile (Beispiele)	28

Die in dieser Publikation geäußerten Meinungen unterliegen der Verantwortung der Autor*innen und spiegeln nicht unbedingt die Standpunkte der Stiftung wider.

1. Einleitung

Mit der „Denkfabrik für transnationale Skills Partnerships“ sollen in einem partizipativen Stakeholder-Prozess bestehende Wissens- und Erfahrungswerte gesichert werden und darauf aufbauend Strategien und Handlungsempfehlungen zur Verbesserung der Rahmenbedingungen für transnationale Skills Partnerships (tSPs) entwickelt werden. In Vorbereitung der geplanten thematischen Workshops erhalten die Teilnehmer:innen der Denkfabrik jeweils vorab ein Themendossier, das die Wissens- und Erfahrungswerte zu dem jeweiligen Thema bündelt und eine gemeinsame Diskussionsgrundlage schaffen soll. Das übergeordnete Ziel der Denkfabrik ist es, tSPs als Modelle fairer Einwanderung weiterzuentwickeln und quantitativ auszuweiten. Im Hinblick darauf werden im Themendossier zum Deutschspracherwerb zielführende Formate des Deutschlernens sowie eine sprachförderliche Ausgestaltung der gesamten Prozesskette von der Anwerbung der (potenziellen) Fachkräfte im Herkunftsland bis zu ausbildungs- und berufsbegleitenden Unterstützungsangeboten in Deutschland erfasst.

Die Rolle und Bedeutung von Sprache wird in den Schlussfolgerungen des Fachkräftemonitors 2022 (vgl. Bertelsmann Stiftung 2022) deutlich: Hier wird empfohlen, den Bereich Spracherwerb auszubauen und zu öffnen. Die Förderung des Erwerbs der deutschen Sprache sollte bereits im Herkunftsland ansetzen und sich in Deutschland fortsetzen, mit Fokus auf den Erwerb berufsspezifischer Fachsprachen. Das passt zu Erkenntnissen, wonach wir sprachlich-kommunikative Kompetenzen in einer neuen Sprache vor allem durch Interagieren in dieser Sprache erwerben, indem wir sie in realen Situationen anwenden. Formaler Sprachunterricht vermittelt eine Grundlage, reicht allein aber nicht. Der Spracherwerb ist ein langer Prozess, der nicht linear erfolgt und Ausdauer und Zeit benötigt. Individueller Lernfortschritt hängt von vielen miteinander verbundenen Faktoren ab, u.a. auch welche Gelegenheiten und Unterstützung den Personen zum Lernen zur Verfügung stehen.

Das Themendossier bezieht sich auf die Branchen, die Gegenstand der Denkfabrik sind und fokussiert daher die Bereiche Pflege sowie Bau/erneuerbare Energien. Es stellt Informationen entlang folgender Leitfragen zur Verfügung:

- Welche Rolle spielen Deutschkenntnisse im Rahmen transnationaler Skills Partnerships?
- Wie stellt sich aktuell die Angebotssituation an Deutschlernangeboten in den Herkunftsländern und in Deutschland dar?
- Welche Hürden und Bedarfe gibt es hinsichtlich passender Angebotsstrukturen für das Deutschlernen?
- Welche Erfahrungen/Good Practices liegen vor, die für eine Weiterentwicklung des Deutschsprachangebots genutzt werden können?

Dafür werden im Folgenden Herausforderungen, Bedarfe und Potenziale für den Deutschspracherwerb internationaler Fachkräfte mit Hilfe einer Bestandsaufnahme identifiziert. Das erfolgt vor dem Hintergrund der gesetzlichen Rahmenbedingungen sowie Angebots- und Förderstrukturen. Berücksichtigt werden Umfrageergebnisse zum Thema Deutschlernen, die von der ebb (2022) online erhoben und durch eine Fokusgruppe vertieft wurden. Die Umfrage umfasste 22 transnationale Skills Partnerships des Typ 1 (Anpassungsqualifizierung), Typ 2 (Ausbildung in Deutschland) sowie Typ 3 (Ausbildung im Herkunftsland) nach der Systematik von Azahaf (2020). Diese Praxiseinblicke werden ergänzt durch eine Nahaufnahme einzelner Projekte auf der Grundlage von Recherchen und exemplarischer Interviews. Abschließend werden konkrete Lösungsansätze und Instrumente vorgeschlagen, die auf die Bedarfe passgenau antworten können.

2 Deutschspracherwerb für internationale (potenzielle) Fachkräfte

2.1 Deutsch für den Beruf

Ziel des Deutschspracherwerbs im Integrationsprozess von (potenziellen) Fachkräften sollte sein, diesen auf einer allgemeinsprachlichen Basis möglichst frühzeitig mit berufsrelevanten Inhalten zu verknüpfen. Für diese Herangehensweise steht ein Arbeitsfeld, das im Fachgebiet Deutsch als Fremd- und Zweitsprache mit dem Terminus *Deutsch für den Beruf* umrissen wird (vgl. Niederhaus 2022).

Die hohe Relevanz des Arbeitsfeldes zeigt sich durch die Einstufung der Sprachförderung als Kriterium für faire und angemessene Anwerbe- und Vertragspraktiken im globalen Verhaltenskodex der WHO für die internationale Anwerbung von Gesundheitsfachkräften, an dem sich Deutschland orientiert:

*„Eine hohen ethischen Standards gerecht werdende Anwerbung beinhaltet insbesondere Maßnahmen zur betrieblichen und sozialen Integration, Sprachförderung und Begleitung bei der Einarbeitung“
(zitiert nach der amtlichen Begründung – Drucksache 19/30550, S. 101).*

Bei der Umsetzung dieser Standards geht es um die Ausbildung und Stärkung der „Mitspielfähigkeit“ (vgl. Daase, 2021), wie sie z.B. in einer Studie zur Zufriedenheit von philippinischen Pflegefachkräften in Form von Wertschätzung und sprachlicher Partizipation eingefordert wird (vgl. Lugert-Jose, 2022). Zweitsprachsozialisation in den Beruf wird als fortschreitende Partizipation an der anvisierten *community of practice*, also einer Kollegenschaft, einem Arbeitsteam in dem gewünschten Beruf etc. verstanden (vgl. Daase, 2018, S. 144).

Das Arbeitsfeld *Deutsch für den Beruf* ist gekennzeichnet durch eine hohe Komplexität aufgrund vielfältiger Berufsfelder, Zielgruppen, Lernorte und Lernzeitpunkte (vgl. Niederhaus 2022). Diese Komplexität spiegelt sich auch in Projekten transnationaler Skills Partnerships wider, denn die Zielgruppen der Lernenden reichen hier von jungen Erwachsenen ohne berufliche Kenntnisse bis hin zu erfahrenen Fachkräften aus unterschiedlichen Herkunftsländern. Lernorte und Lernzeitpunkte beziehen sich sowohl auf der Migration vorausgehende Deutsch-als-Fremdsprache (DaF)-Kurse im Herkunftsland als auch auf Deutsch-als-Zweitsprache (DaZ)-Angebote im Zielland Deutschland. Letztere können vorgeschaltet bei einem Sprachkursanbieter oder auch begleitend im Unternehmen oder in der Berufsschule stattfinden. Diese diversen Ausgangslagen stellen eine Herausforderung bei der Bestimmung von erforderlichen Kompetenzen, Lernzielen und Lerninhalten konkreter Deutschlernangebote dar.

Es gibt verschiedene wissenschaftliche Ansätze, **Sprachkompetenz für den Beruf** modellhaft zu erfassen. Als Ansätze, die der Komplexität von Sprachverwendung in diesem Arbeitsfeld gerecht werden, werden insbesondere solche herausgestellt, die den Fokus auf die Gesamtsituation beruflicher Kommunikation richten und Sprache als soziale Praxis eines bestimmten Berufes oder Betriebes betrachten. Damit wird weniger das allgemeine Sprachsystem mit seinen linguistischen Merkmalen auf Wort-, Satz- und Textebene in den Fokus genommen als vielmehr die Verwendungseigenschaften von Sprache in konkreten berufsrelevanten Kommunikationssituationen (vgl. Niederhaus 2022, 38ff.).

Diese Sichtweise ist stark orientiert an sog. **Sprachbedarfen**: Verstanden werden darunter die spezifischen sprachlich-kommunikativen Anforderungen eines Berufes oder Betriebes sowie die individuellen Lernbedürfnisse der zuwandernden Fachkräfte oder ausbildungsinteressierten jungen

Erwachsenen. Die Ergebnisse von Bedarfsanalysen haben Auswirkungen auf die methodisch-didaktische Gestaltung von Deutschlernangeboten und auf Prüfungsformate.

Für die fokussierten Berufsfelder Pflege und Bau/ erneuerbare Energien liegen nutzbare **Konzepte und Materialien** vor. Beispielhaft seien hier die pädagogischen Rahmenkonzepte des BAMF für fachspezifische Berufssprachkurse sowie die Publikationen der IQ Fachstelle berufsbezogenes Deutsch genannt. Ebenfalls liegen Praxiserfahrungen aus Modellprojekten vor, die zeigen, dass sich im Arbeitsfeld Deutsch für den Beruf neben Sprachunterricht in Form von Kursen didaktische Ansätze bewährt haben, die bedarfsorientierte und flexible Angebote ermöglichen. Ein Beispiel ist der Ansatz des Integrierten Fach- und Sprachlernens:

IFSL – Integriertes Fach- und Sprachlernen oder „Integrierte Sprachförderung“ bezeichnet ein Konzept der Sprachförderung in der beruflichen Qualifizierung, bei dem Elemente des Fach- und Sprachlernens kombiniert werden und so ein Lernzuwachs in beiden Bereichen erzielt werden kann. Die Verzahnung von berufsfachlichem und sprachlich-kommunikativem Lernen erfolgt durch den Einsatz und die Kombination unterschiedlicher Lehr-Lernformate, wie z.B. Sprachcoaching, Team-Teaching oder einem sprachsensiblen Unterrichten (vgl. Fachstelle Berufsbezogenes Deutsch 2018; Überblick s. Anlage 1).

Praxiserfahrungen zeigen auch, dass es für die Umsetzung solcher Ansätze bestimmte Rahmenbedingungen braucht. Inwiefern diese in Projekten transnationaler Skills Partnerships gegeben sind bzw. weiterentwickelt werden sollten, wird in der exemplarischen Bestandsaufnahme analysiert.

Weblinks:

- [BAMF \(2017\): Rahmenkonzepte Gesundheitsfachberufe und Gewerbe-Technik \(KFZ\)](#)
- [Fachstelle Berufsbezogenes Deutsch \(2018\): Qualitätsrahmen Integriertes Fach- und Sprachlernen.](#)
- [Publikationen der Fachstelle Berufsbezogenes Deutsch: www.deutsch-am-arbeitsplatz.de](http://www.deutsch-am-arbeitsplatz.de)

2.2 Sprachvoraussetzungen - Rechtliche Grundlagen

Für eine Teilnahme an Maßnahmen zur Anerkennung eines Berufsabschlusses (Typ 1) bzw. an einer Berufsausbildung in Deutschland (Typ 2) in den fokussierten Branchen Pflege sowie Bau/ erneuerbare Energien werden bestimmte Deutschkenntnisse vorausgesetzt. Diese Sprachvoraussetzungen sind durch folgende rechtliche Grundlagen geregelt:

Das **Berufsqualifikationsfeststellungsgesetz (BQFG 2012)** beinhaltet Regeln und Kriterien für die Anerkennung der **nicht reglementierten** Ausbildungsberufe im dualen System, wozu Ausbildungsberufe im Bereich Bau und erneuerbarer Energien der mittleren Qualifikationsebene gezählt werden können. Sprachkompetenzen werden hier nicht verlangt.

Für **reglementierte Berufe** wie Pflegeberufe hingegen wird die Anerkennung direkt im berufsrechtlichen Fachgesetz geregelt, dem **Pflegeberufegesetz (PflBG 2020)**. Im Gegensatz zu nicht-reglementierten Berufen wird im Anerkennungsverfahren für Gesundheitsfachberufe zusätzlich geprüft, ob die erforderlichen Sprachkenntnisse vorliegen (vgl. Auswärtiges Amt 2022).

Um im Bereich Pflege eine Berufsausübungserlaubnis zu erhalten, bedarf es nicht nur der beruflichen Anerkennung, sondern auch der „für die Ausübung des Berufs erforderlichen Kenntnisse der

deutschen Sprache“ (PflBG 2020, §2 Abs. 4). Für diesen Nachweis wird i.d.R. von den zuständigen Behörden und Stellen der Länder ein Sprachzertifikat des Sprachniveaus B2 der Kompetenzskala des Gemeinsamen Europäischen Referenzrahmens für Sprachen (GER) verlangt (vgl. GMK 2019).

Wird im Anerkennungsverfahren die Notwendigkeit einer Qualifizierungsmaßnahme festgestellt, regelt den Aufenthalt in Deutschland zu diesem Zweck das **Aufenthaltsgesetz**. Die Möglichkeiten für Fach- und Arbeitskräfte, nach Deutschland zum Zwecke der Erwerbstätigkeit oder Ausbildung/Qualifizierung einzureisen, wurden im Kontext der Fachkräftesicherung in den letzten Jahren reformiert, ebenso wie für den Aufenthalt zum Absolvieren einer Berufsausbildung. Für die Erteilung eines Visums werden je nach Zweck unterschiedliche Deutschkenntnisse verlangt.

Das **Fachkräfteeinwanderungsgesetz (FEG, 2020)** hat das Ziel, die Einreise und den Aufenthalt für Fachkräfte zu erleichtern, insbesondere durch eine erweiterte Vergabe von Aufenthaltstiteln. Zwar werden für ein Visum für Maßnahmen zur Anerkennung in reglementierten sowie nicht reglementierten Berufen „hinreichende deutsche Sprachkenntnisse“ (§ 16d AufenthG) gefordert, was dem Niveau A2 nach dem GER entspricht (s. Abb. 1). Um an einer Qualifizierungsmaßnahme zur Anerkennung teilnehmen zu können, reichen diese Vorkenntnisse jedoch nicht aus. Daher kommen den Sprachkenntnissen im Visumverfahren bei der Prüfung der Plausibilität eine hohe Bedeutung zu.

Im Visumhandbuch wird für **Aufenthalte für Qualifizierungsmaßnahmen** zur Anerkennung ausgeführt, dass die Sprachkenntnisse „ein Ablegen und Bestehen der Prüfungen ermöglichen müssen“, sodass insbesondere für Maßnahmen im Gesundheits- und Pflegebereich „deutlich höhere Anforderungen zu stellen und fachsprachliche Kenntnisse notwendig“ seien. Zwar wird von folgendem ausgegangen: „In den meisten Fällen wird neben theoretischen oder praktischen Qualifizierungsmaßnahmen der Erwerb der deutschen Sprache zu den Anpassungsmaßnahmen gehören“. Empfohlen wird jedoch: „Grundsätzlich sollten die für die Anpassungsmaßnahme erforderlichen Sprachkenntnisse aber vor Einreise erworben werden.“ (Auswärtiges Amt 2022, 38f.).

Ebenfalls erleichtert durch das FEG wird der Aufenthalt zum **Absolvieren einer Berufsausbildung**, da dieser nun auch für einen vorbereitenden Sprachkurs genutzt werden kann. Für ein Visum zum Absolvieren einer Berufsausbildung ist in der Regel ein B1-Niveau erforderlich (siehe Abb. 1).

Mit Bezug auf Auszubildende ist im Visumhandbuch erläutert: „Er muss in der Lage sein, Unterweisungen am Arbeitsplatz, den Berufsschulunterricht und Prüfungsaufgaben sprachlich zu erfassen“ (Auswärtiges Amt 2022, 120).

Anforderungen an einen **vorbereitenden Sprachkurs** enthalten die Anwendungshinweise zum FEG (2021), in denen zu den vorgelagerten Deutschsprachkursen zum einen die Berufssprachkurse (BSK) nach der Deutschsprachförderverordnung (DeuFöV) als auch „Deutschsprachausbildungen in Unternehmen mit angeschlossenen Bildungseinrichtungen oder an anderen Bildungseinrichtungen“ (Bundesministerium des Innern 2021, 15) gezählt werden. Über die Teilnahme an einem BSK entscheidet das BAMF (s. a. hierzu Abschnitt 2.4).

Visumsart	erforderliche Deutschkenntnisse gemäß des Gemeinsamen Europäischen Referenzrahmens für Sprachen (GER)
Visum zum Arbeiten für Fachkräfte	Kein bestimmtes Sprachniveau erforderlich
Blaue Karte EU	Kein bestimmtes Sprachniveau erforderlich
Visum zur Arbeitsplatzsuche (beruflich Qualifizierte)	Sprachniveau B1
Visum zur Arbeitsplatzsuche (akademisch Qualifizierte)	Kein bestimmtes Sprachniveau erforderlich
Visum zur Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen	Sprachniveau A2
Visum zum Absolvieren einer Berufsausbildung	Sprachniveau B1
Visum zur Suche eines Ausbildungsplatzes	Sprachniveau B2
Visum zur Selbstständigkeit	Kein bestimmtes Sprachniveau erforderlich
Visum zum Studieren	i.d.R. Sprachniveau B2 (abhängig vom Studiengang)
Visum zur Studienbewerbung	Sprachanforderung des angestrebten Studiums
Visum zum Forschen	Kein bestimmtes Sprachniveau erforderlich
Visum zum Spracherwerb	Kein bestimmtes Sprachniveau erforderlich
Visum zur Absolvierung eines studienbez. Praktikums EU	Kein bestimmtes Sprachniveau erforderlich
Visum für IT-Spezialisten (o. formale Qualifikation)	Sprachniveau B1

Abbildung 1: Erforderliche Deutschkenntnisse je nach Visumsart gemäß AufenthG, Sprachanforderungen nach Aufenthaltstitel

Quelle: <https://www.make-it-in-germany.com/de/visum-aufenthalt/fachkraefteeinwanderungsgesetz>

Aktuell befinden sich weitere Änderungen und Erweiterungen der Einreisemöglichkeiten von Fach- und Arbeitskräften nach Deutschland im Gesetzgebungsverfahren. Durch das [Gesetz zur Weiterentwicklung der Fachkräfteeinwanderung](#), das voraussichtlich Ende des Jahres 2023 in Kraft treten wird, soll u.a. eine sog. *Anerkennungspartnerschaft* eingeführt werden. Ziel der neuen Regelung ist es, einen neuen Zuwanderungsweg für Personen mit 2-jähriger Berufsausbildung im Ausland ohne Beschränkung auf nicht-reglementierte Berufe und ohne vorangegangenes Anerkennungsverfahren in Deutschland zu eröffnen (§ 16d Abs.3a n.F. AufenthG-Entwurf). Ermöglicht werden soll die sofortige Beschäftigung im Betrieb des Arbeitgebers, der sich wiederum verpflichtet, die Einleitung und Durchführung des Anerkennungsverfahrens zu ermöglichen und unterstützen. Voraussetzung für die Erteilung der Aufenthaltserlaubnis soll das Vorhandensein von der angestrebten Tätigkeit entsprechenden, mindestens jedoch hinreichenden Deutschkenntnissen (Sprachniveau A2) sein.

Für Personen mit einer im Ausland abgeschlossenen Berufs- oder Hochschulausbildung sieht der Gesetzesentwurf eine zusätzliche Öffnung des Einwanderungssystems für alle Berufsgruppen vor, wenn eine Berufserfahrung von bestimmter Dauer im Ausland nachgewiesen werden kann (§ 6 n.F. BeschV-Entwurf) und die Personen bisher nicht als Fachkraft gemäß AufenthG § 18 Abs. 3 gelten. Liegt ein Hochschulabschluss oder Ausbildung von mindestens 2 Jahren im Ausland vor, kann eine Einreise und Beschäftigung in Deutschland erfolgen, wobei das Erfordernis Deutschkenntnisse grundsätzlich entfallen soll.

2.3 Sprachzertifikate – Rechtliche Grundlagen und Praxis

Der Nachweis von o.g. erforderlichen Deutschkenntnissen erfolgt auf der Grundlage der definierten Sprachkompetenzniveaus von A1 bis C2 des Gemeinsamen Europäischen Referenzrahmens (GER). Die grundlegenden Level des GER werden folgendermaßen bezeichnet:

A: Elementare Sprachverwendung; B: Selbstständige Sprachverwendung; C: Kompetente Sprachverwendung

Es erfolgt nochmals eine Unterteilung in insgesamt 6 Kompetenzniveaus, welche modellhaft Orientierung bieten für die Einschätzung sprachlicher Kompetenzen (diese aber nicht eins zu eins abbilden):

A1: Anfänger

A2: Grundlegende Kenntnisse

B1: Fortgeschrittene Sprachverwendung

B2: Selbstständige Sprachverwendung

C1: Fachkundige Sprachkenntnisse

C2: Annähernd muttersprachliche Kenntnisse

Weblink: weitere Information über den Gemeinsamen Europäischen Referenzrahmen

➤ <https://www.coe.int/de/web/lang-migrants/cefr-and-profiles>

Die Einführung dieses Bezugsrahmens für das Lernen, Lehren und Prüfen von Sprache in Europa in 2001 führte zu einer „eindeutigen Strukturierung und formalen Vergleichbarkeit von Prüfungsangeboten“ (Jung 2022, 197). Diese war verbunden mit der Entwicklung von standardisierten Testformaten, die zur Zertifizierung von Deutschkenntnissen eingesetzt werden.

Visumverfahren

Das Auswärtige Amt gibt eine Übersicht der anerkannten Zertifikate über deutsche Sprachkenntnisse im Visumverfahren (vgl. Auswärtiges Amt 2022):

Zertifikate, die im Herkunftsland und in Deutschland erworben werden können:¹

Als Beleg deutscher Sprachkenntnisse können nur Sprachzertifikate anerkannt werden, die auf einer standardisierten Sprachprüfung gemäß den Standards der [Association of Language Testers in Europe \(ALTE\)](#) beruhen. Dies trifft derzeit für Zertifikate folgender Anbieter zu:

- Goethe-Institut e.V.: [Goethe-Zertifikate](#)
- telc GmbH: [telc-Zertifikate \(The European Language Certificates\)](#)
- ÖSD (Österreichisches Sprachdiplom): [ÖSD Zertifikate](#)
- TestDaF-Institut e.V.: [TestDaF-Zertifikate](#) (Sprachprüfungsniveau erst ab B2)

Zertifikate in Deutschland

Wird ein berufsvorbereitender Sprachkurs als Berufssprachkurs (BSK) des BAMF durchgeführt, werden Basiskurse von A2-C1 seit 2022 mit dem Deutstest für den Beruf (DTB) abgeschlossen. Der fachspezifische Berufssprachkurs Gewerbe-Technik verlangt keine Prüfung. Der Spezialkurs für Personen, die sich im Anerkennungsverfahren zu Gesundheitsfachberufen befinden, muss mit einer B2-Prüfung abgeschlossen werden. Dafür werden o.g. Zertifikate von den Gesundheitsbehörden anerkannt (zu den Angebotsstrukturen in Deutschland s. Kap. 2.4).

Folgende Tabelle gibt einen Überblick, welche Sprachvoraussetzungen für die unterschiedlichen Typen transnationaler Skills Partnerships, aufgeschlüsselt nach den fokussierten Branchen gelten.

	Typ 1: Anpassungs-qualifizierung	Typ 2: Ausbildung in Deutschland	Typ 3: Ausbildung im Herkunftsland
Pflege (reglementierte Berufe)	Aufenthaltserlaubnis zur Anerkennung AufenthG: A2 (GER) Goethe, telc, ÖSD	Aufenthaltserlaubnis für Berufsausbildung AufenthG: B1 (GER) Goethe, telc, ÖSD	
	Qualifizierungsmaßnahme AufenthG: B1 (GER) Prüfung der Plausibilität	Berufsvorbereitende Sprachkurse z.B. BSK B2 (DTB)	
	Berufsausübung PfIBG: B2 (GER) Goethe, telc, ÖSD, Fachsprachenprüfung		Berufsausübung PfIBG: B2 (GER) Goethe, telc, ÖSD, Fachsprachenprüfung
Bau/erneuerbare Energien (nicht reglementierte Berufe)	Aufenthaltserlaubnis zur Anerkennung AufenthG: A2 (GER) Goethe, telc, ÖSD	Aufenthaltserlaubnis für Berufsausbildung AufenthG: B1 (GER) Goethe, telc, ÖSD	
	Qualifizierungsmaßnahme AufenthG: Prüfung der Plausibilität	Berufsvorbereitende Sprachkurse, z.B. BSK B2 (DTB); BSK Gewerbe-Technik (keine Prüfung)	Arbeit als Fachkraft AufenthG: keine Deutschkenntnisse erforderlich

Tabelle 1: Sprachvoraussetzungen im Überblick

¹ Auswahl bezogen auf mittlere Qualifikationsebene der tSPs. Es sollten i. d. R. nur Zertifikate akzeptiert werden, bei denen das Prüfungsdatum nicht länger als ein Jahr zurückliegt.

Praxiserfahrungen und Bedarfe im Herkunftsland

Die Teilnehmer*innen transnationaler Skills Partnerships reisen überwiegend mit einem Deutschsprachniveau B1 GER ein (vgl. ebb 2022). Bei Projekten des Typ 2 kann das Ziel auch bei der Erreichung eines B2-Niveaus im Herkunftsland liegen, wie z.B. im Projekt *VIVANTES zur Gewinnung von Arbeitskräften aus Vietnam für die Ausbildung zu Pflegefachkräften in Deutschland*.

Eingesetzt in transnationalen Skills Partnerships werden im Herkunftsland i.d.R. die **allgemeinsprachlichen** Prüfungsformate der Prüfungsinstitutionen Goethe-Institut und der telc GmbH von A1 bis B1/B2.

Selten eingesetzt werden **berufsbezogene** Testformate, die im Arbeitsfeld Deutsch für den Beruf vorliegen, z.B. telc Deutsch A2-B2 + Beruf oder Goethe-Test PRO Deutsch für den Beruf oder Prüfungsformate, die die Sprachkompetenz in einem konkreten Fachgebiet testen, wie telc Deutsch B1 B2 Pflege und Goethe-Test PRO Pflege. Beispielsweise im VIVANTES-Projekt legen die Teilnehmenden den Goethe-Test PRO B2 in Vietnam ab.

Erfahrungen aus der Praxis zeigen den Bedarf, stärker solche berufsbezogenen Prüfungsformate und entsprechende Kursangebote zu nutzen:

Der Praktikabilität und das heißt auch dem im jeweiligen Land vorhandenen Netzwerk an Sprachkursen, Prüfungsterminen und Prüfenden ist es auch geschuldet, dass im Zuge der zunehmenden Fachkräfterekrutierung im Ausland weiterhin fast ausschließlich die allgemeinsprachlichen Prüfungen (...) abgenommen werden, die wenig auf die neue Zielgruppe der Arbeitsmigrant*innen und deren Bedürfnisse zugeschnitten sind. Das führt zu so unsinnigen Effekten, dass in derartigen Programmen zwar die Berufssprache vermittelt werden soll, was für die Teilnehmenden immer besonders motivierend ist, die Migrationswilligen aber faktisch allein auf die visumsrelevanten allgemeinsprachlichen Prüfungen hin gedrillt werden müssen, ohne deren Bestehen sie nicht ausreisen dürfen (Jung 2022, 206).

Eine weitere Schwierigkeit wird darin gesehen (vgl. ebb 2022), die Deutschsprachangebote im Herkunftsland mit den Anforderungen im Einreiseprozess zu harmonisieren. In einigen Ländern werden zu selten Prüfungstermine angeboten, sodass Wartezeiten entstehen und eine Einreise verzögert wird. Hohe Durchfallquoten verzögern den Prozess zusätzlich. Durch Wartezeiten zwischen Sprachprüfung im Herkunftsland bis zur Einreise nach Deutschland und der Aufnahme eines weiterführenden Deutschsprachkurses vergehen mitunter Monate, in denen die Personen die Sprache wieder verlernen. Hier braucht es Angebote, die die Deutschkenntnisse zumindest auf dem erreichten Niveau erhalten.

Prüfungspraxis in Deutschland – Pflege

Auch zur Überprüfung der Deutschkenntnisse für die Berufsausübung in der Pflege werden in den Gesundheitsbehörden v.a. die Zertifikate des Goethe-Instituts und der telc GmbH eingesetzt.

Aufgrund der Praxiserfahrung, dass allgemeinsprachliche Zertifikate nicht geeignet sind für den Nachweis der kommunikativen Anforderungen im pflegerischen Arbeitsalltag (GMK 2019, 1f.), legt die Gesundheitsministerkonferenz mit dem [Eckpunktepapier zur Überprüfung der für die Berufsausübung erforderlichen Deutschkenntnisse in den Gesundheitsfachberufen \(GMK 2019\)](#) Empfehlungen vor: Zum einen legt sie die für die Anerkennung erforderlichen Sprachkenntnisse in den jeweiligen Gesundheitsfachberufen entsprechend dem GER fest. Dies ist für alle Gesundheitsfachberufe das Niveau B2, lediglich für Logopäd*innen das Niveau C2. Darüber hinaus macht die GMK Vorgaben, wie die für die Berufsausübung beschriebenen notwendigen deutschen Sprachkenntnisse nachgewiesen werden können. Das Prüfungsformat soll den im Eckpunktepapier

beschriebenen Mindestanforderungen genügen. Demzufolge besteht der Sprachtest aus drei Schritten eines Prüfungsszenarios: zwei simulierte berufstypische Gespräche sowie das Anfertigen eines in der jeweiligen Berufsausübung üblicherweise vorkommenden Schriftstücks.

Infolge pilotiert 2020 eine AG im Förderprogramm IQ unter Leitung von passage gGmbH eine berufsfeld- und arbeitsplatzbezogene Fachsprachenprüfung Pflege B2. Diese ist seit 2023 zur Erteilung der Berufsausulassung für Pflegefachkräfte von den Gesundheitsbehörden der norddeutschen Bundesländer HH, HB, MVP, NDS und SH zusätzlich zu den o.g. Zertifikaten regelhaft anerkannt. Ab 2024 wird nur noch die Fachsprachenprüfung Pflege B2 in HH, HB, MVP und SH akzeptiert. Weitere Bundesländer befinden sich im Prozess der Übernahme dieses Prüfungsformates (www.pflege-ndz.de).

Zusammenfassend lässt sich zum Einsatz von Zertifikaten eine Fixierung auf standardisierte allgemeinsprachliche Deutschzertifikate feststellen. Die Praxis zeigt, dass die (zukünftigen) Fachkräfte damit weder ausreichend auf die rechtlich geregelten Anforderungen noch auf die im Berufsalltag ermittelten Bedarfe vorbereitet sind. Als innovative und zukunftsweisende Entwicklung hin zu berufsbezogenen Prüfungsformaten kann die Pilotierung einer szenarienbasierten Fachsprachenprüfung Pflege B2 hervorgehoben werden.

Weblinks:

- Sprachvoraussetzungen zur Anerkennung von Pflegeberufen (reglementierte Berufe) im Pflegeberufegesetz (PflBG 2020)
- Fachkräfteeinwanderungsgesetz (FEG 2020)
- Visumhandbuch, Auswärtiges Amt 2022
- Anwendungshinweise des Bundesministeriums des Innern, für Bau und Heimat zum Fachkräfteeinwanderungsgesetz (BGBl. I 2019, S. 1307) 06. August 2021Kompetenzniveaus des GER
- https://www.bmi.bund.de/SharedDocs/gesetzgebungsverfahren/DE/weiterentwicklung_fachkraefteeinwanderung.html

2.4 Angebotsstrukturen und Zugänglichkeit

Je nach Lernzeitpunkt gibt es unterschiedliche Sprachlernangebote im Kontext transnationaler Skills Partnerships, i.d.R. Sprachkurse, die beruflichen Qualifizierungen vorgeschaltet sind, in Deutschland vereinzelt auch Angebote, die qualifizierungsbegleitend genutzt werden können.

Angebote im Herkunftsland

Das **Goethe-Institut** ist die größte Mittlerorganisation der auswärtigen Kultur- und Bildungspolitik der Bundesrepublik. Finanziert wird es aus Eigeneinnahmen aus Sprachkursen und der Förderung des Auswärtigen Amtes. Es ist auch der größte Dienstleister für vorbereitende Sprachkurse im Herkunftsland im Rahmen von transnationalen Skills Partnerships, z.B. im Projekt „Triple Win“ in Tunesien (Typ 1) oder im Vivantes-Projekt zur Gewinnung vietnamesischer Pflegekräfte (Typ 2); Projekte mit vergleichsweise hohen Rekrutierungserfolgen. Andere Projekte mit kleineren Teilnehmerzahlen wie z.B. „Hand in Hand for international Talents“ seien nach Aussage des Goethe-Instituts mit den weltweit bestehenden Strukturen und Netzwerken ausbaubar. Auf der Grundlage von Befragungsergebnissen ausländischer Fachkräfte setzt das Institut auf das Konzept der grenzüberschreitenden Vorintegration; dazu gehören z.B. „Sprachbrücken“, die Qualifizierungen im

Herkunftsland mit denen an den zwölf Instituten in Deutschland eng verzahnen sollen (vgl. Goethe-Institut Jahrbuch 2021/2022).

Neben dem Goethe-Institut bieten auf einem nur schwer überschaubaren Markt private inländische und deutsche **Sprachschulen** unterschiedlicher Größe und Qualität Deutschkurse an. Zur Sicherung von Qualität wird daher von Akteur*innen der Deutschausbildung nachdrücklich ein Qualitäts- bzw. Akkreditierungssystem gefordert (vgl. Pressemitteilung FaDaF 2020).

Mit welchen Sprachkursanbietern einzelne Projekte kooperieren, ist durch Recherchen nur schwer zu ermitteln. Die exemplarisch angefragten Projekte ließen Teilnehmende bei den Goethe-Instituten im Herkunftsland sprachlich qualifizieren. Zu quantitativen Angaben zu Struktur und Kosten privater Anbieter wären länderspezifische Markt- und Preiserkundungen notwendig.

Praxiserfahrungen und Bedarfe

Das Goethe-Institut als Sprachkursanbieter in transnationalen Skills Partnerships schätzt seine Rolle in Projekten, in denen es als externer Dienstleister fungiert, als eingeschränkt ein hinsichtlich einer bedarfsorientierten Ausrichtung von Deutschlernangeboten. Starre Vorgaben in Ausschreibungen und eng geplante Kurszeiten führten zu Überforderung und Frustration bei den Lernenden, die wie auch die Lehrkräfte unter starkem Erfolgsdruck hinsichtlich der abschließenden Prüfung stehen.

Um in der Zeit vom Kursende bis zum Start der Beschäftigung/Qualifizierung in Deutschland die erworbenen Kompetenzen zu erhalten, bietet das Goethe-Institut zum Teil kostenlose Überbrückungsangebote, z.B. „[Mein Weg nach Deutschland](#)“, „[Deutsch für dich](#)“, die im Rahmen von transnationalen Skills Partnerships noch stärker genutzt werden könnten. Die Notwendigkeit des Weiterlernens ist den Fachkräften nicht immer bewusst. Sie können noch wenig realistisch einschätzen, welche sprachlich-kommunikativen Anforderungen sie im Berufs- und Qualifizierungsalltag in Deutschland erwarten.

Besonders positive Erfahrungen werden daher verbunden mit dem Vivantes-Projekt, in dem die Rolle des Goethe-Instituts partnerschaftlich angelegt sei. Hier führe eine langjährige Kooperation mit dem Arbeitgeber zu mehr Spielraum bezüglich einer bedarfsorientierten Gestaltung des Sprachkurses. Im 12-monatigen Deutschkurs in Vietnam werden bereits ab A1-Niveau berufssprachliche Themen in das Curriculum integriert. Zusätzlicher Fachsprachenunterricht beginnt ab B1 und wird bis zur B2-Prüfung fortgeführt. Dieses Format kann der Orientierung für Weiterentwicklungen dienen.

Angebote nach der Einreise

Auch nach der Einreise werden vom Goethe-Institut in Deutschland Kurse angeboten, z.B. ein begleitender Online-Sprachkurs mit Berufsbezug im Vivantes-Projekt (Typ 2) oder B2-Sprachkurse im Triple-Win-Projekt (Typ 1). Es stehen darüberhinaus Angebotsstrukturen zur Verfügung, die an Praxisbedarfe angepasst und stärker genutzt werden können.

Allgemein- und berufssprachliche Sprachbildungsangebote im Gesamtprogramm Sprache (GPS)

Das Gesamtprogramm Sprache des Bundesministeriums des Innern und für Heimat (BMI) und des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) richtet sich an Neuzugewanderte aus Drittstaaten und der EU ebenso wie an Migrant*innen, die bereits länger in Deutschland leben, an Spätaussiedler*innen sowie Deutsche mit Migrationshintergrund und Sprachförderbedarf. Es besteht aus einem modularen Angebot für verschiedene Zielgruppen mit dem Basisangebot der bereits 2005 eingeführten Integrationskurse und den darauf aufbauenden Kursen der berufsbezogenen

Deutschsprachförderung nach §45a Aufenthaltsgesetz, die Mitte 2016 in den Strukturen der Regelförderung etabliert wurden. Für die Integrationskurse ist das BMI und für die berufsbezogene Deutschsprachförderung das BMAS zuständig. Beide Sprachförderangebote werden vom [Bundesamt für Migration und Flüchtlinge \(BAMF\)](#) administriert.

Ziel aller Angebote des GPS ist die bestmögliche Förderung der Teilnahmeberechtigten beim Erlernen der deutschen Sprache. Je nach Vorkenntnissen und individuellem Lernfortschritt ist eine durchgehende Förderung von der Alphabetisierung bis zum Niveau C2 nach dem Gemeinsamen Europäischen Referenzrahmen für Sprachen (GER) möglich.

Die Abbildung 2 gibt eine Übersicht über die Kurstypen und Niveaustufen der Angebote des GPS.

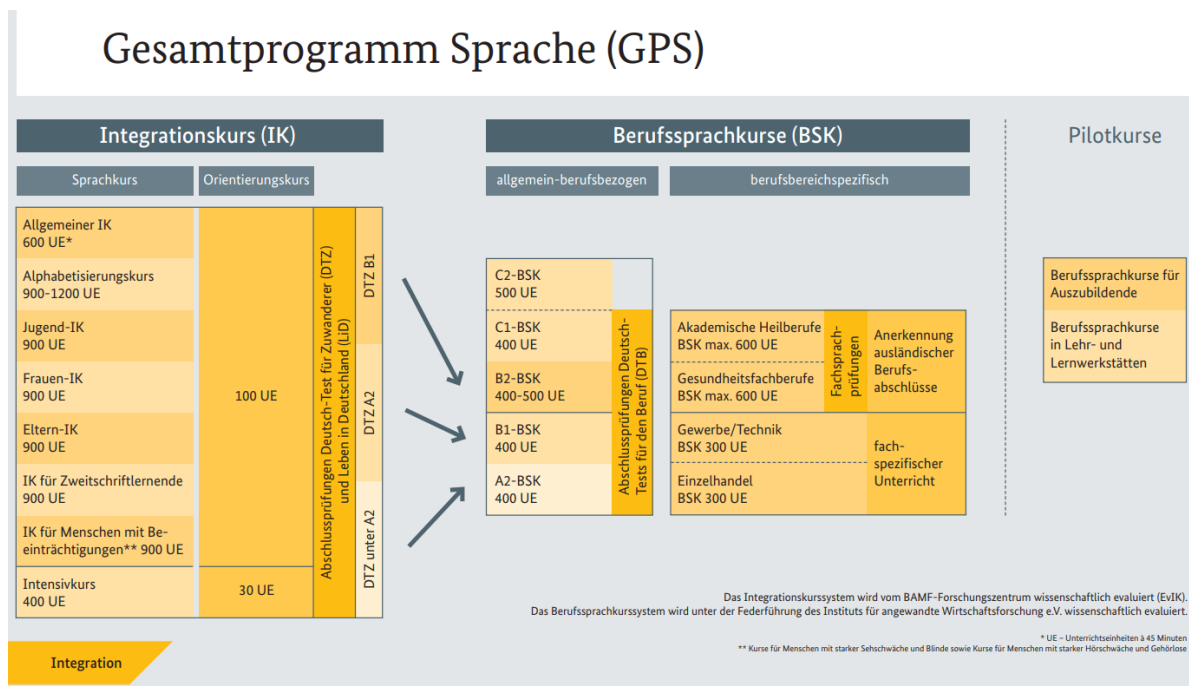


Abbildung 2: Gesamtprogramm Sprache; Quelle: BAMF, 2023, Schaubild Gesamtprogramm Sprache

Weblink: Berufssprachkurse

- <https://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Integration/Berufsbezsprachf-ESF-BAMF/BSK-Rechtsgrundlagen/vo-berufsbezogene-deutschsprachfoerderung.html>

Im Allgemeinen gilt, dass bei einer Sprachkompetenz unter B1 zunächst ein Integrationskurs bis zum Niveau B1 besucht werden muss. Erst danach kann die Teilnahme an einem Berufssprachkurs erfolgen. Im Jahr 2021 wurden bundesweit 7.751 Berufssprachkurse mit insgesamt 102.983 Teilnehmenden durchgeführt bzw. gestartet (BAMF 2022). Zahlen zu Kursabbrüchen sowie Informationen zu den durchgeführten Prüfungen am Kursende und den Bestehensquoten weist die Statistik nicht aus.

Die Aufteilung auf die verschiedenen Kurstypen gestaltet sich wie folgt:

	2019		2020		2021	
	absolut	prozentual	absolut	prozentual	absolut	prozentual
Berufssprachkurs - Ziel A2	22.645	12,5 %	14.594	12,9 %	12.790	12,4 %
Berufssprachkurs - Ziel B1	41.935	23,2 %	24.480	21,6 %	19.622	19,1 %
Berufssprachkurs - Ziel B2	96.800	53,5 %	59.893	52,9 %	55.704	54,1 %
Berufssprachkurs - Ziel C1	16.854	9,3 %	11.605	10,3 %	11.117	10,8 %
Akademische Heilberufe (Anerkennungsverfahren)	1.732	1,0 %	1.613	1,4 %	1.845	1,8 %
Gesundheitsfachberufe (Anerkennungsverfahren)	442	0,2 %	478	0,4 %	351	0,3 %
Gewerbe/Technik (fachspz. Unterricht)	536	0,3 %	539	0,5 %	1.554	1,5 %
Einzelhandel (fachspz. Unterricht)	45	0,0 %	0	0,0 %	*	0,0 %
Insgesamt	180.989	100,0 %	113.202	100,0 %	102.983	100,0 %

Abbildung 3: Kurseintritte in den Jahren 2019-2021 nach Kursart | Kurstypen und Teilnehmer*innen an Berufssprachkursen (Quelle: BAMF, 2022, Bericht zur Statistik der Berufssprachkurse für das Jahr 2021, S. 17)

Branchenspezifische Angebote und Zugangspraxis - Anerkennungsverfahren im Bereich Pflege (Typ 1)

1) Spezialkurs Gesundheitsfachberufe B2

Auffällig ist in Abb. 3 die geringe Zahl dieses Angebotes, das sich an die Zielgruppe der Pflegefachkräfte in Anerkennungsverfahren richtet und vor dem Hintergrund der hohen Zahl an zuwandernden Fachkräften ([Anerkennungssuchende Pflegekräfte 2021: 13.773](#)) in diesem Berufsfeld eigentlich besonders nachgefragt sein müsste: Von den 7.751 Kursen im Jahr 2021 wurden nur 67 als Spezialkurse für Gesundheitsfachberufe durchgeführt. An diesen Kursen haben lediglich 351 anerkennungssuchende Fachkräfte teilgenommen. Dies bedeutet, dass für die Vorbereitung und das Absolvieren der B2-Prüfung als Voraussetzung für die Berufszulassung als Pflegefachkraft das kostenlose Regelangebot der Berufssprachkurse nur zu einem sehr geringen Teil genutzt wird.

Aus den Informationen, die im Rahmen der Recherchearbeit durchgeführten Interviews mit Lingoda und der Klinik Agaplesion in Hamburg sowie in den langjährigen Kooperationen mit weiteren Akteuren aus der Anwerbung und sprachlichen Integration von zugewanderten Pflegefachkräften gesammelt werden konnten, lassen sich folgende Aspekte zur Begründung anführen: Der BSK Gesundheitsfachberufe B2 ist als Vollzeitmaßnahme mit 400-500 Unterrichtseinheiten ausgelegt. Damit ist das Angebot als beschäftigungsbegleitender Kurs nicht umsetzbar. Da die Mehrheit der

zugewanderten Pflegekräfte während ihrer Anerkennungsverfahren bereits als Pflegehelfer*innen arbeiten, ist die Teilnahme an einem Kursangebot in Vollzeit nicht leistbar.

2) Berufsintegrierte Ausgleichsmaßnahme für Pflegefachpersonen mit integriertem Sprachtraining (INGA)

Mit dem [Programm INGA Pflege](#) steht seit 2022 Pflege- und Gesundheitsunternehmen ein Konzept für einen Anpassungslehrgang zur Verfügung, durch den international angeworbene Pflegefachpersonen die Anerkennung ihrer Berufsqualifikation in Deutschland erhalten. Als Anpassungslehrgang verbindet INGA Pflege die Berufsanerkennung, die Einarbeitung in die aufnehmende Einrichtung sowie eine Stärkung der kommunikativen Handlungskompetenz im Beruf. Die Bestandteile der Maßnahme sind eine angeleitete Praxis in der aufnehmenden Einrichtung, theoretischer und praktischer Unterricht sowie eine integrierte Sprachförderung. Das Konzept ist aktuell für philippinische Pflegefachpersonen angelegt. Eine Weiterentwicklung des Konzepts für andere Ausbildungsländer ist in Arbeit. Derzeit wird INGA Pflege an drei Standorten in Sachsen, Brandenburg und Hamburg erprobt. Das Deutsche Kompetenzzentrum für internationale Fachkräfte in den Gesundheits- und Pflegeberufen (DKF) bietet fachliche Unterstützung bei der Organisation und Umsetzung der Kurse an.

Das **Integrierte Fach- und Sprachlernen (IFSL)** wird im Rahmen von INGA Pflege durch die Zusammenarbeit zwischen Fach- und Sprachlehrkräften im Teamteaching umgesetzt. Das durchgängige Teamteaching im Unterricht stellt sicher, dass die Fachinhalte mit den vorhandenen Deutschkenntnissen vollumfänglich verstanden werden. Es steigert gleichzeitig erheblich die Sprach- und Kommunikationskompetenz der Fachkräfte in Anerkennung, damit diese die Anforderungen in Unterricht und Praxis bewältigen können.

3) Beispiele für bedarfsorientierte Kursformate

Dem Bedarf nach passenden und flexibleren Angeboten wird durch entsprechende vereinzelte Formate begegnet. Die Erfahrungen damit bieten Ansatzpunkte für die Anpassung von Angebotsstrukturen.

Berufssprachkurse in Teilzeit:

Derzeit wird in Hamburg von den zugelassenen BSK-Trägern in Zusammenarbeit mit dem BAMF an der Pilotierung von Teilzeitkursen Gesundheitsfachberufe/Pflege B2 gearbeitet. Mit einem Umfang von 6-8 UE pro Woche soll den Teilnehmenden flankierend zu ihrer Arbeit in den Kliniken und Pflegeeinrichtungen sprachliche Unterstützung sowie die Vorbereitung auf die B2 Prüfung angeboten werden.

Online-Kurse:

Eine gezielte Vorbereitung auf eine B2 Prüfung bietet das Unternehmen [Lingoda](#) den sich im Anerkennungsverfahren befindlichen Pflegekräften an. Im Umfang von 120 Stunden wird in kleinen Gruppen (5 TN) ausschließlich digital gearbeitet. Diese Maßnahme ist nach AZAV zertifiziert und wird über Bildungsgutscheine finanziert.

Weblinks: Anerkennungsverfahren Pflege

- [Konzept für einen Spezialkurs „Gesundheitsfachberufe“](#)
- Programm INGA Pflege: <https://dkf-kda.de/inga-pflege/>

Anerkennungsverfahren im Bereich Bau/ erneuerbare Energien (Typ 1)

Spezialkurs Gewerbe-Technik

Neben den niedrigen Teilnehmenden-Zahlen in den Kursen B2 Gesundheitsfachberufe des BAMF ist darüber hinaus in Abb. 3, gemessen an der Gesamtzahl der Teilnehmenden, die geringe Teilnehmenden-Zahl in den Spezialkursen Gewerbe-Technik auffällig. Dieses Kursformat bietet mit einem vergleichsweise geringen Umfang von 300 Unterrichtseinheiten, der möglichen inhaltlichen Ausrichtung u.a. auf Handwerksberufe und dem Verzicht auf eine obligatorische Prüfung am Ende gute Voraussetzungen, um mit der Erwerbstätigkeit von zugewanderten Fachkräften kombiniert zu werden.

Exemplarische Nachfragen im nicht reglementierten Bereich in den Branchen Bau/ erneuerbare Energien zeigen, dass im Handwerk stark auf die integrierende Kraft der Betriebe gesetzt wird: Die Sprachpraxis am Arbeitsplatz sowie die praxisorientierten Ausgleichsmaßnahmen begünstigen, so die Einschätzung, einen schnellen Ausbau der deutschen Sprachkompetenz. Eine Teilnahme an Integrations- bzw. Berufssprachkursen wird eher als nicht sinnvoll und passend eingeschätzt, da diese sowohl inhaltlich als auch organisatorisch meist nicht mit dem Arbeitsplatz kompatibel sind (z.B. verpflichtende Integrationskursteilnahme vor Teilnahme an BSK, festes Stundenkontingent, Kurse in Vollzeit).

Berufsausbildung in Deutschland – alle Branchen (Typ 2)

Seit 2020 werden spezielle Berufssprachkurse für Auszubildende (Azubi-BSK) vom BAMF in unterschiedlichen Berufsfeldern pilotiert. Dieser Kurstyp setzt eine Kooperation zwischen Sprachkursträger und der Berufsschule/Pflegefachschule voraus. Zentrales Ziel ist es, Auszubildende mit Deutsch als Zweitsprache bei der Bewältigung des Berufsschulunterrichts und der Prüfungen zu unterstützen. Der Kurstyp kann vorgeschaltet und begleitend zur Berufsausbildung durchgeführt werden mit mindestens sieben Teilnehmenden. Die Umsetzung des Formates wird derzeit vom BAMF evaluiert; Zahlen zu Berufsfeldern und Ergebnisse liegen bisher nicht vor. Die Verdreifachung der Teilnehmendenzahlen in 2021 der BSK Gewerbe-Technik (Abb. 3) lässt sich durch die Pilotierung der Azubi-Kurse erklären.

Erfahrungsberichte aus den Berufsfeldern Pflege und Bau weisen auf hohe Herausforderungen hin, z.B., was die zeitliche und inhaltliche Verknüpfung des additiven Deutschlernangebotes mit einer Vollzeitausbildung betrifft. Auch der administrative Aufwand für den Sprachkursanbieter sowohl mit dem BAMF als auch der Berufsschule wird als hoch eingeschätzt. Potential wird dort gesehen, wo die Sprachlernangebote an der Berufsschule und nicht beim Sprachkursträger stattfinden.

Weblink Leitfaden Azubi-Kurse

- <https://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Integration/Berufsbezsprachf-ESF-BAMF/BSK-Konzepte/leitfaden-kurskonzept-azubi-bsk.html>

Praxiserfahrungen und Bedarfe

Zum Erwerb der deutschen Sprache nutzen alle Teilnehmer*innen der befragten Projekte (ebb 2022) Kurse im Herkunftsland und die Hälfte Kursangebote in Deutschland. Andere Formen wie betriebliche Sprachtandems oder -paten, digitale Selbstlernangebote und das Integrierte Fach- und Sprachlernen werden nur jeweils von einem Viertel der befragten Projekte eingesetzt. Die größte Hürde sehen die Projekte bei den qualitativ unzureichenden Deutschsprachangeboten im Herkunftsland - die Qualität wird als sehr schwankend beschrieben - und darin, dass die erworbenen Abschlüsse im Herkunftsland oft nicht einer realen Einstufung in Deutschland standhalten.

Sowohl die Angebote in den Herkunftsländern als auch die in Deutschland werden in Teilen als nicht passgenau oder zu wenig individuell bewertet. Die individuelle Begleitung und Förderung der Teilnehmenden werden als sehr wichtig erachtet, um die Motivation der Teilnehmenden aufrecht zu erhalten und Abbrüche zu vermeiden. Als nicht ausreichend wird die Vermittlung berufsbezogener Deutschangebote gesehen; diese fehlen oder werden im Deutschlernprozess zu spät angeboten. Fehlende Angebote werden in den Herkunftsländern wie auch in Deutschland vor allem in ländlichen Regionen gesehen. In der Datenerhebung „Deutschlernerzahlen weltweit 2020“ des Auswärtigen Amtes (diese Erhebung wird alle 5 Jahre durchgeführt) wurde festgestellt, dass die Zahl der Deutschlernenden in der Erwachsenenbildung von rund 433.000 im Jahr 2015 auf 474.000 gestiegen sind. An den Goethe-Instituten lernen insgesamt rund 309.000 Menschen Deutsch, das ist ein Zuwachs von rund 73.000 Sprachkursteilnehmer*innen im Vergleich zu 2015. Dieses Wachstum sei zurückzuführen auf die wachsende Bedeutung der sprachlichen Qualifizierung von Fachkräften.

Einige Befragte plädieren für eine realistische Einschätzung der Dauer des Sprachlernprozesses und einem realistischen Erwartungsmanagement der beteiligten Unternehmen. Insbesondere wenn die (zukünftigen) Fachkräfte in Vollzeit arbeiten oder familiär eingebunden sind, stellt der Erwerb von Deutsch „nebenbei“ eine hohe Belastung dar, die vielfach unterschätzt wird.

2.5 Finanzierung

Eine wichtige Frage ist die nach einer effektiven Finanzierung von Sprachkursangeboten in den Herkunftsländern und in Deutschland.

Im Herkunftsland

Für die Sprachqualifizierung im Herkunftsland tragen die deutschen Arbeitgeber*innen überwiegend die Kosten. Um die Unternehmen für die Fachkräftenwerbung zu gewinnen, gibt es auch länderfinanzierte Projekte zur Sprachförderung wie z.B. eine im Dezember 2022 in Baden-Württemberg gestartete [Initiative „Sprachförderung bereits im Ausland“ in Kooperation mit der Bundesagentur für Arbeit](#). Das Land übernimmt die Kosten des Spracherwerbs im Ausland bis zu 3.000 Euro pro Pflegefachkraft, wenn diese sich am Programm „Triple Win“ der Bundesagentur für Arbeit beteiligen.

In Deutschland

Die öffentliche Förderung der Teilnahme an einem Berufssprachkurs in Deutschland ist an bestimmte Voraussetzungen gebunden. Sie sieht sowohl eine vollständige (z.B. für Gesundheitsfachberufe im Anerkennungsverfahren, für Auszubildende in vorbereitenden Sprachkursen sowie in ausbildungsbegleitenden Azubi-Kursen) als auch eine teilweise Finanzierung (z.B. für Beschäftigte) vor. Angebote werden aufgrund der Rahmenbedingungen, wie z.B. fester Umfang der Unterrichtsstunden und der Gruppengröße, Vollzeitformat, komplizierte Finanzierungsvorgaben, kaum genutzt.

Zudem besteht auch durch AZAV-zertifizierte Sprachlernangebote (z.B. Lingoda) die Möglichkeit der Refinanzierung über Bildungsgutscheine nach § 81, Abs. 4 des SGB III. Bei dem Angebot von Lingoda handelt es sich beispielsweise um eine digitale Sprachqualifizierung im Umfang von 120 Stunden in Verknüpfung mit der fachlichen Vorbereitung auf die Kenntnisprüfung.

Kommunale Mittel oder landesspezifische ESF-Mittel werden in unterschiedlichen Formen der Mischfinanzierung eingesetzt, z.B. in Hamburg das Instrument der additiven Sprachförderung an Berufsschulen zur Begleitung von Azubis oder ESF-Mittel für die Umsetzung des Programms INGA.

Praxiserfahrungen und Bedarfe

Die Finanzierung der Sprachkurse in den Herkunftsländern wird als Hürde betrachtet (vgl. ebb 2022). Als eine zentrale Voraussetzung für den Erfolg des Spracherwerbs wird der passende Zeitpunkt genannt, zu dem die Unternehmen in die Finanzierung eingebunden werden. Zwei Modelle werden benannt:

- 1) zum Zeitpunkt vor Beginn des Sprachkurses oder
- 2) nach Beendigung des Sprachkurses im Herkunftsland

Als Vorteil einer frühen Einbindung des Unternehmens wird die Möglichkeit gesehen, frühzeitig eine motivationsfördernde Bindung zu der zukünftigen Fachkraft aufzubauen. Andererseits würden in diesem Modell Abbrüche stärker auf das unternehmerische Risiko durchschlagen.

2.6 Digitalisierung

Ein weiterer Ansatzpunkt, um Kosten des Spracherwerbs zu reduzieren, liegt in digitalen Angeboten.

- Hier setzt z.B. das Goethe-Institut verstärkt auf die Entwicklung von **Selbstlernangeboten**.
- Für andere Sprachkursanbieter hat sich hingegen v.a. **synchroner Live-Unterricht** bewährt, da dieser ortsunabhängig genutzt und zu einem festen Zeitpunkt (z.B. auch abends) angeboten werden kann.

Als problematisch wird insbesondere in Projekten der Baubranche auch die Lernungewohnheit in Bezug auf digitale Medien und vor allem das Problem der passenden Endgeräte im digitalen Unterricht genannt, z.B. in den Projekten *HaBiZu Handwerk bietet Zukunft* (Typ 1) sowie *Äthiopische Auszubildende für den Bausektor in Deutschland* der Bauverbände (Typ 2). Lernen erfordert erfahrungsgemäß für diese Zielgruppe Präsenz und direkte Ansprache.

Ein Beispiel **guter Praxis** (beruhend auf Erfahrungen des Instituts für Internationale Kommunikation e.V. (IIK) in Düsseldorf und Berlin) ist die Nutzung digitaler Brücken zwischen kooperierenden Sprachinstituten aus dem Herkunftsland und Deutschland. Regelmäßig werden „Fenster nach Deutschland“ im Sprachunterricht im Herkunftsland geöffnet und genutzt, wenn die Lehrkräfte eines deutschen Partnerinstituts im virtuellen Klassenzimmer, d.h. im synchronen Live-Unterricht, den berufssprachlichen Teil des Kurses übernehmen und dabei auf ihren Erfahrungen mit arbeitsplatzbezogenen Kursen in Deutschland aufbauen, während die Kolleg*innen vor Ort im Herkunftsland in einer parallelen Progression die alltagspraktische Basis legen. Auf diese Weise können auch Arbeitsplatzerkundungen als „virtuelle Landeskunde“ in Form von Interviews mit Auszubildenden und Fachkräften aus den jeweiligen Branchen oder durch einen per Handy gefilmten Eindruck von einem typischen Arbeitsplatz direkt in die Realität des Unterrichts im Heimatland eingebracht werden (gekürzt, Jung, 2020, S.35).

2.7 Fazit

Pflege

Zusammenfassend zeigen die Befragungsergebnisse, Recherchen und Projektnahaufnahmen im Bereich Pflege, dass es wichtig ist, darauf zu achten, die Prozesse der beruflichen, sprachlichen, betrieblichen und gesellschaftlichen Integration ineinander greifen zu lassen und in entsprechende Kooperationen auch zwischen den Herkunftsländern und Deutschland zu fördern. Darauf weisen die guten Erfahrungen z.B. im Vivantes-Projekt (TYP 2) hin. Parallel zur sprachlichen Qualifizierung sind Unterstützungsstrukturen essentiell, welche in der Lage sind die Gefahr des zweifachen sogenannten *Deskilling*, d.h. von Entwertungserfahrungen aufgrund einer geänderten beruflichen Rolle sowie des anfänglichen Kompetenzverlustes aufgrund geringer Deutschkenntnisse aufzufangen (vgl. Pütz et al. 2019). Das beginnt bestenfalls schon im Herkunftsland mit einem klaren Erwartungsmanagement, wie es zum Beispiel das Goethe-Institut im Arbeitsfeld der Vorintegration durchführt, welches darüber aufklärt, wie Pflege in Deutschland organisiert ist. Das bedeutet, dass auch beim Arbeitgeber berufsbegleitend, beispielsweise in Gestalt von Integrationsbeauftragten, migrationssensible Einarbeitungs- und Teamprozesse angestoßen werden. Zudem sind Berufswegeplanung und Weiterbildung gerade in Bezug auf die zumeist akademisch ausgebildeten zugewanderten Pflegefachkräfte wichtige Faktoren für eine nachhaltige Fachkräftesicherung. Eine ganz andere Qualität der Qualifizierung und partnerschaftlichen Berufsbildung lässt sich in TYP 3 erreichen, indem auf konzeptioneller Grundlage Sprach- und Fachausbildung gemeinsam verantwortet wird.

Bau und erneuerbare Energien

Hervorzuheben ist für diesen Branchenzweig, dass starkes Vertrauen in die integrierende Kraft der Handwerksbetriebe gelegt wird. Intensive Sprachkontakte im Betrieb und Begleitung durch eine sozialpädagogische Fachkraft (Option für TYP 1) bzw. durch einen Senior-Expert-Service als Mentor (Option für TYP 2) unterstützen den Spracherwerbsprozess. Dieses Potenzial kann durch Schulung der Unterstützungsstrukturen effizient gestärkt werden, z.B. bei den Handwerkskammern bzw. Berufsinnungen als tragende Akteur*innen in den jeweiligen transnationalen Skills Partnerships.

3 Ausblick: Handlungsperspektiven und Empfehlungen

Im Hinblick auf die Skalierung und Weiterentwicklung transnationaler Skills Partnerships lassen sich Vorschläge aus den Recherchen zu den rechtlichen Regelungen und der Praxis des Deutschlernens ziehen. Diese können in vier zentrale Handlungsfelder systematisiert und differenziert werden:

1) Frühestmögliche Einbindung eines branchen- und arbeitsplatzorientierten Deutschlernens in die Prozesskette der Auszubildenden- und Fachkräfteeinwanderung

Der Vorschlag, fachliche Ausbildung bereits stärker in die Vorqualifizierungsphase in das Herkunftsland einzubinden (s. Azahaf 2020, 3), sollte eine frühestmögliche Verknüpfung von fachlichem und sprachlichem Lernen mit einbeziehen. Die Umsetzung sollte einhergehen mit Abstimmungen zwischen allen Programmakteur*innen bezüglich folgender Maßnahmen:

- Zusammenarbeit von Anbietern im Herkunftsland und Arbeitgeber*innen in Deutschland, um Einblicke in die Arbeitsrealität zu schaffen, wenn möglich bereits ab dem Niveau A2
- Verknüpfung der sprachlich-fachlichen Vorqualifizierung im Herkunftsland mit Angeboten in Deutschland, verbunden mit einem kompetenzsichernden Übergangsmanagement (z.B.

- Brückenkurse). Zur Überbrückung von Wartezeiten wird beispielsweise angeregt, wöchentliche Lernimpulse mit kulturellen und sprachliche Inhalten zu setzen (vgl. ebb 2022).
- Ausweitung der begleitenden Angebotsstrukturen in Deutschland, um das Weiterlernen zu ermöglichen. Arbeitgeber*innen sollten hierbei stärker in die Verantwortung genommen werden, für die Sprachbildung ihrer neu zugewanderten Beschäftigten Sorge zu tragen. Neben einer Freistellung könnten weitere Instrumente eingesetzt werden, z.B. sprachensible Anleitungspraktiken, wofür Anleitende geschult werden, oder die Schulung von Mitarbeitenden zu betrieblichen Sprachmentor*innen bzw. die Stärkung der Integrationsbeauftragten durch ähnliche Skills.
 - Verzahnung von Integrationsmanagement, fachlicher Qualifizierung und Spracherwerbsprozess durch konzeptuelle, curriculare und organisatorische Elemente. Beispielsweise plädiert das Goethe-Institut für eine stärkere Einbindung der Sprachkursanbieter von der Einschätzung des Lernbedarfs potentieller Teilnehmenden bis zur Programmplanung, um sich auf individuelle Bildungshintergründe und Bedürfnisse der Teilnehmenden einstellen zu können und die Anschlussfähigkeit nach Deutschland zu gewährleisten.
 - Das Goethe-Institut bietet zum Teil kostenlose Überbrückungsangebote für die Zeit vom Erwerb eines Zertifikats im Herkunftsland bis zum Start einer Qualifizierung/ Beschäftigung in Deutschland an, z.B. „[Mein Weg nach Deutschland](#)“, „[Deutsch für dich](#)“. Damit diese Angebote stärker als bisher genutzt werden können, wird vorgeschlagen, sie in die Programmstrukturen einzubinden, eine stärkere Verzahnung mit dem System der Integrationsbegleitung herzustellen und alle Akteur*innen in Programmen für die Prozesshaftigkeit des Sprachlernens zu sensibilisieren.
 - Einsatz und Entwicklung digitaler (branchenbezogener) Instrumente, die sich sowohl zum Selbstlernen als auch für den Einsatz im Deutschkurs der Vorqualifizierung weltweit eignen. Zur Orientierung kann hier die Sprachlern App „Ein Tag Deutsch – in der Pflege“ der Fachstelle Berufsbezogenes Deutsch dienen. Das weltweit große Interesse an berufsrelevanten Kommunikationssituationen im deutschen Klinikalltag zeigen die Zugriffszahlen auf diese App:



Abbildung 4: Downloads der Sprachlernapp „Ein Tag Deutsch – in der Pflege“

- Einsatz und Entwicklung von Prüfungsformaten, mit denen sprachlich-kommunikative Kompetenzen für den jeweiligen Beruf sowohl formativ (im Unterrichtsprozess) als auch summativ (durch eine Abschlussprüfung) eingeschätzt werden können (z.B.

handlungsorientierte, szenarienbasierte Formate). Durch eine damit verbundene Steigerung der Lernmotivation können Abbrüche verringert und Finanzierungsrisiken begegnet werden.

- Nutzung nicht nur von vorgeschalteten, sondern auch ausbildungs- oder qualifizierungsbegleitenden Sprachförderangeboten in Deutschland (z.B. Azubi-Kurse DeuFöV, länderfinanzierte additive Angebote an Berufsschulen). Für das Weiterlernen in Deutschland wird von Projektverantwortlichen die Verknüpfung von sprachlichem und fachlichem Lernen nach dem Konzept des Integrierten Fach- und Sprachlernens z.B. in betrieblichen Coachings sowie die Durchführung eines Intensivsprachkurses in Deutschland vor Beginn der Ausbildung empfohlen (vgl. ebb 2022).
- Aber auch für den TYP 3, der Ausbildung im Herkunftsland, empfehlen sich Instrumente des Integrierten Fach- und Sprachlernens wie z.B. Teamteaching sowie Formen des sprachsensiblen evtl. mehrsprachigen Fachunterrichts in gemeinsamer Verantwortung und enger Absprache von Sprach- und Fachlehrkräften unter dem Dach der nach gemeinsamen Grundsätzen und Zielen vereinbarten Ausbildungsordnung.

Weblinks: Weiterführende Instrumente und Ansätze

- [Berufsintegriertes Sprechen in der Alten- und Krankenpflege](#) (Fachstelle für Berufsintegriertes Sprachlernen Faberis)
- Kooperation Goethe-Institut mit dem Uni-Klinikum Heidelberg, ein [Beispiel für DaF-DaZ-übergreifende Sprachbildung](#).
- [Deutsch für die Arbeit – Ein Wegweiser mit praktischen Tipps](#), um erwachsene Zugewanderte beim Lernen der deutschen Sprache für die Arbeit zu unterstützen
- [Herausforderungen erkennen. Umsetzung gestalten. Erfahrungen teilen.](#) Integrierte Sprachförderung in der Weiterbildung „Neue Energie für Ingenieurinnen“
- [Betriebliches Sprachmentoring](#) ist die systematische Begleitung neuer Mitarbeiter*innen beim Lernen von Deutsch am Arbeitsplatz durch Kolleg*innen, Anleitende, Vorgesetzte oder andere Mitarbeiter*innen.

2) Nachhaltige Qualitätssicherung von Deutschlernangeboten

In Bezug auf Sprachangebote hat sich aufgrund des steigenden Bedarfs ein unübersichtlicher Markt von Sprachkursangeboten in den Herkunftsländern und in Deutschland von privaten Sprachkursträgern über die Angebote des Goethe-Instituts hinaus entwickelt, zu dessen quantitativer und qualitativer Erfassung länderspezifische Markterkundigungen nötig wären. Für einen Ausbau gilt es dieses Potenzial zu sichern, aber auch Missbrauch zu verhindern, indem Qualitätsstandards gesetzt werden, um notwendige Voraussetzungen für den langfristigen Einsatz von Fachkräften in Deutschland zu schaffen, Abbrüche zu minimieren und die betriebliche und gesellschaftliche Teilhabe zu verbessern.

Dafür bietet sich die Einführung eines Gütesiegel oder eines Akkreditierungssystems an. Orientierung bietet das Qualitätssystem [Faire Anwerbung Pflege Deutschland](#) des Bundesministeriums für Gesundheit. Wünschenswert wäre die Erweiterung des Gütesiegels um konkrete Kriterien zum Spracherwerb. Das Goethe-Institut könnte vor Ort im Herkunftsland eine zentrale Rolle spielen. Information und Orientierung für ausländische Fachkräfte zur Qualität von Unterricht bietet es bereits in Kooperation mit dem DKF/Faire Anwerbung Pflege: [Gute Deutschkurse erkennen - Für Fachkräfte - Goethe-Institut](#).

Weblinks: Weiterführende Instrumente und Ansätze

- [Werkzeugkoffer Willkommenskultur & Integration](#) für die Anwerbung internationaler Pflegefachkräfte vom Deutschen Kompetenzzentrum für internationale Fachkräfte in den Gesundheits- und Pflegeberufen (DKF) und dem Kuratorium Deutsche Altershilfe (KDA): Website mit verschiedenen Themenfeldern u.a. zum Integrationsmanagement, der Anpassung der Einarbeitung sowie zur **Förderung der Sprachentwicklung**, in denen aufnehmende Unternehmen der Gesundheitsbranche aktiv werden können und passgenaue Unterstützung finden können.

3) Flexibilisierung der Regelangebote zum Deutschlernen

Im Sinne einer von Beginn an durchgängigen integrierten Sprachbildung im Prozess der Fachkräfteeinwanderung sollte im Rahmen des Gesamtprogramms Sprache eine flexible bedarfs- und teilnehmerorientierte Angebotsstruktur im Zielland Deutschland zum weiterführenden Ausbau der Sprachkompetenz zuwandernder Fachkräfte garantiert werden. Dafür könnten Regelstrukturen folgendermaßen angepasst und genutzt werden:

Der fachspezifische Berufssprachkurs zur Vorbereitung auf die B2-Überprüfung zur Berufsausübung in der Pflege kann im Sinne der von der GMK vorgegebenen Sprachanforderungen für Pflegefachkräfte kommunikativ und handlungsorientiert gestaltet werden und mit der arbeitsplatzbezogenen Fachsprachenprüfung B2 Pflege abschließen.

Da für den fachspezifischen Kurs Gewerbe-Technik und den Azubi-Berufssprachkurs keine Zertifikatsvorgaben gelten, können diese Formate flexibel an die Bedarfe der Lernenden in Anpassungsqualifizierungen und in der Ausbildung angepasst werden.

4) Regionale Servicestellen Deutsch am Arbeitsplatz

Für eine niedrigschwellige Beratung von Arbeitgeber*innen und Fachkräften zu den betrieblichen Sprachlernbedarfen und passgenauen Angeboten empfiehlt sich die Einrichtung regionaler Servicestellen, die vor Ort dafür sorgen, dass sowohl inhaltlich und fachlich als auch organisatorisch passende sprachliche Unterstützungsangebote für zugewanderte Fachkräfte bereitgestellt werden. Diese Angebote können sowohl öffentlich (z.B. BSK) als auch privat finanziert sein. Vor dem Hintergrund der geplanten Weiterentwicklung des FEG (s. Punkt 2.2), die u.a. eine sofortige Beschäftigung zuwandernder Fachkräfte ohne Nachweis deutscher Sprachkenntnisse vorsieht, ist hier ein hoher Bedarf an Beratung und innerbetrieblicher sprachlicher Unterstützung zu erwarten.

Literatur

- Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen, (Ergebnisse des BIBB-Anerkennungsmonitorings), https://www.anererkennung-in-deutschland.de/assets/content/Medien_Dokumente-Fachpublikum/2022-factsheet-aner kennungsmonitoring-de.pdf (08.03.2023)
- Auswärtiges Amt. Visumshandbuch 2022. <https://www.auswaertiges-amt.de/blob/207816/a0f24b5e2808a52f5f83c069d4b75bc0/visumhandbuch-data.pdf> (14.02.2023)
- Azahaf, Najim (2020): Wie transnationale Ausbildungspartnerschaften in Deutschland vorangebracht werden können, Policy Brief Migration der Bertelsmann-Stiftung.
- BAMF (2022): Bericht zur Statistik der Berufssprachkurse für das Jahr 2021.
- BAMF (2023) Schaubild Gesamtprogramm Sprache <https://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Integration/Integrationskurse/Kurstraeger/KonzepteLeitfaeden/gesamtprogramm-sprache.html>
- Bertelsmann Stiftung (Hrsg.) Susanne U. Schultz: Fachkräftemigrationsmonitor 2022 -Fachkräfteengpässe von Unternehmen in Deutschland, Trends und Potenziale zum Zuzug ausländischer Fachkräfte
- Daase, Andrea (2018): Zweitsprachsozialisation in den Beruf. Narrative Rekonstruktionen erwachsener Migrant*innen in Deutschland mit dem Ziel einer qualifizierten Arbeitsaufnahme. (Beiträge zur Soziokulturellen Theorie der Sprachaneignung, Bd. 1). Münster: Waxmann.
- Daase, Andrea (2019): Individuelle Handlungskompetenz vs. Partizipation an sozialen Praktiken – Zugang zu Mitspielfähigkeit als gesellschaftliche Verantwortung in Informationen Deutsch als Fremdsprache Band 48 Heft 6
- Ebb (2022). Bericht zur Befragung transnationaler Skills Partnerships. Sabine Schröder, Vera Maier. Entwicklungsgesellschaft für berufliche Bildung (ebb), im Auftrag der Bertelsmann Stiftung (unveröffentlicht).
- FaDaF (2019): Chemnitzer Erklärung des Fachverbands Deutsch als Fremd- und Zweitsprache (FaDaF): Gewinnung und langfristige Integration von Fachkräften – Resolution zum Entwurf des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes. <https://www.tu-chemnitz.de/phil/ifgk/germanistik/daf/ChemnitzerErkl%C3%A4rung/chemnitzererklaerung.pdf> (14.02.2023)
- GMK (2019): Gesundheitsministerkonferenz am 05./06. Juni 2019 in Leipzig. TOP 8.6 Eckpunkte zur Überprüfung der für die Berufsausübung erforderlichen Deutschkenntnisse in den Gesundheitsfachberufen. https://www.deutsch-am-arbeitsplatz.de/fileadmin/user_upload/PDF/02_News/8.6_B_P.pdf (14.02.2023)
- Goethe-Institut / Auswärtiges Amt: Deutsch als Fremdsprache weltweit – Datenerhebung 2020 https://www.goethe.de/resources/files/pdf204/bro_deutsch-als-fremdsprache-weltweit.-datenerhebung-2020.pdf (14.02.2023)
- Jung, Matthias (2020): Deutschausbildung in Fachkräfteprojekten: Entwicklungen und Erfahrungen. In: idv-magazin. Deutsch für Fachkräfte, Herausforderungen und Erfahrungen, 97, 2020, 29-36.
- Jung, Matthias (2022): Standardisierte DaF/DaZ-Tests: Ein notwendiges Übel? In: Gültekin-Karakoc, N. & Fornoff, R. (Hrsg.): Beruf(ung) DaF/DaZ. Festschrift zum 65. Geburtstag von Prof. Dr. Uwe Koreik, Band 2. Göttingen: Universitätsverlag 2022, S. 195-210.
- Laxczkowiak, Jana; Scheerer-Papp, Johanna (2018): Qualitätsrahmen Integriertes Fach- und Sprachlernen. IFSL in der Praxis: Rahmenbedingungen, Lernformate, Strategien & Aktivitäten, Hamburg: passage gGmbH, IQ Fachstelle Berufsbezogenes Deutsch.
- Niederhaus, Constanze (2022): Deutsch für den Beruf. Eine Einführung. Berlin: ESV.

Lugert-Jose (2022): Zufriedenheit von philippinischen Pflegefachkräften in Deutschland,
<http://gracelugert.com/hohe-unzufriedenheit-bei-philippinischen-pflegefachkraeften-in-deutschland/>
(14.02.23.)

Pütz, Robert; Kontos, Maria; Larsen, Christa; Rand, Sigrid; Ruokonen-Engler, Minna-Kristina (2019): Betriebliche Integration von Pflegefachkräften aus dem Ausland. Study der Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf.

Sauer, Michael, Volarevic, Jurica (2020): Transnationale Qualifizierungs- und Mobilitätspartnerschaften (tQMP) – Kontext – Konzeption – Praxis, hrsg. von der Bertelsmann-Stiftung.

Anlage 1: Lehr-Lernformate im Arbeitsfeld Deutsch für den Beruf

Lehr-Lernformat	Beschreibung	Einsatz/ Lernort	Finanzierung
Berufsbezogene Sprachkurse	Vorgeschaltete geschlossene Kursformate: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Berufssprachkurse (BSK) ▪ allgemein berufsbezogene Basiskurse (Prüfung B2) ▪ fachspezifische Spezialkurse zur beruflichen Anerkennung (Gesundheit und Medizin, FS-Prüfung) ▪ branchenspezifische Spezialkurse (Einzelhandel und Gewerbe-Technik, keine Prüfung) 	Sprachkursträger (BAMF-akkreditiert): Vorbereitung auf berufliche Qualifizierung, Vorbereitung auf Fachsprachenprüfung Pflege und Medizin Berufsschule (Kooperation): Begleitung und Unterstützung von Fachlernen in der Ausbildung	BAMF (DeuFöV) BAMF (DeuFöV), Länder und Kommunen
	Flankierende Angebote: Berufssprachkurse (BSK) <ul style="list-style-type: none"> ▪ Beschäftigtenkurse ▪ Azubi-Kurse (Prüfung B2) 	Betrieb: Aufbau von betriebsspezifischen Sprachkompetenzen für Beschäftigte	BAMF (DeuFöV), Arbeitgeber
	Offene Lerngruppen (keine Prüfungen): <ul style="list-style-type: none"> ▪ betriebliche Angebote ▪ ausbildungsbegleitende Hilfen (abH) 	Bildungsträger: Unterstützung von Fachlernen in der Ausbildung	JobCenter
Sprachcoaching	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Einzelangebote ▪ Offene (Förderprogramme) oder geschlossene Angebote 	Arbeitsplatz (Betrieb) Bildungs-, Sprachkursträger	Arbeitgeber, Fördermittel BA
Betriebliches Sprachmentoring	kontinuierliche Unterstützung und Begleitung von DaZ-Mitarbeitenden durch Kolleg*innen, Anleitende und Vorgesetzte	Arbeitsplatz (Betrieb)	Arbeitgeber (Fortbildung), Fördermittel
Sprachsensibler Fachunterricht	In den Fachunterricht integriertes Angebot durch Fachlehrende	Berufsschule, Fachschule (staatl., privat)	Schulämter, private Fachschulen (Fortbildung)
Szenarien-Didaktik	Instrument der Unterrichtsplanung und Lernstandsmessung	z.B. Anerkennung: Fachsprachenprüfung B2 Pflege	Gesundheitsbehörden der Länder
Team-Teaching	Inklusives Angebot in heterogenen Lerngruppen durch Kooperation zwischen DaZ-Lehrkraft und Fachlehrkraft	BSK Gesundheit und Medizin IQ Teilprojekte Pflege Good Practice bis 2022	BAMF Fördermittel (IQ)

Tabelle 2: Lehr-Lernformate im Arbeitsfeld Deutsch für den Beruf, Quelle: Fachstelle Berufsbezogenes Deutsch 2018

Anlage 2: Relevante Akteure und Portale

<p>Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS): https://www.bmas.de/DE/Service/Presse/Pressemitteilung_n/2021/berufssprachkurse-feiern-geburtstag.html</p>	<p>Die Förderung und Fachaufsicht der berufsbezogenen Sprachkurse liegt in der Ressortzuständigkeit des BMAS. Die „Verordnung über die berufsbezogene Deutschsprachförderung“ – kurz DeuFöV – ist die gesetzliche Grundlage, auf der Berufssprachkurse für die deutsche Sprache durchgeführt werden.</p>
<p>Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF): Berufssprachkurse, Deutsch für den Beruf https://www.bamf.de/DE/The men/Integration/ZugewanderteTeilnehmende/DeutschBeruf/deutsch-beruf.html</p>	<p>Die Berufssprachkurse (BSK) des BAMF dienen als Kursangebot für die Integration in den Arbeitsmarkt. Aufbauend auf den Integrationskursen bereiten sie Migrantinnen und und Migranten sowie Geflüchtete auf die Arbeitswelt in Deutschland vor.#</p>
<p>Deutsches Kompetenzzentrum für internationale Fachkräfte in den Gesundheits- und Pflegeberufen (DKF) u. Kuratorium Deutsche Altershilfe (KDA): Werkzeugkoffer Willkommenskultur & Integration für die Anwerbung internationaler Pflegefachkräfte https://dkf-kda.de/werkzeugkoffer-wi/</p>	<p>Website von DKF u. KDA mit Themenfeldern wie u.a. zum Integrationsmanagement, der Anpassung der Einarbeitung sowie zur Förderung der Sprachentwicklung, in denen aufnehmende Unternehmen der Gesundheitsbranche aktiv werden können und passgenaue Unterstützung finden können.</p>
<p>Fachstelle Berufsbezogenes Deutsch https://www.deutsch-am-arbeitsplatz.de/</p>	<p>Die Fachstelle Berufsbezogenes Deutsch in Trägerschaft der PASSAGE gGmbH hat grundlegende Konzepte, Fortbildungen und Materialien für die berufsbezogene Sprachbildung entwickelt. Auf der Website „Deutsch am Arbeitsplatz“ sind diese Produkte, die innerhalb des Förderprogramms Integration durch Qualifizierung bis Ende 2022 entstanden sind, sowie aktuelle Angebote zusammengestellt.</p>
<p>Fachverband Deutsch als Fremd- und Zweitsprache (FaDaF) https://www.fadaf.de/de/aktuelles/</p>	<p>Der Fachverband Deutsch als Fremd- und Zweitsprache (FaDaF) ist eine Interessenvertretung aller in Forschung und Lehre in den Bereichen Deutsch als Fremd- und Zweitsprache Tätigen. Der FaDaF informiert und diskutiert über fachdidaktische, fachwissenschaftliche und hochschulpolitische Positionen und pflegt die Zusammenarbeit und den regelmäßigen Austausch mit DaF-/DaZ-Institutionen auf nationaler und internationaler Ebene.</p>

<p>Deutscher Volkshochschulverband (DVV)</p> <p>https://www.volkshochschule.de/bildungspolitik/teilhabe_und_integrations-integrations-und-berufssprachkurse.php</p>	<p>Ca. 900 kommunal verantwortete Volkshochschulen, die in Landesverbänden und im DVV zusammengeschlossen sind, bieten Beratung und Bildung zur sprachlichen, beruflichen und gesellschaftlichen Integration zugewanderter Menschen an. Fast 45% aller Kursangebote im Gesamtprogramm Sprache, das aus Integrations- und Berufssprachkursen besteht, werden derzeit von Volkshochschulen durchgeführt.</p>
<p>Goethe-Institut: Vorintegration</p> <p>https://www.goethe.de/de/sp/eng/vuu.html?wt_sc=migration-gestalten</p>	<p>Angebote der Vorintegration an aktuell 18, bald 40 Standorten im Ausland mit dem Ziel der Vermittlung realistischer Vorstellungen des Alltags und der Arbeitswelt in Deutschland, insbesondere auch Auffangen von Ängsten und Stress; Unterstützung bei der Vorbereitung des Sprachnachweises für das Visum; Unterstützung während der Übergangszeit bis zum Eintritt in die Integrationsangebote in Deutschland (sog. Infohäuser in Landratsämtern und Bibliotheken, künftig Willkommens-Coaches an sechs Standorten in Deutschland). Mit den Projektangeboten der Vorintegration wurden im Projektzeitraum 01.07.2020 - 30.06.2022 über 33.000 Zuwandernde im Ausland erreicht.</p> <p>Eindrücke: https://youtu.be/1HHb-txIhPw</p>
<p>Portal "Mein Weg nach Deutschland"</p> <p>https://www.goethe.de/prj/mwd/de/startseite.html</p>	<p>Das Webportal des Goethe-Instituts „Mein Weg nach Deutschland“ stellt kostenlose Deutschübungen (Niveau A1-B2), Podcasts und Videos sowie Infotexte in 30 Sprachen zum Leben und Arbeiten in Deutschland zur Verfügung. Außerdem werden wichtige Adressen zu Behörden und Beratungsangeboten in Deutschland bereitgestellt.</p>
<p>Netzwerk Unternehmen integrieren Flüchtlinge: Sprachförderung</p> <p>https://www.unternehmen-integrieren-fluechtlinge.de/aktiv-werden/sprache/</p>	<p>Das NETZWERK Unternehmen integrieren Flüchtlinge ist eine Initiative der Deutschen Industrie- und Handelskammer (DIHK), gefördert durch das Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz. Auf deren Website werden Informationen, Hinweise und Erfahrungen zur betrieblichen Integration und hier insbesondere zur Sprachförderung von Geflüchteten zusammengestellt und laufend ergänzt.</p>
<p>„Sprache und Kultur in der Ausbildung“</p> <p>https://www.ueberaus.de/ws/sprache-kultur-ausbildung.php?</p>	<p>Die Fachstelle überaus des Bundesinstituts für berufliche Bildung (BIBB) beschäftigt sich mit den Übergängen in Ausbildung und Beruf unter dem Blickpunkt der Verwirklichung gesellschaftlicher Teilhabe auch in der beruflichen Bildung. Im Dossier „Sprache und Kultur in der Ausbildung“ werden Konfliktsituationen, die auf sprachliche Schwierigkeiten oder unterschiedliche kulturelle Wertvorstellungen zurückzuführen sind, thematisiert. Es geht darum Verständnis für das Gegenüber, aber auch die Auseinandersetzung mit eigenen und fremden Sichtweisen zu fördern.</p>

Tabelle 3: Relevante Akteure und Portale, Quelle: eigene Darstellung

Anlage 3: Deutschlernangebote in transnationalen Skills Partnerships – Projektprofile (Beispiele)

Die Sprachvermittlung in den tSPs erfolgt als allgemeinsprachliche Sprachvermittlung inklusive allgemeiner Landeskunde, als interkulturell-berufskundliche Sprachvermittlung sowie als berufsbezogene Sprachvermittlung (siehe ebb 2022). Sprachlernen passiert aber auch durch die Interaktion in unterschiedlichen Situationen der Integrationsbegleitung. Der Sprachlernprozess ist eingebettet in die unterschiedlichen Phasen und Prozesse der Akquise, Auswahl und Vermittlung (Zeugnisse, Visa, Arbeits- und Ausbildungsvertrag, Finanzierung), der Anerkennung (Gleichwertigkeitsprüfung, Anpassungsqualifikation, Anerkennungsprüfung) bzw. der Ausbildung und setzt sich auch in der Beschäftigung als Fachkraft nach Ausbildungsende bzw. nach Erhalt der vollen Anerkennung fort.

Die Akteur*innen der Sprachvermittlung wie u.a. private Sprachschulen in den Herkunftsländern, Goethe Institute und Sprachkursträger in Deutschland sind in das Geflecht der Akteur*innen der Fachkräfteeinwanderung auf unterschiedliche Art und Weise eingebunden, mal nur als externe Dienstleister*innen, mal mit Gestaltungsspielraum im Partnerschaftsprojekt.

Wie die Zusammenarbeit und Verzahnung der Akteur*innen der Sprachvermittlung mit den anderen Akteur*innen und deren jeweiligen Rollen und Funktionen im Prozess der transnationalen Mobilitäts- und Ausbildungspartnerschaften erfolgt, lässt sich durch beispielhafte Nahaufnahmen der unterschiedlichen Phasen der Anwerbung und Qualifizierung darstellen. Durch die Darstellung im jeweiligen Kontext der tSP kann auch ein Licht geworfen werden auf die Finanzierung der Deutschlernangebote sowie den eventuellen Einsatz digitaler Mittel. Gewonnen wurden diese Informationen mit Hilfe von Desk-Research und punktuellen Expert*inneninterviews im Panel der Befragungen von ebb. Es werden sowohl Erfahrungen guter Praxis als auch Bedarfe, Hindernisse und Potenziale sichtbar. Abschließend werden beispielhaft konkrete Lösungsansätze und Instrumente aus der Angebotsstruktur aufgeführt, die auf diese Bedarfe passgenau antworten können. In den Blick genommen werden zum einen der nicht reglementierte Bereich der Berufe der Branchen Bau und erneuerbare Energien sowie zum anderen der reglementierte Bereich der Pflegeberufe anhand von tSP jeweils in der Ausprägung als Typ 1 (Anpassungsqualifizierung), Typ 2 (Ausbildung in Deutschland) sowie Typ 3 (Ausbildung im Herkunftsland) nach der Systematik von Azahaf (2020).

In den nachfolgenden Grafiken zum Prozessverlauf in den Projekten werden die Deutschlernangebote sowie die mit ihnen verknüpften Elemente und Stationen im Wortlaut der veröffentlichten Flyer und Infomaterialien der jeweiligen tSP dargestellt.

Projektprofil 1: Handwerk bietet Zukunft (HaBiZu)

- Dauer: seit 01/2020
- Berufsfeld/Branche: Elektronik für Energie- und Gebäudetechnik, Metallbau, Anlagenmechanik für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik (nicht reglementiert)
- Projekttyp: Typ 1
- Herkunftsland: Bosnien und Herzegowina

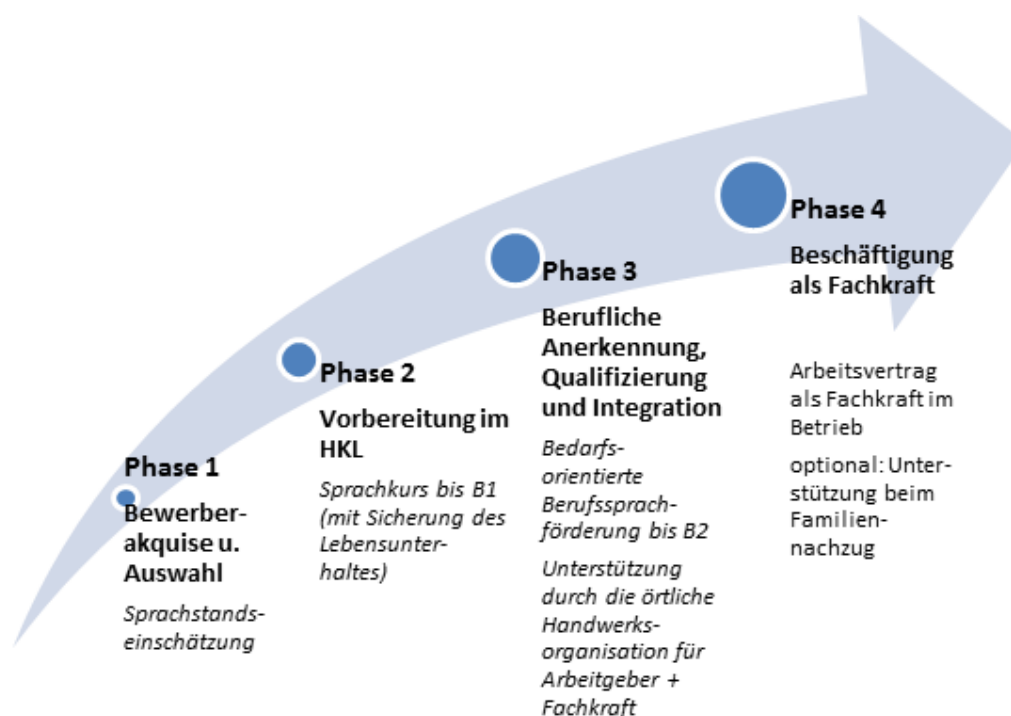


Abbildung 5: Deutschlernangebote im Prozessverlauf von HaBiZu, Quelle: eigene Darstellung

Kooperation: HabiZu wird gemeinsam durch den Zentralverband des Deutschen Handwerks e.V. (ZDH), der Bundesagentur für Arbeit (BA) und der sequa gGmbH in Kooperation mit der bosnisch-herzegowinischen Arbeitsverwaltung umgesetzt. Partner*innen in den Projektregionen sind die Handwerkskammer für München und Oberbayern, die Handwerkskammer Potsdam, die Handwerkskammer Koblenz sowie der Bundesverband Metall, der Zentralverband Sanitär Heizung Klima und der Zentralverband der Deutschen Elektro- und Informationstechnischen Handwerke. Gefördert wird das Projekt durch das Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz (BMWi).

Finanzierung: Die Betriebe beteiligen sich mit einer Vermittlungsgebühr von 2.500 € an den Projektkosten für die sprachliche Qualifizierung, das Anerkennungsverfahren und die betriebliche Integrationsbegleitung. Während der Anpassungsqualifizierung zahlen die Betriebe ein angemessenes Helfergehalt und verpflichten sich zeitlich die Teilnahme an einem Deutschkurs zur Erreichung des B2 Niveaus zu ermöglichen. Das BMWI fördert das Pilotprojekt u.a. durch eine monatliche Unterstützung zum Lebensunterhalt während der sprachlichen Vorbereitung im HKL.

Profil der Fachkräfte: Berufe Metallbauer, Anlagenmechaniker und Elektroniker, abgeschlossene Ausbildung in Bosnien-Herzegowina. Es werden nur zweijährige Vollzeitausbildungen akzeptiert.

Phase 1 - Bewerberakquise und Auswahl: Nach einer Einschätzung des Anerkennungspotenzials erfolgt die Auswahl in Bosnien-Herzegowina in virtuellen Vorstellungsgesprächen. Es wird eine Spracheinschätzung vorgenommen. Der Vertrag wird vor der Einreise abgeschlossen.

Phase 2 - Vorbereitung im HKL: Abhängig von den vorliegenden Sprachkenntnissen bzw. dem individuellen Ergebnis der Gleichwertigkeitsprüfung der Teilnehmenden erfolgt ein Sprachkurs bis zum B1 Zertifikat allgemeinsprachlich in Kooperation mit dem Goethe Institut vor der Einreise. Diese Regelung wurde im Projekt unabhängig vom FEG festgelegt, welches Deutsch nur bis A2 verlangt.

Phase 3 - Berufliche Anerkennung, Qualifizierung und Integration: In Deutschland wird eine teilweise Gleichwertigkeit festgestellt, die Anpassungsqualifizierungen erfolgen über sogenannte ÜLU (Überbetriebliche Lehrlingsunterweisungen).

Erfahrungen und Bedarfe: In den ÜLU ist Deutsch zu Beginn ein Problem. Durch intensive Sprachkontakte im Betrieb und im Alltag sowie die Integrationsbegleitung durch eine Fachkraft Soziale Arbeit gelingt in der Regel ein schneller Ausbau der deutschen Sprachkompetenz. Die regulären Angebote BSK, die in dieser Phase im Programm eigentlich vorgesehen sind, passen in der Realität weder bezüglich der Inhalte noch des Stundenumfangs bzw. ihrer zeitlichen Organisation.

Digitale Lernangebote sind für die zugewanderten Fachkräfte nicht einfach, es fehlen passende Endgeräte. Lernen erfordert für die in der Regel eher formal lernungewohnte Zielgruppe Präsenz und direkte Ansprache.

Instrumente zur Unterstützung aus der Angebotsstruktur:

- Individuell zugeschnittene Lernangebote wären u.a. zur Unterstützung der ÜLUs sinnvoll und notwendig, realistisch für Betriebe in der Größe von 50-500 MA. Zum Beispiel Sprachcoaching für berufliche Unterstützung und Qualifizierung (<https://www.sprung.de/>)
- Unterstützung und Schulung der Fachlehrenden in den APQ: Wenn APQ-TN die Arbeitsanweisungen nicht richtig verstehen und dies nicht deutlich machen, sind Schwierigkeiten vorprogrammiert. Unterschiedliche Handlungsoptionen im Film zeigen hier am Beispiel des Ausbildungskontextes, wie auf fehlende Nachfragen reagiert werden und Arbeitsanweisungen vermittelt werden können (<https://www.ueberaus.de/>).

Projektprofil 2: Äthiopische Auszubildende für den Bausektor in Deutschland

- Dauer: seit 03/2020
- Berufsfeld/Branche: Baugewerbe, Bauberufe (nicht reglementiert)
- Projekttyp: Typ 2
- Herkunftsland: Äthiopien, Mosambik, Marokko, Tunesien



Abbildung 6: Deutschlernangebote im Prozessverlauf vom Projekt Äthiopische Auszubildende für den Bausektor in Deutschland, Quelle: eigene Darstellung

Kooperation: Der Bauverband NRW wirbt seit 2022 Auszubildende aus Äthiopien (35), Marokko (2) und Mosambik (1, 6 in Vorbereitung) an. Die Rekrutierung erfolgt über länger bestehende Kontakte des Bauverbands zu den relevanten Ministerien in den Ländern.

Finanzierung: Die Partnerländer gehen in Vorfinanzierung der Sprachlichen Vorbereitung im HKL, nur bei Bestehen von B1 erfolgt die Refinanzierung durch den Bauverband mit Finanzmitteln aus den Ausbildungsbetrieben.

Phase 2 - Vorbereitung im HKL: Die sprachliche Vorbereitung erfolgt durch einen allgemeinsprachlichen Kurs B1 an Goethe Instituten. Problematisch ist, dass es aktuell an Goethe Instituten in Äthiopien zu wenig Plätze gibt.

Phase 3 - Ausbildung in Deutschland: Kooperation mit Senior Expert Service in Bonn: Gute Erfahrungen mit Fachkräften im Ruhestand: Sie begleiten als Mentor*innen die Azubis und geben auch sprachliche Unterstützung.

Erfahrungen und Bedarfe:

Das allgemeinsprachliche B1 ist nicht ausreichend für die Ausbildung in Deutschland. Das Regelangebot der Berufssprachkurse wurde bisher nicht genutzt wg. zu geringer TN-Zahl (Die Pilotierung der Azubi-BSK des BAMF ist nicht bekannt, Kurs mit 7 TN möglich). Es besteht der Wunsch nach stärkerer Flexibilisierung und Entbürokratisierung der Regelinstrumente, d.h. der BSK-Kurse. Mit digitalen Angebote wurden bisher keine Erfahrungen gemacht, es existiert das Problem der fehlenden Endgeräte. WhatsApp-Gruppen hingegen haben sich als Unterstützungs- und Vernetzungsinstrument gut bewährt, auch schon in in den Herkunftsländern. Vorrangiges Problem ist jedoch auch der fehlende Wohnraum als eine Grundvoraussetzung für gute Lernbedingungen.

Instrumente zur Unterstützung aus der Angebotsstruktur:

- Berufssprachkurse für Azubis - Ein ausbildungsbegleitendes Angebot zur Sprachförderung (<https://www.bamf.de/>)
- Deutsch für die Arbeit – Ein Wegweiser mit praktischen Tipps, um erwachsenen Zugewanderte beim Lernen der deutschen Sprache für die Arbeit zu unterstützen (<https://www.netzwerk-iq.de/>)

Projektprofil 3: LBB-Initiative

- Dauer: seit 09/2019
- Berufsfeld/Branche: Maurer*in (nicht reglementiert)
- Projekttyp: Typ 2 und 3²
- Herkunftsland: Kosovo

² Seit September 2019 bietet die in Pristina ansässige Bau Academy – ein Joint Venture kosovarischer und deutscher Bauunternehmen – eine dreijährige Ausbildung zur/zum Maurer/in an, die sich am Berufsstandard des deutschen dualen Ausbildungssystems orientiert und zugleich auf die Bedürfnisse des kosovarischen Arbeitsmarktes ausgerichtet ist. In einem Modellprozess werden in Kosovo die Qualifizierung, die Kompetenzbewertung und die Gleichwertigkeitsprüfung für den ausgewählten Referenzberuf Maurer*in pilotiert. Begleitet wird der Prozess von einem deutsch-kosovarischen Lenkungsausschuss, der sich mit der Entwicklung und Anerkennung von Bildungsstandards und -programmen sowie mit der Verbesserung der Aus- und Weiterbildung befasst.

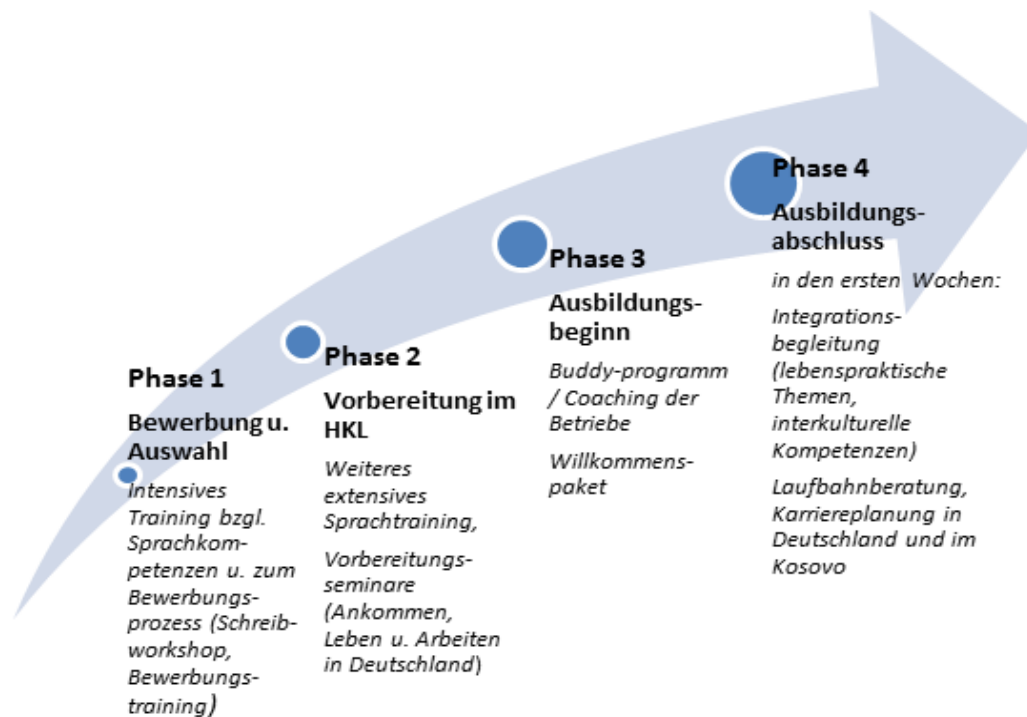


Abbildung 7: Deutschlernangebote im Prozessverlauf von der LBB-Initiative, Quelle: eigene Darstellung

Kooperation: Der Landesverband Bayerische Bauinnungen (LBB), die Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) und das kosovarische Arbeits- und Sozialministerium (MLSW) und ab der 2. Kohorte die Diaspora-NGO DIJA vermittelten beginnend von 2017 8 junge Kosovaren an insgesamt 3 Mitglieder der LBB, 2018 13 Auszubildenden in acht LBB-Betrieben. 2019 erhielten 17 junge Leute aus dem Kosovo eine Ausbildung in LBB-Betrieben.

Finanzierung: Die Projektpartner (LBB, GIZ und MLSW) verpflichten sich, vertraglich zu gleichen Teilen zur Finanzierung beizutragen.

Phase 1 - Bewerberakquise und Auswahl: Während des Auswahlprozesses erhalten die Bewerber*innen ein intensives Sprachtraining sowie eine intensive Vorbereitung auf den bevorstehenden Bewerbungsprozess, d.h. u.a. ein Schreib- und Bewerbungstraining.

Phase 2 - Vorbereitung im HKL: Nach der Bewerberauswahl erhalten die Trainees weiteres extensives Sprachtraining und Vorbereitungseminare u.a. zu den Themen Ankommen, Leben und Arbeiten in Deutschland.

Phase 3 und 4 - Ausbildung in Deutschland: Ab der zweiten Kohorte begleitet ein Integrationsprogramm, das sogenannte Buddy-Programm, die Azubis. Sie bekommen ein Willkommenspaket mit Informationen und Tipps sowohl zur Integration in die deutsche Gesellschaft wie auch in ihre neue Berufswelt. Die Azubis sowie deren Ausbildungsbetriebe erhalten in den ersten Wochen nach ihrer Ankunft sowie ausbildungsbegleitend Unterstützung und Beratung zu jeder potentiellen Frage. Angebote für die Vermittlung grundlegender lebenspraktischer und interkultureller Kompetenzen werden ergänzt mit Laufbahnberatung und Karriereplanung bezüglich der Perspektiven und Möglichkeiten in Deutschland und dem Kosovo.

Instrumente zur Unterstützung aus der Angebotsstruktur:

- Betriebliches Sprachmentoring ist die systematische Begleitung neuer Mitarbeiter*innen beim Lernen von Deutsch am Arbeitsplatz durch Kolleg*innen, Anleitende, Vorgesetzte oder andere Mitarbeiter*innen (<https://www.deutsch-am-arbeitsplatz.de/fuer-betriebe/betriebliches-sprachmentoring>).
- Das Webportal "Mein Weg nach Deutschland" des Goethe-Instituts bietet hilfreiche Informationen zum Leben und Arbeiten in Deutschland sowie Übungsangebote auf den Niveaustufen A1 bis B2. Außerdem werden wichtige Adressen zu Behörden und Beratungsangeboten bereitgestellt (<https://www.goethe.de/prj/mwd/de/indeutschlandleben.html>).

Projektprofil 4: Triple Win

- Dauer: seit 2013
- Berufsfeld/Branche: Pflegefachkräfte (reglementiert)
- Projekttyp: Typ 1
- Herkunftsland: Bosnien und Herzegowina, Philippinen, Tunesien, Indonesien, Jordanien, Indien (Kerala)

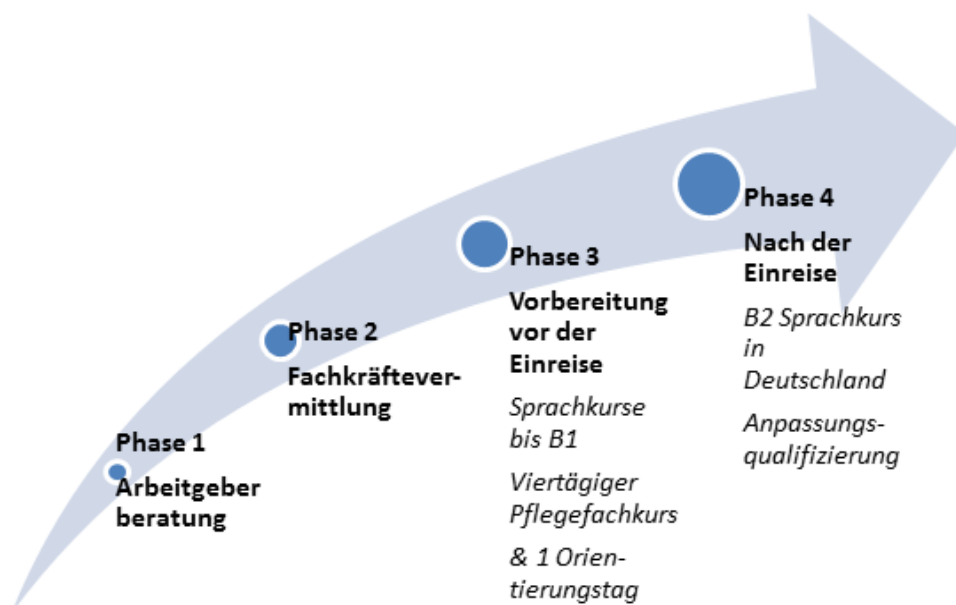


Abbildung 8: Deutschlernangebote im Prozessverlauf von des Triple Win-Projekts, Quelle: eigene Darstellung

Kooperation: GIZ, Deutsche Gesellschaft für internationale Zusammenarbeit mit ZAV, Arbeitsverwaltungen in den Herkunftsländern.

Finanzierung: Die Kosten werden durch die deutschen Arbeitgeber getragen.

Profil der Fachkräfte: Abgeschlossene(s) Ausbildung/Studium zur Pflegefachkraft, in der Regel schon mit Berufserfahrung

Phase 3 - Vorbereitung vor der Einreise: **Sprachliche Vorbereitung** mit dem Ziel Deutschkenntnisse (auf dem Niveau B1 nach dem europäischen Referenzrahmen für Sprachen). Das B1 Sprachniveau wird durch ein Goethe oder ein Telc-Zertifikat nachgewiesen, abhängig von den Vorkenntnissen der deutschen Sprache (von A1 bis B1 kann der Spracherwerb bis zu 12 Monate dauern). **Fachliche**

Vorbereitung mit dem Ziel der Sensibilisierung für und Vorbereitung auf den deutschen Pflegekontext: Inhalte u.a. Informationen zum Berufsbild Gesundheits- und Krankenpflege in Deutschland (Aufgaben, Rolle), Systemunterschiede der Ausbildung, Pflegerische Grundlagen (u. a. Grundpflege, Prophylaxen) Pflegeplanung und Pflegedokumentation. Dauer: Vier Tage
Orientierungstraining mit dem Ziel Vermittlung von Informationen für eine eigenständige Orientierung in Deutschland, Inhalte u. a. Deutschland: Land, Leute und Kultur, Administrative Anforderungen und Prozesse für z. B. die Ausreise und die ersten Schritte in Deutschland, Übergabe des „Infokits“ (Handbuch mit Checkliste für die ersten Tage und für die Integration). Dauer: Ein Tag.

Phase 4 – Nach der Einreise: B2-Sprachkurs. Begleitung der Fachkräfte für Behördengänge durch das Programm an einem Tag. Hotline für Fachkräfte und Arbeitgeber zum Integrationsprozess.

Erfahrungen und Bedarfe: Deutschlernangebote sind zu eng getaktet, sollten mehr an den Bedarfen der Lernenden orientiert sein, zu wenig Zeit, keine Möglichkeit zu Wiederholungen, zu wenig formative Prüfungen, Entlastung und Zeit zu lernen einbauen, Freistellung ermöglichen. Wünschenswert wäre, schon bei der Auswahl der TN dabei zu sein, Durchführung eines „Sprachlernfähigkeitstests“.

Instrumente zur Unterstützung aus der Angebotsstruktur:

- Werkzeugkoffer Willkommenskultur & Integration für die Anwerbung internationaler Pflegefachkräfte vom Deutschen Kompetenzzentrum für internationale Fachkräfte in den Gesundheits- und Pflegeberufen (DKF) und dem Kuratorium Deutsche Altershilfe (KDA): Website mit verschiedenen Themenfeldern u.a. zum Integrationsmanagement, der Anpassung der Einarbeitung sowie zur Förderung der Sprachentwicklung, in denen aufnehmende Unternehmen der Gesundheitsbranche aktiv werden können und passgenaue Unterstützung finden können (<https://dkf-kda.de/werkzeugkoffer-wi/>).
- INGA Pflege ist eine neue berufsintegrierte Ausgleichsmaßnahme für internationale Pflegefachpersonen. Pflege- und Gesundheitsunternehmen stehen damit ein zuverlässiges und nachhaltig integrationsförderndes Konzept für einen Anpassungslehrgang zur Verfügung, durch den international angeworbene Pflegefachpersonen die Anerkennung ihrer Berufsqualifikation in Deutschland erhalten. Als Anpassungslehrgang verbindet INGA Pflege eine effiziente Berufsankennung, eine nachhaltige Einarbeitung in die aufnehmende Einrichtung sowie eine Stärkung der kommunikativen Handlungskompetenz im Beruf (<https://dkf-kda.de/inga-pflege/>).

Projektprofil 5: VIVANTES – Gewinnung von Arbeitskräften aus Vietnam für die Ausbildung zu Pflegefachkräften in Deutschland

- Dauer: seit 2015
- Berufsfeld/Branche: Pflegefachkräfte, Altenpflege (reglementiert)
- Projekttyp: Typ 2
- Herkunftsland: Vietnam

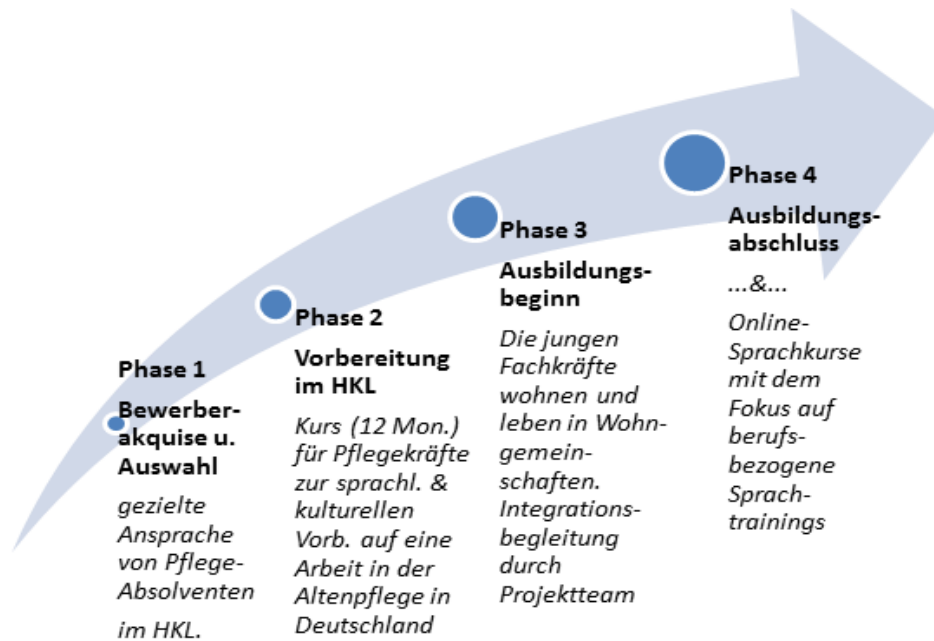


Abbildung 9: Deutschlernangebote im Prozessverlauf vom VIVANTES-Projekt, Quelle: eigene Darstellung

Kooperation: Goethe-Institut Hanoi, Vivantes, Center of Overseas Labour - COLAB in Vietnam, vietnamesisches Arbeitsministerium (MOLISA)

Finanzierung: VIVANTES Forum für Senioren GmbH

Phase 1 - Bewerber*innenakquise und Auswahl: Die Anwerbung der Kursteilnehmer*innen liegt beim vietnamesischen Ministerium für Arbeit und Soziales (MOLISA) und der Vivantes Hauptstadtpflege

Phase 2 - Vorbereitung im HKL: Das Goethe-Institut Hanoi bietet einen 12-monatigen Kurs für Pflegekräfte an, um diese sprachlich und kulturell auf eine Arbeit in der Altenpflege in Deutschland vorzubereiten. Das Ziel liegt auf der Erreichung des B2-Niveaus im Herkunftsland. Die Teilnehmenden des Projekts wohnen und leben während der Sprachausbildung in Hanoi. An den Vor- und Nachmittagen lernen sie intensiv Deutsch. Innerhalb des einjährigen Deutschkurses legen die Teilnehmenden die Goethe-Zertifikate A2 und B1 sowie den Goethe-Test Pro B2 ab. Themen aus der Fachsprache werden schon ab Niveaustufe A1 in das Curriculum integriert. Fachsprachenunterricht beginnt während B1 am Nachmittag. Während Niveaustufe B2 erhalten die Teilnehmenden am Vormittag und am Nachmittag kommunikativen und interkulturell sensibilisierten Fachsprachenunterricht. Für die Authentizität sorgen originale Arbeitsdokumente und Formulare sowie der Austausch mit Experten aus dem Fachgebiet. Die vom Goethe-Institut entwickelte Lernplattform wird mit dem am Goethe-Institut Hanoi exklusiv zusammengestellten Begleitband ergänzt, sodass die Teilnehmenden für den Unterricht sowohl mit digitalen als auch mit gedruckten und einheitlichen Materialien ausgestattet sind.

Phase 3 und 4 - Ausbildung in Deutschland: Die neuen Fachkräfte und Auszubildenden wohnen und leben in Wohngemeinschaften und erhalten bei ihrem Start der dreijährigen generalistischen Pflegeausbildung Unterstützung vom Projektteam und werden zu Alltagsfragen informiert. Nach der Einreise in Deutschland Online-Sprachkurse mit dem Fokus auf berufsbezogene Sprachtrainings. Regelmäßige Treffen mit den Praxisanleitenden, in denen Fachsprache besprochen und trainiert wird.

Erfahrungen und Bedarfe:

Spezieller Zuschnitt des Sprachkursangebots: Handlungsorientierter Unterricht (spezielles Aussprachetraining, Kommunikation im Alltag, Deutsch für den Berufsalltag), begleitet durch Lernberatung, Vermittlung von Lernstrategien, interkulturelle Vorbereitung. Eine enge Begleitung der Fachkräfte vom Recruiting an schafft Vertrauen und Verbindung zum künftigen Arbeitgeber im HKL wie in Deutschland.

Instrumente zur Unterstützung aus der Angebotsstruktur:

- Berufsintegriertes Sprechen in der Alten- und Krankenpflege (Fachstelle für Berufsintegriertes Sprachlernen FaberIS) (<https://youtu.be/-T6l47CVLOY?t=27>)
- Sprachlern-App „Ein Tag Deutsch - in der Pflege“: Im Verlauf eines typischen Arbeitstags in der Pflege spielen sich die Nutzerinnen und Nutzer der App durch komplett vertonte Dialoge, treffen Entscheidungen über die angemessene Kommunikation mit Patientinnen und Patienten, Angehörigen und Kolleginnen und Kollegen. Das Wörterbuch hilft bei schwierigen Vokabeln weiter, die Infobox liefert Wissenswertes rund um die Arbeitswelt in Deutschland. Interaktive Übungen zu Kommunikation, Grammatik, Wortschatz und Aussprache ergänzen die Dialoge und ein Auswertungssystem verleiht den Spielenden am Ende jeder Sequenz eine digitale Auszeichnung (<https://www.deutsch-am-arbeitsplatz.de/app-ein-tag-deutsch/app>).

Projektprofil 6: Global Skills Partnership

- Dauer: seit 2020
- Berufsfeld/Branche: Pflegefachkräfte (reglementiert)
- Projekttyp: Typ 3
- Herkunftsland: Philippinen



Abbildung 10: Prozessverlauf vom GSP-Projekt, Quelle: <https://global-skills-partnerships.de/about/>

Abroad-Track: vierjähriges Studium, das mit einem Bachelor of Nurses bzw. Abschluss als Krankenpfleger (Licenciatura en Enfermería) abschließt.

- Zusätzlich während des Studiums auf das deutsche System der Generalistik zugeschnittene Ausbildungsinhalte und Einblicke in das deutsche Gesundheitswesen. Hierzu wurden spezielle Skills Labs mit einer modernen Ausstattung eingerichtet.
- Zusätzlich erhalten die TN allgemein- und fachsprachlichen Deutschunterricht bis zum international anerkannten Niveau B2 sowie ein interkulturelles Training. Mit der Förderung wird die Anerkennung des Abschlusses in Deutschland maßgeblich gefördert.

Home-Track: Die Studierenden, die sich dafür entscheiden, in ihren Heimatländern zu bleiben, können ebenfalls „deutsche“ Ausbildungsinhalte erwerben, verzichten jedoch auf den Deutschunterricht. Sie erwerben zusätzliche Fachkenntnisse und nutzen die praktischen Trainings für ihre Karriere auf den Philippinen bzw. in Mexiko.

Das Besondere an Global Skills Partnerships: Die Pflegekräfte durchlaufen bereits während ihres Studiums ein ergänzendes umfassendes Training. Spezialisierte Module und Sprachkurse, kostenfrei für die Teilnehmenden selbst, vermitteln Know-how, das auch das Gesundheitswesen der Partnerstaaten weiterbringt. Basis ist ein gemeinsam vereinbartes Curriculum, maßgeschneidert abgestimmt auf die Erfordernisse der deutschen Berufsanerkennung als Pflegefachfrau/Pflegefachmann. In das Curriculum sind ebenfalls Sprachkurse bis zum Niveau B2 integriert.