



Berufsbezogene Sprachförderung im Land Brandenburg

Situationsanalyse und Bedarfsermittlung

Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“

Impressum

Herausgeber:

Kilian Kindelberger
Berlin-Brandenburgische Auslandsgesellschaft e. V.
Schulstraße 8b
14482 Potsdam
www.bbagg-ev.de
www.brandenburg.netzwerk-iq.de

**Redaktion:**

Kilian Kindelberger, BBAG e. V.
Monika Kadur, BBAG e. V.

Layout:

Lena Haselhorst, Ministerium für Arbeit, Soziales, Frauen und Familie
des Landes Brandenburg

Fotos:

BBAG e.V., Renate Stiebitz, Jan Kuppert (S. 17)
Grafik S. 8 MASF

Verlag:

WeltTrends - Potsdamer Wissenschaftsverlag
MedienHaus Babelsberg
August-Bebel-Straße 26-52
D-14482 Potsdam

Tel.: 0331 / 721 20 35
Fax: 0331 / 721 20 36
www.welttrends.de
ISBN 978-3-941880-92-4

April 2014

Das Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung“ zielt auf die nachhaltige Verbesserung der Arbeitsmarktintegration von Erwachsenen mit Migrationshintergrund ab. Daran arbeiten bundesweit Landesnetzwerke, die von Fachstellen zu migrationspezifischen Schwerpunktthemen unterstützt werden. Das Förderprogramm wird aus Mitteln des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales, des Bundesministeriums für Bildung und Forschung und der Bundesagentur für Arbeit finanziert.

Berufsbezogene Sprachförderung im Land Brandenburg

Situationsanalyse und Bedarfsermittlung

Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“

Inhalt

1. Vorwort	4
2. Einführung und Methodik	6
3. Aktuelle Migrationssituation im Land Brandenburg	8
Internationale Fachkonferenz „Strategien berufsbegleitender Deutschförderung“ am 24.09.2014	10
4. Deutsche Sprache als integraler Bestandteil einer gelungenen Teilhabe	11
5. Bundesförderung: Integrationskurse und ESF-BAMF-Kurse	12
6. Arbeitnehmende mit Migrationshintergrund	16
7. Auszubildende mit Migrationshintergrund	19
8. Selbständige mit Migrationshintergrund	22
9. Zur spezifischen Situation von Flüchtlingen und Bleibeberechtigten	24
10. Empfehlungen	26
Anhang: Fragebogen und Leitfaden	28
Die IQ-Fachstelle Berufsbezogenes Deutsch	30
Angebote der Beratungsstelle Berufsbezogenes Deutsch im IQ Netzwerk Brandenburg	31

1. Vorwort

„Es ist besonders wichtig auf struktureller Ebene Eingang in das Arbeitsleben, in den Arbeitsprozess zu erhalten und den integrativen Mechanismus kennenzulernen und immer weiter zu verfeinern!“¹

Jean Marce BANOHO, Literaturwissenschaftler und Sozialarbeiter im Landkreis Potsdam-Mittelmark

Diese Aussage einer der Interviewpartner der Studie im Rahmen des Teilprojekts **„Neue Strategien - Berufsbezogenes Deutsch“ im IQ Netzwerk Brandenburg** lässt erkennen, wie wichtig der Spracherwerb auf allen Ebenen des Lebens, insbesondere des Arbeits- und Berufslebens in unserer Gesellschaft ist, um einen fundierten Einblick in das komplexe Gebilde von Abläufen und Zusammenhängen des hiesigen Erwerbslebens zu erhalten. Ohne ausreichende Sprachkenntnisse ist der Zugang zur strukturellen Ebene kaum möglich. Mit dem Ausbau und der Verfeinerung der Sprache findet zumeist auch ein Prozess der weiteren Verankerung in der Gesellschaft statt, der Voraussetzung für eine gleichberechtigte Teilhabe ist.

Festzustellen ist, dass für die meisten Migrantinnen und Migranten, darunter auch Flüchtlinge, mit dem beruflichen Einstieg in Ausbildung oder Erwerbstätigkeit auch ein weitergehender Bedarf besteht, ihre sprachlichen Kenntnisse fortlaufend auszubauen - insbesondere durch im Beruf benötigte spezifische fachsprachliche Kenntnisse. Dies gilt ebenso für das Maß an begleitender sozialer Betreuung: So müssen beispielsweise die aus dem Ausland kommenden Fachkräfte sich in vielen gesellschaftlichen Bereichen neu orientieren und zurechtfinden, weil diese anders als in ihrem Herkunftsland angelegt oder strukturiert sind. Das beinhaltet ebenso, für die Zielgruppe der Migrantinnen und Migranten als auch für Flüchtlinge, den Anspruch auf die Gewährung von wirtschaftlichen und sozialen Rechten mehr in den Blick zu nehmen und in der Praxis zu stärken - also ihre vollständige Integration in den Arbeitsmarkt sowie Weiterbildungs- und Ausbildungsmöglichkeiten aktiv zu fördern. _____

¹ Interview Nr. 16

Der Bedarf an berufsbegleitender fachspezifischer Sprachförderung wird in Deutschland derzeit vornehmlich im Zusammenhang mit der Zuwanderung ausländischer Fachkräfte diskutiert, die in Berufsfeldern tätig werden sollen, in denen ein starker Fachkräftemangel in Deutschland zu verzeichnen ist. Auch für diese Fachkräfte besteht Integration nicht nur in der Bereitstellung eines Arbeitsplatzes, sondern bedarf zumindest in der Anfangsphase einer weiteren sprachlichen und sozialen Begleitung, bis diese Menschen in unseren Arbeitsprozess und unsere Gesellschaft hineingefunden haben. Dabei sind Kenntnisse der deutschen Sprache einer der wesentlichen Bausteine einer gelungenen Integration. Die Anforderungen sind dabei sehr unterschiedlich. Beispielsweise können aus dem Ausland angeworbene Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler oder Hochleistungssportlerinnen und -sportler ihre Tätigkeit oft auch ohne deutsche Sprachkenntnisse ausüben, benötigen Deutsch-Kenntnisse aber für den Lebensalltag und die gesellschaftliche Integration. Letzteres ist von besonderer Bedeutung, wenn es darum geht, für diese Fachkräfte ein angenehmes Umfeld zu schaffen und sie damit im Land Brandenburg zu halten. Dagegen ist für medizinisches und Pflegepersonal ein sehr hoher Sprachstandard für die tägliche Berufsausübung unerlässlich.

Gleichzeitig leben noch immer viele Menschen mit Migrationshintergrund im Land Brandenburg, die gerade auch aufgrund sprachlicher Defizite Probleme mit der Arbeitsmarktintegration haben, obwohl sie oftmals über gute Qualifikationen verfügen. Auch für diese Menschen gilt es, weitere Wege zur Verbesserung ihres Sprachstandes und damit ihrer Integrationschancen zu eröffnen.

Die vorliegende Studie wurde vom IQ Teilprojekt **„Neue Strategien - Berufsbezogenes Deutsch“** der Berlin-Brandenburgischen Auslandsgesellschaft (BBAG) e.V. im IQ Netzwerk Brandenburg erstellt. Den Schwerpunkt dieser Studie bilden die Thematik der berufsbegleitenden Sprachförderung und die Überwindung damit verbundener Problemlagen.

Ziel der Studie ist es, einen konkreten Überblick über die gegenwärtige Situation der berufsbegleitenden Sprachförderung **Deutsch als Zweitsprache** zu geben - zum einen, um daraus die konkreten Leistungen der von der BBAG e.V. ab Januar 2014 einzurichtenden Beratungsstelle »Berufsbezogenes Deutsch« abzuleiten, zum anderen aber auch, um Empfehlungen an die diesbezüglichen Akteure zu geben, wie gesetzliche Rahmenbedingungen, Förderrichtlinien oder Angebote verbessert bzw. zukünftig gestaltet werden können (Politikbegleitung, Beratung von Unternehmen). Dabei gilt es zum einen, über bestehende Sprachförderungsangebote zu informieren, zum anderen aber auch, bisherige Grenzen zu überschreiten und auch neue Modelle oder Formen für berufsbegleitende Sprachförderung in den Blick zu nehmen und auszuprobieren.

Die Ergebnisse der Studie richten sich an Fachleute und Akteure in diesem Bereich. Aufgrund ihrer jahrelangen Tätigkeit im Bereich der Sprachförderung verfügt die Berlin-Brandenburgische Auslandsgesellschaft e.V. über Fachkenntnis und zahlreiche Arbeitserfahrungen, die sich in dieser Studie wiederfinden.

Gleichzeitig wurde eine Erhebung zur Situation der Förderung von Deutsch als Fremd- bzw. Zweitsprache auf zwei Ebenen durchgeführt. Zum Einsatz kam zunächst ein Fragebogen, angepasst an den Charakter der jeweiligen Institution, der ausgewählten Betrieben und Einrichtungen zur Beantwortung zugesandt wurde.

Zudem wurden 20 leitfadengestützte Experteninterviews mit Repräsentanten von Unternehmen, Verbänden, Arbeitsmarktakteuren, Bildungsträgern und Migrantenorganisationen realisiert. Methodisch handelte es sich um qualitative Interviews, die zunächst Tendenzen zu Bedarfen und Erfordernissen im Bereich der berufsbegleitenden Sprachförderung aufzeigen. Ergänzend wurden bisherige Projekterfahrungen und verfügbare Quellen ausgewertet.

Die vorliegende Studie fasst die Erhebungsergebnisse zusammen und empfiehlt konkrete Maßnahmen zur Verbesserung einer angepassten und flexiblen berufsbezogenen Sprachförderung, die mit fortschreitender Transnationalisierung des Arbeitsmarktes Bestandteil eines arbeitsmarktlichen Regelangebots für den jeweiligen Berufszweig werden muss. Dabei wird erkennbar, dass aufbauende, ergänzende oder verknüpfende Angebote für eine berufsbezogene Sprachförderung oder spezifischen fachlichen Spracherwerb als flächendeckendes Regelangebot nicht bestehen.

Besonders wichtig war es dem Autoren-Team, nicht nur strukturelle Defizite und Handlungsoptionen zu deren Überwindung aufzuzeigen, sondern auch realisierbare Lösungsansätze zu präsentieren. Nur auf diese Weise kann langfristig eine qualitativ gute und nachhaltige Integration in den hiesigen Arbeitsmarkt für Menschen mit Migrationshintergrund gewährleistet werden.

Die vorliegenden Ergebnisse und Handlungsempfehlungen wurden auf einem Internationalen Fachtag der BBAG e.V. am 24. September 2013 in Potsdam einem Expertenpublikum vorgestellt und mit diesem fachlich erörtert. Die Studie wurde im April 2014 abgeschlossen und im Mai 2014 veröffentlicht.

Die Herausgebenden danken allen Mitwirkenden an der Studie, insbesondere Dr. Theresa Rode, Martina Kaufmann, Annerose Poleschner, Annegret Kofke, Fadia Foda und Natasha Andonova sowie allen, die für ein Interview, Gespräch oder eine Auskunft zur Verfügung standen. Unser Dank gilt Lena Haselhorst für die technische Umsetzung.

Wir freuen uns über Hinweise, Ergänzungen und Anregungen zu dieser Studie und bitten freundlichst, diese an die BBAG e.V., Schulstraße 8b, 14482 Potsdam zu richten.

Potsdam, im April 2014
Berlin-Brandenburgische Auslandsgesellschaft
(BBAG) e.V.

Monika Kadur, Kilian Kindelberger

Die Autor/innen:

Kilian Kindelberger, Dipl.-Jour., seit 2002 Hauptgeschäftsführer der BBAG e.V., langjährige Erfahrung im Bereich der Sprachförderung und Arbeitsmarktintegration von Migranten

Monika Kadur, langjährige Berufspraxis in der Menschenrechts-, Flüchtlings- und interkulturellen Arbeit (Research und Projektentwicklung/ -umsetzung mit Schwerpunkt Sprachförderung und Eingliederung in den hiesigen Arbeitsmarkt)

2. Einführung und Methodik

Das Thema Berufsbezogene Sprachförderung im Land Brandenburg gewinnt in den letzten Jahren vor allem im Zusammenhang mit dem steigenden Fachkräftebedarf an Bedeutung.

In diesem Kontext richtet sich der Blick nun auch verstärkt auf die im Land Brandenburg lebende Zielgruppe der Migrantinnen und Migranten. Hier gilt es, ihren Zugang und ihre Teilhabe auf dem hiesigen Arbeitsmarkt durch eine bedarfsgerechte berufsbezogene Sprachförderung noch besser zu ermöglichen und vorhandene Angebote und Verfahrensweisen zu eruieren.

Hinsichtlich der Bedarfe und auch der Angebote gibt es bislang keine Erhebungen und Informationen, die sowohl der Zielgruppe als auch Wirtschaftsunternehmen Orientierung und Auskunft geben. Es fehlt an Kenntnissen hinsichtlich Form, Umfang und zeitspezifischen Möglichkeiten der Umsetzung (berufsbegleitend, Arbeitszeit im Schichtbetrieb, reguläre Sprachkursform, Inhouse-Kurs, Gruppen-, Tandem- oder Einzelunterricht, Freistellung und Kostenübernahme etc.).

Die Abbildung der aktuellen Migrationssituation im Land Brandenburg und die Bestands- sowie Bedarfsermittlung der unterschiedlichen Zielgruppen (Migrantinnen und Migranten, Unternehmen, Einrichtungen) bilden daher den Schwerpunkt dieser Studie.

- Welcher sprachliche Bedarf im Beruf besteht bei der sehr heterogenen Zielgruppe, die ein unterschiedliches Ausbildungs- und Qualifikationsniveau mitbringt?
- Welche Sprachangebote im Bereich Deutsch als Fremdsprache/ Zweitsprache gibt es überhaupt im Land Brandenburg?
- Wo können sich Unternehmen und Einrichtungen als Arbeitgeber/innen über ergänzende berufsbezogene Sprachförderung informieren?
- Bestehen Lösungs- und Unterstützungsmodelle zu Arbeitszeitregelungen und Finanzierung, z. B. für Kleinere und Mittlere Unternehmen (KMU)?

Diese und andere Fragen wurden Unternehmen, Bildungsträgern und Migrantenselbstorganisationen (MSO) im Rahmen einer Erhebung mittels Fragebogen und leitfadengestützten Interviews vorgelegt. Ziel war es, beiderseitige Bedarfe und Hürden im Zusammenhang von Sprache und Beruf zu identifizieren

und konkrete Empfehlungen für eine adäquate berufsbezogene Sprachförderung sowie den Abbau von Hemmnissen zu formulieren.

Um Probleme bei der Realisierung einer berufsbezogener Sprachförderung zu erkennen und zugleich den jeweiligen Bedarfslagen gerecht zu werden, basiert die Studie methodisch auf mehreren Befragungsebenen. Mit der Wahl von leitfadengestützten Interviews kam eine Befragungstechnik der qualitativen empirischen Sozialforschung zum Einsatz, die den Interviewpartner/innen neben den festgelegten Fragestellungen Raum für freie Berichte, Kommentare und Erläuterungen bietet. Der Vorteil dieser Methode liegt darin, dass die interviewte Person auch neue Gesichtspunkte einbringen und damit das Interview erweitern und inhaltlich bereichern kann (siehe S. 29).

In der zweiten Jahreshälfte 2013 befragte das Autor/innen-Team zunächst mehrere Unternehmen, betreuende Einrichtungen und Migrantenselbstorganisationen mittels eines jeweils angepassten Fragebogens (siehe S. 28).

Mit Unternehmen, Sprachkursträgern, Migrantenselbstorganisationen und anderen Akteuren führten sie darüber hinaus 20 leitfadengestützte Interviews, die durch Eckdaten zu den Unternehmen, Einrichtungen und Migrantenselbstorganisationen mit Fragestellungen wie

- In welchem Wirtschaftszweig ist Ihr Unternehmen/ Ihre Einrichtung tätig?
- Größe des Unternehmens/ der Einrichtung
- Anteil der Beschäftigten
- Anzahl der Beschäftigten mit Migrationshintergrund
- Bestehen geschäftliche Kontakte ins Ausland?

vervollständigt wurden.

Die Kontaktaufnahme zu den Einrichtungen erfolgte gezielt und berücksichtigte in ihrer Auswahl die Heterogenität der Zielgruppen.

Zusätzlich wurden Gespräche mit Experten/innen von Sprachkursträgern, Bildungs- und Qualifizierungseinrichtungen, der Industrie- und Handelskammer (IHK) sowie der Wirtschaftsförderung und einer

Ausländerbehörde geführt, aus denen einzelne Elemente in die Ergebnisse der Studie eingeflossen sind. Angesichts der kleinen Anzahl von befragten Betrieben und Einrichtungen können die in dieser Studie angegebenen Werte nur Tendenzen aufzeigen.

Berufsbezogene Sprachförderung bildet eine zentrale Voraussetzung für eine nachhaltige Arbeitsmarktintegration und Fachkräftesicherung von Migrantinnen und Migranten sowie Unternehmen im Land Brandenburg.

Die Untersuchung zeigt, dass eine geeignete berufsbezogene Sprachförderung im Hinblick auf Form, Umfang, Zeitmanagement und Kostenregulierung bisher nur modellhaft und keineswegs flächendeckend oder als Regelangebot im Bundesland Brandenburg besteht.

Als Folge werden die beruflichen Qualifikationen und Kompetenzen der Zielgruppe von Migrantinnen und Migranten durch hiesige Unternehmen nicht abgerufen und bleiben verborgene Ressourcen. Hingegen zaudern Kleinere und Mittlere Unternehmen (KMU), die im Flächenland Brandenburg stark vertreten sind, aufgrund eines fehlenden Informationsangebotes weiterhin, ihr Fachkräftepotenzial aus der Zielgruppe zu schöpfen.

Die vorliegende Studie schließt mit konkreten Empfehlungen, wie eine zielgruppengerechte berufsbezogene Sprachförderung gestaltet sein könnte, um die sprachlichen Hürden für eine zügige Eingliederung von Migrantinnen und Migranten in den Arbeitsmarkt abzubauen.

Mit der Einrichtung einer Beratungsstelle zu Angeboten und Standorten berufsbezogener Sprachförderung wird zugleich Unternehmen sowie Angehörigen der Zielgruppe eine erste Orientierungs- und Informationsmöglichkeit geboten. Komplettiert durch einen Dozent/innen-Pool wird auf diese Weise mehr Transparenz für alle Beteiligten beim Thema berufsbegleitender und passgenauer Spracherwerb im und für den Beruf geschaffen.

Der Mehrwert der Studie basiert auf der erstmaligen Bestandserhebung zur Frage der berufsbezogenen Sprachförderung, dem Aufzeigen der unterschiedlichen Zielgruppenbedarfe und empfehlenden Lösungsansätzen, die zukünftig möglicherweise neue Anforderungen an bisherige Verfahrensweisen bei der beruflichen Sprachförderung hinsichtlich Form, Umfang, Standort und Zeiteinteilung stellen.

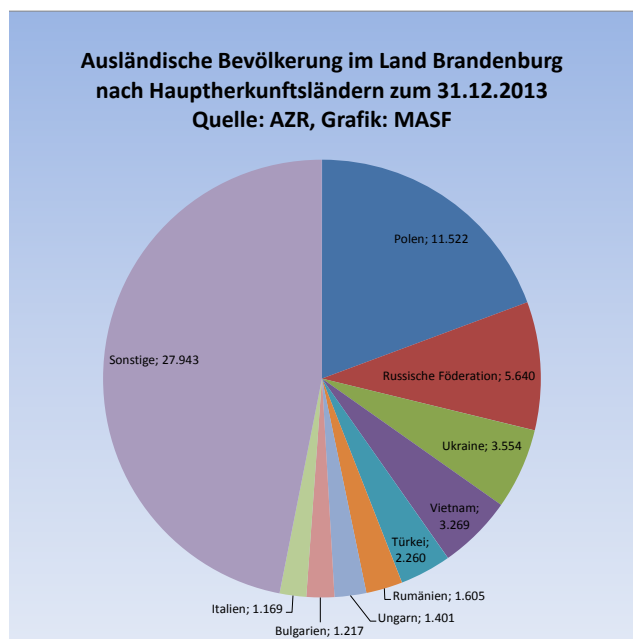
Adressaten sind Unternehmen, Bildungs- und Sprachkursträger, im Berufsleben stehende Migrantinnen und Migranten sowie politische Entscheidungsträger - denn sie alle sind letztendlich im Rahmen einer Bildungskette mit der Arbeitsmarktintegration der Zielgruppe befasst.



3. Aktuelle Migrationssituation im Land Brandenburg

Ausgangsbasis der Betrachtung ist die Migrationssituation im Land Brandenburg. Nach wie vor unterscheidet sich das Land Brandenburg vor allem von den alten Bundesländern und Berlin durch eine geringe Zahl von Zugewanderten.

In den letzten beiden Jahren ist die Zahl der registrierten Ausländerinnen und Ausländer im Land Brandenburg zwar stark gestiegen und betrug zum 31.12.2013 59.580 Personen - dies entspricht aber einer Quote von nur 2,4 Prozent der Gesamtbevölkerung. Die meisten von ihnen kamen aus Polen (11.522), der Russischen Föderation (5.640), der Ukraine (3.554), Vietnam (3.269), der Türkei (2.260), Rumänien (1.605) und Ungarn (1.401).² Die Zahl der Menschen mit Migrationshintergrund beträgt rund 143.000, das entspricht einem Anteil von 5,8 % der Bevölkerung.³ Die Mehrzahl von ihnen hat einen deutschen Pass, vor allem Spätaussiedlerinnen und Spätaussiedler sowie hier geborene Brandenburgerinnen und Brandenburger aus zugewanderten Familien. In den letzten 10 Jahren (2003 bis 2012) wurden lediglich 4.267 Personen eingebürgert.⁴ Die Mehrheit der Migrantinnen und Migranten wohnt in den Städten, in ländlichen Regionen ist ihre Zahl eher noch geringer. Für den Bereich der Sprachförderung ergibt sich daraus die Herausforderung eines flächendeckenden Angebots. Es ist nicht leicht, in ländlichen Regionen die nötigen Teilnehmerzahlen für Sprachkurse zu erreichen bzw. die Wege zum nächsten Sprachkursort in angemessenem Rahmen zu halten.



² Ausländerzentralregister vom 31.12.2013

³ Mikrozensus 2012, Amt für Statistik Berlin-Brandenburg

⁴ https://www.statistik-berlin-brandenburg.de/BasisZeitreiheGrafik/Zeit-Einbuergierungen_Auslaender.asp?Ptyp=400&Sageb=12025&creg=BBB&anzwer=8

Die spezifische Migrationssituation im Land Brandenburg ergibt sich aus der historischen Entwicklung. Bis 1990 war Migration in der damaligen DDR eine eher unwesentliche Erscheinung, sie bestand vor allem aus Vertragsarbeitenden, von denen viele mit und nach der politischen Wende in ihre Heimatländer zurückkehrten. Heute leben vor allem noch ehemalige vietnamesische Vertragsarbeitende im Land.

Mit dem Vollzug der Deutschen Einheit am 3. Oktober 1990 galten im neu gebildeten Land Brandenburg auch die Zuwanderungsbestimmungen der alten Bundesrepublik. Ab sofort kamen Spätaussiedlerinnen und Spätaussiedler, Kontingentflüchtlinge und Asylsuchende ins Land Brandenburg. Die Verteilung erfolgte bundesweit entsprechend den Quotenregelungen nach dem Königsberger Schlüssel, wobei die Bundesländer wiederum die Verteilung in die Landkreise und kreisfreien Städte regeln. Die Zuwanderung in Brandenburg bestimmten nachfolgende Gruppen:

■ Spätaussiedlerinnen und Spätaussiedler:

deutsche Volkszugehörige im Sinne des Art. 116 GG. Die Familienangehörigen von Aussiedlungsberechtigten haben Zuzugsrecht nach Deutschland. Die ersten 3 Jahre müssen sie an dem ihnen zugewiesenen Wohnort (Kreis, Stadt oder Gemeinde) verbleiben, erst danach gilt für sie die freie Wohnortwahl. Sie sind deutsche Staatsbürgerinnen und Staatsbürger, die alle entsprechenden Rechte genießen. Ihre nicht-deutschen Ehegattinnen oder Ehegatten sowie ihre Kinder haben Anspruch auf Einbürgerung. Die Spätaussiedlerinnen und Spätaussiedler kommen vor allem aus den 15 Nachfolgestaaten der ehemaligen Sowjetunion, vereinzelt aber auch aus Polen und Rumänien. Seit 1991 sind rund 60.000 spätaussiedelte Personen ins Land Brandenburg zugezogen. Der Höhepunkt der Zuwanderung von Spätaussiedlerinnen und Spätaussiedlern lag in den 1990er Jahren.⁵

■ Kontingentflüchtlinge

erhalten nach der Aufnahme in Deutschland eine unbefristete Aufenthaltserlaubnis (§ 1 III HumHAG) und genießen die Rechtsstellung von Flüchtlingen und damit verbundenen besonderen Ausweisungsschutz.

⁵ Vgl. Hala Kindelberger / Kilian Kindelberger: Herausforderung Integration. Universitätsverlag Potsdam 2007.

Kontingentflüchtlinge werden im Rahmen humanitärer Hilfsaktionen oder einer Übernahmeverklärung aufgenommen. Seit 1991 kamen ca. 8.000 jüdische Zuwanderinnen und Zuwanderer aus der ehemaligen Sowjetunion als Kontingentflüchtlinge nach Brandenburg.

▪ **Ausländische Ehepartnerinnen oder Ehepartner**

von Deutschen erhalten ein dauerhaftes Aufenthaltsrecht und haben nach drei Jahren Anspruch auf Einbürgerung.

▪ **Asylsuchende und Asylberechtigte**

erhalten dann Asylrecht für politisch Verfolgte, wenn sie eine an asylherhebliche Merkmale anknüpfende staatliche - ggf. auch quasi-staatliche - Verfolgung erlitten haben bzw. ihnen eine solche unmittelbar droht. Asylherhebliche Merkmale sind nach dem Wortlaut der Genfer Flüchtlingskonvention die Rasse, Religion, Nationalität, Zugehörigkeit zu einer bestimmten sozialen Gruppe und politische Überzeugung. Die Asylsuchenden werden nach o. g. Schlüssel in die Länder zugewiesen und von dort aus in die Kreise und kreisfreien Städte verteilt.

▪ **Vertragsarbeitende der ehemaligen DDR,**

hauptsächlich aus Vietnam.

▪ **EU-Staatsangehörige und ihre Familienangehörigen** genießen in der Europäischen Union Freizügigkeit und besitzen das kommunale Wahlrecht.

▪ **Ehegattinnen oder Ehegatten und Familiennachzug von Drittstaatsangehörigen:**

Drittstaatsangehörige sind Personen, die von außerhalb der Europäischen Union einwandern. Ihre Kinder bis zum 16. Lebensjahr und ihre Ehegattinnen oder Ehegatten sind nachzugsberechtigt.

▪ **Ca. 6.000 ausländische Studierende**

sind an den Universitäten, Hochschulen und Fachhochschulen des Landes Brandenburg eingeschrieben.

Das Zuwanderungsgesetz regelt seit dem 1. Januar 2005 erstmals die Steuerung der Zuwanderung nach Deutschland, so dass in einem eng begrenzten Rahmen auch andere Migrantinnen und Migranten die Möglichkeit zur Zuwanderung nach Deutschland erhalten. Auf die zuvor beschriebene Zuwanderungssituation im Land Brandenburg hatten diese Regelungen bislang kaum Einfluss.

Hinsichtlich der **Arbeitsmarktintegration** und der Deutschausbildung lässt sich für diese Gruppen fest-

stellen, dass es sich vor allem um Zugewanderte handelt, die zumeist aus familiären oder humanitären Gründen ins Land kommen bzw. kamen, nicht zum Zwecke der Arbeitsmarktintegration. Lange Zeit war daher auch die Arbeitslosigkeit unter diesen Migrantinnen und Migranten im Land besonders hoch. Aufgrund ihrer Arbeitslosigkeit durchlaufen sie die Integrationsprogramme und partizipieren an den Integrations- und berufsvorbereitenden Kursen - damit erhalten sie eine Basis für den weiteren Erwerb berufsbezogener Deutschkenntnisse.

In den letzten Jahren kam aber auch eine recht hohe Zahl von Migrantinnen und Migranten im Zuge einer Arbeitsmarktzuwanderung ins Land. Allein die Landeshauptstadt Potsdam zählte 2013 über 1.000 Ausländerinnen und Ausländer mit entsprechendem Aufenthaltsstatus. Zu ihnen gehören Fachkräfte aus der Wissenschaft, dem Berufssport und der Führungsebene international tätiger Unternehmen, aber auch Arbeitskräfte im Gesundheitswesen oder im Hotel- und Gaststättengewerbe sind vertreten. Sie alle können aufgrund ihrer Berufstätigkeit an den Vollzeit-Kursprogrammen nicht teilnehmen und benötigen begleitend zu ihrer Arbeit oder Ausbildung eine Sprachförderung.

Insbesondere an diese Zielgruppe und die betroffenen Unternehmen richten sich diese Studie und die Angebote des Projekts.

Mit Blick auf den demografischen Wandel und die aktuelle Fachkräftesituation wird diese Tendenz in den nächsten Jahren weiter zunehmen und die diesbezüglichen Bedarfe hinsichtlich einer beruflich angepassten Sprachförderung werden steigen. Hierzu wird insbesondere auf die aktuellen Fachkräftestudien⁶ verwiesen, die zeigen, welcher hoher Bedarf in den nächsten Jahren an berufstätigen Fachkräften aber auch Auszubildenden besteht. Die hier lebenden Migrantinnen und Migranten, die oft mit guter fachlicher Qualifikation aus ihren Heimatländern kommen, sind eine wichtige Ressource, wenn es gelingt, ihre Qualitäten und Kompetenzen zu erkennen und zum Einsatz zu bringen. Sprachliche Qualifizierung bildet eine wichtige Grundlage dafür.

⁶ Vgl. z.B. die gemeinsame Fachkräftestudie Berlin - Brandenburg: download unter: http://www.masf.brandenburg.de/media_fast/4055/gemeinsameFachkraeftestudie_lang.pdf

Internationale Fachkonferenz „Strategien berufsbegleitender Deutschförderung“ am 24.09.2014

Am 24. September vergangenen Jahres lud die BBAG e.V. zu einem Internationalem „Fachtag Sprache“ nach Potsdam ein. Nationale und internationale Experten der Sprachenbildung für Migrantinnen und Migranten erörterten auf diesem Symposium verschiedene Formen und Methoden des Spracherwerbs. Zu den Teilnehmenden der Konferenz im Hoffbauer Tagungshaus auf Hermannswerder gehörten Experten aus Frankreich, Griechenland, Großbritannien, Italien und Spanien.

Am Vormittag standen informelle Methoden des Spracherwerbs im Vordergrund: Projektpartner der EU-geförderten Partnerschaft METIKOS (www.metoikos.eu) stellten die Ergebnisse ihrer Arbeit mit Sprachencafés, Tandem-Lernen und Cybercafés vor. Jürgen Wolff, Mitentwickler der patentierten Tandem-Sprachlernmethode aus San Sebastián (Spanien), berichtete über die jüngsten Erfahrungen beim Einsatz dieser Methode für Migrantinnen und Migranten. Alison Dickens von der Universität Southampton (Großbritannien) stellte die von ihr entwickelten didaktischen Materialien zum Language Café vor.

In der anschließenden Diskussion wurde u.a. intensiv über die Nutzung informeller Methoden auch beim Erwerb berufssprachlicher Kompetenzen debattiert. Dazu stellte die BBAG ihr in Potsdam durchgeführtes Sprachencafé für vietnamesische Unternehmerinnen vor, das in Kooperation mit dem Verein Song Hong umgesetzt wurde.



„Strategien berufsbegleitender Deutschförderung“ lautete das Nachmittagsthema. Das IQ Teilprojekt der BBAG präsentierte die Ergebnisse einer Befragung zu derzeitigen Angeboten und zukünftigen Bedarfen einer berufsbegleitenden Deutschförderung und stellte zudem die geplanten Leistungen des entwickelten Beratungsangebotes vor.

Pierre Carolaggi vom regionalen Integrationszentrum „Greta du Velay“ aus Frankreich und Sabirah Ali vom Londoner Newham College aus Großbritannien stellten ihre Erfahrungen und Arbeitsergebnisse im Bereich einer berufsbegleitenden Sprachförderung vor. Zwei in Brandenburger Unternehmen tätige MigrantInnen schilderten ihre Erfolge und Hürden beim Erwerb der deutschen Sprache. Anschließend diskutierten die Teilnehmenden mit Rita Leinecke von der IQ Fachstelle Berufsbezogenes Deutsch und mit Vertretern des IQ Teilprojektes verschiedene Aspekte des Spracherwerbs von Migrantinnen und Migranten. Themen waren dabei u.a. die Qualität der Sprachkurse sowie die örtliche und zeitliche Verfügbarkeit und die Finanzierung passgerechter Angebote.

Die Konferenz wurde simultan in Deutsch und Englisch gedolmetscht und bot auch in den Pausen eine bunte Sprachenvielfalt: an verschiedenen Tischen konnten sich die Teilnehmenden beim Pausenkaffee in Englisch, Französisch, Russisch, Spanisch und Deutsch unterhalten und austauschen.



4. Deutsche Sprache als integraler Bestandteil einer gelungenen Teilhabe

Zu einer gelungenen gesellschaftlichen Partizipation gehören nicht nur die Bereitstellung eines Arbeitsplatzes und einer Wohnung.

Voraussetzungen für eine gelungene Integration in den Arbeitsmarkt sind aus unserer Sicht:

- Vorhandensein (oder Ausbau) erforderlicher Fachkenntnisse und einer beruflichen Perspektive,
- Sprachförderung,
- soziale Betreuung und Begleitung sowie
- Willkommens- und Wertschätzungskultur im Unternehmen.

Um als Zugewanderte tatsächlichen Zugang zur Gesellschaft zu finden und in dieser erfolgreich zu sein, d.h. im Beruf und in der Gesellschaft angekommen und verankert zu sein, aber auch als Fachkraft und Mensch akzeptiert zu werden, bedarf es einer Willkommens- und Wertschätzungskultur seitens der aufnehmenden Gesellschaft, also vor allem der Unternehmen, des sozialen Umfelds - der Menschen im Allgemeinen. Daher sind interkulturell qualifizierte Mitarbeitende in den Unternehmen und eine angemessene sozialpädagogische Begleitung und Betreuung an dieser Schnittstelle unabdingbar. Diese Aspekte sind nicht Gegenstand dieser Studie; doch soll auf ihre Wichtigkeit dennoch in diesem Rahmen besonders hingewiesen werden.

Um die interkulturelle Kompetenz in den Unternehmen zu stärken, hat das Projekt eine spezielle Schulung entwickelt, die sich an anleitendes Personal und Auszubildende oder Mitarbeitende von Migrantinnen und Migranten in den Unternehmen richtet, aber ebenso an Lehrkräfte in Berufsschulen oder Coaches in der Aus- und Weiterbildung. Die Schulung besteht aus zwei Halbtagsworkshops mit einer dazwischenliegenden Selbststudienzeit. Die vier Module beinhalten Grundlagenwissen zur Migrationssituation, interkultureller Sensibilisierung, Besonderheiten der interkulturellen Kommunikation und den Grundprinzipien einer leichten Sprache. Die Teilnehmenden erhalten die Möglichkeit sich neben der Aneignung von Fachwissen mit eigenen Erfahrungen auseinanderzusetzen und diese in der Gruppe zu reflektieren.

Die Schulungen werden seit 2014 regelmäßig angeboten.

Fortbildungsangebot: Interkulturelle und Sprachsensibilisierung im Unternehmen

Unser Fortbildungsangebot richtet sich gezielt an Mitarbeitende in Unternehmen (Vorgesetzte, anleitende Arbeitskräfte in der Ausbildung und am Arbeitsplatz, Trainingspersonal), die Migrantinnen und Migranten beschäftigen. Um im Betriebsalltag eine möglichst reibungslose Kommunikation zu gewährleisten und vermeidbaren Missverständnissen vorzubeugen, bedarf es zumeist eines situationsangepassten Spracheinsatzes sowie einer interkulturellen Sensibilisierung.

Eine wertschätzende Kommunikation bei sprachlich gleichberechtigter Teilnahme trägt mit zu einer freundlichen Atmosphäre im Betrieb bei, erhöht die Motivation der Mitarbeitenden und unterstützt einen effizienteren Arbeitsprozess. Mit dem Einsatz eines leichten und sprachlich klar strukturierten Sprachgebrauchs wird allseits ein besseres Verständnis erreicht. Ein interkulturell offenes, angenehmes und kollegiales Betriebsklima hilft, aufkommende Missverständnisse und Konfliktsituationen leichter zu lösen.

Das Seminar besteht im Regelfall aus zwei Nachmittags-Workshops (13-16 Uhr) und einer Selbstlernphase. Sie finden im Interkulturelles Bildungs- und Begegnungszentrum der Berlin-Brandenburgische Auslandsgesellschaft (BBAG) e.V. in der Schulstr. 8 b, 14482 Potsdam, statt

Workshop - Teil I

Interkulturelle Sprachsensibilisierung im Unternehmen
Wissensvermittlung und Übungen
Aufgaben und Selbstlernphase

Workshop - Teil II

Interkulturelle Sprachsensibilisierung im Unternehmen
Reflexion und Erörterung
Auswertung der Selbstlernphase

Informationen über die nächsten Termine erhalten Sie bei Frau Kadur,
Tel. 0331 / 270 02 40



5. Bundesförderung: Integrationskurse und ESF-BAMF-Kurse

Auf der Basis des Zuwanderungsgesetzes⁷ und der Integrationskursverordnung des Bundes ist seit 2005 ein Sprachkursangebot geschaffen worden, das einem Großteil der Zugewanderten die Möglichkeit gibt, ausreichende Grundkenntnisse der deutschen Sprache zu erwerben, die eine partielle Beherrschung des Alltagslebens ermöglichen. Schwierigkeiten bereiten vor allem im ländlichen Raum geringe Teilnehmeranzahlen, daraus resultierende seltenere Kursangebote mit langen Vorlauf- und Wartezeiten sowie fehlende Lehrkräfte. Die Integrationskursstatistik zeigt, dass in 2012 in drei Landkreisen (Potsdam-Mittelmark, Prignitz, Spree-Neiße) keine neuen Integrationskurse mehr begonnen haben, so dass man nur noch bedingt von einem flächendeckenden Angebot sprechen kann.

Der Integrationskurs ist das Kernstück der vom Bund getragenen Integrationsförderung. Er besteht aus einem modular aufgebauten Deutschkurs und einem Orientierungskurs zur Vermittlung von Kenntnissen der Rechtsordnung, der Kultur und der Geschichte in Deutschland. Er schließt mit einer Sprachprüfung und einer Prüfung zum Orientierungskurs ab. Der Integrationskurs wird vom Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) koordiniert und durchgeführt, das sich hierzu privater und öffentlicher Träger bedient. Die konkreten Einzelheiten des Integrationskurses, wie Struktur, Dauer, Lerninhalte und Durchführung der Kurse, die Vorgaben bezüglich der Auswahl und Zulassung der Kursträger sowie die Voraussetzungen und die Rahmenbedingungen für die Teilnahme einschließlich der Kostenübernahme u.a. regelt die Integrationskursverordnung des Bundes.

Im Land Brandenburg gibt es per 17.03.2014 derzeit 21 zugelassene Integrationskursträger, von denen einige an mehreren Standorten Integrationskurse anbieten.⁸ Das BAMF legt auch einheitliche Qualitätsstandards für alle Lehrkräfte fest und ist zugleich zuständig für deren Zulassung.

In Integrationskursen werden Menschen ohne Deutschkenntnisse innerhalb von etwa sechs Monaten auf das Sprachniveau B1 vorbereitet.

⁷ Gesetz zur Steuerung und Begrenzung der Zuwanderung und zur Regelung des Aufenthaltes und der Integration von Unionsbürgern und Ausländern (Zuwanderungsgesetz), vom 30. Juli 2004. Bundesgesetzblatt Jahrgang 2004 Teil I Nr. 41, ausgegeben zu Bonn am 5. August 2004.

⁸ Die aktuelle Liste der zugelassenen Integrationskursträger findet sich hier: http://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Downloads/Infothek/Integrationskurse/Kurstraeger/ListeKurstraeger/liste-der-zugelassenen-kurstraeger-pdf.html;jsessionid=29B658BF5088FAD007672E797F9AAC09.1_cid294

Das Niveau B1 soll den Teilnehmenden ermöglichen, in Alltagssituationen erfolgreich zu kommunizieren. Sie können über vertraute Themen einfach und zusammenhängend sprechen, diese erklären und sich argumentativ dazu äußern. Integrationskurse vermitteln den Alltagswortschatz für einen beruflichen Einstieg, aber keine Fachkenntnisse zur Arbeitswelt. Das zeitliche Volumen des Kurses erlaubt lediglich das Streifen der Themen: Arbeitsmarkt, Bewerbungsmodalitäten und Berufsleben. Der Integrationskurs strebt den Abschluss mit der Niveaustufe 1 an, die das Fundament für die Teilnahme an einem Sprachkurs Berufsbezogenes Deutsch bilden soll.

Neben dem Integrationskurs gibt es noch die Möglichkeit einiger Sonderformen wie Alphabetisierungskurs, Frauenintegrationskurs, Elternintegrationskurs, Jugendintegrationskurs, Intensivkurs und Förderkurs, von denen im Land Brandenburg aber nur Alphabetisierungskurse angeboten werden.

Der Integrationskurs umfasst 600 Unterrichtsstunden und endet mit einer abgestuften Prüfung. Teilnehmende können das Sprachniveau A2 oder B1 erreichen (Deutschtest für Zugewanderte: DTZ). Personen mit A2-Sprachniveau können sich in einfachen routinemäßigen Situationen des Alltags verständigen. Ein zusätzliches Modul mit 60 Unterrichtsstunden beinhaltet den Orientierungskurs, mit dem landeskundliches Wissen vermittelt wird. Um das B1-Zertifikat zu erwerben, besteht die Möglichkeit, weitere drei Monate Sprachförderung mit einem Stundenvolumen von 300 Unterrichtsstunden beim Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) zu beantragen.

Das Aufenthaltsgesetz (AufenthG) regelt, ob eine Migrantin oder ein Migrant am Integrationskurs teilnehmen darf bzw. sogar von behördlicher Seite dazu verpflichtet werden kann (§§44 und 44a AufenthG, §11 Abs.1 FreizügigG EU und §9 Abs.1 BVFG). Dabei unterscheidet der Gesetzgeber zwischen Drittstaatsangehörigen, Bürgerinnen / Bürgern der Europäischen Union, Spätaussiedlerinnen und Spätaussiedlern sowie deutschen Staatsangehörigen. Die Teilnehmenden beteiligen sich in der Regel mit 1,20 Euro je Unterrichtsstunde an den Kosten, die bei nachgewiesener Bedürftigkeit aber auch erlassen werden können, etwa bei Bezug von ALG II oder Sozialhilfe.⁹

⁹ Quelle: www.bamf.de

Integrationskursstatistik Land Brandenburg 2012

Landkreis	Begonnene Kurse	Beendete Kurse	Neue Kursteilnehmende	Kursabsolventen
Potsdam-Mittelmark	0	0	29	25
Havelland	2	3	24	42
Prignitz	0	0	11	8
Ostprignitz-Ruppin	2	2	21	15
Teltow-Fläming	4	1	81	48
Dahme-Spreewald	1	1	27	26
Oder-Spree	3	3	44	55
Uckermark	1	2	20	31
Elbe-Elster	2	2	29	35
Märkisch-Oderland	4	3	66	47
Spree-Neiße	0	1	22	28
Oberspreewald-Lausitz	2	2	22	16
Cottbus, Stadt	4	6	54	73
Potsdam, Stadt	10	15	97	118
Barnim	3	3	35	49
Brandenburg an der Havel, Stadt	5	4	48	43
Oberhavel	6	6	89	77
Frankfurt (Oder), Stadt	4	3	64	46
Summe	53	57	783	782

Quelle: <http://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Downloads/Infothek/Integrationskurse/Kurstraeger/Statistiken/2012-integrationskursgeschaeftsstatistik-kreise.html?nn=1694510>

Für hochqualifizierte Zugewanderte ist es allerdings von Nachteil, dass das BAMF nur Sprachkurse bis zum B1-Niveau fördert. Wer z.B. schon mit einem B1-Sprachniveau einreist, erhält dann keine Sprachförderung mehr - sollte aber zukünftig die Möglichkeit erhalten, 600 Unterrichtsstunden für einen weiterführenden Sprachkurs in Anspruch nehmen zu können.

ESF- BAMF-Kurse - Berufsbezogenes Deutsch

In einem weiteren Schritt wurden mit dem ESF-BAMF-Programm der Erwerb und die Verbesserung berufssprachlicher Kenntnisse realisiert. Die Erfahrungen mit diesen Sprachkursen sind unterschiedlich. Aus unserer Sicht sollte diese Form der Sprachförderung generell qualitativ und quantitativ weiter ausgebaut und verfeinert werden.

Zu den Problemlagen gehören dabei nicht nur die schon genannten Schwierigkeiten der Kursorganisation in ländlichen Regionen, sondern auch die Berufsspezifität der Kurse und die Heterogenität der sprachlichen Ausgangssituation der Teilnehmenden. Zugangsvoraussetzung für die Kurse sollte ursprünglich das B1-Sprachniveau sein, dies wurde inzwischen allerdings relativiert.

Gerade die 2012 durchgesetzte Zulassung von Flüchtlingen zu diesen Kursen, denen aber bisher der Zugang zu einem vorangestellten Integrationskurs und damit zu den Basiskenntnissen verwehrt bleibt, hat zwar die Zahl der durchgeführten Kurse erhöht, aber in der Regel deren fachsprachliches Niveau sinken lassen.

Ein berufsbezogener Sprachkurs kann bis zu 730 Unterrichtsstunden umfassen und dauert bei Vollzeitmaßnahmen sechs Monate oder als Teilzeitmaßnahme zwölf Monate. Dieses Kursangebot existiert im gesamten Bundesgebiet. Neben dem Deutschunterricht findet eine Qualifizierung statt, die aus Fachunterricht, einem Praktikum und Betriebsbesichtigungen besteht. Der durchführende Träger stellt vor Kursbeginn die Kompetenz der Teilnehmenden fest und gestaltet in der Folge den Anteil von Deutschunterricht und Qualifizierung entsprechend dem Bedarf der Teilnehmenden, wobei der Gesamtumfang von 730 Unterrichtsstunden nicht überschritten wird. Die Kurse haben je nach Zusammensetzung der Teilnehmenden verschiedene Ausrichtungen, z. B. gewerblich-technischer Bereich, Handel oder Pflegebereich.

Für alle Teilnehmenden wird zur berufsbezogenen Sprachwegplanung eine Mappe mit folgenden Dokumenten angelegt:

1. Kompetenzfeststellung mit Lernzielen
2. Überprüfung der Etappen-Lernziele
3. Nachweis über eine angeleitete Selbstkontrolle auf Basis einer Selbstevaluation mit dem Ziel einer realistischen Selbsteinschätzung mithilfe von Checklisten (Kenntnisstand, Lernbedarf)
4. Abschließende Trägerprüfung im Bereich berufsbezogene Sprache
5. Praktikumsbericht und -zeugnis des Betriebes bzw. der Einrichtung
6. Teilnahmebestätigung des Trägers

Schwerpunkte des Deutschunterrichtes sind die Erweiterung von Deutschkenntnissen mit Berufsbezug, der Erwerb von spezifischem Fachvokabular und grammatischen Strukturen sowie die Vermittlung von Fähigkeiten und Fertigkeiten, die es den Teilnehmenden ermöglichen, auch in der Arbeitswelt erfolgreich zu kommunizieren.

Zu den Kennzeichen eines berufsbezogenen Unterrichtes Deutsch als Zweitsprache gehören:

- Vermittlung berufs- und arbeitsplatzbezogener Inhalte
- Weitergabe von Kenntnissen über Kommunikation am Arbeitsplatz (Normen, Regeln, Standards)
- Stärkung, Förderung und Ausbau der sprachlichen Fertigkeiten wie Lese- und Hörverständnis sowie das Sprechen und Schreiben - entsprechend dem Bedarf der jeweiligen Lerngruppe
- Einsatz von authentischem Unterrichtsmaterial

Der Fachunterricht vermittelt die theoretischen Kenntnisse zum Beruf bzw. Berufsfeld und die Grundlagen, die ganz konkret (gezielt) auf das Arbeitsleben vorbereiten. Da die Teilnehmenden eines Kurses meistens unterschiedliche Berufe anstreben, werden im Unterricht verschiedene Berufsfelder thematisiert. Der Fachunterricht beinhaltet ebenfalls das Erstellen einer Bewerbungsmappe und ein Bewerbungstraining.

Das Praktikum ist für viele Teilnehmende der erste Kontakt zur Arbeitswelt. Hier können sie nicht nur ihre Sprach- und Fachkenntnisse unter realistischen Bedingungen anwenden, trainieren und erweitern, sondern auch ihre vorhandenen Qualifikationen und Ressourcen entsprechend einbringen. Um einen ersten Einblick in den regionalen Arbeitsmarkt zu gewinnen, werden Betriebsbesichtigungen durchgeführt, die im Unterricht vorbereitet werden. Dazu erhalten die Teilnehmenden Aufgabenstellungen, um sie anschließend im Unterricht zu besprechen.

Das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) ist bundesweit mit der berufsbezogenen Sprachförderung aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds (ESF-BAMF-Programm) beauftragt. Die fachliche Aufsicht über das ESF-BAMF-Programm liegt beim Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS).¹⁰

Das Land Brandenburg besteht aus vier Fördergebieten, in denen jeweils ein Träger mit der Durchführung der Kurse beauftragt ist, der sich weiterer Kooperationspartner bedienen kann. Insgesamt führen so zwölf Träger die Kurse im Land Brandenburg durch.¹¹

Das ESF-BAMF-Programm bietet sogar die Möglichkeit, dass berufsbezogene Deutschkurse direkt im Betrieb angeboten werden. Der Betrieb muss seine Mitarbeitenden lediglich freistellen, alle Kosten werden vom Programm getragen. Allerdings setzt dies eine entsprechende Anzahl von Zugewanderten im Betrieb voraus. Das ESF-BAMF-Programm 2015-2020 wird mit einigen Änderungen weitergeführt, über die derzeit teilweise noch ein politischer Diskurs geführt wird (u.a. Höhe der bereitgestellten Mittel, Zugangsvoraussetzungen).

¹⁰ Quelle: www.bamf.de

¹¹ http://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Downloads/Infotehk/ESF/01_Grundlagen/liste-berechtigte-traeger-pdf.html?nn=2992888

Sprachkursträger und -angebote im Land Brandenburg

Landkreise und kreisfreie Städte in Brandenburg



Quelle: Ausschnitt aus Brandenburger Landkarte zu Landkreisen und kreisfreien Städten

http://de.wikipedia.org/wiki/Liste_der_Landkreise_und_kreisfreien_St%C3%A4dte_in_Brandenburg - Abruf: Mitte April 2014

● Integrationskurs Sprachträger mit zugelassenen Kursorten

Akademie Seehof GmbH, Brandenburg a. d. H.; Berlin-Brandenburgische Auslands-gesellschaft (BBAG) e.V., Potsdam; Bildungswerk FUTURA GmbH, Luckenwalde; Deutsche Angestellten Akademie Eberswalde; Euro-Schulen Berlin Brandenburg GmbH, Berlin; FAA Bildungsgesellschaft mbH Südost, Cottbus; FAW Fortbildungsakademie der Wirtschaft gGmbH, Köln; Fürstenwalder Aus- und Weiterbildung gGmbH, Fürstenwalde; InBit gGmbH, Paderborn; Ländliche Erwachsenenbildung Prignitz-Havelland e.V., Friesack; Märkische Ausbildungsgesellschaft, Qualifizierungs- und Trainingszentrum e.V., Pinnow; Nestor Bildungsinstitut GmbH, F/O; Personal-inform GmbH, Berlin; Strausberger Bildungs- u. Sozialwerk e.V.; SYSTEM-DATA Schulungs- und Beratungsgesellschaft mbH, Neuruppin; Technologie- und Bildungszentrum Königs Wusterhausen gGmbH; (Kreis-) Volkshochschulen Oberspreewald-Lausitz, Elbe-Elster, Potsdam, Teltow-Fläming und Oder-Spree; Wirtschaftsinstitut Mentil-Naumann, Lübbenau / Spree;

● Sprachkursträger für berufsbezogenes Deutsch mit Kooperationspartnern

Akademie Seehof GmbH

Transfergesellschaft GmbH, Brandenburg - Brücke e. V. & Institut für Kommunikation u. Wirtschaftsbildung, Rathenow

Fürstenwalder Aus- und Weiterbildung gGmbH

Strausberger Bildungs- u. Sozialwerk e.V. - Deutsche Angestellten Akademie Eberswalde - Nestor Bildungsinstitut GmbH, F/O

Euro-Schulen Berlin Brandenburg GmbH - Verein für Arbeitsmarktintegration und Berufsförderung (AIB) e.V. - Potsdam

Technologie- und Bildungszentrum Königs Wusterhausen gGmbH - FAA Bildungsgesellschaft mbH Südost, Cottbus

● Sprachkursangebote - Niveaustufe B 2 - C 1

Volkshochschulen: Brandenburg a. d. H., Cottbus, Elsterwerda, Frankfurt/Oder, Kleinmachnow, Potsdam, Senftenberg, Königs Wusterhausen; **Zentrum für Erwachsenenbildung und Medien,** Seelow; **BBAG e.V.,** Potsdam;

6. Arbeitnehmende mit Migrationshintergrund

Arbeitnehmende mit Migrationshintergrund bedürfen sehr häufig der weiterführenden, berufsbegleitenden Sprachförderung, um allen Anforderungen am Arbeitsplatz gerecht werden zu können. Es sind Einzelfälle bekannt, in denen zugewanderte Arbeitnehmende zwar die Anerkennung ihres ausländischen Berufsabschlusses erhielten und auch hier notwendige Prüfungen bestanden, im Arbeitsalltag aber an den nicht ausreichenden Sprachkenntnissen scheiterten. Doch selbst wenn die Arbeitssprache im Unternehmen nicht Deutsch sein sollte, spätestens nach der Arbeitszeit benötigt der Arbeitnehmende Deutschkenntnisse, um im Alltag zurechtzukommen. Es sollte zur Willkommenskultur eines jeden Unternehmens gehören, seinen ausländischen Mitarbeitenden eine berufsbegleitende Förderung der Landessprache zu ermöglichen. Dabei stellen zumeist das Zeitmanagement und die Finanzierung die wichtigsten Aspekte dar.

So bestehen für ausländische Arbeitssuchende beispielsweise nur wenige geförderte Möglichkeiten, ihre Sprachkenntnisse weiter zu verbessern. In einigen Fällen haben Jobcenter damit begonnen, arbeitslosen Migrantinnen und Migranten einen weiterführenden Sprachkurs zu finanzieren. Dies basiert aber immer auf einer Einzelfallentscheidung des zuständigen Fallmanagements.

Insbesondere hinsichtlich weiterführender Deutschkurse zu den Niveaustufen B2 und C1 besteht die Problematik, dass zu wenige passgenaue Angebote an zu wenigen Standorten bestehen, es also an einem generellen flächendeckenden Angebot an solchen Intensivkursen mangelt. Dies gilt auch für thematische berufsbezogene Kurse. Ein Interviewpartner aus Potsdam-Mittelmark verweist darauf, dass Unternehmen und Zugewanderte im sogenannten Speckgürtel die Möglichkeit nutzen, bei geringen Wegezeiten bessere Angebote in Berlin aufzusuchen, da es dort aufgrund der höheren Zahl von Migrantinnen und Migranten vielfältigere Angebote gibt, die sich im Land Brandenburg nicht finden, obwohl der Bedarf für solche Kurse auch hier schon groß ist und zukünftig noch steigen wird.

Für Unternehmen stellt sich zuerst oft die Frage, wer und wo ist ein Sprachkursanbieter vor Ort, der bei der Organisation solcher Kurse Unterstützung bieten oder den einzigen Mitarbeitenden mit Migrationshintergrund im Betrieb in einen entsprechenden Sprachkurs integrieren kann. Die Organisation berufsbeglei-

tender Sprachförderung gestaltet sich zeitlich meist schwierig. Aufgrund der verschiedenen Arbeitszeiten sind flexible Kursangebote notwendig, die aber oft nicht existieren. Letzteres ist vor allem im ländlichen Raum besonders problematisch, wo die Herausforderung hinzukommt, ein ortsnahe Angebot zu finden.

Dann tritt die Frage der Finanzierung hinzu, wo oft übersehen wird, dass es durchaus Fördermöglichkeiten für die Finanzierung von Sprachkursen gibt. Häufig sind ausländische Arbeitnehmende auch zur Teilnahme an einem Integrationskurs des BAMF berechtigt. Hier müsste aber der Betrieb die Arbeitszeit so gestalten, dass eine Teilnahme möglich ist (oder Mitarbeitende entsprechend freistellen) und den Eigenanteil übernehmen. Auch ist z.B. eine Förderung von Deutsch-Kursen für Mitarbeitende im Rahmen der Qualifizierung in Kleinen und Mittleren Unternehmen (KMU)¹² oder über den Bildungsscheck Brandenburg¹³ grundsätzlich möglich.

Hinsichtlich der Möglichkeit der Finanzierung und Organisation von berufsbegleitenden Deutschkursen bestehen große Unterschiede zwischen größeren und kleineren Unternehmen (KMU). Während größere Unternehmen über die nötigen Ressourcen verfügen, Sprachförderung selbst anzubieten und zu organisieren, sind KMU damit in der Regel überfordert, u. a. weil ihnen bestehende Fördermöglichkeiten nicht bekannt sind, oder falls doch, sie den mitunter nicht geringen bürokratischen Aufwand scheuen. Für viele ist nicht klar, wer für sie Ansprech- oder Kooperationspartner / -in sein kann. In Einzelfällen gibt es aber schon Kooperationen mit lokalen Bildungsträgern. In jedem Fall wäre der Einsatz von qualifizierten Lehrkräften wünschenswert, aber dies ist nicht immer gewährleistet. An dieser Stelle sei auch auf die Publikation der Koordinierungsstelle Berufsbezogenes Deutsch „Qualitätskriterien interaktiv - berufsbezogener Deutschunterricht“¹⁴ verwiesen. In Einzelfällen gab es auch schlechte Erfahrungen, wenn z.B. ein Mitarbeitender beauftragt wurde, Unterricht zu geben, dieser aber aufgrund fehlender pädagogischer Kenntnisse damit überfordert war.

12 Siehe <http://www.wdb-brandenburg.de/Betriebliche-Weiterbildung-in-KMU.626.0.html>

13 Siehe <http://www.masf.brandenburg.de/cms/detail.php/bb1.c.185138.de>

14 Download hier: http://www.netzwerk-iq.de/fileadmin/redaktion/Publikationen/02_Berufsbezogene_Sprachfoerderung/2011_Qualitaetskriterien-interaktiv_berufsbezogener-Deutschunterricht.pdf

Letztendlich sind jedoch die Bereitschaft und der Wille des jeweiligen Unternehmens entscheidend, seinen Mitarbeitenden entsprechende Deutschförderung anzubieten. So arbeiteten bei der Firma Grand River Enterprises aus Brandenburg-Schmerzke drei Mitarbeiter aus Rumänien. Die Firma wandte sich an einen Integrationskursanbieter in der Stadt, der die drei in den Integrationskurs aufnahm. Die Firma zahlte den Eigenanteil von 1,20 € pro Stunde und organisierte ihren Schichtbetrieb so, dass die Teilnehmenden in der Lage waren, am Kurs teilzunehmen. Letztendlich mussten die Mitarbeiter den Kurs aber doch abbrechen, weil sich die ursprüngliche Planung nicht aufrechterhalten ließ. Volle Auftragsbücher zwangen zu Doppelschichten und veränderten Schichtplanungen, so dass am Ende doch nicht genug Zeit für den Besuch des Deutschkurses blieb.¹⁵

Besonders hohe Anforderungen an die berufssprachlichen Fähigkeiten werden im medizinischen und Pflegebereich gestellt. Hier bemühen sich schon einige Firmen um eine Anwerbung ausländischer Arbeitskräfte, um den Personalmangel zu mindern. Zunächst wurde versucht Migrantinnen und Migranten, die schon im Land Brandenburg leben, in diesen Sektor zu integrieren. So gab es in den letzten zehn Jahren mit gutem Erfolg eine Reihe von Anpassungsqualifizierungen für Ärztinnen und Ärzte, Krankenschwestern und -pfleger sowie weiteres Pflegepersonal, die meist auch einen hohen Anteil an Fachdeutsch im Curriculum vorsahen. In einigen Fällen gibt es aber inzwischen vermehrt Versuche, ausländische Arbeitskräfte ins Land zu holen, z.B. Pflegekräfte aus Spanien (siehe Kasten auf Seite 18).

Speziell um Ärztinnen und Ärzte kümmert sich beispielweise die Akademie Seehof GmbH. Durch die schwierige Personalsituation in Krankenhäusern wurden in den vergangenen Jahren immer mehr ausländische Assistenzärztinnen und -ärzte eingestellt.

15 Interview Nr. 13

Die Akademie unterstützt hierbei mit Förderung des BAMF die berufsbezogene Deutschförderung für ausländische Ärztinnen und Ärzte durch berufsbezogene Sprachqualifizierungsprogramme. Das Kurskonzept legt seinen Schwerpunkt vor allem auf die Kommunikation mit den Patienten und deren Angehörigen sowie mit dem Kollegium und Vorgesetzten. Die ca. 460 Unterrichtsstunden in den Modulen „fachbezogenes Deutsch“, „allgemeines Deutsch“ und „individuelles Coaching“ finden vor Ort statt und können so besser mit den Dienstzeiten der Ärztinnen und Ärzte abgestimmt werden.¹⁶

Auch im Spitzensport ist in den Mannschaftssportarten - allen voran im Fußball, aber auch im Volley- oder Handball - die Verpflichtung ausländischer Spielerinnen und Spieler nicht ungewöhnlich. Nicht allen Beteiligten ist dabei immer zugleich klar, dass auch hier Integration nur mit Deutsch-Kenntnissen möglich ist. Dabei geht es nicht nur darum, die Anweisungen des Trainingspersonals zu verstehen, sondern auch in der Mannschaft und im Alltag zurechtzukommen und soziale Kontakte zu pflegen. So beklagte kürzlich der Präsident des SV Blau Weiß Hohen Neuendorf e.V., dessen Frauenfußballmannschaft in der 2. Bundesliga spielt, den Abgang zweier ausländischer Spielerinnen nach nur wenigen Monaten und bemerkte, es sei nicht gelungen, sie in die Mannschaft zu integrieren und man habe ihnen keinen Sprachkurs angeboten.¹⁷ Der Verein reagierte und organisierte für eine noch verbliebene polnische Spielerin die Teilnahme an einem Integrationskurs. Auch die Potsdamer Volleyballerinnen und der SV Babelsberg 03 organisieren Deutschkurse für ausländische Spielerinnen und Spieler. Der Deutsche Frauenfußballmeister 1. FFC Turbine Potsdam hat nach einigen problematischen Erfahrungen seit 2006 eine professionelle Partnerschaft mit einem Sprachkursträger und schickt seine ausländischen

16 Interview Nr. 17

17 Personalwechsel in Hohen Neuendorf: Pozerska und Tarczynska gehen. Märkische Allgemeine Zeitung vom 06.12.2013



Spielerinnen in die Integrationskurse. Gerade in solchen Fällen ist es vor allem zeitlich sehr schwierig, eine regelmäßige Kursteilnahme zu realisieren, wenn Auswärtsspiele, Trainingslager oder Einsätze mit den jeweiligen Nationalmannschaften den Terminkalender bestimmen. Der Kursträger ermöglicht die Wiederholung von Kursmodulen, so dass alle Spielerinnen den B1-Abschluss schaffen konnten, einige sogar weiterführende Abschlüsse.

Nicht zu unterschätzen ist für ausländische Arbeitnehmende, die hier noch kein soziales Umfeld besitzen, auch die Möglichkeit, durch die Teilnahme an einem Sprachkurs neue soziale Kontakte aufzubauen, die einen zusätzlichen Beitrag leisten können, um sich am neuen Wohn- und Arbeitsort wohl zu fühlen und diesen so schnell nicht wieder verlassen zu wollen. Diesen Vorteil gegenüber Einzel- oder Gruppenunterricht im Unternehmen sollte man bei der Entscheidung für eine Deutsch-Förderung berücksichtigen.

Nahezu alle befragten Unternehmen, die Menschen mit Migrationshintergrund beschäftigen, bestätigten den Bedarf an einer Verbesserung der Deutsch-Kenntnisse ihrer Mitarbeitenden. Fast alle waren auch willens, dies zu unterstützen, doch gaben gleichzeitig viele an, nicht zu wissen, an wen sie sich wenden sollten, um eine Deutsch-Förderung zu organisieren. Diesem Mangel helfen die IQ-Beratungsstellen in Potsdam und Brandenburg an der Havel seit Januar 2014 ab.

Veritas Pflegedienst Brandenburg GmbH ist ein kleines Potsdamer Unternehmen mit 30 Mitarbeitenden (6 Männer, 23 Frauen), davon 29 mit vorwiegend russischsprachigem oder osteuropäischem Zuwanderungshintergrund. Die Geschäftskorrespondenz liegt vor allem in den Händen einer deutschen Mitarbeiterin. Etwa 15% der ca. 100 Patienten sind Einheimische, die anderen sind russischsprachig. Berufssprachliche Förderung ist für die Firma sehr wichtig. Die medizinischen Kräfte verfügen über gute Sprachkenntnisse, aber vor allem beim Hauswirtschaftspersonal ist weiterer Förderbedarf vorhanden.

Veritas verfügt selbst nicht über die finanziellen Ressourcen, Sprachförderung eigenständig zu organisieren, unterstützt aber seine Mitarbeitenden über eine Kooperation mit mehreren Sprachkursanbietern. Dabei gibt es verschiedene Unterrichtsmodelle: (1) Teilnahme an Teilzeitintegrationskursen (Abendkurse), (2) Teilnahme an Mittelstufenkursen B2 (vormittags, Vollzeit), die durch die Arbeitsagentur finanziert werden. Dritte Variante ist die Teilnahme am Integrationskurs am Vormittag, dafür am Nachmittag verkürzte Schichtarbeit. Veritas unterstützt auch die fachliche Weiterbildung seiner Mitarbeitenden, wobei die Teilnahme an den Weiterbildungen oft noch sprachliche Herausforderungen darstellen.

SenVital ist ein bundesweit tätiges Unternehmen im Pflegebereich, das 2013 ein neues Pflegeheim in Kleinmachnow eingerichtet hat. Zur Verstärkung des Personals wurden fünf ausgebildete Krankenschwestern aus Spanien engagiert und zu Pflegehelfern geschult.

Gemeinsam mit dem Bundesverband privater Anbieter sozialer Dienste e.V. und einem Sprachkursträger wurde ein Trainingsprogramm erarbeitet. Auch ein sprachlicher Vorbereitungskurs in Spanien ließ die fünf Frauen dennoch mit sehr unterschiedlichen Vorkenntnissen der deutschen Sprache nach Kleinmachnow kommen. Vorgesehen war, dass die Teilnehmerinnen innerhalb eines halben Jahres das B2-Niveau erreichen, um selbständig arbeiten zu können.

Begleitend zur Arbeit erhielten sie 12 Stunden Deutsch-Unterricht pro Woche. Erfolg war Pflicht: Falls sie die B2-Prüfung nicht schaffen würden, könnten sie nur als Pflegehilfskraft eingesetzt werden und wesentlich weniger Geld verdienen. In der Firma liefen die Frauen zeitweise als Tandem am Arbeitsplatz mit anderen Mitarbeitenden mit, um die betrieblichen Abläufe besser kennen zu lernen.

7. Auszubildende mit Migrationshintergrund

Gerade hinsichtlich der Gruppe der Auszubildenden mit Migrationshintergrund ist der derzeitige Wandel in der Zuwanderung im Land Brandenburg spürbar. Bisher galt die Größenordnung dieser Gruppe als nur marginal und spielte für Untersuchungen keine Rolle. An der Zuwanderung der 1990er Jahre hatten Jugendliche nur einen relativ geringen Anteil. Oft kamen sie als Familienangehörige von jüdischen Zugewanderten und Spätaussiedlern/-innen.

Viele von ihnen kamen in sehr jungem Alter nach Deutschland und durchliefen das deutsche Schulsystem von der Grundschule an. Sie hatten in der Regel wenige oder gar keine Sprachdefizite und konnten eine Ausbildung auch erfolgreich abschließen. Oftmals orientierten vor allem russischsprachige wie vietnamesische Eltern ihre Kinder auf eine akademische Ausbildung. Eine besondere Zielgruppe waren vor allem jugendliche Spätaussiedler und Spätaussiedlerinnen, die erhebliche Sprachdefizite aufwiesen, aber ganz besonders auch ein Motivationsdefizit, da sie die Entscheidung ihrer Eltern zur Übersiedlung nach Deutschland nicht mittrugen.

Für diese Zielgruppe gab es von 1994 bis 2006/07 noch spezielle Kurse eines berufsvorbereitenden Jahres (Dauer: 9-12 Monate), die einen beträchtlichen Anteil an Deutsch-Förderung (ca. 20% des Unterrichts) beinhalteten. Die damalige Projektleiterin berichtet, dass etwa 80% der Teilnehmenden mit Abschluss der Projekte, die in Kooperation mit einem Oberstufenzentrum (OSZ) stattfanden, einen deutschen Schulabschluss erreichten und anschließend eine Ausbildung aufnehmen konnten. "Diese Kurse waren stark nachgefragt und die Teilnehmenden nahmen oft sogar eine weite Anfahrt in Kauf."¹⁸ In der Folge fielen sie jedoch veränderten Förderbedingungen zum Opfer. Die Ergebnisse dieser Jugendlichen in der Ausbildung blieben hinter den Erwartungen zurück und so kam es zu vielen Ausbildungsabbrüchen. Ein Grund dafür war die fehlende Kontinuität sowohl in der Sprachförderung als auch in der sozialen Betreuung, die nach dem berufsvorbereitenden Jahr endeten und stattdessen des Fortführens bedurft hätten.

Im Ausbildungsjahr 2013/14 sind bei der IHK Potsdam 118 Auszubildende mit ausländischem Pass registriert, das entspricht einem Anteil von lediglich 1,5% aller Auszubildenden.¹⁹

Für die sich derzeit in Ausbildung befindlichen Migrantinnen und Migranten mit Sprachförderbedarf gibt es bisher keine strukturellen Hilfen zur Stärkung der berufsbezogenen Deutschkenntnisse. Unterstützungsmaßnahmen werden nur einzelfallbezogen organisiert und obliegen dem Engagement und der Initiative einzelner Lehrkräfte oder der Schulleitung bzw. dem Ausbildungsbetrieb. So erzählt ein ehemaliger Schulleiter, dass an seinem OSZ Migrantinnen und Migranten einen zusätzlichen Tag Deutschunterricht erhielten, indem sie in der Arbeitswoche am Deutschunterricht der Parallelklassen teilnahmen und dafür vom Betrieb freigestellt wurden.²⁰

Generell muss festgestellt werden, dass die OSZ sowie andere Ausbildungsträger und ihre Lehrkräfte in der Regel zwar in den jeweiligen Einzelfällen um Unterstützung bemüht sind, es ihnen aber strukturell an organisatorischen Kapazitäten und für die interkulturelle Arbeit qualifizierten Fachkräften bzw. ausgebildeten Lehrkräften für Deutsch als Fremdsprache mangelt. Aktuelle Fördermaßnahmen für Auszubildende, wie die Ausbildungsbegleitenden Hilfen (ABH), richten sich an einheimische Jugendliche mit anderen Problemlagen, für Migrantinnen und Migranten sind diese Maßnahmen oftmals nicht passgerecht, da sie keine Sprachförderung enthalten. Auf Initiative der beauftragten Träger wurden aber mitunter hilfreiche Einzelfalllösungen gefunden.



18 Interview Nr. 18

19 Information der IHK Potsdam

20 Interview Nr. 6

Von besonderer Bedeutung für den Erfolg von Auszubildenden mit Migrationshintergrund ist die enge Abstimmung zwischen Betrieb, Berufsschule (OSZ) und ggf. beteiligten Kursträgern oder Beratungsstellen, die eine bedarfsgerechte kontinuierliche Betreuung und Förderung absichern können.

Dies wird am Beispiel der Firma Saint Gobain, Deutsche Glas Berlin-Brandenburg, deutlich, die vom IQ-Teilprojekt begleitet wird. Der Fall einer Auszubildenden der Firma erfährt an dieser Stelle eine etwas ausführlichere Dokumentation (siehe Kasten auf Seite 21). Zum einen wurde in Vorbereitung auf die Ausbildung durch den Besuch eines Deutsch-Kurses und ein vorangestelltes Praktikum für günstige Startbedingungen gesorgt, zum anderen bestand während der laufenden Ausbildung eine weiterführende Unterstützung. Besonders hervorgehoben werden muss dabei die Bereitschaft des Betriebes, die Auszubildende für einen Deutschkurs bei einem externen Sprachkursträger in arbeitszeitlicher Hinsicht freizustellen und zugleich die Kurskosten zu übernehmen. Dieses Beispiel zeigt, dass Unternehmen auch bereit sind, sich der Verantwortung für ihre Auszubildenden zu stellen und dies in vielen Fällen auch tun.

Es ist davon auszugehen, dass angesichts des akuten Mangels an Auszubildenden und den vielfältigen Aktivitäten und Initiativen, ausländische Jugendliche zur Ausbildung ins Land Brandenburg zu holen, die Zahl der ausländischen Azubis schon mit dem nächsten Ausbildungsjahr steigen wird. Bildungsträger aus Spanien und Italien berichten von regem Interesse Jugendlicher aus ihren Ländern.



„The Job of my life“ heißt ein neues Förderprogramm der Bundesagentur für Arbeit zur dualen Berufsausbildung oder qualifizierten Beschäftigung von EU-Bürgern als Fachkraft in Deutschland (Sonderprogramm MobiPro-EU). Auch im Land Brandenburg sind einige Akteure – Unternehmen wie Kammern – in diesem Programm aktiv. Im April 2014 starteten beispielsweise über 30 Jugendliche aus Spanien in 3 Gruppen in Teltow, Ludwigsfelde und Wittenberge Sprachkurs und vorbereitendes Praktikum, um im Herbst 2014 eine Ausbildung im Hotel- und Gaststättengewerbe oder in der Metallbranche zu beginnen. Einzelne Unternehmen suchen auch ausländische Auszubildende ohne Beteiligung an den Förderprogrammen.

Gerade auch für diese ausländischen Jugendlichen wird die ausbildungsbegleitende berufsbezogene Sprachausbildung ein wesentlicher Erfolgsfaktor sein. Die mögliche vorangestellte viermonatige landessprachliche Vorbereitungszeit (max. 400h) und der vorbereitende Sprachkurs in Deutschland (max. 210h) werden allein nicht ausreichen, um in Ausbildung bzw. Beruf erfolgreich tätig zu sein. Hier ist eine ausbildungsbegleitende Sprachförderung sehr wichtig. Zudem sollte der Bedarf an sozialpädagogischer Betreuung nicht unterschätzt werden. Schon jetzt wird deutlich, dass Umfang und Qualität der Sprachvorbereitung im Herkunftsland sehr wichtig sind, um gute Startbedingungen zu haben. Einige Teilnehmer und Teilnehmerinnen reisen mit sehr geringen Vorkenntnissen an.

Die Integration ausländischer Auszubildender wird in Zukunft stark an Bedeutung gewinnen. Um den Erfolg bei der Durchführung derartiger Programme sicherzustellen, ist eine enge Abstimmung zwischen Ausbildungsbetrieb, Berufsschule, sozialer Betreuung und dem Träger einer ausbildungsbegleitenden Sprachförderung sehr bedeutsam. Die Beratungsstelle des Projekts bietet dabei ihre fachliche Unterstützung an.

Ich bin aus Mazedonien und lebe seit 2010 in Potsdam. Seit mehr als einem Jahr bin ich Auszubildende bei der Saint-Gobain Deutsche Glas Berlin-Brandenburg GmbH in Potsdam-Babelsberg. Der Betrieb ist ein mittelständisches Unternehmen der Glasproduktion. Meine Ausbildung zur Industriekaufrau absolviere ich dort in der Verwaltung.

Das Erlernen der deutschen Sprache war für mich von Beginn an sehr wichtig. 2010 kam ich als Profisportlerin nach Potsdam, ich sprach kein Wort Deutsch. Am Anfang war die Verständigung sehr schwer, der Trainer sprach kein Englisch und so erfolgte die Verständigung manchmal mit Händen und Füßen - oft wusste ich nicht, was er von mir wollte. Der Verein empfahl mir einen Sprachkurs bei einem Sprachkursträger. Das war neben dem zeitaufwendigen Training gar nicht einfach. Beim Sprachkursträger hatte man viel Verständnis für meine Situation und half mir. Mehrfach wechselte ich in eine Gruppe, die meinen Kenntnissen entsprach. So dauerte es ein Jahr, bis ich die B1-Prüfung schaffen konnte.

Anschließend suchte ich einen Ausbildungsplatz, der mit Hilfe der IHK schnell gefunden war. Ganz besonders wichtig war für mich dabei auch die Unterstützung des Sprachkursträgers, der mir nicht nur bei den komplizierten bürokratischen Vorgängen half, um Aufenthalts- und Ausbildungserlaubnis zu erhalten, sondern mich auch mit einem Praktikum auf die Ausbildung vorbereitete.

Seit gut einem Jahr bin ich nun in der Ausbildung und besuche das Oberstufenzentrum II in Potsdam. Im Betrieb kam ich von Anfang an ziemlich gut klar. Das Kollegium und die Betriebsleitung verstehen meine Situation und unterstützen mich in vielfältiger Weise.

Mit meiner Arbeit ist der Betrieb sehr zufrieden. Viel schwieriger ist es, in der Schule dem Unterricht zu folgen. Lernen fällt mir relativ leicht, aber die Sprache macht mir zu schaffen. Gerade wenn es um theoretische Zusammenhänge geht, ist es oft schwer für mich, den manchmal sehr komplizierten Formulierungen zu folgen.

Am Ende des ersten Lehrjahres haben wir - mein Betrieb, ein Mitarbeiter vom IQ Projekt und ich - zusammengesessen und überlegt, wie ich mein Deutsch weiter verbessern kann. Anfang des neuen Lehrjahres besuchte ich 8 Wochen einen zusätzlichen Deutschkurs (B2) am Vormittag, der Betrieb stellt mich dafür frei und hat auch die Kursgebühren übernommen. Um an einigen Sprachschwierigkeiten konkret weiterarbeiten zu können, hat die Lehrerin einen Einzelunterricht empfohlen. Dieser wurde ebenfalls mit Unterstützung meines Betriebes organisiert. Jetzt kommt regelmäßig eine Lehrerin zu mir an den Arbeitsplatz, um mich weiter zu unterrichten.

Mit diesen verbesserten Deutschkenntnissen hoffe ich, weniger Schwierigkeiten in meiner Ausbildung zu haben und einen guten Abschluss zu schaffen. Als Ausländerin mit geringen Sprachkenntnissen eine Ausbildung anzufangen, ist nicht leicht. Ohne die kontinuierliche Unterstützung, die ich bisher erhalten habe, würde ich es wahrscheinlich nicht schaffen.

Sijche Andonova



8. Selbständige mit Migrationshintergrund

Migrantenunternehmen haben mittlerweile auch in Brandenburg eine recht lange Tradition. Anfang der 1990er Jahre kam es zu einer ersten Gründungswelle, die in der spezifischen Aufenthaltssituation der ehemaligen vietnamesischen Vertragsarbeitenden begründet war. Aufgrund der ökonomischen Situation im Land Brandenburg hatten die meisten von ihnen ihre bisherige Tätigkeit in der Industrie verloren und keine Chance auf dem ersten Arbeitsmarkt. Sie mussten in die Selbständigkeit gehen, um ihren Lebensunterhalt eigenständig zu sichern und ihr Aufenthaltsrecht weiterhin erhalten zu können. Für Migrantinnen und Migranten aus den Nachfolgestaaten der ehemaligen Sowjetunion und andere Drittstaatsangehörige mit gesichertem Aufenthalt war die Selbständigkeit eine Chance, sich aus der Arbeitslosigkeit und der Inanspruchnahme von Transferleistungen zu befreien.

Durch die Einschränkung des Arbeitsmarktzugangs für polnische Bürgerinnen und Bürger von 2004 bis 2011 war wiederum das eigene Unternehmen in Brandenburg der einzige Weg, hier beruflich tätig zu werden. Nach wie vor bestimmen auf diesem Sektor Klein- und Kleinstunternehmen das Bild, die meist - außer mithelfenden Familienangehörigen - keine weiteren Mitarbeitenden haben.

Seit 2004 fördert das Land Brandenburg die Gründung von Migrantenunternehmen durch einen speziellen **Lotsendienst für Migrantinnen und Migranten**²¹ aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds. Der Lotsendienst bietet Beratung, Assessment und persönliches Coaching durch Unternehmensberaterinnen und -berater an, aber keine Sprachförderung.

Spezifische Sprachförderung für Unternehmerinnen und Unternehmer mit Migrationshintergrund fand bisher kaum statt. Bis 2003 liefen an verschiedenen Orten einige Kurse im Rahmen des Sprachverbandes Deutsch für ausländische Arbeitnehmer Mainz, die aus Mitteln des BMAS finanziert wurden, und zu denen ehemalige Vertragsarbeitende Zugang hatten, vor allem auch die inzwischen selbständigen Vietnamesen. Zumeist wurden durch regionale Sprachkursanbieter Sonntagskurse organisiert, da dies der einzige freie Wochentag für viele der Unternehmenden war.

In den Jahren 2009 - 2011 führte die BBAG e.V. im Rahmen des ESF-Bundesprogramms XENOS - Integration und Vielfalt gemeinsam mit der Arbeitsgemein-

schaft russisch-deutscher Unternehmen (ArdU) e.V. und dem vietnamesischen Unternehmerverband Thang Long e.V. das Projekt **ACCESS - Verbesserung der Chancengleichheit von Unternehmen mit Migrationshintergrund** durch (siehe www.access-brandenburg.de). Ziel des Projektes war es, mit Hilfe eines Unterstützungs-, Beratungs- und Managementsystems das unternehmerische Handeln der Unternehmen mit Migrationshintergrund und ihre Wahrnehmung in der Öffentlichkeit zu stärken und zu verbessern. Konkret sollte neben der Verbesserung der deutschen Sprache in erster Linie eine nachhaltige Entwicklung der jeweiligen Migrantenunternehmen erreicht werden. Dabei standen sowohl die deutliche Verbesserung ihrer ökonomischen Situation als auch ihrer Managementkompetenz im Mittelpunkt.

Bei einer zu Beginn des Projektes 2009 durchgeführten Befragung²² von 237 Unternehmen schätzten über 40% der Firmeninhabenden aus den Nachfolgestaaten der ehemaligen Sowjetunion und Vietnam ihre Deutschkenntnisse lediglich als ausreichend bis mangelhaft ein, weniger als 20% der vietnamesischen Unternehmerinnen und Unternehmer beurteilten ihre Sprachkenntnisse als gut oder sehr gut. Lediglich polnische Unternehmende beherrschten die deutsche Sprache besser, rund 55% gaben an, über gute bis sehr gute Sprachkenntnisse zu verfügen.

Im Rahmen des ACCESS-Projektes wurden daraufhin Teilzeitkurse (vor allem wiederum Sonntagskurse für vietnamesische Kleinunternehmerinnen und -unternehmer, aber auch Abendkurse während der Woche) initiiert, die über das BAMF als Teilzeitkurse gefördert und in der Anfangsphase vom Projekt unterstützt wurden. Diese spezifischen Kurse fanden an den Standorten Brandenburg a. d. Havel, Fürstenwalde, Cottbus und Potsdam statt. Der letzte dieser Sprachkurse endete im August 2013, eine Weiterführung ist von den Beteiligten derzeit nicht vorgesehen. Die Sprachkurse führten zur Verbesserung der Sprachkompetenz aller Teilnehmenden, insbesondere wurden sie sprachlich befähigt, sowohl im Beruf als auch im persönlichen Leben selbstbestimmt und ohne fremde Hilfe tätig sein zu können, d. h. Behördengänge ohne Dolmetscher/in zu bewältigen, die Interessen und Anliegen des eigenen Betriebes auf Deutsch vertreten zu können, Formulare im Zusammenhang mit unternehmerischer bzw. beruflicher Tätigkeit zu verstehen und richtig auszufüllen.

²¹ 2004-2010 in Trägerschaft der BBAG e.V., seit 2010 in Trägerschaft der iq consult gGmbH, siehe www.lotsendienst-migranten.de

²² Stichproben. Untersuchung zu ethnischer Ökonomie im Land Brandenburg. BBAG e.V., Potsdam 2009.

Aufgrund der außerordentlich hohen Bestehensquote des skalierten Deutschtests für Zugewanderte führten diese Kurse erfreulicherweise bei den Teilnehmenden zu einer Motivationssteigerung, sich auch weiterhin mit der deutschen Sprache zu beschäftigen.

Die Sprachdefizite sind bei vielen Unternehmenden mit Migrationshintergrund dennoch nach wie vor unverändert hoch. So fällt es nicht wenigen von ihnen schwer, den erforderlichen Kundenkontakt im Arbeitsalltag angemessen zu bewältigen. Damit einher geht es für das wirtschaftliche Bestehen eines Kleinbetriebes aber auch um die nachhaltige Kundenbindung, die es bei einem hart konkurrierenden Markt stets zu sichern gilt. Vor allem vietnamesische Unternehmende haben große Schwierigkeiten, da ihre Muttersprache eine grundsätzlich andersartige Artikulation als die deutsche Sprache verlangt. Eine Lehrkraft im ACCESS-Projekt beschreibt: „Sie werden von Deutschen häufig kaum verstanden, sofern sie nicht schon einmal ein solides phonetisches Kursmodul durchlaufen haben. Aufgrund der besonderen Einwanderungsgeschichte der Vietnamesinnen und Vietnamesen haben sie keinen gesteuerten Spracherwerb erfahren. Hinzu kommt, dass ein Großteil der zugewanderten Vietnamesinnen und Vietnamesen aus eher bildungsfernen Schichten stammt und deshalb bisher wenig Zugang zur systematischen Sprachbildung hatte. Eine Entwicklung in deutscher Schriftsprache hat für diese Zielgruppe nicht stattgefunden.“²³ Die Vietnamesinnen und Vietnamesen arbeiten zum überwiegenden Teil in kleinen Familienbetrieben und bewegen sich also im Berufsalltag praktisch nur in der eigenen Muttersprache. Der Kundenkontakt bezieht sich auf wenige stereotype Redewendungen, eine Kundenberatung oder ein Kundengespräch sind aufgrund fehlender

23 Interview Nr. 15

Sprachkenntnisse nahezu unmöglich. Eine Beraterin verweist darauf, dass sie beispielsweise Informationen zur Zusammensetzung von Speisen oder zu verarbeiteten Materialien in Kleidungsstücken aus sprachlichen Gründen nicht an Kundinnen und Kunden weitergegeben können, obwohl die Informationen leicht verfügbar wären. Auch besteht bei vielen Unternehmenden offenbar Unwissenheit darüber, wie wichtig die Kundenansprache für die Kundenbindung ist. Die Unternehmenden sind bei Behördengängen, beim Ausfüllen von Formularen, beim betrieblich erforderlichen Schriftverkehr sowie beim Verständnis und der Umsetzung von Gesetzen und Vorschriften auf Sprachmittlerinnen / -mittler angewiesen.²⁴

Das Kompetenzzentrum NOBI - Norddeutsches Netzwerk zur beruflichen Integration von Migrantinnen und Migranten hat 2010 im Rahmen des IQ-Netzwerkes eine bemerkenswerte Studie **Gründungsbezogenes Deutsch - ein wichtiger Baustein zum Unternehmenserfolg** veröffentlicht, die sich ausführlich mit Konzepten, Methodik und Rahmenbedingungen einer spezifischen Sprachförderung für Unternehmende und vor allem Gründende auseinandersetzt.²⁵ Die Studie bekräftigt die Notwendigkeit spezifischer Deutschkurse für diese Zielgruppe und weist auch auf einige existierende Modellprojekte hin, wie z.B. ein spezifisches Modul zum gründungsbezogenen Deutsch. Zu den wesentlichen Problemlagen bei der Umsetzung solcher Modellprojekte gehören Fragen der Finanzierung und der Überführung in die Regelförderung.

24 Interview Nr. 14

25 Download unter: http://netzwerk-iq.de/fileadmin/redaktion/Publikationen/04_Existenzgruendung/2010_Broschuere_Gruendungsbezogenes_Deutsch.pdf



Die Unternehmerin Irina Rolle hat sich ihren Traum von der beruflichen Selbstständigkeit erfüllt, indem sie im Jahr 2006 eine private Sprachschule in Cottbus ins Leben rief („Irinas Sprachhaus“). Ihre fachliche Qualifikation Fremdsprachen zu unterrichten, erwarb die gebürtige Russin bereits in ihrem Heimatland im Rahmen eines Hochschulstudiums. Vor diesem Hintergrund bringt Irina Rolle neben dem Beherrschen verschiedener Fremdsprachen auf hohem Niveau auch fundierte Fachkenntnisse bezüglich der Methodik und Didaktik in ihr Unternehmen ein.

Zu den Angeboten ihrer Schule gehören Kurse in Englisch, Spanisch, Französisch, Polnisch, Russisch und Deutsch als Fremdsprache. Im Rahmen des Projektes ACCESS erhielt sie Unterstützung beim Erwerb notwendiger Zertifikate und Ausbau ihrer Unternehmerischen Kompetenz.

9. Zur spezifischen Situation von Flüchtlingen²⁶ und Bleibeberechtigten

Flüchtlinge haben per se erst einmal keinen Zugang zu Sprachförderung, weil sie sich in der Regel noch im Asylverfahren befinden und aus bundespolitischer Sicht bzw. durch die Gesetzgebung geregelt ist, dass ihre Integration so lange nicht zu fördern sei, bis geklärt ist, ob sie tatsächlich ein Aufenthaltsrecht in Deutschland erhalten.

Dieser strukturelle Ansatz trägt seit Jahrzehnten dazu bei, dass Flüchtlinge, die sehr häufig mit oder durch ihre Flucht zusätzlich auch Transferkompetenzen (Tätigkeiten oder Aktivitäten sowie Eigenschaften, die sie mit großer Wahrscheinlichkeit nicht entfaltet hätten, wenn sie im Herkunftsland geblieben wären) entwickelt oder zum Einsatz gebracht haben, aber bedauerlicherweise von Anbeginn nicht teilhaben dürfen, mit der Folge, dass sie mehrheitlich ihre mitgebrachten Qualifikationen und Ressourcen verlieren bzw. diese im Laufe der Zeit veralten.

Nicht nur der allgemeine Spracherwerb ist für diese Zielgruppe wichtig, sondern ganz besonders auch der Bezug zur arbeitsmarktlichen und beruflichen Fachsprache, um bei Erhalt eines Aufenthalts nicht bereits den Anschluss an diese Gesellschaft verloren zu haben, der in einem kurzen Zeitraum dann nicht mehr aufzuholen ist - stattdessen müssen dann später erhebliche zeitliche, finanzielle und personelle Kapazitäten aufgewendet werden.

Nach Angaben des MASF des Landes Brandenburg verbleiben etwa 70% aller ins Land kommenden Flüchtlinge auch hier. Daher sollte es gelten, ihnen von Anfang an - also zeitnah nach ihrer Einreise - eine kontinuierliche und aufbauende Sprachförderung anzubieten. Motivationsfaktor für die Zielgruppe zur regelmäßigen Teilnahme ist hierbei mit vorausschauender Sicherheit ein Angebot berufsbezogener Sprachförderung, mit der das Verständnis und die Kenntnis über den hiesigen Arbeitsmarkt transportiert werden. Qualitativ sollte an das Niveau der bereits bestehenden Integrationskurse angeknüpft werden.

Hinzukommen müsste aber ebenfalls von Anbeginn eine weitergehende Orientierung und Information über die Ausrichtung einer hochindustrialisierten Arbeitsgesellschaft, in die die genannte Zielgruppe eintritt und in die sie sich hineinfinden will / soll, mit der sie aber möglicherweise bisher in dieser Form auf struktureller Ebene kaum oder noch gar nicht in Berührung gekommen ist.

Der vorhandene Orientierungskurs (60h) im Rahmen der Integrationskurse reicht für eine fundierte und nachhaltige Wissensvermittlung für Menschen aus

unterschiedlichen Lernkulturen und Bildungskontexten keineswegs aus, vermittelt zunächst jedoch elementare Grundkenntnisse über die bundesrepublikanische Gesellschaft.

Eine gute Erstinformation und der frühzeitige Einstieg in eine berufsbezogene Sprachförderung sind eine nachhaltige Investition in die Zukunft dieser Zielgruppe und dieser Gesellschaft - werden doch damit langfristig bisherige Zusatzkosten verringert und es wird der Zielgruppe auf diese Weise sprachlich als auch wissensmäßig ein schnellerer Anschluss an die Aufnahmegesellschaft und deren Anforderungen auf dem hiesigen Arbeitsmarkt ermöglicht.

Seit Januar 2012 sind die berufsbezogenen Sprachkurse des BAMF zumindest für einen Teil der Flüchtlinge - Teilnehmende aus den Bleiberechtsnetzwerken - geöffnet. Auslöser dafür war die bessere Unterstützung von Bleibeberechtigten, Flüchtlingen und geduldeten Personen bei der Arbeitsmarktintegration. Zu berücksichtigen ist dabei allerdings, dass das Zugangsniveau in den Kursen dadurch sehr unterschiedlich sein kann, denn diese Kurse besuchen einerseits Teilnehmende mit geringen Deutschkenntnissen (da den Bleibeberechtigten ja der Integrationskurs als Basis fehlt), andererseits Teilnehmende, die vorher einen Integrationskurs mit einem guten B1-Zertifikat absolviert haben und durch ihre deutschen Kontakte grammatikalische Strukturen bereits automatisch korrekt verwenden. Im Land Brandenburg haben 2012 mindestens 79 Flüchtlinge aus dem Bleiberechtsnetzwerk „BleibNet PLUS für Brandenburg“ einen ESF-BAMF-Kurs begonnen, im 2013 hat sich diese Zahl mehr als verdoppelt.

²⁶ Asylsuchende bzw. Asylantragstellende, die sich noch im laufenden Asylverfahren befinden. Hierzu zählen aber auch geduldete Personen, deren Asylverfahren negativ abgeschlossen wurde. Sie können aus rechtlichen Gründen (Schutz von Ehe und Familie, Schwangerschaft etc.) oder tatsächlichen (keine Reisemöglichkeit bzw. Transportmöglichkeit etc.) eine Duldung erhalten - dies entspricht einer Anspruchsuldung. Sie können aber ebenso aus persönlichen Härtegründen oder humanitären/ gesundheitlichen geduldet werden - dies stellt dann eine Ermessensuldung dar. Geduldet werden können Personen aber auch aufgrund eines bestehenden Abschiebestopps.



Die Teilnahme von Flüchtlingen an Integrationskursen ist politisch nach wie vor umstritten. Während die Integrationsministerkonferenz der Bundesländer dies fordert, lehnt der Bund dies bisher ab.

Das Land Brandenburg hat ab 1. April 2014 ein eigenständiges Programm (Finanzierung aus ESF-Mitteln, Laufzeit vorerst bis 31. Mai 2015) entwickelt, durch das die Teilnahme von Flüchtlingen an bestehenden Integrationskursen bzw. die Durchführung eigenständiger Integrationskurse für Flüchtlinge ermöglicht wird. Dies gibt den Flüchtlingen erstmals die Chance, solide Deutsch-Basis-Kenntnisse zu erwerben (einschließlich Sprachprüfung A2/B1).

Dies kann dann auch ein guter Ausgangspunkt für einen weiterführenden berufsbezogenen ESF-BAMF-Kurs sein, wenn ihnen die entsprechenden Zugänge auch nach 2015 gewährt werden.

Zahra und Amir Akrami sind ein junges Ehepaar - beide 27 Jahre alt. 2011 kamen sie als Flüchtlinge aus dem Iran nach Neuruppin. Beide verfügen über gute Ausbildung und Berufspraxis. Zahra besitzt einen Universitätsabschluss im Bereich Software-Entwicklung und war mehrere Jahre in der Qualitätskontrolle tätig. Amir hat ein Fachabitur für Elektrotechnik abgelegt und arbeitete als Arbeitsplaner.

Von Anfang an bemühten sie sich um die Aneignung und Verbesserung deutscher Sprachkenntnisse. Zuerst besuchten sie einen kostenlosen Deutschkurs für Flüchtlinge in Berlin, um zumindest Basiskenntnisse zu erwerben. Als die Öffnung der ESF-BAMF-Kurse für Flüchtlinge erfolgte, wendeten sie sich schnell an den zuständigen Sprachkursträger und die Beratungsstelle. Da in Neuruppin zu diesem Zeitpunkt nur Anfängerkurse angeboten wurden, ermöglichte ihnen der Träger die Teilnahme an einem B1-Kurs in Oranienburg.

Inzwischen erhielten sie ihre Anerkennung als Flüchtlinge und nehmen Kurs auf ihren weiteren beruflichen Werdegang. Zahra absolviert derzeit einen B2-Kurs in Berlin und orientiert sich in Richtung weitergehendes Studium. Amir belegt sogar einen Deutschkurs auf C1-Niveau, ebenfalls in Berlin, und möchte auch den akademischen Weg weiter beschreiten. Sie erkundigten sich bei UniAssist, was anerkennungstechnisch hinsichtlich ihrer Schulabschlüsse möglich ist und haben gute Aussichten, an einer der ihrem Fachgebiet entsprechenden Universitäten angenommen zu werden. Hier zeigt sich sehr deutlich, wie wichtig und hilfreich ein gutes Niveau in Deutsch ist, um sich allein und eigenständig in der hiesigen Bildungslandschaft orientieren zu können.

Erfolgsfaktoren sind in diesem Fall die hohe Bereitschaft der MigrantInnen selbst, beispielsweise den hohen täglichen Reiseaufwand auf sich zu nehmen, aber auch der Einsatz der beteiligten Träger und Beratungsstellen sowie der Ausländerbehörde Neuruppin, die gemeinsam die Familie Akrami bei ihren integrativen Anstrengungen unterstützen.

Bleibnet Brandenburg

Das landesweite Bleiberechtsnetzwerk BleibNet PLUS für Brandenburg zur arbeitsmarktlichen Integration von Bleibberechtigten, Flüchtlingen und geduldeten Personen besteht seit 2008 und befindet sich derzeit in der zweiten Förderperiode (BleibNet I 2008 - 2010, BleibNet II 2010 - 2014).

Das Bleiberechtsnetzwerk umfasst sieben Teilprojekte und ist in allen Landkreisen und kreisfreien Städten des Landes beraten und vermittelnd für die Zielgruppe tätig. Zu den Netzwerkpartnern gehören neben der Berlin-Brandenburgischen Auslandsgesellschaft e.V. (Netzwerkkoordination und Projekt »Skills in use«) der Caritasverband für das Erzbistum Berlin e.V. mit der Regionalstelle Fürstenwalde und der Caritasverband der Diözese Görlitz e.V. für die Region Brandenburg Ost, die Migrantenselbstorganisation Song Hong e.V. (Beratung für vietnamesische Projektteilnehmende), die IHK-Projektgesellschaft Frankfurt / Oder sowie der Flüchtlingsrat Brandenburg e.V. mit dem Projekt staytion. Das Beratungs- und Coaching-Angebot der einzelnen Teilprojekte existiert sowohl vor Ort als auch in mobiler Form.



Themenkomplexe:

- Berufsbezogene Sprachförderung (Schriftsprache, Berufsinformationen, Arbeitsrecht)
- Methoden zur Erprobung / Einstufung vorhandener Fertigkeiten und Fähigkeiten
- Anerkennung bereits erworbener Kompetenzen
- Qualifizierungen zur Anpassung an den regionalen Arbeitsmarkt
- Erwerb von Berufspraxis (Praktika, Probearbeiten)
- Hilfestellung bei Arbeitsplatzsuche / Arbeitseinstieg
- Unterstützung bei Vorhaben zur Existenzgründung

10. Empfehlungen

Auf der Basis der bisherigen Ausführung sprechen die AutorInnen für die weitere Entwicklung berufsbezogener und berufsbegleitender Sprachförderung die folgenden Empfehlungen aus.

Wichtigste Grundlage sollte dabei sein:

Jede Person muss individuell auf ihrem Sprachstand abgeholt werden, wobei es gilt, die beste individuelle Lösung für eine geeignete Sprachförderung herauszufinden. Bei einem umfangreicheren Sprachförderbedarf ist auf die Kontinuität der Förderkette zu achten.

Empfehlungen für Unternehmen/ Mitarbeitende

- Größere Unternehmen verfügen oft über die nötigen Ressourcen, Sprachförderung selbst anzubieten und zu organisieren - KMU hingegen sind damit oft überfordert. Die Beratungsstelle bietet die erforderliche Unterstützung und hilft Unternehmen, berufsbegleitende Deutschförderung zu realisieren.
- Vorhandene Fördermöglichkeiten für KMU müssen die sprachliche Qualifizierung von ausländischen Mitarbeitenden mit beinhalten und sollten so unbürokratisch wie möglich gestaltet sein. Angedacht werden können aber ebenso arbeitsplatzbegleitende Tandem-Modelle, in die arbeitsanleitende oder erfahrene Kolleginnen und Kollegen (senior experts) im Unternehmen eingebunden sind. Denn in Zukunft gilt es, sich im Denken und im Handlungsansatz ebenfalls davon zu befreien, Sprachförderung weiterhin nur in so genannten heterogenen und sich für die Bildungsträger rechnenden Teilnehmendenzahlen anzubieten - hier bedarf es einer zukunftstauglichen Umorientierung. Sprachförderung wird sich zukünftig erheblich vielschichtiger gestalten, indem vermehrt auch kleinteilige Angebote hinsichtlich der Zahl der Teilnehmenden, des Umfangs des Lehrangebotes, der Dauer der Kurse etc. auf dem DaZ-/DaF-Sprachenmarkt vorrätig sein müssen bzw. nachgefragt werden.
- Betriebe, Kammern, Innungen, Unternehmensverbände und das BIBB (Bundesinstitut für Berufsbildung) müssen gewonnen und vermehrt aktiviert werden, sich mit dem Thema Anpassungsqualifizierungen weitaus stärker auseinanderzusetzen und Lösungsmodelle mit Regelcharakter zu entwickeln. Denn an dieser Schnittstelle der Fort- und Weiterbildung wird für Angehörige der Zielgruppe ebenso zusätzliche und angepasste Sprachförderung erforderlich sein. Ein Denkmodell könnte in Richtung ganzheitliche zweisprachige Lernmodule gehen (z. B. Arabisch - Deutsch) - mit paralleler Vermittlung weitergehender berufsfachlicher Sprache und zugleich dem anpassenden bzw. verknüpfenden Qualifizierungswissen, um neben dem Sprachlichen den Teilnehmenden zu ermöglichen, die wichtigen inhaltlichen, strukturellen und administrativen Zusammenhänge im jeweiligen Berufsbild nachhaltiger und leichter nachvollziehen zu können.

Empfehlungen für den Bereich Ausbildung

- Die Oberstufenzentren könnten selbstständig Zusatzunterricht für Migrantinnen und Migranten mit Sprachförderbedarf anbieten, wenn ihnen die nötigen Ressourcen zur Verfügung gestellt würden.
- Die Lehrkräfte in den OSZ sind in der Regel nicht für die Arbeit mit Migrantinnen und Migranten qualifiziert, hier müsste mittelfristig Abhilfe geschaffen werden. So sollte es an OSZ mit erhöhtem Anteil von Zugewanderten mindestens eine Lehrkraft mit der Befähigung „Deutsch als Fremdsprache“ geben.
- Im Rahmen der Ausbildungsbegleitenden Hilfen (ABH) könnten zukünftig spezielle Hilfsprojekte für Migrantinnen und Migranten angeboten werden, die berufsbezogenes Deutsch zum Schwerpunkt haben.
- Für zusätzlichen Deutschunterricht bei externen Trägern oder andere Sprachförderungen können (und sollten) Betriebe ihre Auszubildenden freistellen und für sie die Kurskosten übernehmen. Für KMU wäre hier eine finanzielle Unterstützung hilfreich. Entsprechende Kursangebote müssten auch in räumlicher Nähe zur Arbeitsstätte oder zum Wohnort verfügbar sein (Berücksichtigung der Infrastruktur eines Flächenlandes).
- Einige Betriebe (zumeist größere) stellen Auszubildenden mitunter eine spezifisch geschulte fachlich anleitende Person (das Projekt bietet entsprechende Schulungen für anleitendes Personal an), eine Tandem-Partnerschaft oder eine Fachkraft DaF zur Seite.

Empfehlungen für Selbstständige mit Migrationshintergrund

- Es gilt, Möglichkeiten einer gründungsbezogenen Sprachförderung in Deutsch entsprechend individueller Bedarfsfeststellung zu schaffen. Diese Sprachförderung sollte zukünftig Bestandteil der Gründungsberatung (Lotsendienst) für angehende Unternehmerinnen und Unternehmer werden. Gleichzeitig würden auf diese Weise die notwendigen Gruppengrößen für entsprechende Kursmodule sichergestellt. Für bereits bestehende Unternehmen bedarf es ebenfalls spezifischer Sprachfortbildungen.
- Finanzierungsmöglichkeiten für derartige Kurse könnten aus Mitteln des Landes-ESF kommen, bei Gründerinnen und Gründern käme eine Förderung aus Mitteln der Arbeitsmarktförderung infrage, aber auch eine Zulassung solcher Kurse im Rahmen des ESF-BAMF-Programms wäre ein Lösungsansatz (s. auch aktuelle Verwaltungsvereinbarung zwischen der Bundesagentur für Arbeit und dem BAMF - Pressemitteilung vom 16.01.2014).
- Kursmodule für Unternehmerinnen und Unternehmer sollten sehr spezifisch auf die Bedarfe der Teilnehmenden eingehen und z.B. Rollenspiele zu Kundengesprächen beinhalten.
- Fachbezogene Stammtische in deutscher Sprache für Unternehmende mit Migrationshintergrund sind eine informelle Form der Sprachförderung und zugleich der speziellen, weiterführenden Vermittlung von Wissen und Sprachfertigkeiten. Bestehende Stammtische bedürfen deshalb der unbedingten Weiterführung und Unterstützung. Derzeit sind entsprechende Angebote über den Verband russischsprachiger Unternehmer ARDU e.V. (www.ardu-ev.de), den vietnamesischen Unternehmerverband Thang Long e.V. (www.thanlongev.org) und einen in Gründung befindlichen afrikanischen Unternehmerverband in das Brandenburgische IQ Netzwerk integriert und werden durch dieses gefördert. Diese Kurse sind von den Teilnehmenden bisher sehr positiv aufgenommen worden.

Empfehlungen für Flüchtlinge

- Flüchtlinge sollten einen dauerhaften und gesicherten Zugang zu allen Sprachförderangeboten haben, insbesondere zu Integrationskursen und ESF-BAMF-Kursen. Sie sollten allen andern Migrantinnen und Migranten diesbezüglich gleichgestellt werden.
- Besonders wichtig sind passgerechte Sprachförderangebote begleitend zur Berufsintegration.

Empfehlungen für Sprachkursträger

- Das bisherige Angebot berufsbegleitender Sprachförderung ist landesweit erheblich auszubauen bzw. aufzustocken - hierzu gehören Angebote für Nachmittags- und Abendkurse (Mütter, Berufstätige) sowie Wochenendkurse (Selbständige). Vor allem hinsichtlich der Vielfalt der vorhandenen Berufe gibt es einen riesengroßen Handlungsbedarf, denn in der Zukunft gehören alle bisher staatlich anerkannten Ausbildungsberufe in Deutschland dazu - derzeit 345 Berufe mit Stand 2012 - die durch das Berufsbildungsgesetz bundeseinheitlich geregelt sind. Hinzukommen fast jährlich oder alle zwei Jahre neue Ausbildungsberufe und gängige Ausbildungsberufe unterliegen einer kontinuierlichen inhaltlichen Modernisierung - hier besteht noch ein sehr weites, zu bearbeitendes Feld!
- Die Beratungsstelle ermutigt und berät lokale Sprachkursanbieter, ihre Angebotspalette zu erweitern, um ausländischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern einen besseren Zugang zu geeigneten Sprachkursen zu ermöglichen.

Anhang: Fragebogen...

Betrieb / Einrichtung: _____

- 1 **Arbeiten in Ihrem Betrieb / in Ihrer Einrichtung Personen mit Zuwanderungsgeschichte?**
Wenn ja, in welchen Bereichen?
-
- 2 **Besteht aus Ihrer Sicht für den o.g. Personenkreis die Notwendigkeit einer erweiterten berufssprachlichen Förderung?**
- 3 **Wenn ja, auf welchen Kommunikationsebenen erkennen Sie Förderungsbedarf?**
- A) Verbale Kommunikation (Sprachhandlungen)**
- Der/die Mitarbeitende/n nehmen nicht an Fachgesprächen teil.
 - Der/die Mitarbeitende/n werden aufgrund der Aussprache nicht verstanden, z.B. werden Wörter falsch betont oder Endungen „verschluckt“.
 - Der/die Mitarbeitende/n führen Telefonate und werden nicht verstanden, weil direkte Gestik und Mimik entfallen und der Umfang des Wortschatzes, die Aussprache sowie die Sprachsensibilität verstärkt an Bedeutung gewinnen.
- B) Schriftsprache**
Gehören bspw. nachstehende Arbeitsaufgaben zum regulären Arbeitsablauf Ihrer / Ihres Mitarbeitenden
- a) Ausfüllen von betriebsinternen Formularen, z.B. Übergabe-Protokolle
 - b) Erledigung von Geschäftskorrespondenz, Verfassen von Konzepten und/oder Erstellen von Präsentationen
 - Sehen Sie an dieser Stelle Handlungsbedarf aufgrund von Störungen im Arbeitsablauf?
- C) Nonverbale Kommunikation**
- Gibt es Missverständnisse bezüglich der Einhaltung von Normen und Werten im Betriebsalltag?
- 4 **Wie versucht der Betrieb / das Unternehmen / die Einrichtung solchen Fragestellungen zu meistern?**
- Wird in Ihrem Hause betriebsinterne Sprachförderung angeboten (Inhouse-Schulungen)?
 - Kennen Sie / Bestehen in Ihrer Umgebung externe berufsbezogene Sprachkursangebote? Wenn ja, machen Sie für Ihre Mitarbeitenden davon Gebrauch?
 - Können Sie vielleicht Angebote auf Verbandsebene nutzen, an die sich Ihr Unternehmen oder Ihre Einrichtung andocken kann?
 - Oder halten Sie es eher für sinnvoll, Ihre/n Mitarbeitende/n bei der selbstständigen und eigenverantwortlichen Erweiterung ihrer Sprachkenntnisse zu unterstützen?
- 5 **Sind Sie an Angeboten zur Sprachförderung für den o.g. Personenkreis interessiert?**
- 6 **Könnten Sie sich vorstellen, im Bereich der Sprachförderung in Ihre / Ihren Mitarbeitenden zu investieren (finanziell, zeitlich)?**

Vielleicht haben Sie ergänzende Anregungen oder Ideen, die wir gerne auf diesem beigefügten Extrablatt entgegennehmen.

EIN GROßES DANKESCHÖN FÜR IHRE MÜHE UND IHRE ZEIT!

Leitfadengesteuertes, qualitatives Interview

hier: KMU / Großunternehmen

Thema: Berufsbegleitende Sprachförderung Deutsch

Aspekt 1

Eckdaten zum Betrieb / Unternehmen

- *Tätigkeitsbereich des Unternehmens (Wirtschaftszweig)*
- *Größe des Unternehmens*
- *Anteil weiblicher / männlicher Beschäftigter*
- *Anzahl der Beschäftigten mit Migrationshintergrund*
- *Geschäftskontakte ins Ausland*

Aspekt 2

Bedarfe berufsbegleitender Sprachförderung Deutsch

- *Unternehmenseigene Sprachförderangebote (auf betrieblicher Ebene durch Arbeitsanleitende / kollegiale Paten/innen oder Wahrnehmung externer Angebote)*
- *Sprachstandsverbesserung in Eigenverantwortung des Arbeitnehmenden*
- *Kenntnis über bestehende Angebote auf dem Markt und Zugangs- / Förderkonditionen*
- *Bedarfe / Anregungen des Unternehmens zum Ausbau des Sprachstandes ausländischer Mitarbeitender auf allgemeiner / fachlicher Ebene (auch mit Blick auf die Entwicklung des zukünftigen Arbeitsmarktes - Transnationalität)*

Aspekt 3

Erfahrungswerte / Hindernisse mit Blick auf berufsbegleitende Sprachförderung Deutsch

- *Zeitmanagement / -fenster von Arbeitnehmenden / Unternehmen (Wochenend- / Schichtarbeit, Teilzeit)*
- *Vereinbarkeit von Beruf und Familie*
- *Interesse an Beratungs- / Informationsangebot zum Bereich und zu Möglichkeiten berufsbegleitender Sprachförderung Deutsch im Land Brandenburg (z. B. auch inhouse-Angebote)*
- *Förderung des Zugangs zu ausländischen Mitarbeitenden (Bereich Interkulturelle Kompetenz, Berücksichtigung anderer Lernkulturen - Zuschnitt von Angeboten etc.)*

Die IQ-Fachstelle Berufsbezogenes Deutsch

Gute Kompetenzen in der Zweitsprache Deutsch sind neben beruflichen Qualifikationen eine wichtige Voraussetzung für die erfolgreiche Integration in den Arbeitsmarkt. Die Veränderungen der Arbeitsstrukturen und der Arbeitsorganisation haben in nahezu allen Branchen und Berufsfeldern die Anforderungen an Sprachkompetenzen von Beschäftigten und Teilnehmenden an Aus- und Weiterbildung erhöht. Seit Inkrafttreten des Gesetzes zur Anerkennung von im Ausland erworbenen Berufsabschlüssen kommt der berufsbezogenen Sprachförderung z.B. im Rahmen von Anpassungsqualifizierungen eine zentrale Bedeutung zu.

Unter **Berufsbezogenem Deutsch** verstehen wir die sprachlich-kommunikativen Anforderungen, die aus der Berufsorientierung, dem Berufsalltag oder aus Qualifizierungen resultieren. **Berufsbezogene kommunikative Kompetenz** lässt sich nicht auf den korrekten Gebrauch der deutschen Lexik und Grammatik reduzieren. Vielmehr geht es in Berufsbezogenen Deutschkursen oder sprachlichen Weiterbildungen um eine handlungsorientierte Vermittlung von sprachlichen Fertigkeiten und Schlüsselkompetenzen: Diese sollen die Berufsorientierung sowie die Realisierung von schriftlichen und mündlichen Kommunikationssituationen im beruflichen Alltag und in Qualifizierungen erleichtern.

Unsere Arbeitsschwerpunkte lassen sich unter den Überschriften **Service** mit dem Ziel der Qualitätssicherung und **Dialog** beschreiben. Darüber hinaus arbeiten wir auf Bundesebene zusammen mit Partnern aus den Landesnetzwerken im Förderprogramm Integration durch Qualifizierung (IQ) am Transfer von Handlungsansätzen in die Regionen.

Unter **Service** sind im Folgenden auszugsweise unsere verschiedenen Angebote zur Qualitätssicherung aufgeführt, dazu gehören zum Beispiel Fortbildungskonzepte:

- Bündelung der Expertise, Materialien, aktuellen Entwicklungen in Forschung und Praxis durch das Internetportal www.deutsch-am-arbeitsplatz.de, Newsletter
- Weiterentwicklung und Transfer der Qualitätskriterien für den berufsbezogenen Deutschunterricht
- Fortbildungen für Lehrkräfte zum Berufsbezogenen Deutsch, Entwicklung und Erprobung von Konzepten und Instrumenten
 - > zum Integrierten Fach- und Sprachlernen
 - > Schulungen zur Sprachsensibilisierung in der beruflichen Bildung
 - > zur innerbetrieblichen Weiterbildung Deutsch am Arbeitsplatz

Im **Dialog** befindet sich die Fachstelle mit Vertreter_innen aus Forschung, Wissenschaft, Arbeitsverwaltung und Politik. Während der Dialog mit Wissenschaftler_innen vor allem darauf abzielt, Forschungsbedarfe zu formulieren, dient der Dialog mit Vertreter_innen der Verwaltung (Bundesagentur für Arbeit, Bundesamt für Migration und Flüchtlinge) strategischen Zielen. Dazu gehört z. B. die Verbesserung der Rahmenbedingungen für sprachliche und fachliche Qualifizierungen sowie für berufsbezogene Deutschkurse. Weitere Ziele im Rahmen der Dialogarbeit der Fachstelle sind:

- Verankerung von integrierten Fach- und Sprachlernen in arbeitsmarktpolitischen Instrumenten nach SGB II und III
- Transfer der Qualitätskriterien in die Ausschreibungs- und Vergabeverfahren der Arbeitsverwaltung
- Begleitung der Umsetzung des ESF-BAMF-Programms zur berufsbezogenen Sprachförderung
- Koordination und Steuerung des bundesweiten Dialoggremiums unter Beteiligung von Praxis, Verwaltung, Wissenschaft und Forschung
- Forschungs- und Entwicklungsarbeit zum Thema integriertes Fach- und Sprachlernen in der beruflichen Qualifizierung

Kontakt:

passage gGmbH
Fachstelle Berufsbezogenes Deutsch
Nagelsweg 14, 20097 Hamburg
www.deutsch-am-arbeitsplatz.de
dialog@deutsch-am-arbeitsplatz.de

Angebote der Beratungsstelle „Berufsbezogenes Deutsch“ im IQ Netzwerk Brandenburg

Im Rahmen des IQ Netzwerks bietet die Berlin-Brandenburgische Auslandsgesellschaft (BBAG) e.V. seit Jahresbeginn 2014 in Potsdam und Brandenburg an der Havel für Unternehmen und Migrantinnen und Migranten Beratung mit dem Aufgabenschwerpunkt „berufsbezogenes Deutsch“.

Das Angebot richtet sich an Unternehmen im Land Brandenburg, die für ihre Mitarbeitenden oder Auszubildenden mit Migrationshintergrund eine berufsbegleitende Förderung der Deutsch-Sprachkenntnisse wünschen. Die Beratungsstelle bietet dazu Einzelfallberatung an, vermittelt Kontakte zu Kursträgern und Sprachschulen vor Ort, empfiehlt qualifizierte Lehrkräfte und informiert über Fördermöglichkeiten. Auch Menschen mit Migrationshintergrund, die sich parallel zu Beruf oder zur Ausbildung sprachlich weiterbilden wollen, erhalten hier eine Beratung über passende Angebote.

Die Beratungsstelle für die Zielgruppe der Unternehmen und zugewanderten ausländischen Arbeitskräfte dient in erster Linie der Orientierung, Beratung, Information, Weiterleitung und sonstigen Unterstützung dieser Klientel, mit dem Ziel, ihr sowohl räumlich als auch zeitnah Sprachförderungsangebote für berufsbezogenes Deutsch zu vermitteln.

Zum Aufgabenfeld der Beratungsstelle gehören ferner die fortlaufende Bedarfsermittlung der Zielgruppe und des Arbeitsmarktes, ebenso wie die Förderung vielfältiger und neuer berufsbezogener Sprachförderungsmodelle, um dem vorhandenen oder entstehenden Bedarf in qualitativer, inhaltlicher, zeitlicher und räumlicher Hinsicht adäquat und mit Nachhaltigkeit begegnen zu können.

Weitere Angebote der Beratungsstelle sind:

- Beratungsangebot in Einzelfällen (Unternehmen, Migrantinnen und Migranten), Einzelfalllösungen
- Kontaktvermittlung zwischen Unternehmen und Kursträgern
- Vermittlung von Lehrkräften (Dozentenpool)
- Schulungen für anleitendes Personal (Fachkräfte)
- Beratung von Weiterbildungseinrichtungen zu neuen Kursangeboten
- Vernetzung von Sprachkursträgern

Kontakt:

Beratungsstelle berufsbezogenes Deutsch

In Potsdam:

Kilian Kindelberger

Monika Kadur

Dr. Theresa Rode

BBAG e.V.

Schulstraße 8b

14482 Potsdam

Tel.: 0331 / 270 02 40

Fax: 0331 / 270 86 90

In Brandenburg:

Annegret Kofke

BBAG e.V.

Gotthardtkirchplatz 10

14770 Brandenburg

Tel.: 03381 / 22 29 88

Fax: 03381 / 22 79 43

E-Mail: berufsdeutsch@bbag-ev.de

Die Beratungsstellen sind während der Geschäftszeiten der BBAG e.V. Mo-Fr von 9 bis 15 Uhr erreichbar.

Sprechen Sie uns an! Wir besuchen Sie auch in Ihrem Unternehmen!

Finanziert durch:



Bundesministerium
für Arbeit und Soziales



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung



Bundesagentur
für Arbeit



Berufsbezogene Sprachförderung im Land Brandenburg

Situationsanalyse und Bedarfsermittlung

Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“