

Sprachliche Schlüsselkompetenzen in Unternehmen: Migranten fördern

Von Karin Kröninger

Im Folgenden werden die Hintergründe der aktuellen Arbeitsmarktsituation im Hinblick auf den demographischen Wandel und die Zuwanderung in Deutschland dargestellt. Dabei gewinnen die sprachlichen Schlüsselkompetenzen Lesen, Schreiben, Hören und Sprechen zunehmend an Bedeutung. Auch weil sich die sprachlichen Anforderungen in Unternehmen im Laufe der letzten Jahre geändert haben, sind besonders Auszubildende und Beschäftigte mit Migrationshintergrund in Unternehmen betroffen. Aufgrund des Fachkräftemangels fangen immer mehr Betriebe und Unternehmen die vorhandenen Defizite in den sprachlichen Schlüsselkompetenzen auf. Dabei ist es wichtig, dass sie ein Instrument an der Hand haben, mit dessen Hilfe eine erste Einschätzung bezüglich des sprachlichen Kompetenzstandes vorgenommen und auf dessen Grundlage dann eine Förderung initiiert werden kann. Des Weiteren werden die Voraussetzungen der Beschäftigung ausländischer Arbeitnehmer und mögliche öffentliche und unternehmensinternen Fördermöglichkeiten vorgestellt.

7.3.1 Demographischer Wandel und Zuwanderung

Deutschland erlebt einen demographischen Wandel aufgrund der Altersstruktur der Bevölkerung, einem Anstieg der Zahl der Menschen mit Migrationshintergrund und einem Anstieg an Neuzuwanderern.

Altersstruktur der Bevölkerung

Noch im Jahr 1970 bekam jede Frau in Deutschland statistisch gesehen etwas mehr als zwei Kinder (2,1). 2014 war dieser Wert auf 1,5 Kinder pro Frau (Fertilitätsrate) gesunken. Damit liegt Deutschland im EU-Vergleich ganz weit hinten; nur wenige süd- und osteuropäische Länder haben eine noch geringere Rate (1,3). Der Anteil der Unter-15-Jährigen an der Gesamtbevölkerung ist mit 13 % der niedrigste von allen EU-Staaten; der Anteil der Über-65-Jährigen der höchste (21 %). Bis 2050 wird sich der Anteil der Senioren in Deutschland auf 30 % erhöhen; das heißt, fast jede dritte Person wird ein Rentner sein. Gleichzeitig wird der Anteil der Personen, die arbeiten und Sozialbeiträge leisten, auf 50 % schrumpfen.

Aufgrund der sich ändernden Altersstruktur der Bevölkerung benötigt Deutschland weitere Arbeitskräfte, um seinen Bedarf an Fachkräften zu decken. Diesem Mangel kann die Gewinnung ausländischer Fachkräfte abhelfen. Dies führte zu einer Anpassung der bestehenden Gesetze für die Zuwanderung auf den Arbeitsmarkt für studierte Ausländer („Blue Card“) oder Personen, die schon eine Berufsausbildung haben. Auch können sich Fachkräfte aus dem Ausland in Deutschland nachqualifizieren, damit ihre Ausbildung den deutschen Standards entspricht. Die Einwanderungsmöglichkeiten der Personen, die über keine Qualifikation verfügen, bleiben begrenzt.

Menschen mit Migrationshintergrund

Von den 81 Millionen Einwohnern in Deutschland haben ca. 16,4 Millionen Menschen einen Migrationshintergrund. Das bedeutet, dass jeder fünfte Einwohner eine eigene oder über mindestens ein Elternteil mitgebrachte Zuwanderungsgeschichte hat. Mehr als die Hälfte aller Personen mit Migrationshintergrund besitzt die deutsche Staatsbürgerschaft (ca. 9 Millionen). Betrachtet man die Bevölkerung nach Altersgruppen, sind es besonders viele Kinder und Jugendliche, die einen Migrationshintergrund haben (ca. 30 %). Der Anteil bei den Senioren liegt bei ca. 8 %.

Ein Drittel dieser Personen mit Migrationshintergrund stammt aus einem EU-Mitgliedstaat, ein weiteres Drittel aus einem europäischen Land, das nicht Mitglied der EU ist. Das verbleibende Drittel stammt aus den unterschiedlichsten Ländern. Menschen mit türkischem Migrationshintergrund bilden die größte Gruppe der Bevölkerung mit Migrationshintergrund, aber es kommen keine neuen Zuwanderer aus der Türkei mehr dazu. Jedes Jahr verlassen sogar mehr türkische Personen Deutschland als neue Personen aus der Türkei nach Deutschland kommen (2014 betrug die Differenz -4.000 Personen).

Personen mit Migrationshintergrund sind in den 16 Bundesländern sehr unterschiedlich vertreten: Der Bundesdurchschnitt liegt bei 20,3 %. In den drei Stadtstaaten ist der Anteil besonders hoch, wie zum Beispiel in Bremen mit 28,7 %. In den neuen Bundesländern beträgt der Anteil der Personen mit Migrationshintergrund ca. 5 % und ist damit viel geringer als in den alten Bundesländern. Frankfurt am Main ist mit 43 % die Stadt mit dem höchsten Anteil an Personen mit Migrationshintergrund.

Die Erwerbstätigenquote bei Menschen mit Migrationshintergrund sich in den letzten Jahren dem der Menschen ohne Migrationshintergrund angeglichen. Allerdings sind Personen mit Migrationshintergrund in gehobenen Berufsstellungen unterrepräsentiert, beispielsweise haben nur 4 % aller Beamten einen Migrationshintergrund.

Neuzuwanderung

Das Statistische Bundesamt zählte 2014 fast 1,5 Millionen Neuzuwanderer. Dies ist der höchste Wert seit 1992. Allerdings zogen im gleichen Zeitraum über 900.000 Menschen aus Deutschland fort. Verrechnet man die kommenden und gehenden Personen miteinander, zeigt sich, dass es einen „Überschuss“ von +550.000 Personen in Deutschland gibt. Es ziehen also mehr Menschen nach Deutschland, als Menschen Deutschland verlassen: Deutschland ist somit ein Einwanderungsland.

Bei den Neuzuwanderern sind zwei Gruppen zu unterscheiden: EU-Bürger und Ausländer aus allen anderen Staaten der Welt (sog. Drittstaatsangehörige). 2014 waren rund 55 % aller Neuzuwanderer EU-Bürger. Acht der zehn wichtigsten Herkunftsländer waren Staaten der Europäischen Union: Rumänien, Polen, Italien, Bulgarien, Kroatien, Spanien, Ungarn und Griechenland. Rumänien und Polen belegten dabei den höchsten bzw. dritthöchsten Platz. Für die EU-Bürger gilt die EU-Freizügigkeit, d. h. sie benötigen kein Visum und keinen Reisepass für die Einreise nach Deutschland. Ab einem Aufenthalt von mehr als drei Monaten in Deutschland müssen sie nachweisen, dass sie erwerbstätig oder arbeitssuchend sind oder sich größtenteils selbst finanziell versorgen können, z. B. in Form einer regelmäßigen Rente aus einem EU-Staat.

Drittstaatsangehörige machten 2014 rund 45 % aller Neuzuwanderer aus. Den zweithöchsten Platz an Herkunftsländern von Neuzuwanderern belegt Syrien. Seit Beginn des Bürgerkriegs Anfang 2011 kommen immer mehr syrische Flüchtlinge nach Deutschland. Auch aus Serbien (9. Platz der Herkunftsländer) kamen viele Personen nach Deutschland. Ausländer aus Nicht-EU-Staaten benötigen – bis auf wenige Staaten, mit denen Deutschland ein Abkommen über Visafreiheit hat – ein Visum für die Einreise nach Deutschland. In der Regel ist die Gültigkeit des Visums an den Aufenthaltswitzweck gekoppelt und endet zum Beispiel mit dem Ende des Arbeitsvertrages oder mit dem Abschluss des Studiums. Sind sie ohne Visum im Land, können sie Asyl und Flüchtlingsschutz beantragen.

Reisen EU-Bürger nach Deutschland ein, wird der Zweck ihres Aufenthaltes nicht statistisch erfasst. Bei EU-Bürgern ist allerdings davon auszugehen, dass sie in Deutschland arbeiten oder im Bildungssystem (Schule, Ausbildung, Hochschule) sind. Bei den Drittstaatsangehörigen (d. h. Nicht-EU-Bürgern) wird der Zweck des Aufenthalts dokumentiert. Viele Jahre lang war die

Familienzusammenführung der häufigste Aufenthaltszweck. Seit 2014 ist aufgrund der enorm gestiegenen Flüchtlingsbewegungen die Beantragung von Asyl der häufigste Aufenthaltszweck. 2014 bekamen knapp 120.000 Personen einen Aufenthaltstitel für die Zeit des Asylverfahrens, etwa 45.000 erhielten einen Schutzstatus und knapp 30.000 Personen erhielten eine Duldung. Der Familiennachzug nach Deutschland stellt jetzt die zweitgrößte Gruppe (64.000) dar. Auf Platz 3 steht die Einreise zum Zweck der Ausbildung, z. B. in Form eines Austauschjahres in der Schule, eines Hochschulstudiums oder einer beruflichen Ausbildung (58.000). Erst auf Platz 4 kommt die Arbeit: Ca. 40.000 Drittstaatsangehörige hatten ein Visum zur Ausübung einer Erwerbstätigkeit.

Die Qualifikationsstruktur der Neuzuwanderer zeigt, dass sie häufiger über einen Hochschulabschluss (39 %) verfügen als Deutsche ohne Migrationshintergrund (21 %). Sie gehören damit zu den Hochqualifizierten. Allerdings ist ein Drittel der Zuwanderer ohne jede Ausbildung. Diese Zahlen umfassen auch die Zuwanderer aus Rumänien und Bulgarien. Rumänen – die größte Herkunftsgruppe im Jahr 2014 – sind sehr gut in den Arbeitsmarkt integriert. Sie haben sogar eine niedrigere Arbeitslosenquote (6,3 %) als die Gesamtbevölkerung (7,3 %). Bei Bulgaren sehen die Zahlen allerdings deutlich schlechter aus.

Flüchtlinge

Momentan gibt es weltweit 60 Millionen Flüchtlinge – das sind die höchsten Flüchtlingszahlen seit dem Ende des zweiten Weltkrieges. Seit August 2015 fliehen besonders Menschen aus Syrien vor dem anhaltenden Bürgerkrieg nach Europa. 2015 wurden insgesamt 1.091.894 Schutzsuchende in Deutschland registriert, davon haben 476.649 Personen Asylanträge in Deutschland gestellt. Die meisten Asylanträge stammen von Personen aus Syrien, dem Irak, Eritrea, Afghanistan und Ländern des Westbalkans (circa 30 % aller Asylanträge).

Allein 162.510 Asylanträge wurden von Personen aus Syrien gestellt. Diese werden fast alle als Flüchtlinge anerkannt. Ebenso werden oft Asylbewerber aus dem Irak, Eritrea und Afghanistan als Asylbewerber anerkannt, weil in diesen Ländern keine sicheren Lebensbedingungen herrschen. Anträge von Flüchtlingen aus den Staaten des Westbalkans werden fast immer abgelehnt (99,5 %), weil hier in vielen Fällen kein Asylgrund vorliegt.

Die meisten Asylbewerber in Deutschland sind männlich (69 %). Anerkannte Flüchtlinge können Mitglieder ihrer Kernfamilie nach Deutschland nachholen, weshalb damit zu rechnen ist, dass in den nächsten Jahren viele Frauen und Kinder nach Deutschland nachziehen. Mehr als zwei Drittel der Asylbewerber sind unter 30 Jahre alt (72 %), über die Hälfte der Asylbewerber in Deutschland ist unter 25 Jahren; ihre Zahl nimmt zu: Der Anteil der Unter-25-Jährigen in der deutschen Bevölkerung beträgt nur knapp ein Viertel. Laut einer Kurzinformation des Sachverständigenrates deutscher Stiftungen für Integration und Migration hat sich die Zahl der unter 25-jährigen Flüchtlingen zwischen 2005 und 2014 mehr als vervierfacht: von 27.301 auf 115.900. Hinzu kommt ca. ein Drittel minderjähriger Asylbewerber (31 %). Nur wenige sind über 65 Jahre alt (unter 1 %). Die Altersstruktur zeigt deutlich, dass dem Bildungs- und Ausbildungssystem in Deutschland eine Schlüsselrolle bei der Integration der Flüchtlinge zukommt.

Von allen Asylanträgen 2015 wurden knapp 50 % bewilligt (49,8 %). Etwa 32 % der Anträge wurden abgelehnt. Knapp 18 % aller Asylanträge haben sich ohne Entscheidung erledigt, da entweder der Antrag zurückgezogen wurde, oder Deutschland nicht für die Bearbeitung zuständig war. Rechnet man diese Erledigungen heraus, liegt die Schutzquote sogar bei 60 % („bereinigte Gesamtschutzquote“).

Es gibt vier verschiedene Arten des Schutzes in Deutschland:

- Asyl bei politischer Verfolgung (0,7 %),
- subsidiärer Schutz (0,6 %) bei individueller Verfolgung, wenn z. B. Todesstrafe oder Folter droht,
- Abschiebungsverbot (0,7 %), wenn im Herkunftsland eine erhebliche Gefahr droht, und
- Flüchtlingsschutz (47,8 %) aufgrund der Genfer Flüchtlingskonvention, wenn Verfolgung wegen Rasse, Religion, Nationalität, politischer Überzeugung oder Zugehörigkeit zu einer bestimmten sozialen Gruppe vorliegt.

Die meisten Flüchtlinge werden auf der Grundlage der Genfer Flüchtlingskonvention (GFK) anerkannt; es werden nur sehr wenige Asylanträge bewilligt. Anerkannte Flüchtlinge aufgrund von Asyl und GFK erhalten eine Aufenthaltserlaubnis für drei Jahre und danach in der Regel die Erlaubnis für einen unbefristeten Aufenthalt in Deutschland. Beim subsidiären Schutz und dem Abschiebungsverbot ist die Aufenthaltserlaubnis kürzer, kann aber verlängert werden.

Endgültig abgelehnte Asylbewerber werden aufgefordert, Deutschland zu verlassen. Allerdings kann mitunter auch bei abgelehnten Anträgen die Ausreise aus verschiedenen Gründen nicht möglich sein (z. B. Reiseunfähigkeit, Situation im Herkunftsland). Für die Zeit des weiteren Verbleibs in Deutschland, was jahrelang sein kann, erhalten Personen eine Duldung (bis August 2015 befanden sich 138.133 Geduldete in Deutschland). Geduldete können bei guter Integration nach acht Jahren ein dauerhaftes Aufenthaltsrecht bekommen. Dazu dürfen sie nicht straffällig geworden sein und müssen Deutschkenntnisse und eine überwiegende Sicherung des Lebensunterhalts nachweisen können. Familien mit minderjährigen Kindern erhalten bereits nach sechs Jahren ein dauerhaftes Aufenthaltsrecht, jugendliche Geduldete i. d. R. bereits nach vier Jahren Schulbesuch in Deutschland.

Das Bildungs- und Ausbildungssystem hat eine Schlüsselrolle bei der Integration der Flüchtlinge in Deutschland. Es bestehen das Recht und die Pflicht des Schulbesuches. Die Schulpflicht für Asylbewerber und anerkannte Flüchtlinge regeln die Bundesländer im Detail. Asylbewerber dürfen nach 3 Monaten eine betriebliche Ausbildung beginnen. Anerkannte Flüchtlinge unterliegen keiner Einschränkung. Auch bei Ablehnung des Asylantrags wird eine Duldung ausgesprochen, die zumindest bis zum Ausbildungsabschluss verlängert wird. Auch bei langjährig Geduldeten wird die Ausbildung verlängert, wenn sie bei Ausbildungsbeginn unter 21 Jahre alt sind und nicht aus einem sicheren Herkunftsland kommen. Nach dem Abschluss der Ausbildung kann eine Arbeit aufgenommen werden. Asylbewerber und anerkannte Flüchtlinge können sich an einer Hochschule einschreiben. Die Einschreibung ändert den Aufenthaltsstatus nicht.

Die Bundesregierung hat im Koalitionsvertrag von 2013 beschlossen, die Dauer der Asylverfahren auf maximal 3 Monate zu verkürzen, um einen raschen Eintritt in den Arbeitsmarkt zu ermöglichen. Denn besonders neben der Sicherung des eigenen Lebensunterhalts bestehen größere Möglichkeiten zur Teilhabe am wirtschaftlichen Leben und Kontakt zu anderen Erwerbspersonen und damit mehr Chancen auf Integration. Auch ist davon auszugehen, dass bei steigender Erwerbstätigkeit die staatliche Unterstützung als zentrale Quelle des Lebensunterhalts an Bedeutung verliert. Wird vorerst der Grundbedarf und das „Taschengeld“ (als Sachleistung) von Asylbewerbern von der Erstaufnahmeeinrichtung entrichtet, erhält nach dem Verlassen der Erstaufnahmeeinrichtung jeder Asylbewerber zusätzlich zum „Taschengeld“ 395 € monatlich. Nach Abschluss des Asylverfahrens bzw. nach maximal 15 Monaten erhalten Asylbewerber den vollen Hartz IV-Regelsatz in Höhe von 391 €. Selbst die meisten Ausbildungsvergütungen übersteigen spätestens im 3. Ausbildungsjahr diesen Regelsatz.

Asylbewerber dürfen drei Monate nicht arbeiten, danach dürfen sie sich um eine Stelle bewerben, werden aber 15 Monate lang nachrangig zu anderen Bewerbern behandelt. Das heißt, dass zuerst die Ausländerbehörde und dann die Bundesagentur für Arbeit prüfen und zustimmen

müssen, ob ein deutscher oder EU-Bürger für die Stelle infrage kommt (Vorrangprüfung). Anerkannten Flüchtlingen steht der Arbeitsmarkt ohne Einschränkungen offen.

Ebenso können seit Oktober 2015 Asylbewerber, deren Asylantrag höchstwahrscheinlich bewilligt wird, an Integrationskursen teilnehmen. Hauptinhalt der Kurse ist die Vermittlung von Grundkenntnissen der deutschen Sprache.

Bisher gibt es keine verlässlichen Daten über die Qualifikationsstruktur der Asylbewerber. Studien deuten lediglich auf eine große Heterogenität der Gruppe der Asylbewerber in Bezug auf Schulabschlüsse, Qualifikationen und Arbeitserfahrungen hin. Für die Arbeitsmarktintegration werden in den meisten Fällen umfangreiche fachliche und sprachliche (Nach-) Qualifizierungsmaßnahmen notwendig sein.

Für Unternehmen bedeuten der demographische Wandel und die Zuwanderung in Deutschland, dass sie in den kommenden Jahren immer mehr junge Menschen mit Migrationshintergrund in Ausbildung nehmen müssen. Diese Menschen – z. T. schon in der zweiten oder dritten Generation hier in Deutschland aufgewachsen oder als Flüchtlinge erst seit kurzem in Deutschland – verfügen ein sehr unterschiedliches kulturelles und soziales Wissen und haben sehr unterschiedliche sprachliche Fähigkeiten, um die Inhalte ihrer Ausbildung verstehen und anwenden zu können. Auch wenn viele davon wahrscheinlich nicht als ausbildungsreif gelten können, werden sie aufgrund des Mangels an zukünftigen Fachkräften eingestellt werden. Firmen, Ausbilderinnen und Ausbilder kommt dann verstärkt die Aufgabe zu, diese Auszubildenden so zu fördern, dass sie die Ausbildungsreife erreichen, eine Ausbildung abschließen können und hier dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen.

Quellen

- Bundesamt für Migration und Flüchtlinge BAMF (2015): Aktuelle Zahlen zu Asyl sowie Asylgeschäftsstatistik 2015, www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Downloads/Infothek/Statistik/Asyl/201512-statistik-anlage-asyl-geschaeftsbericht.html; Stand 18.2.16.
- Bundesamt für Migration und Flüchtlinge BAMF (2015): Wanderungsmonitoring, Erwerbsmigration nach Deutschland, https://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Publikationen/Broschueren/wanderungsmonitoring-I-Quartal-2015.pdf?__blob=publicationFile; 14.2.16.
- Bundesamt für Migration und Flüchtlinge BAMF (2016): Gesetz zur Steuerung und Begrenzung der Zuwanderung und zur Regelung des Aufenthalts und der Integration von Unionsbürgern und Ausländern (Zuwanderungsgesetz), www.bmi.bund.de/SharedDocs/Gesetzestexte/DE/Z/Zuwanderungsgesetz.html; Stand 14.2.16.
- Europäische Kommission Eurostat (2015): Bevölkerung im demografischen Wandel, http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Population_structure_and_ageing/de; Stand 12.2.16.
- Europäische Kommission, Eurostat (2015): Anzahl der Asylanträge in allen 28 EU-Staaten 2015, <http://ec.europa.eu/eurostat/web/asylum-and-managed-migration/data/database> [aktualisiert am 20.01.2016]; Stand 15.2.16.
- Mercator-Institut für Sprachförderung und Deutsch als Zweitsprache (2016): Neu zugewanderte Kinder und Jugendliche im deutschen Schulsystem, <http://www.mercator-institut-sprachfoerderung.de/publikationen/>; Stand 17.2.16.
- Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration (2016): Fakten zu Asyl, <http://www.svr-migration.de/wp-content/uploads/2016/01/Fakten-zu-Asyl-aktualisierte-Fassung.pdf>; Stand 17.2.16.
- Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration (2015): Fakten zur Einwanderung in Deutschland, <http://www.svr-migration.de/wp-content/uploads/2015/01/Fakten-zur-Einwanderung-in-Deutschland.pdf>; Stand 17.02.16.

- Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration (2015): Sicherer Zugang. Die humanitären Aufnahmeprogramme für syrische Flüchtlinge in Deutschland, www.svr-migration.de/publikationen; Stand 16.2.16.
- Statistisches Bundesamt (2015): Bevölkerung mit Migrationshintergrund. Ergebnisse des Mikrozensus 2014. Fachserie 1 Reihe 2.2, www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/Bevoelkerung/MigrationIntegration/Migrationshintergrund.html; Stand 14.2.16.
- Statistisches Bundesamt (2015): Vorläufige Wanderungsergebnisse 2014. Fachserie 1 Reihe 1.2 www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/Bevoelkerung/Wanderungen/vorlaeufigeWanderungen.html; Stand 17.2.16.
- United Nations High Commissioner for Refugees (2016): Übersicht syrische Flüchtlinge in der Region, <http://data.unhcr.org/syrianrefugees/regional.php> [aktualisiert am 20.01.2016]; Stand 17.2.16.

7.3.2 Sprache und Kommunikation – Schlüsselkompetenzen im Beruf

Kenntnisse und Fähigkeiten, die für eine umfassende Beteiligung an der Gesellschaft erforderlich sind, werden als Schlüsselkompetenzen bezeichnet. Sie sind mehr als nur Wissen. Mit ihnen können komplexe Anforderungen bewältigt werden. Schlüsselkompetenzen haben folgende Merkmale: A. Sie tragen zu wertvollen Ergebnissen für die Gesellschaft und die Menschen bei. B. Sie helfen Menschen, wichtige Anforderungen unter verschiedenen Rahmenbedingungen zu erfüllen. C. Sie sind für alle wichtig, und es sollten alle über sie verfügen. Sie können erlernt werden.

Die OECD geht von drei Kategorien von Schlüsselkompetenzen aus, die ineinandergreifen: Erstens sollten Menschen in der Lage sein, verschiedene Medien, Hilfsmittel oder Werkzeuge (Tools) wie z. B. Informationstechnologien oder Sprache wirksam einzusetzen, d. h. sie für eigene Zwecke anzupassen und zu nutzen. Zweitens sollten Menschen mit Menschen aus verschiedenen Kulturen umgehen und innerhalb sozial heterogener Gruppen interagieren können. Drittens sollten Menschen in der Lage sein, Verantwortung für ihre Lebensgestaltung zu übernehmen und eigenständig zu handeln.

Die Schlüsselkompetenz ‚Interaktive Anwendung von Sprache, Symbolen und Text‘ (Tools) betrifft die effektive Anwendung von mündlichen und schriftlichen Sprachkenntnissen, von Rechenfähigkeiten und sonstigen mathematischen Fähigkeiten in unterschiedlichen Situationen. Begriffe wie ‚Kommunikationskompetenz‘ oder ‚Lesekompetenz‘ werden mit dieser Schlüsselkompetenz in Verbindung gebracht. Gesellschaftliche Partizipationschancen sind stark an die sprachlichen Kompetenzen des Einzelnen gebunden.

Sprachkompetenz alleine beinhaltet wiederum die Teilkompetenzen Lesen, Schreiben, Sprechen und Hören. Sprechen und Schreiben sind produktiv, Lesen und Verstehen rezeptiv. Produktive und rezeptive Kompetenzen beeinflussen sich gegenseitig, wobei der Einfluss des Schreibens auf das Sprechen offenbar größer ist als umgekehrt. Lesekompetenz bestimmt in hohem Maße Schreibkompetenz und mit der Entwicklung der Schreibkompetenz verbessert sich auch die Hörkompetenz. Die Schlüsselkompetenzen sind umfassend dargestellt in Kapitel 2 Die Schlüsselkompetenzen Lesen, Reden, Schreiben und Hören.

Schlüsselkompetenzen und Ausbildungsreife

Der Begriff ‚Ausbildungsreife‘ ist einer der wichtigsten und zugleich umstrittensten Begriffe, die im Zusammenhang des Übergangs von Schule zu Ausbildung immer wieder genannt werden. Im Kriterienkatalog zur Ausbildungsreife des Bundesamtes für Arbeit (2006) wurden erstmals Merkmale und Kriterien beschrieben, die jugendliche Auszubildende erfüllen müssen. Es wurde festgehalten, welche Anforderungen an Auszubildende gestellt werden und welche Kenntnisse sie dementsprechend in der Schule erwerben müssen. Der Kriterienkatalog richtet

sich an alle, die am Übergang zwischen Schule und Ausbildung beteiligt sind: Schüler (und ihre Eltern), Bildungseinrichtungen und Ausbildungsbetriebe. Er soll dazu beitragen, die Kooperation zu verbessern, indem Erwartungen und Anforderungen transparent gemacht werden.

„Ausbildungsreife“ umfasst demnach alle Fähigkeiten und Fertigkeiten, die für Ausbildungsberufe wichtig sind, unabhängig davon, wie anspruchsvoll die folgende Ausbildung ist. Sie wird laut Kriterienkatalog als eine Kompetenz definiert, die Jugendliche aufweisen müssen, um überhaupt irgendeine Ausbildung im dualen System beginnen zu können. Es zählen also vorerst nur die Aspekte, die schon bei Antritt der Ausbildung vorhanden sein müssen. Bestimmte Fähigkeiten, die nur für bestimmte Berufe wichtig sind, gehören zur berufsspezifischen Eignung. Jemand kann also durchaus ausbildungsreif sein, auch wenn er für einen bestimmten Beruf nicht geeignet ist. Dieses Konzept schließt auch weitere Entwicklungsmöglichkeiten der Jugendlichen ein und berücksichtigt, dass nicht ausbildungsreife Jugendliche durch entsprechende Fördermaßnahmen immer noch zu einem späteren Zeitpunkt die Ausbildungsreife erreichen können. Fehlende Ausbildungsreife kann also durch entsprechende Fördermaßnahmen zu einem späteren Zeitpunkt kompensiert werden.

Die im Kriterienkatalog aufgelisteten Merkmale umfassen sowohl schulische Basiskenntnisse (sprachliche, mathematische und wirtschaftliche Grundkenntnisse), physische Merkmale, psychologische Leistungsmerkmale, Merkmale des Arbeitsverhaltens, der Persönlichkeit und der Berufswahlreife.

Sprachlich gelten die Schüler dann als ausbildungsreif, wenn sie Regeln der Orthographie und Interpunktion beherrschen und mit relevanten formalen Textmustern und Textstrukturen vertraut sind, wie z. B. Bewerbung, Lebenslaufbrief, Formular etc. Laut Kriterienkatalog ist das wichtigste Kriterium beim Lesen, dass Texte gelesen und verstanden werden können, dass Schüler Informationen aus Texten entnehmen können, sie zusammenfassen und die zentrale Aussage verstehen können. Zentrale Kriterien beim Sprechen und Zuhören sind, dass Jugendliche nicht nur mündliche Äußerungen in deutscher Sprache verstehen, sondern sich auch verständlich und angemessen (adressatengerecht) ausdrücken können. Dazu gehört, dass sie die deutsche Standardsprache sicher beherrschen und über einen adäquaten und ausreichenden Wortschatz verfügen, um beispielsweise selbstständig an Informationen zu gelangen oder Sachverhalte zu schildern.

Die Notwendigkeit, Sprache zu beherrschen, ist auch bei rechnerischen Denken und Merkfähigkeit gefordert. Auch im Umgang mit anderen ist Sprachkompetenz wichtig und wird unter dem Merkmal Kommunikations-, Konflikt-, Kritik- und Teamfähigkeit, Selbstorganisation, Selbstständigkeit und Umgangsformen genannt. Dies bedeutet auch, dass Jugendlichen ihrer Rolle als Bewerber, Auszubildende bzw. Berufsanfänger gerecht werden und sich Arbeitgeber, Vorgesetzten und Kollegen gegenüber angemessen verhalten können.

Eine Online-Umfrage des DIHK (2010) mit Unternehmen zum Thema Ausbildung ergab, dass 21 % der 15.333 befragten Unternehmen nicht alle Ausbildungsplätze besetzen konnten. Dies entsprach ca. 50.000 offen gebliebenen Lehrstellen bundesweit. Gründe dafür lagen im demographischen Wandel, und im Anstieg der Zahl der Abiturienten, während die der Real-Hauptschüler rückläufig war, und nach Aussage der Unternehmen an der fehlenden Ausbildungsreife der Bewerber.

Prozentual bleiben in den letzten Jahren immer mehr Ausbildungsstellen unbesetzt: 2012 wurden von 584.532 Ausbildungsstellen 33.274 nicht besetzt (5,7 %); 2013 gab es bei 564.248 Ausbildungsstellen 33.534 unbesetzte (5,9 %) und 2014 gab es 559.300 Ausbildungsstellen, von denen 37.101 unbesetzt blieben (6,6 %). Im September 2015 standen 549.098 Ausbildungsplatzbewerber 520.010 bei der Bundesagentur für Arbeit gemeldet

Ausbildungsplätzen gegenüber. Es gab 40.960 Ausbildungsstellen, die bei der BA gemeldet waren, aber nicht besetzt wurden (7,8 %).

Ein Teil der Ausbildungsstellen konnte und kann nicht besetzt werden, weil Angebot und Nachfrage in berufsfachlicher, regionaler und qualifikationsspezifischer Sicht divergieren. Hinzukommen aus Bewerbersicht infrastrukturelle Schwierigkeiten, wie z. B. ungünstige Verkehrsbedingungen oder Vorbehalte gegenüber Ausbildungsbetrieben oder Branchen. Aber auch Arbeitgeber verzichten oft auf aus ihrer Sicht nicht geeignete Bewerber. Sie verweisen auf mangelnde Qualifikation der Schulabgänger und mangelnde Ausbildungsreife. Betroffen sind nicht nur Schüler und Schülerinnen mit schlechten Abschlussnoten, sondern auch Jugendliche, die die Schule nach Ende der Schulpflicht ohne Abschluss verlassen. In der o.g. Online-Umfrage wurde nicht nur kritisiert, dass Jugendliche nach der allgemeinbildenden Schule starke Defizite aufweisen, sondern es wurde auch der Unterricht an der Berufsschule bemängelt, deshalb organisierte über die Hälfte der befragten Unternehmen betriebsintern Nachhilfe für die Auszubildenden. Weitere 31 % der befragten Unternehmen nutzten ausbildungsbegleitende Hilfen der Arbeitsagenturen.

Von staatlicher Seite gibt es sehr viele arbeitsmarktpolitische Maßnahmen für junge Menschen, die den Übergangsbereich zwischen Schule und Beruf betreffen, wie z. B. ausbildungsbegleitende Hilfen, Berufseinstiegsbegleitung, berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen, Einstiegsqualifizierungen, außerbetriebliche Berufsausbildungen etc. (246.100 Maßnahmen im Jahr 2014). Trotzdem haben 2015 ca. 1,29 Millionen junge Menschen im Alter von 20-29 Jahren keinen qualifizierenden Berufsabschluss. Das sind 13,1 % der Altersgruppe.

Probleme auf dem Arbeitsmarkt sind also nicht zu leugnen. Es müssen weiterhin alle Anstrengungen unternommen werden, um die Zahl der Schulabbrecher in Deutschland zu verringern, und leistungsschwache Schüler so zu fördern, dass sie die Ausbildungsreife erreichen. Dies bedeutet konkret, dass es Fördermaßnahmen auch schon in der Hauptschule geben muss, damit mehr Jugendliche ihren Hauptschulabschluss machen können und damit auch in Zukunft der Bedarf der Wirtschaft möglichst gedeckt werden kann.

Schlüsselkompetenzen und Migrationshintergrund

Die o. g. PISA-Studien berücksichtigen auch den Migrationshintergrund der getesteten Schülerinnen und Schüler. Unterschieden werden Jugendliche ohne Migrationshintergrund, Jugendliche mit einem im Ausland geborenen Elternteil, erste Generation, zweite Generation und zugewanderte Familien. Ebenso wurde berücksichtigt, wie lange die Migration zurückliegt, und ob innerhalb der Familie deutsch gesprochen wird.

Bereits in PISA 2000 wurde deutlich, dass Schüler mit Migrationshintergrund in allen Kompetenzbereichen – außer dem Problemlösen – schlechtere Werte erreicht hatten als Schüler ohne Migrationshintergrund. Besonders Schüler, deren Eltern nicht oder nur sehr schlecht Deutsch sprechen, sind im Lesen deutlich schwächer. Dies wurde auch durch PISA 2003 bestätigt.

Der Migrationsstatus scheint auch in anderen Bereichen eine Rolle zu spielen, was sicherlich damit zusammenhängt, dass eine gewisse Lesekompetenz vorhanden sein muss, um eine Aufgabenstellung zu verstehen. Im internationalen Vergleich hat die Analyse der mathematischen Kompetenzen gezeigt, dass Schüler mit Migrationshintergrund auch dort schlechter abschnitten. Dies korreliert mit der Aufenthaltsdauer im Einwanderungsland. Schüler, die in der ersten Generation in Deutschland leben, deren Eltern also eingewandert sind, schnitten bedeutend schlechter ab als Schüler mit nur einem im Ausland geborenen Elternteil. Noch größer war die Differenz bei Schülern aus Zuwandererfamilien. Jugendliche mit

Migrationshintergrund, die zuhause auch Deutsch sprechen, schnitten besser ab als der Durchschnitt. Auch spielen die ökonomischen und sozialen Verhältnisse der zugewanderten Familien eine Rolle: Je schlechter die Verhältnisse sind, desto schlechter sind auch die Ergebnisse der Schüler. Ähnlich korreliert der Bildungshintergrund mit den Leistungen.

Die Ergebnisse von PISA 2009, die auch Aussagen über Geschlecht, Migrationsstatus und Schulform treffen, decken sich mit denen von 2000: Schüler ohne Migrationshintergrund schneiden besser ab als Schüler mit Migrationshintergrund. Hier zeigen die Ergebnisse darüber hinaus, dass Mädchen im Lesen Jungen deutlich überlegen sind.

Auch das o. g. Forschungsprojekt an der Universität des Saarlandes bestätigt: Im Bereich Lesekompetenz sind Schüler ohne Migrationshintergrund Schülern mit Migrationshintergrund überlegen. Auch in den anderen sprachlichen Teilkompetenzen Schreiben, Sprechen und Hörverstehen face-to-face erreichen Schüler ohne Migrationshintergrund mehr Punkte als Schüler mit Migrationshintergrund. Beim Schreiben war auffällig, dass Schüler mit Migrationshintergrund oft auf Deklinations- und Konjugationsendungen und Artikel verzichten oder grammatische Regeln unzulässig ausweiten, unvollständig anwenden oder sogar ersetzen. Auch werden oft neue Wörter geschaffen (Neologismen) oder mehrere Wörter mit gleicher Bedeutung in einem Satz verwendet (Pleonasmen). Gerade im Hinblick auf die Ausbildungsreife und die Erwartungen, die Unternehmen an ihre Bewerber stellen, ist auffällig, dass Schüler mit Migrationshintergrund im Schreiben auf Überschriften verzichten und oft ohne Adressatenbezug schreiben.

Schon 2010 berichtete das Bildungsministerium für Bildung und Forschung (BmBF) von großen Ausbildungsproblemen für Jugendliche mit maximal Hauptschulabschluss und Migrationshintergrund. Die Situation ist für diese Menschen weiterhin prekär, für ausländische Jugendliche noch mehr als für Deutsche. Auch wenn es immer mehr Weiterbildungsmaßnahmen gibt, hat sich der Abstand zwischen Personen mit und ohne Migrationshintergrund im Bildungsniveau vergrößert.

2014 wiesen 26 % der gemeldeten Bewerber für Ausbildungsstellen einen Migrationshintergrund auf. Sie hatten häufiger einen Hauptschulabschluss und seltener einen mittleren oder höheren Schulabschluss: 34% der Bewerber mit Migrationshintergrund hatten maximal Hauptschulabschluss, bei Bewerbern ohne Migrationshintergrund waren es dagegen nur 28 %. Im Vergleich zu Jugendlichen ohne Migrationshintergrund verfügten sie seltener über einen mittleren Schulabschluss (49 % vs. 54 %) und etwas seltener über die Fachhoch- bzw. Hochschulreife (17% vs. 18 %). Hinsichtlich der Schulnoten konnten kaum größere Unterschiede zwischen den Bewerbern und Bewerberinnen mit und ohne Migrationshintergrund festgestellt werden. Außer bei den Noten im Fach Mathematik zeigte sich bei Jugendlichen mit Hauptschulabschluss, dass Bewerber ohne Migrationshintergrund etwas bessere Zensuren hatten (3,3) als Bewerber mit Migrationshintergrund (3,5). Dies traf auch für die mittleren Abschlüsse zu (3,0 vs. 3,2). Bewerber mit Migrationshintergrund waren aufgrund der für sie oftmals schwierigeren Übergänge in eine Berufsausbildung im Durchschnitt älter als Bewerber ohne Migrationshintergrund.

Es gibt besonders viele Personen mit Migrationshintergrund, die die Schule wechseln oder sogar abbrechen und sie ohne Hauptschulabschluss verlassen. Abbrecher finden sich bei Migranten nicht nur in der Schule, sondern auch in der dualen Ausbildung und in der Hochschule. Bei Auszubildenden mit Migrationshintergrund sind deutlich höhere Auflösungsquoten über den gesamten Ausbildungsverlauf zu beobachten als für Auszubildende ohne Migrationshintergrund. Überdurchschnittlich hoch sind die Vertragsauflösungsquoten für Jugendliche aus den ehemaligen Ostblockstaaten, den ehemaligen Anwerbestaaten und der Türkei.

Am häufigsten werden die Verträge in der Probezeit (d. h. in den ersten vier Monaten nach Beginn der Ausbildung) aufgelöst, was auf Widersprüche zwischen den Erwartungen an die Ausbildung und der betrieblichen Ausbildungsrealität hinweist. Die Mehrheit der Auflösungen geht von den Auszubildenden aus, wobei die Gründe statistisch nicht erfasst werden. Je später ein Vertrag aufgelöst wird, desto stärker ist die Gefahr auf beiden Seiten, dass eingesetzte Ressourcen entwertet werden und für die Auszubildenden ein erfolgreicher Ausbildungsabschluss unsicherer wird.

Vertragsauflösungen dürfen allerdings nicht mit Ausbildungsabbrüchen gleichgesetzt werden, weil Auszubildende nach einer Vertragsauflösung ein neues Ausbildungsverhältnis eingehen können. Trotzdem gelten Vertragsauflösungen für beide Vertragspartner – Ausbildungsbetriebe und Auszubildende – als ernsthafte Störung des Ausbildungsprozesses: Für die Ausbildungsbetriebe bedeutet sie eine Fehlinvestition von Ressourcen und eine mögliche Unsicherheit bezüglich des Fachkräftenachwuchses, für die Auszubildenden kann sie mit Misserfolgserlebnis, biografischer Umorientierung und möglicherweise Demotivation verbunden sein.

Werden die Jugendlichen nach erfolgreicher Ausbildung von ihrem Ausbildungsbetrieb übernommen, bietet dies Vorteile für Auszubildende und Unternehmen. Auszubildenden wird eine gewisse Orientierungssicherheit für die berufliche Anwendung ihrer erlernten Fähigkeiten in der gewohnten Ausbildungsumgebung gegeben und Unternehmen bleiben Such- und Einarbeitungskosten für extern rekrutierte Arbeitskräfte erspart. Im Durchschnitt hat sich die Übernahmequote in den letzten Jahren gegenüber dem Tiefststand 2003-2005 um 13 Prozentpunkte erhöht.

Jugendliche mit Migrationshintergrund bleiben häufiger außerhalb einer vollqualifizierenden Berufsausbildung. 2013 gelangten über 250.000 ausbildungsinteressierte Jugendliche in das Übergangssystem. Es waren vor allem Jugendliche mit Hauptschulabschluss (oder weniger) und Jugendliche mit Migrationshintergrund. Sie nehmen öfter als Jugendliche ohne Migrationshintergrund an einem teilqualifizierenden Bildungsgang oder einer teilqualifizierenden Maßnahme teil (teilqualifizierende berufsbildende Schule, schulisches Berufsvorbereitungsjahr o. Ä., berufsvorbereitende Maßnahme der Arbeitsagentur, Einstiegsqualifizierung oder Praktikum; 20 %); hingegen trifft auf das nur auf 16 % der Bewerber ohne Migrationshintergrund zu.

Erhalten Jugendliche keinen Ausbildungsplatz, müssen sie sich bei den Arbeitsagenturen bzw. Jobcentern arbeitssuchend melden. Besonders Jugendliche mit Migrationshintergrund als auch Jugendliche mit Hauptschulabschluss gehören häufig zu den Bewerbern, die sich nach längerer Ausbildungsplatzsuche nicht mehr bei den Arbeitsagenturen zurückmelden. Die „offiziell unbekannt verbliebenen Bewerber/-innen“ (siehe Datenreport.bibb.de) befanden sich am Jahresende 2014 nur selten in einer vollqualifizierenden Ausbildung, über ein Drittel war arbeitslos bzw. ohne eine Beschäftigung. Dies weist auf das Problem hin, dass gerade Jugendliche dieser ‚Risikogruppen‘ von den Vermittlungs- und Unterstützungsbemühungen der Arbeitsagenturen oft nicht mehr erreicht werden. Sie fallen damit nicht nur verstärkt aus der offiziellen Ausbildungsmarktstatistik heraus, sondern es besteht vor allem auch die Gefahr, dass viele dieser Jugendlichen auf Dauer ohne vollqualifizierende Ausbildung bleiben.

Die obigen Ausführungen zeigen deutlich, dass Jugendliche, die höchstens einen Hauptschulabschluss haben und darüber hinaus einen Migrationshintergrund, über die Schule hinaus in den Schlüsselkompetenzen gefördert werden müssen. Sie brauchen auch während der Ausbildung weitere Unterstützung, damit sie nicht nur Probleme, die in der Ausbildung auftreten können, sondern auch sonstige Anforderungen bewältigen können.

Quellen

- Deutsches Institut für Internationale Pädagogische Forschung (DIPF) (2014): Bildung in Deutschland 2014. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zur Bildung von Menschen mit Behinderungen, http://www.bildungsbericht.de/daten2014/wichtige_ergebnisse_presse2014.pdf; Stand 25.2.16.
- Bundesagentur für Arbeit (2015): Der Arbeits- und Ausbildungsmarkt in Deutschland – Monatsbericht Februar 2015, <https://statistik.arbeitsagentur.de/Statistischer-Content/Arbeitsmarktberichte/Monatsbericht-Arbeits-Ausbildungsmarkt-Deutschland/Monatsberichte/Generische-Publikationen/Monatsbericht-201502.pdf>; Stand 25.2.16.
- Bundesagentur für Arbeit (2015): Kurzinformationen zur Ausbildungsstellenmarktstatistik, <http://statistik.arbeitsagentur.de/Statistischer-Content/Grundlagen/Kurzinformationen/Generische-Publikationen/Kurzinformation-Ausbildungsstellenmarktstatistik.pdf>; Stand 25.2.16.
- Bundesinstitut für Berufsbildung BiBB (2013): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2013, <https://datenreport.bibb.de/media2013/anhang.pdf>; Stand 1.3.16.
- Bundesinstitut für Berufsbildung BiBB (2013): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2013, https://datenreport.bibb.de/media2013/BIBB_Datenreport_2013.pdf; Stand 26.2.16.
- Bundesinstitut für Berufsbildung BiBB (2013): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2015, https://www.bibb.de/dokumente/pdf/bibb_datenreport_2015.pdf; Stand 26.2.16.
- OECD (2005): Definition und Auswahl von Schlüsselkompetenzen. Zusammenfassung, <http://www.oecd.org/pisa/35693281.pdf>; Stand 26.2.16.
- Deutsches Institut für Internationale Pädagogische Forschung (DIPF): Bildungsbericht 2014. http://www.bildungsbericht.de/daten2014/e_web2014.pdf; Stand 26.2.16. BMBFAutorengruppe
- DIHK (2010): Ausbildung 2010. Ergebnisse einer IHK-Unternehmensbefragung, <http://www.dihk.de/themenfelder/ausundweiterbildung/ausbildung/ausbildungspolitik/umfrage-n-und-prognosen/dihk-ausbildungsumfrage-2010>; Stand 24.11.14.
- Gerhardt, Anna L. (2016): Ausbildungsstellenmarkt August 2016: Die DGB-Jugend bewertet die BA-Statistik, <http://jugend.dgb.de/meldungen/ausbildung/++co++13ad2736-6bb5-11e2-a7e1-5254004678b5>; Stand 25.2.16.
- Götze, Lutz; Gutenberg, Norbert; Stark, Robin (Hrsg.) (i. D.): ‚LRS - Lesen, Reden, Schreiben‘. Leseverstehen, Hörverstehen, mündliches und schriftliches Formulieren bei Hauptschulabsolvent/-inn/-en deutscher und nichtdeutscher Muttersprache: Leistungstests – Förderprogramm – Evaluation. Ein interdisziplinäres Forschungsprojekt der Fachbereiche Sprechwissenschaft, Erziehungswissenschaft und Deutsch als Fremdsprache der Universität des Saarlandes.
- Universität Göttingen (2016): Schlüsselkompetenzen, <http://www.uni-goettingen.de/de/was-sind-schl%C3%BCsselkompetenzen/437535.html>; Stand 26.2.16.

7.3.3 Die deutsche Sprache als Türöffner für Integration

Sprache gilt als Türöffner für eine erfolgreiche Integration in die Gesellschaft und in den Arbeitsmarkt. Sie steht für eine aktive gesellschaftliche Teilhabe, die wiederum Basis für ein selbstbestimmtes Leben ist. Deshalb gibt es in Deutschland eine durchgängige Sprachbildung und längerfristige Förderung sprachlicher Kompetenzen über Kindertageseinrichtungen, Grundschulen und weiterführende Schulen hinaus. Auch wenn die einzelnen Bundesländer unterschiedliche Konzepte zur Sprachförderung von Vorschul- und Schulkindern haben, werden doch alle Anstrengungen unternommen, Kinder und Jugendliche auf den ihnen angemessenen sprachlichen Entwicklungsstand zu bringen. Auch nimmt die Bedeutung regionaler und lokaler Fördernetzwerke gerade am Übergang von der Sekundarstufe in den Beruf zu. Solche Fördernetzwerke zeichnen sich durch die strategische Partnerschaft

verschiedener Bildungsinstitutionen wie Schulen, Bibliotheken und Förderzentren aus und sind der Rahmen für eine erfolgreiche und überdauernde Förderung.

Angesichts rasant gestiegener Flüchtlingszahlen in Deutschland spielen Deutschkenntnisse für Migranten und Asylsuchende eine zentrale Rolle, um sich im Alltag verständigen oder Chancen auf dem Arbeitsmarkt haben zu können. Deutschkenntnisse sind dabei Grundvoraussetzung, um auf dem deutschen Arbeitsmarkt überhaupt vermittelbar zu sein. Dabei hat sich die Zahl der Tätigkeiten, bei denen Deutschkenntnisse eine immer wichtigere Rolle spielen, deutlich erhöht. Dies ist z. T. darauf zurückzuführen, dass ‚einfache‘ Arbeitsplätze vielfach weggefallen sind oder ins Ausland verlagert wurden oder heute gute bis sehr gute berufsbezogene Deutschkenntnisse auch bei Tätigkeiten gefordert werden, für die es früher in der Weise nicht unbedingt erforderlich war, wie z. B. im Lager-, Verkaufs- oder Pflegebereich.

Unter der Federführung des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge werden verschiedene Formen von Sprachkursen angeboten: Dazu gehören die o. g. Deutschangebote für Kinder und Jugendliche, Integrationskurse für Asylbewerber und das ESF-BAMF-Programm. Die Kurse werden von privaten Anbietern, Hochschulen, Volkshochschulen und dem Goethe-Institut angeboten. Selbst Arbeitsagenturen finanzieren außerhalb ihres eigentlichen Aufgabenportfolios allgemeine Deutschsprachkurse für Flüchtlinge mit Bleibeperspektive. Trotzdem gibt es für den gegenwärtigen Bedarf noch zu wenige Lehrkräfte.

Sprachkurse

Ein Basiskurs Deutsch, in dem nur Grundlagen vermittelt werden, dauert ca. 300 Stunden. Ein Aufbaukurs dauert wiederum ca. 600 Stunden. Der Nachweis der Kenntnis von Grundlagen der deutschen Sprache wird anhand des Deutshtests für Zuwanderer (DTZ) überprüft und durch Zertifikate bestätigt. Der DTZ testet auf verschiedenen Niveaustufen (A1, A2, B1, B2, C1 und C2). Er besteht aus einer schriftlichen und einer mündlichen Prüfung. Bei Bestehen der Prüfung erhält man ein Zertifikat, das Sprachkenntnisse der jeweiligen Stufe bescheinigt. Mit einem B1-Zertifikat ist man in der Lage, die sprachlichen Anforderungen in einer Ausbildung zu bewältigen. Das Niveau B1 ist dann erreicht, wenn ein Teilnehmer in drei von vier Sprachkompetenzen mit B1 beurteilt wird. Für ein Zertifikat muss der Prüfungsteil „Sprechen“ in jedem Fall mit B1 bestanden werden. Dieses Zertifikat ist auch für eine spätere Einbürgerung nötig. Mit einem C1-Zertifikat kann man studieren.

Integrationskurse

Ein Integrationskurs besteht aus einem Sprachkurs und einem Orientierungskurs. Der Sprachkurs dauert 660 Stunden, ein Spezialsprachkurs bis zu 900 Stunden. Der Orientierungskurs mit 60 Stunden, der mit dem Test „Leben in Deutschland“ abgeschlossen wird, beinhaltet Themen wie die deutsche Rechtsordnung, Geschichte und Kultur, Rechte und Pflichten in Deutschland, Formen des Zusammenlebens in der Gesellschaft etc.

Vor Beginn der Integrationskurse erfolgt ein Einstufungstest. Solange die Sprachkenntnisse noch unter der Stufe A2 liegen, bekommen die Teilnehmer kein Zertifikat, sondern nur eine Mitteilung zu ihrem Ergebnis. Teilnehmer eines Integrationskurses – dabei gibt es unterschiedliche Varianten für Erwachsene und Jugendliche – müssen im DTZ das Gesamtergebnis B1 nachweisen können und den Test „Leben in Deutschland“ bestehen, damit sie das „Zertifikat Integrationskurs“ erhalten.

Im ersten Halbjahr 2015 wurden 196.925 Teilnahmeberechtigungen für Integrationskurse ausgestellt. Im Vergleich zum Vorjahreszeitraum war das eine Steigerung von 29 %. Besonders Neuzuwanderer erhielten Berechtigungen (83.423). Im Vergleich zum entsprechenden Zeitraum 2014 liegt eine Steigerung bei den Neuzuwanderern von rund 65,5 % vor, bei den durch die Ausländerbehörden verpflichteten Personen sogar über 70 %. Besonders der Anteil

der syrischen Flüchtlinge an den Integrationskursen ist sehr groß (18,3 % der Gesamtteilnehmer). Die nächst größere Gruppe sind Teilnehmer mit polnischem Migrationshintergrund (Anteil 9,1 %). Insgesamt erhielten 93.287 EU-Bürger eine Teilnahmeberechtigung. Der Anteil der Teilnehmer mit irakischem Migrationshintergrund beträgt 2,1 %.

Mit einer Gesamtanzahl von 8.690 begonnenen Integrationskursen wurden im Zeitraum 1. Januar bis 30. September 2015 insgesamt 1.154 (+ 15,3 %) mehr Kurse gestartet als im Vergleichszeitraum des Vorjahres und damit so viele Kurse wie nie zuvor. Die Anzahl der Träger steigerte sich im Vergleich zum Vorjahreszeitraum um 4,4 % (1.393 insgesamt). Auch bei den Alphabetisierungskursen zeigt sich ein sichtbarer Anstieg von 9,2 % (2014) auf 11,8 % 2015.

ESF-BAMF-Programm

Das ESF-BAMF-Programm fördert alle arbeitssuchenden und arbeitslosen Personen (mit Arbeitslosengeld oder Arbeitslosengeld II) mit Migrationshintergrund und Deutsch als Zweitsprache. Asylbewerber und Flüchtlinge können unter bestimmten Voraussetzungen ebenfalls teilnehmen. Das gleiche gilt auch für Beschäftigte in Betrieben, die bei (anteiliger) Freistellung durch ihren Arbeitgeber an den Kursen teilnehmen können. Im Vordergrund stehen der Erwerb und der Ausbau berufssprachlicher und arbeitsplatzbezogener Deutschkenntnisse. Teilnehmer müssen daher grundsätzlich einen Integrationskurs absolviert oder mindestens das Sprachniveau A1 erreicht haben oder bereits über ausreichende Deutschkenntnisse (Niveau B1) verfügen. Ziel ist es, die Teilnehmer so zu qualifizieren, dass sie direkt eine Beschäftigung oder Ausbildung aufnehmen können oder auch weitergehende Qualifizierungsmaßnahmen in Anspruch nehmen können.

Ein Vergleich der Arbeitslosenzahlen von August 2014 und 2015 zeigt, dass insgesamt ein leichter Rückgang zu verzeichnen ist (6 %), jedoch die Zahl der ausländischen Arbeitssuchenden mit rund 1 Million Menschen angestiegen ist (9 %). Damit sind überproportional viele Ausländer arbeitslos. Ihr Anteil an der Bevölkerung liegt bei rund 9 %, aber sie stellen 21 % der Arbeitssuchenden. Im August 2015 waren viele Flüchtlinge, die erst seit kurzem in Deutschland waren, noch nicht erfasst, und erscheinen daher auch nicht in den Statistiken.

Das Programm umfasst maximal 730 Unterrichtsstunden und dauert als Vollzeitkurs sechs Monate, als Teilzeitkurs bis zu zwölf Monate. Er beinhaltet einen berufsbezogenen Deutschunterricht und eine berufliche Qualifizierung mit Fachunterricht, Praktikum und Betriebsbesichtigungen. Je nach Bedarf der Teilnehmenden können die beiden Komponenten anteilig variabel gestaltet werden. Ein ESF-BAMF-Kurs schließt grundsätzlich mit einer trügereigenen Abschlussprüfung ab.

Schwerpunkte des Deutschunterrichtes sind beispielsweise der Erwerb von spezifischem Fachvokabular oder die Vermittlung von Kenntnissen über kommunikative Regeln am Arbeitsplatz. Im Fachunterricht erwerben die Teilnehmer z. B. mathematische und EDV-Kenntnisse oder nehmen an einem Bewerbungstraining teil. In einem Praktikum sollen die Teilnehmer die im Deutsch- und im Fachunterricht erworbenen sprachlichen und fachlichen Kompetenzen anwenden und sich über ihren weiteren beruflichen Werdegang Klarheit verschaffen. Betriebsbesichtigungen dienen der beruflichen Orientierung. Die Teilnehmer erfahren dort etwas über verschiedenen Arbeitsabläufe und Kommunikationsstrukturen in der Arbeitswelt.

Seit 2009 (Stichtag: 20.12.2012) haben bereits 4.015 ESF-BAMF-Kurse mit insgesamt 75.479 Teilnehmern stattgefunden. Allein 2012 nahmen 23.674 Personen daran teil. Dem Bildungsstand

nach hatten 37 % der Teilnehmer einen Hauptschul- oder Realschulabschluss, 33 % hatten Abitur, 14 % einen Hochschulabschluss, eine Meisterprüfung oder Promotion. 16 % der Teilnehmer waren ohne Abschluss.

Migrationsberatung für erwachsene Zuwanderer (MBE)

Die Migrationsberatung für erwachsene Zuwanderer (MBE) gibt es seit 2005 als eigenständiges migrationsspezifisches Beratungsangebot seitens des Bundesinnenministeriums. Es handelt sich um ein zeitlich befristetes (drei Jahre), bedarfsorientiertes, individuelles Beratungsangebot. MBE und Integrationskurse sind fester Bestandteil des Regelungsrahmens des Aufenthaltsgesetzes. Erwachsene Zuwanderer können das Beratungsangebot vor, während und nach einem Integrationskurs nutzen. Für die Durchführung der Migrationsberatungen ist das BAMF zuständig.

Wie gezeigt, gibt es also bereits vielfältige Anstrengungen, sprachliche Kompetenzen zu fördern. Allerdings vergeht, bis die Betroffenen so gut Deutsch sprechen können, dass sie Sprache als Türöffner für Integration nutzen können, viel Zeit. Gerade Flüchtlinge sprechen darüber hinaus nur sehr wenig regelmäßig mit anderen Deutschen, viele sind traumatisiert und leiden unter Konzentrationsschwierigkeiten. Es ist also davon auszugehen, dass die Integration in den Arbeitsmarkt nicht schnell, sondern ein zäher und langwieriger Prozess sein wird. Damit werden vorerst die Erwartungen gedämpft, dass die jetzige Flüchtlingswelle eine schnelle Lösung für den Fachkräftemangel in Deutschland sein kann.

Möglichkeiten der Kompetenzbeurteilung

Eine einheitliche Beurteilung der sprachlichen Kompetenz ist nur möglich, wenn es gemeinsame Standards für Sprachen bzw. für das Sprachenlernen gibt. Dadurch können sprachliche Qualifikationen in anderen Ländern anerkannt und allgemein die internationale Kommunikation und Mobilität gefördert werden. Denn Sprache ist nicht nur innerhalb einer Kultur wichtig, sondern auch im interkulturellen Austausch. Mehrsprachigkeit ist in einer pluralistischen Gesellschaft und bei zunehmender Interaktion der Kulturen in allen Lebensbereichen unverzichtbar.

Eine Möglichkeit zur Beurteilung von sprachlichen Schlüsselkompetenzen bietet der Gemeinsame Europäische Referenzrahmen für Sprachen (GER). Er wurde entwickelt, um die Planung von Sprachlernprogrammen und -zertifikaten zu erleichtern. Er beschreibt umfassend, was Lernende lernen müssen, um eine Sprache für kommunikative Zwecke zu nutzen, und welche Kenntnisse und Fertigkeiten sie entwickeln müssen, um in der Lage zu sein, kommunikativ erfolgreich zu handeln. Mit seiner Hilfe lassen sich Kompetenzniveaus definieren und Lernfortschritte kontinuierlich messen.

Kommunikative Aufgaben müssen immer in spezifischen Situationen und Handlungsfeldern gelöst werden. Daher liegt dem GER ein handlungsorientierter Ansatz zugrunde, der es erlaubt, auch die kognitiven und emotionalen Möglichkeiten und die Absichten von Menschen sowie das ganze Spektrum der Fähigkeiten, über das Menschen verfügen und das sie als sozial Handelnde einsetzen, zu berücksichtigen. Der GER führt ein möglichst breites Spektrum von Sprachkenntnissen, Fertigkeiten und Sprachverwendung auf. Er unterscheidet zwischen den sprachlichen Schlüsselkompetenzen Lesen, Schreiben, Hören und Sprechen. Die Anzahl der angebotenen Niveaustufen ist geeignet, Lernfortschritte in verschiedenen Bereichen zu erfassen. Er ist leicht handhabbar, kann an verschiedene Lernkontexte und -situationen angepasst werden und auch weiter verfeinert werden. Für die Bewertung der Sprachkompetenz von Auszubildenden ist die Grobskala des GER völlig ausreichend. Der GER ist umfassend

dargestellt in Kapitel 6 Beurteilung und Einstufung der Testergebnisse nach Kriterien des Gemeinsamen Europäischen Referenzrahmens für Sprachen (GER).

Weil nicht nur Schüler und Auszubildende mit Migrationshintergrund, sondern auch solche mit der Muttersprache Deutsch große Probleme haben, Kommunikationsaufgaben zu bewältigen und viele als nicht ausbildungsreif gelten, kann mit Hilfe der Grobskala des GER eine Einteilung in verschiedene Kompetenzniveaus erfolgen. Auszubildende, die als nicht ausbildungsreif gelten, werden wohl größtenteils in den unteren Kompetenzstufen (A1, A2 und B1) anzusiedeln sein.

Der GER kann nicht nur für eine schnelle Einstufung von sprachlichen Kompetenzen, sondern auch für die Festlegung von Lernzielen bei Trainings verwendet werden. So ist es im Folgenden möglich, Lernerfolge in den einzelnen sprachlichen Schlüsselkompetenzen zu überprüfen und nachzuweisen. Nach Abschluss eines Trainings sollten Auszubildende mindestens in ein nächst höheres Kompetenzniveau des jeweiligen Kompetenzbereichs eingeordnet werden können. Beispielsweise sollten Auszubildenden z. B. im Bereich Lesen dann unkomplizierte Sachtexte über Themen, die mit den eigenen Interessen und Fachgebieten in Zusammenhang stehen, mit befriedigendem Verständnis lesen können (B1) oder geeignete Nachschlagewerke selektiv benutzen können etc. (B2). Auch im Bereich Schreibkompetenz, Hören und Sprechen sollten die Auszubildenden nach einem erfolgreichen Training höher (B1 oder B2) eingestuft werden können.

Minimalanforderungen an Migranten vor dem Hintergrund des Berufseinstiegs

Bestimmte Gruppen von Menschen mit Migrationshintergrund sind häufiger von der Arbeitslosigkeit betroffen als Deutsche (mit und ohne Migrationshintergrund). Ihr Beschäftigungsanteil in Branchen und Berufen, die von Strukturwandel bzw. Arbeitsplatzabbau gekennzeichnet sind, ist überdurchschnittlich hoch und oft sind sie in gering qualifizierten bzw. -bezahlten Arbeitsbereichen tätig. In einer vom BAMF publizierten Expertise wurde der sprachliche Bedarf von Personen mit Deutsch als Zweitsprache in Betrieben untersucht. Dabei wurden vorrangig Unternehmen der Metallbearbeitung, der unternehmensnahen Dienstleistungen (Gebäudereiniger), des Handels (Lagerarbeiter), des Hotel- und Gaststättengewerbes (Küchenhelfer) sowie des Gesundheits- und Sozialwesens (Altenpfleger und Hauswirtschaftler) befragt, die einen überdurchschnittlich hohen Anteil an Arbeitnehmern mit Migrationshintergrund aufwiesen. Die meisten Mitarbeiter mit Migrationshintergrund finden dabei sich im Gastgewerbe (20,4 %), gefolgt von den Unternehmensdienstleistern (8,8 %) und dem verarbeitenden Gewerbe (7,9 %). (vgl. Statistisches Bundesamt 2007).

Die Ergebnisse der Expertise, die aber nicht weiter statistisch belegt sind, zeigen, dass die sprachlichen Anforderungen an Personen mit Migrationshintergrund in Betrieben stark berufs-, arbeitsplatz- und rollenabhängig sind. Insgesamt wurden 11 Handlungsfelder (HF) identifiziert, die aber nicht hierarchisch angeordnet sind:

- HF1 Arbeitsaufgabe
- HF2 Materialbeschaffung und -annahme
- HF3 Arbeit mit Maschinen und Elektrogeräten
- HF4 Abstimmungen mit Kollegen und Vorgesetzten
- HF5 Qualitätskontrolle und -sicherung
- HF6 Produktübergabe und Ausführung
- HF7 Störungen der Arbeitsabläufe
- HF8 Kommunikation mit externen Akteuren
- HF9 Lernsituationen am Arbeitsplatz
- HF10 Kommunikation mit Personalverantwortlichen und Betriebsrat

- HF11 Soziale Kontakte am Arbeitsplatz

Die Handlungsfelder 1-10 beschreiben sprachlich-kommunikative Anforderungen an Mitarbeiter im Unternehmen, während das HF 11 einen übergreifenden Kommunikationsbereich darstellt. Die 11 Handlungsfelder werden im Folgenden kurz dargestellt.

Handlungsfeld 1	Arbeitsaufgabe
Textsorten	Arbeitsanweisung, Arbeitsauftrag, Formular
Hörverstehen	Aufforderung (instruieren, anordnen)
Lesen	Mitteilung (beschreiben, auf etwas aufmerksam machen)
Sprechen	Verständigungssicherung (Nicht-Verstehen signalisieren) Mitteilung (beschreiben, benennen) Handlungsbez. Einstellungen (Nicht-Machbarkeit ausdrücken)

Tab. 41: Handlungsfeld 1: Arbeitsaufgabe

Im HF 1 geht es um die Übermittlung von Arbeitsaufträgen bzw. Arbeitsanweisungen. Dem Mitarbeiter wird dargelegt, wie er eine bestimmte Arbeitsaufgabe durchzuführen hat. Die Arbeitsanweisung kann sowohl mündlich als auch schriftlich erfolgen. Erfolgt sie schriftlich, ist sie meist komplexer und standardisiert (Formular), beschreibt die für die Erfüllung der Arbeitsaufgabe notwendigen Arbeitsschritte und dient der Arbeitsdokumentation. Ein Mitarbeiter muss also Aufforderungen hören und verstehen können, Mitteilungen lesen können, er muss sagen können, wenn er etwas nicht verstanden hat, andere über die Mitteilung mündlich informieren können und auch sagen können, ob er etwas umsetzen kann oder nicht.

Handlungsfeld 2	Materialbeschaffung
Textsorten	Mitteilung, Bestellung, Vertrag, Beschwerde, Formular
Hörverstehen	Aufforderung (reklamieren) Einwilligung–Weigerung (Angebote annehmen/ablehnen)
Lesen	Mitteilung (benennen, beschreiben)
Sprechen	Mitteilung (identifizieren, feststellen, beschreiben) Aufforderung (bestellen, bitten, reklamieren) Einwilligung–Weigerung (einwilligen, sich weigern)
Schreiben	Aufforderung (bestellen, reklamieren)

Tab. 42: Handlungsfeld 2: Materialbeschaffung

HF 2 umfasst alle Tätigkeiten und Aufgaben, die mit den Bestellungen und Lieferung sowie Entnahme und Annahme von Waren oder Material zusammenhängen. Bei Lieferungen kann es zu externen Kontakten kommen. Auch müssen die mit der Materialbeschaffung verbundenen Tätigkeiten meist durch Bestellscheine, Lieferscheine, Materialentnahmescheine etc. dokumentiert werden. Hier muss ein Mitarbeiter z. B. den Grund von Reklamationen hören und verstehen können, Bestellungen annehmen können, Verträge lesen können, selbst bestellen können, reklamieren können etc.

Handlungsfeld 3	Arbeit mit Maschinen und Elektrogeräten
Textsorten	Mitteilung, Bedienungsanleitung, Formular
Lesen	Anweisung (benennen, beschreiben)
Sprechen	Mitteilung (identifizieren, feststellen, beschreiben) Konsultation (um Rat bitten)

Tab. 43: Handlungsfeld 3: Arbeit mit Maschinen und Elektrogeräten

Das HF 3 zeigt die sprachlichen Anforderungen an Arbeitnehmer, die mit Maschinen und Elektrogeräten zu tun haben. Dies ist heute in fast jedem Beruf bzw. fast jeder Tätigkeit gegeben, besonders in gewerblich-technischen Bereichen oder der Logistik, weniger hingegen z.B. in der Pflege. Hier wird von einem Mitarbeiter beispielsweise erwartet, dass er Bedienungsanleitungen lesen kann oder auch beschreiben kann, warum es zu einem Ausfall einer Maschine gekommen ist.

Handlungsfeld 4	Arbeitsabstimmungen
Textsorten	Besprechung, Mitteilung, Diskussion, Stellungnahme
Hörverstehen	siehe „Sprechen“
Sprechen	Meinungsäußerung (Ansichten ausdrücken) Konsens-Dissens (zustimmen, widersprechen) Mitteilung (beschreiben, berichten, erklären) Beurteilung von Zuständen/Handlungen (kritisieren) Rechtfertigung (begründen) Soziale Kooperation (kulturspezifische Aspekte)

Tab. 44: Handlungsfeld 4: Arbeitsabstimmungen

Das HF 4 zeigt die Anforderungen an Arbeitnehmern, die der Austausch und die Abstimmung im Arbeitsalltag mit sich bringen. Ein Austausch kann mündlich in regelmäßig stattfindenden Arbeits- und Dienstbesprechungen oder in Teamsitzungen oder auch als Absprache meist zwischen 2-3 Mitarbeitern erfolgen. Schriftlich finden sich hier meist Mitteilungen (Notizen, Memos). Ein Mitarbeiter muss in der Lage sein, Ansichten, Stellungnahmen, Vorschläge zu verstehen und selbst Stellung zu nehmen.

Handlungsfeld 5	Qualitätssicherung
Textsorten	Bericht, Formular, Besprechung
Lesen	Aufforderung (instruieren)
Sprechen	Mitteilung (beschreiben, berichten, erklären) Meinungsäußerung (Ansichten ausdrücken) Konsens-Dissens (zustimmen, widersprechen) Rechtfertigung (begründen)
Schreiben	Mitteilung (beschreiben, berichten, erklären)

Tab. 45: Handlungsfeld 5: Qualitätssicherung

Das HF 5 bezieht sich auf alle Tätigkeiten und Aufgaben, die der Einhaltung von Qualitätsstandards dienen. Die Mitarbeiter erhalten Kenntnis über die betreffenden Bestimmungen durch Unterweisungen oder Schulungen. Auch muss die Qualitätskontrolle durch z. B. Regelkarten oder Sicherheitsdatenblätter dokumentiert werden. Bei internen und externen Audits müssen Mitarbeiter die eigenen Arbeitsschritte erklären können.

Handlungsfeld 6	Produktübergabe/Ausführung
Textsorten	Beschwerde, Mitteilung
Hörverstehen	Aufforderung (reklamieren) Beurteilung von Zuständen (kritisieren, negativ bewerten)
Sprechen	Mitteilung (versichern, beteuern) Konsens-Dissens (einräumen) Rechtfertigung (zugeben, sich entschuldigen)

Tab. 46: Handlungsfeld 6: Produktübergabe/Ausführung

Alle geleistete Arbeit im Unternehmen wird kontrolliert, bevor sie übergeben wird, z. B. ein gereinigter Raum (Gebäudereinigung), eine Palette mit Waren, die verladen wird (Logistik), ein hergestelltes Produkt (Fertigung) etc. Diese Kontrolle kann stark standardisiert sein, kann aber auch einfach in einer Arbeitsbesprechung erfolgen, indem über die geleistete Arbeit berichtet wird. Das bedeutet u. a., dass Mitarbeiter in der Lage sein müssen, den Grund einer Beschwerde zu verstehen, darauf zu reagieren bzw. selbst Beschwerden äußern zu können.

Handlungsfeld 7	Störungen der Arbeitsabläufe
Textsorten	Bericht, Mitteilung, Auskunftsgespräch, Anweisung
Hörverstehen	Aufforderung (instruieren, anordnen)
Sprechen	Mitteilung (identifizieren, beschreiben, berichten) Verständigungssicherung (rückfragen)

Tab. 47: Handlungsfeld 7: Störungen der Arbeitsabläufe

An einem Arbeitsplatz kann es immer wieder zu Störungen bzw. Verzögerungen der Arbeitsabläufe kommen. Hiermit kann auf schriftlichen und mündlichen Handlungsanweisungen reagiert werden, z. B. mit Formularen für Fehler- und Schadensmeldungen, Fehlerprotokolle, Unfallberichte etc., oder es müssen mündlich weitere Handlungen abgesprochen werden. Dies kann auch nur telefonisch geschehen.

Handlungsfeld 8	Kommunikation mit externen Akteuren
Textsorten	Auskunftsgespräch, Bericht, Besprechung, Beratung
Hörverstehen	Aufforderung (etwas verlangen)
Sprechen	Kontaktaufnahme (reagieren, wenn man angesprochen wird); Ausdruck handlungsbezogener Einstellung Kulturspezifische Aspekte (angemessen reagieren)

Tab. 48: Handlungsfeld 8: Kommunikation mit externen Akteuren

Das HF 8 fokussiert Kommunikationssituationen von Arbeitnehmern mit externen Akteuren (Dienstleistern oder Kunden). Diese können mündlich, auch telefonisch, oder schriftlich sein. Die Anforderungen an Mitarbeiter sind dementsprechend z. B., Wünsche von Kunden zu verstehen, zu notieren und an die entsprechenden Stellen weiterzuleiten. Wichtig ist hier, dass Kontaktaufnahmen auch kulturell geprägt sind, was nicht nur bei international agierenden Unternehmen eine Rolle spielt. Besonders Mitarbeiter mit Migrationshintergrund müssen (nicht nur) im externen Kontakt situationsangemessen reagieren.

Handlungsfeld 9	Lernsituationen am Arbeitsplatz
Textsorten	Präsentation, Vortrag, Mitschrift, Handout, Prüfung
Hörverstehen	Aufforderung (instruieren) Mitteilung (beschreiben, erklären)
Lesen	Mitteilung (beschreiben, erklären)
Sprechen	Mitteilung (identifizieren, feststellen, beschreiben) Aufforderung (vorschlagen) Konsultation (um Rat fragen)
Schreiben	Mitteilung (identifizieren, benennen)

Tab. 49: Handlungsfeld 9: Präsentation, Vortrag, Mitschrift, Handout, Prüfung

Im HF 9 geht es um Lernsituationen am Arbeitsplatz bzw. im Unternehmen: Hierzu gehören Einarbeitungen, betriebsinterne Schulungen oder Qualifizierungssysteme oder informelle

Wissensaneignung am Arbeitsplatz etc. Diese können mündlich oder schriftlich erfolgen, z. B. bei der Einarbeitung durch kürzere Einweisungen oder durch Handbücher. Themen sind beispielsweise die Einführung neuer Maschinen, der Umgang mit neuen Produkten oder die Vermittlung von gesetzlichen Bestimmungen. Von Mitarbeitern sind hier alle sprachlichen Kompetenzen gefordert ebenso wie im folgenden Handlungsfeld 10.

Handlungsfeld 10	Kommunikation mit Personalverantwortlichen/BR
Textsorten	Mitteilung, Anweisung, Bekanntmachung, Beschwerde
Hörverstehen	Aufforderung (instruieren) Mitteilung (beschreiben, erklären)
Lesen	Mitteilung (ankündigen)
Sprechen	Mitteilung (beschreiben, erklären) Aufforderung (vorschlagen) Konsultation (um Rat fragen)
Schreiben	Handlungsbezogene Einstellung (Verhinderung ausdrücken)

Tab. 50: Handlungsfeld 10: Kommunikation mit Personalverantwortlichen/BR

HF 10 umfasst alle Situationen am Arbeitsplatz, in denen der Mitarbeiter direkt oder indirekt mit Personalverantwortlichen oder dem Betriebsrat zu verschiedenen arbeitsplatzrelevanten Themen kommunizieren muss, wie z. B. Urlaubszeiten, Fehlzeiten, Entgeltabrechnung, Personalentwicklung, Personalführung etc. Diese können schriftlich sein: Personalverwaltungen von Unternehmen nutzen oft auf das Schwarze Brett oder das Intranet zum Verbreiten von Informationen. Dort können auch Mitteilungen des Betriebsrats veröffentlicht sein. Zu persönlichen Kontakten mit Personalverantwortlichen kommt es besonders im Rahmen von Mitarbeitergesprächen, wenn es beispielsweise um Beurteilung, Förderung und Entwicklung gilt. Mitarbeiter müssen hier Informationen hören bzw. lesen können, und ihre Wünsche/Pläne mündlich und schriftlich zum Ausdruck bringen können.

Handlungsfeld 11	Soziale Kontakte am Arbeitsplatz
Textsorten	Gespräche am Arbeitsplatz, Small Talk
Hörverstehen	siehe „Sprechen“
Sprechen	Soziale Konventionen Redeorganisation und Verständnissicherung Kulturspezifische Aspekte

Tab. 51: Handlungsfeld 11: Soziale Kontakte am Arbeitsplatz

Arbeitnehmer haben bei der Bewältigung der verschiedenen Arbeitsaufgaben Kontakte zu verschiedenen inner- und außerbetrieblichen Personen. Dies kann verschiedene sprachliche Anforderungen mit sich bringen: Kontakte müssen aufgenommen, stabilisiert und beendet werden, Gespräche müssen eröffnet werden, Themen gewechselt, Missverständnisse vermieden oder geklärt werden etc. Die Kontaktaufnahme bzw. -beendigung sowie die sprachliche Gestaltung von Kooperationen sind dabei besonders kulturell geprägt, d.h. die Gefahr von interkulturellen Missverständnissen ist hier besonders groß. Die Hürde für Mitarbeiter mit Migrationshintergrund, die den sprachlichen Anforderungen nicht genügen, ist besonders hoch.

Die Handlungsfelder zeigen auf, dass Mitarbeiter im Unternehmen mit folgenden – mündlichen wie schriftlichen – Textsorten konfrontiert werden: Anweisungen, Auskunftsgespräche, Bedienungsanleitungen, Bekanntmachungen, Beratungen, Berichte, Beschwerden, Besprechungen, Bestellungen, Diskussionen, Formulare, Gespräche am Arbeitsplatz, Handouts, Mitschriften, Mitteilungen, Präsentationen, Prüfungen, Small Talk, Stellungnahmen, Verträge und Vorträge.

Sie müssen Instruktionen, Anordnungen, Reklamationen, Angebote, Beurteilungen, Kritiken, Aufforderungen, Erklärungen und Beschreibungen hören und verstehen können.

Sie müssen in der Lage sein, Mitteilungen aller Art wie zum Beispiel Beschreibungen, Erklärungen, Ankündigungen etc., Anweisungen und Instruktionen zu lesen.

Es werden sehr viele sprecherische Anforderungen an sie gestellt: Sie müssen selbst etwas vorschlagen, bestellen, reklamieren, feststellen, berichten, beschreiben, erklären, einräumen, versichern, beteuern, begründen und zugeben können. Sie müssen um etwas bitten können, und in der Lage sein, Handlungen oder Zustände zu kritisieren, einem Vorschlag zustimmen oder zu widersprechen, sich zu weigern, jemanden um Rat zu fragen, sich zu entschuldigen, Stellung zu nehmen, Kontakt aufzunehmen und zu beenden, zu sagen, wenn etwas nicht verstanden wurde, und rückzufragen. Dabei sind immer kulturspezifische Aspekte und soziale Konventionen zu beachten.

Ihre Schreibkompetenz müssen sie bei Bestellungen, Reklamationen, Beschreibungen, Erklärungen, Berichten, Mitteilungen, in denen z. B. Probleme beim Arbeitsablauf identifiziert oder benannt werden, unter Beweis stellen.

Fazit: Auch wenn sehr viele Anforderungen an Arbeitnehmer im Bereich Sprechen gestellt werden, wird Schreibkompetenz am Arbeitsplatz immer wichtiger, denn technologische Entwicklungen und höhere Qualitätsstandards haben zu einer Formalisierung und schriftlichen Regelung der Arbeitsprozesse geführt. Gerade in größeren Betrieben werden auch Kommunikationsabläufe heute weitestgehend schriftlich geregelt. Dadurch haben sich die Ansprüche an die Lese- und Schreibkompetenz von Arbeitnehmern erhöht. Kleinere Unternehmen hingegen versuchen bisweilen, die schriftsprachlichen Hürden ihrer Mitarbeiter zu umgehen, indem sie etwa komplexe Sicherheitsanweisungen als ‚verstanden‘ unterschreiben lassen oder sie den Mitarbeitern mündlich vermitteln. Vor allem kleinere Unternehmen bewerten mündliche Sprachkompetenz allgemein höher als schriftliche. Aber wie die oben aufgeführten Handlungsfelder zeigen, wird von allen Mitarbeitern ein Mindestmaß an allen sprachlichen Kompetenzen gefordert, damit Kommunikationsabläufe am Arbeitsplatz funktionieren. In den Hintergrund tritt dabei die korrekte Sprachanwendung z. B. der Grammatik. Im Vordergrund stehen Aufgabenorientiertheit und Erreichung von Zielsetzungen.

Aber: Die Frage nach der Bedeutung der linguistischen Kompetenz (grammatikalische Korrektheit, korrekte Wortwahl, Bedeutung und Aussprache) lässt sich für die Handlungen am Arbeitsplatz für Mitarbeiter mit Migrationshintergrund nicht allgemein beantworten. Der Stellenwert linguistischer Kompetenzen am Arbeitsplatz ist abhängig von konkreten Bedarfen, den dem Arbeitsplatz zugrundeliegenden Handlungen und den beteiligten Personen. In der Literatur werden die Minimalanforderungen für verschiedene Branchen unterschiedlich angegeben. In der o. g. Expertise ist die Rede von Niveau B1, besser noch Niveau B2 für den Pflegebereich, für den Produktionsbereich Niveau B1-B2; bestehen viele externe Kontakte, sei das Niveau B2 angebracht; in der Ausbildung brauche man mindestens B2; in der Küche sei man zwischen B1 und B2 vollwertiges Teammitglied etc.

Auch wenn die Ergebnisse der Expertise aufzeigen, dass pauschale Aussagen zu Fragen der Schriftlichkeit, der Korrektheit und des Sprachniveaus am Arbeitsplatz nicht möglich sind, weil Anforderungen und Rahmenbedingungen je nach Tätigkeit variieren, lässt sich doch insgesamt das für die Ausübung der Aufgaben am Arbeitsplatz erforderliche Sprachniveau mit „mindestens B1“ sowie „zwischen B1 und B2“ angeben. B2 besonders dann, wenn beispielsweise viele externe Kontakte bestehen oder Teamarbeit verlangt wird.

Der GER erlaubt Unternehmen zudem, die einzelnen sprachlichen Bereiche abhängig von der Tätigkeit und dem Einsatzort für die einzelnen Mitarbeiter selbst festzulegen. Unternehmen

können also selbst entscheiden, ob die Minimalanforderungen im z. B. Bereich Sprechen oder Schreiben für die Mitarbeiter in B1 oder B2 anzusetzen sind.

Der Kompetenzstatus von Migranten: Einschätzungen

Das Statistische Bundesamt hat 2014 Informationen über den Bildungsstand der Neuzuwanderer in der Altersgruppe von 25 bis 35 Jahren ausgewertet. Danach hat sich das Qualifikationsniveau der Neuzuwanderer deutlich erhöht: Im Jahr 2014 hatten 18,1 % der in dieser Altersgruppe bis 1990 zugewanderten Personen einen Hochschulabschluss, bei den Personen, die seit 2011 zugezogen sind, waren es bereits 43,7 %. Bei der Bevölkerung ohne Migrationshintergrund waren es 24,1 %, die einen Hochschulabschluss hatten. Allerdings hatten 27,8 % der seit 2011 Zugewanderten keinen Schulabschluss, bei der Bevölkerung ohne Migrationshintergrund waren es 9,1 %.

2011 betrug die Bevölkerung knapp 80,3 Millionen Einwohner. Bis 30. Juni 2014 erhöhte sich die Bevölkerungszahl in Deutschland auf 80,9 Millionen Personen, v. a. aufgrund eines anhaltend hohen Wanderungssaldos. Im Jahr 2014 lebten etwa vier Fünftel (79,9 %) der Bevölkerung mit eigener Migrationserfahrung („Zuwanderer“) seit mindestens neun Jahren in Deutschland, 52,9 % seit mindestens 20 Jahren und 15,2 % sogar seit 40 Jahren und länger. Zuwanderer nähern sich überwiegend den Einheimischen in den Bereichen Bildung und Arbeit an. Ausnahmen sind Türken und Italiener: Ihre Enkel haben im Schnitt ein niedrigeres Bildungsniveau. Nur 12 % haben einen hohen Bildungsabschluss, bei den Italienern sind es 15 %. Dafür gibt es bei Polen und Zuwanderern aus der früheren Sowjetunion und aus Ex-Jugoslawien sogar ein höheres Bildungsniveau.

Der Integrationsreport vom 02.04.2014 listet die Anteile der erreichten Schulabschlüsse nach Nationalität und Geschlecht für das Schuljahr 2012/2013 auf. Danach verließen 2012 13,3 % der männlichen ausländischen Schulabgänger die Schule ohne einen Abschluss. Das waren mehr als doppelt so viele wie bei der deutschen Vergleichsgruppe (5,9 %). Auf niedrigerem absolutem Niveau galt dies auch für die weiblichen Absolventen (9,4 % zu 3,9 %). Auch bei den Schülerinnen und Schülern, die einen Abschluss erzielt haben, bestanden 2012 deutliche Unterschiede zwischen Ausländern und Deutschen. Ausländische Schüler/-innen hatten meist einen Hauptschulabschluss und seltener eine Fach- oder eine allgemeine Hochschulreife. Bei den Realschulabschlüssen waren sie weitgehend ähnlich aufgestellt wie Muttersprachler (37,7 % vs. 39,8 %). Hier wurden allerdings noch Schüler mit Migrationshintergrund, die aber die deutsche Staatsangehörigkeit besitzen, in der Statistik als Deutsche aufgeführt, was die Ergebnisse zu Ungunsten der ausländischen Schülerinnen und Schüler verzerrte.

Betrachtet man den Bildungsstand 2014 nach Altersgruppen und Schulabschluss, sind für den Berufseinstieg die Altersgruppen 15-19 Jahre, 20-24 Jahre und 25-29 Jahre interessant.

2014	15-19-Jährige	20-24-Jährige	25-29-Jährige
ohne Abschluss	2,7	3,0	3,1
Hauptschulabschluss	9,1	16,5	18,0
Realschulabschluss	19,1	29,4	30,5
Fachabitur/Abitur	8,2	48,2	47,6

Tab. 52: Bildungsstand 2014 nach Altersgruppen und Schulabschluss in %

Bei den 15-19-Jährigen sind 60,7 % noch in schulischer Ausbildung, 2,7 % haben keinen Abschluss, 9,1 % haben einen Hauptschulabschluss; 19,1 % einen Realschulabschluss und 8,2 % eine Fach- oder Hochschulreife. Bei den 20-24-Jährigen befinden sich noch 2,6 % in schulischer Ausbildung, 3 % haben keinen Abschluss, 16,5 % den Hauptschulabschluss, 29,4 % einen Realschulabschluss und 48,2 % die Fach- oder Hochschulreife. Von den 25-29-

Jährigen besuchen nur noch 0,4 % die Schule, 3,1 % haben keinen Abschluss, 18 % einen Hauptschulabschluss, 30,5 % einen Realschulabschluss und 47,6 % Fach- oder Hochschulreife.

Unternehmen können damit rechnen, dass, wenn sie z. B. jüngere Menschen in Ausbildung nehmen, sie im Gegensatz zu den älteren (24-29-Jährigen) meist weniger qualifiziert sind, sich aber sprachlich weiterentwickeln können. Beschäftigen sie junge Erwachsene im Alter von 20-29 Jahren ist die Wahrscheinlichkeit größer, dass sie zwar über mehr u. a. sprachliche Kompetenzen verfügen, jedoch nicht mehr so ‚leicht formbar‘ sind. Dies trifft umso mehr zu, wenn man den Migrationshintergrund mit betrachtet: Die Verteilung der Schulabschlüsse nach Personen mit und ohne Migrationshintergrund, zeigt, dass mehr Menschen mit Migrationshintergrund noch in schulischer Ausbildung sind als ohne Migrationshintergrund (6 % zu 3,2 %). Sie haben öfter keinen allgemeinen Schulabschluss (12,5 % zu 1,6 %), seltener einen Hauptschulabschluss (29,2 % zu 34,8 %) und noch seltener einen Realschulabschluss (20,9 % zu 23 %). Jedoch haben sie öfter die Fachhochschul- oder Hochschulreife (30 % zu 28,5 %).

Auszubildende, die als nicht ausbildungsreif gelten, werden – unabhängig davon, ob sie einen Migrationshintergrund haben – größtenteils ohne allgemeinen Schulabschluss sein oder höchstens einen Hauptschulabschluss haben. Sie werden wohl größtenteils in den unteren Kompetenzstufen (A1, A2 und B1) anzusiedeln sein.

Quellen

- Bundesamt für Migration und Flüchtlinge BAMF (2013): Berufsbezogene Deutschförderung. Das ESF-BAMF-Programm, https://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Publikationen/Broschueren/broschuere-esf-bamf-programm.pdf?__blob=publicationFile; Stand 3.3.16.
- Bundesamt für Migration und Flüchtlinge BAMF (2014): Integrationsreport, http://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Downloads/Infothek/Forschung/Integrationsreport/Schulbildung/schulbildung-tabelle-5-3-pdf.pdf?__blob=publicationFile; Stand 3.3.16.
- Bundesamt für Migration und Flüchtlinge BAMF (2016): Infothek, Statistiken, <http://www.bamf.de/DE/Infothek/Statistiken/InGe/inge-node.html>; Stand 3.3.16.
- Bundesamt für Migration und Flüchtlinge BAMF (2016): Liste der zugelassenen Integrationskursträger, <http://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Downloads/Infothek/Integrationskurse/Kurstraeger/ListeKurstraeger/liste-der-zugelassenen-kurstraeger-pdf.html>; Stand 3.3.16.
- Bundesamt für Migration und Flüchtlinge BAMF (2016): Migrationsbericht 2014, http://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Publikationen/Migrationsberichte/migrationsbericht-2014.pdf?__blob=publicationFile; Stand 3.3.16.
- Deutsches Institut für Erwachsenenbildung DIE, Leibniz-Zentrum für Lebenslanges Lernen (2010): Expertise. Sprachlicher Bedarf von Personen mit Deutsch als Zweitsprache in Betrieben, http://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Publikationen/Expertisen/expertise-sprachlicher-bedarf.pdf?__blob=publicationFile; Stand 3.3.16.
- Fründt, Steffen; Vetter, Philipp (2015): Sprache ist ein Türöffner auf dem Arbeitsmarkt, http://www.welt.de/print/die_welt/wirtschaft/article146134011/Sprache-ist-ein-Tueroeffner-auf-dem-Arbeitsmarkt.html; Stand 1.3.16.
- Goethe-Institut (2001): Gemeinsamer europäischer Referenzrahmen für Sprachen: Lernen, lehren, beurteilen, <http://www.goethe.de/Z/50/commeuro/104.htm>; Stand 2.3.16.
- SprachenNetz (2015): DaF für Flüchtlinge: Sprache als wichtiger Türöffner, <http://www.sprachennetz.org/2015/11/daf-fuer-fluechtlinge-sprache-als-wichtiger-tueroeffner/>; Stand 1.3.16.
- Statista (2014): Bildungsstand: Verteilung der Bevölkerung mit und ohne Migrationshintergrund in Deutschland nach höchstem Schulabschluss (Stand 2014), <http://de.statista.com/statistik/daten/studie/245651/umfrage/bildungsstand--verteilung-der-bevoelkerung-nach-migrationshintergrund-und-schulabschluss/>; Stand 3.3.16.

Statista (2015): Verteilung der deutschen und ausländischen Schulabsolventen/-abgänger von allgemeinbildenden Schulen in Deutschland im Abgangsjahr 2015 nach Schulabschluss, <http://de.statista.com/statistik/daten/studie/73753/umfrage/schulabschluss---anteil-auslaender-und-deutsche/>; Stand 3.3.16.

Statistisches Bundesamt (2016): Statistisches Jahrbuch 2016, https://www.destatis.de/DE/Publikationen/StatistischesJahrbuch/Bildung.pdf?__blob=publicationFile; Stand 3.3.16.

7.3.4 Optionen: Bessere Integration von Arbeitnehmern mit Migrationshintergrund

Damit die Integration von Arbeitnehmern mit Migrationshintergrund besser gelingen kann, ist es notwendig, dass Unternehmen die Voraussetzungen ihrer Beschäftigung und die zur Verfügung stehenden Fördermöglichkeiten kennen.

7.3.4.1 Voraussetzungen der Beschäftigung ausländischer Arbeitnehmer

Vor dem Hintergrund des demographischen Wandels und der Zuwanderung in Deutschland werden immer mehr Menschen mit Migrationshintergrund in Beschäftigung und Ausbildung aufgenommen. Nicht nur Sprache, sondern auch Beschäftigung wird damit zum Türöffner für Integration. Für die Beschäftigung von Menschen mit Migrationshintergrund, sei es aus der EU oder aus Staaten des europäischen Wirtschaftsraumes oder aus Drittstaaten, gelten gewisse Voraussetzungen:

EU-Bürger

Wie im Kapitel 7.3.1 bereits erwähnt, brauchen EU-Bürger grundsätzlich keine Arbeitserlaubnis oder einen Aufenthaltstitel. Sie sind wie inländische Arbeitnehmer/-innen zu behandeln. Eine Ausnahme gilt für kroatische Arbeitnehmer, die derzeit noch eine Arbeitsgenehmigung der BA brauchen. Für die Arbeitnehmer/-innen aus den neuen EU-Staaten¹ – mit Ausnahme der Staatsangehörigen aus Malta und Zypern – gibt es Übergangsregelungen. Die Beschäftigung muss durch die Bundesagentur für Arbeit im Vorfeld genehmigt werden. Zu den arbeitsgenehmigungsfreien Beschäftigungen zählen jedoch die Beschäftigung von Führungskräften, von kurzfristig entsandten Arbeitnehmern, Tätigkeiten in Wissenschaft, Forschung und Lehre und Ferienbeschäftigungen von Studenten. Auch hoch qualifizierte Arbeitnehmer brauchen – bei entsprechendem Gehalt – keine Arbeitsgenehmigung. Arbeitnehmer oder auch Arbeitgeber können die Arbeitsgenehmigung-EU (mit Nachweis der Qualifikation und beigefügtem Arbeitsvertrag) beantragen.

EWR-Bürger

Auch EWR-Bürger aus den Staaten des Europäischen Wirtschaftsraumes – Island, Liechtenstein, Norwegen und Schweiz – brauchen keine Arbeitserlaubnis oder einen Aufenthaltstitel.

Drittstaatsangehörige

Drittstaatsangehörige fallen in den Anwendungsbereich des Aufenthaltsgesetzes. Sie benötigen für die Einreise nach Deutschland zum Zweck der Aufnahme einer Beschäftigung eines Visums

¹ Dazu zählen seit 1. Mai 2004 die Tschechische Republik, Estland, Zypern, Lettland, Litauen, Malta, Ungarn, Polen, Slowenien und die Slowakische Republik; seit 1. Januar 2007 Bulgarien und Rumänien.

(in der Regel für drei Monate). Da das Visum zweckgebunden erteilt wird, erteilt die Agentur für Arbeit ihre Zustimmung im Vorfeld.

Staatsangehörige von Australien, Israel, Japan, Kanada, der Republik Korea, Neuseeland und den USA können auch ohne Visum nach Deutschland einreisen und vor Aufnahme der Beschäftigung die Aufenthaltserlaubnis zum Zweck der Beschäftigung in Deutschland beantragen.

Drittstaatsangehörige, die in Deutschland eine Ausbildung beginnen möchten, brauchen die Zustimmung der zuständigen Agentur für Arbeit. Sie wird nur erteilt, wenn für die konkrete Ausbildung kein inländischer Bewerber zur Verfügung steht und die Arbeitsbedingungen mit denen inländischer Arbeitnehmer vergleichbar sind (sog. Vorrangprüfung). Hierbei wird geprüft, ob es heimische – bevorrechtigte – Bewerber für die zu besetzende Stelle gibt. Gibt es keine oder konnte die gemeldete Stelle über einen gewissen Zeitraum nicht besetzt werden, ist dies ein Indiz dafür, dass keine bevorrechtigten Arbeitskräfte zur Verfügung stehen. So steht der Einstellung eines Drittstaatsangehörigen nichts mehr im Wege.

Drittstaatsangehörige dürfen nur beschäftigt werden, wenn sie eine Arbeitserlaubnis besitzen. Eine Arbeitserlaubnis wird in der Regel erteilt, wenn

- es laut „Migrations-Check“ der BA möglich ist, eine Arbeitserlaubnis und damit einen entsprechenden Aufenthaltstitel zu bekommen.
- der Drittstaatsangehörige die Anforderungen zur Arbeitsaufnahme erfüllt und er ein Visum beantragt hat, das in der Regel für drei Monate gilt. Nach Arbeitsantritt in Deutschland erhält er eine entsprechende Arbeitserlaubnis.
- dem Visumsantrag bzw. der Aufenthaltserlaubnis zur Beschäftigung eine Einstellungszusage oder ein Arbeitsvertrag und die Stellenbeschreibung beiliegen.

Ausländische Hochschulabsolventen, deren Abschluss einem deutschen gleichzusetzen ist, erhalten auch ohne ein konkretes Stellenangebot ein Visum zur Arbeitssuche für 6 Monate. Mit einer Blauen Karte EU erhalten Akademiker eine auf höchstens vier Jahre befristete Aufenthaltserlaubnis. Sie erhält man nur, wenn ein in- oder ausländischer Hochschulabschluss vorliegt, der auch anerkannt ist. Des Weiteren muss man nachweisen, dass mindestens ein Gehalt in Höhe von zwei Dritteln der Beitragsbemessungsgrenze (im Jahr 2014: 47.600 € pro Jahr brutto) erzielt werden kann. In reglementierten Berufen (z.B. Ärzte, Ingenieure) muss ein ausländischer Hochschulabschluss als gleichwertig anerkannt und eine Erlaubnis zur Ausübung des Berufes (z.B. Approbation) erteilt worden sein.

Drittstaatsangehörige mit dem Passvermerk „Erwerbstätigkeit gestattet“ brauchen auch keine Arbeitsgenehmigung, wie z. B. leitende Angestellte, denen Generalvollmacht oder Prokura erteilt ist (6 Monate pro Jahr), Wissenschaftler, Forscher und Entwickler (3 Monate pro Jahr), fahrendes Personal mit grenzüberschreitendem Verkehr (3 Monate pro Jahr), Studenten (120 Tage oder 240 halbe Tage pro Jahr).

Ein Ausländer, der sich bereits in Deutschland aufhält, aber noch keine Arbeitserlaubnis hat, muss einen „Antrag auf Erteilung einer Beschäftigung“ bei der Ausländerbehörde stellen. Die Möglichkeit der Beschäftigung wird dann in einem internen Abstimmungsverfahren zwischen der Ausländerbehörde und der Bundesagentur für Arbeit – ZAV (www.zav.de) – geklärt.

Anders als bei einer Aufenthaltserlaubnis haben Menschen mit einer Niederlassungserlaubnis unbeschränkten Zugang zum Arbeitsmarkt und zu sozialen Leistungen. Sie können selbstständig und unselbstständig erwerbstätig sein. Eine Niederlassungserlaubnis erhält man, wenn man seit fünf Jahren eine Aufenthaltserlaubnis hat, einen gesicherten Lebensunterhalt nachweisen kann, fünf Jahre in die gesetzliche Rentenversicherung eingezahlt hat und ausreichende Kenntnis der deutschen Sprache besitzt. Konnten aufgrund einer Krankheit oder

Behinderung diese Voraussetzungen nicht erfüllt werden, erhält man trotzdem eine Niederlassungserlaubnis. Asylberechtigte und anerkannte Flüchtlinge erhalten bereits nach drei Jahren eine Niederlassungserlaubnis, wenn weiterhin Flüchtlingseigenschaften bestehen. Weitere Voraussetzung müssen dann nicht erfüllt werden. Besitzer einer Blauen Karte EU können eine Niederlassungserlaubnis bereits nach 33 Monaten bzw. bei Sprachkenntnissen der Stufe B1 nach 21 Monaten erhalten; Absolventen deutscher Hochschulen nach 2 Jahren.

Asylbewerber oder Geduldete hatten bisher eine einjährige Wartezeit, bevor sie Zugang zum deutschen Arbeitsmarkt halten. Seit November 2014 dürfen sie eine Arbeit aufnehmen, wenn sie z. B.

- die Voraussetzungen für die Blaue Karte EU erfüllen,
- einen Ausbildungsberuf beginnen wollen
- für eine qualifizierte Beschäftigung eine Tätigkeit aufnehmen, die der Feststellung der Gleichwertigkeit eines im Ausland erworbenen Berufsabschlusses dient, oder
- es für sie notwendig ist, eine vorher befristete praktische Tätigkeit auszuüben, um die Befugnis zur Berufsausübung in einem reglementierten Beruf zu erhalten.

Rechtsverbindliche Auskünfte erteilen dazu die zuständigen Ausländerbehörden.

Arbeitgeber dürfen nur Arbeitnehmer beschäftigen, denen die Ausübung der Erwerbstätigkeit erlaubt ist. Zum Nachweis der Rechtmäßigkeit des Arbeitsverhältnisses muss der Arbeitgeber eine Kopie des Aufenthaltstitels in den Personalunterlagen des Arbeitnehmers hinterlegen.

Arbeitgeber müssen also viele Voraussetzungen beachten, wenn sie Menschen mit Migrationshintergrund, besonders Asylbewerber und Flüchtlinge, einstellen wollen, damit sie ihren Fachkräftemangel auf lange Sicht beseitigen können und ihren Neubeschäftigten Integration ermöglichen. Um ihre Neubeschäftigten bestmöglich in die Arbeitswelt zu integrieren – auch vor dem Hintergrund, dass sich die Anforderungen an die Sprachkompetenzen in der Arbeitswelt drastisch erhöht haben – besteht die Möglichkeit, öffentliche und betriebsinterne Weiterbildungen für sie zu organisieren. Das Erwerben und Fördern der sprachlichen Kompetenz für sie ein wichtiger Schlüssel zur Partizipation an betrieblichen Prozessen und beruflichem Aufstieg.

7.3.4.2 Öffentliche Förderung der Sprachkompetenz von Arbeitnehmern mit Migrationshintergrund

Wie in Kapitel 7.3.3 geschildert gibt es bisher schon Angebote von offizieller Seite, Sprachkompetenz zu fördern. Dazu zählen Sprachkurse, Integrationskurse, das ESF-BAMF-Programm und die Migrationsberatung für erwachsene Zuwanderer (MBE). Für Unternehmen, die Fachkräfte unterhalb eines Hochschulniveaus anstellen oder auch Auszubildende mit Migrationshintergrund einstellen, ist in erster Linie das ESF-BAMF-Programm interessant.

ESF-BAMF-Programm

Beschäftigte, die besondere berufsbezogene Deutschkenntnisse benötigen, können an einem ESF-BAMF-Programm teilnehmen. Lehrkräfte, Räumlichkeiten und Lehrmaterial werden über das ESF-BAMF-Programm „Berufsbezogenes Deutsch“ finanziert. Unternehmen müssen ihre Mitarbeiter lediglich während des Unterrichts von der Arbeitszeit freistellen. Vor Beginn des Kurses wird der Sprachstand ermittelt, um einen passgenauen Kurs zu finden. Teilnahmevoraussetzung ist, dass die Mitarbeiter mindestens Sprachniveau A1 nach dem GER haben, jedoch noch keine ausreichenden Sprachkenntnisse besitzen, um den Arbeitsalltag zu meistern.

An den ESF-BAMF-Kursen können auch Teilnehmer der Bundesprogramme „ESF-Integrationsrichtlinie Bund“ oder „ESF-Bundesprogramm für Bleibeberechtigte und Flüchtlinge II“ teilnehmen. Sie können auch an einem Sprachkurs teilnehmen, wenn

- sie sich in einem Beschäftigungsverhältnis befinden,
- noch keine ausreichenden Sprachkenntnisse besitzen, um den (zukünftigen) Arbeitsalltag zu meistern,
- einen Migrationshintergrund haben und
- Sprachniveau A1 nachweisen können.

Allerdings müssen sie einen Kostenbeitrag in Höhe von 3,20 Euro pro Unterrichtseinheit erbringen, den auch der Arbeitgeber übernehmen kann.

Das ESF-BAMF-Programm mit seinem berufsbezogenen Deutschunterricht und der beruflichen Qualifizierung mit Praktikum und Betriebsbesichtigungen ist besonders für Flüchtlinge geeignet. Das IHK-Portal „Praktika zur Berufsorientierung“ unterstützt Unternehmen und Ausbildungsbetriebe, die Praktikumsstellenangebote und -gesuche auf der Webseite des Portals veröffentlichen können, die auch für Flüchtlinge geeignet sind. Dafür wurde eigens die Beschäftigungsverordnung erleichtert: Für Asylbewerber und Geduldete sind seit dem 1. August 2015 auch mindestlohnfreie Praktika von dem Zustimmungserfordernis der Arbeitsagentur ausgenommen. Dies gilt für Pflicht- und Orientierungspraktika sowie ausbildungs- bzw. studienbegleitende Praktika. Für Einstiegsqualifizierungen oder Maßnahmen der Berufsausbildungsvorbereitung gelten ebenfalls erleichternde Ausnahmeregelungen.

Integration durch Qualifizierung

Das Förderprogramm Integration durch Qualifizierung beschäftigt sich in erster Linie mit der beruflichen Anerkennung, den Unterschieden in der Ausbildung und damit verbundenen weiteren Qualifizierungsmöglichkeiten. Teilprojekte dienen besonders der Förderung der sprachlichen Kompetenzen von Arbeitnehmern.

MobiPro-EU / The Job of my Life

Dieses Förderprogramm unterstützt europäische Jugendliche bei der einer betrieblichen Berufsausbildung. Die Anzahl der Förderungen ist begrenzt (2015: maximal 4000).

WeGebAU

Durch die WeGebAU (Weiterbildung Geringqualifizierter und Beschäftigter älterer Arbeitnehmer) werden Geringqualifizierte und ältere Beschäftigte in mittleren und kleineren Unternehmen gefördert. Sie erhalten einen Bildungsgutschein für einen Lehrgang ihrer Wahl. Für Beschäftigte ab dem 45. Lebensjahr übernimmt die BA bis zu 75 % der Kosten, die verbleibenden Kosten sind vom Betrieb und/oder dem Arbeitnehmer zu tragen. Bei jüngeren Beschäftigten muss der Betrieb mindestens 50 % der Lehrgangskosten übernehmen.

Bildungsprämien, Bildungs- und Qualifizierungsschecks

Durch eine Bildungsprämie oder einen Bildungs- und Qualifizierungsscheck fördert der Staat die Beteiligung an einer Weiterbildungsmaßnahme bis maximal 1.000 Euro bzw. 50 % der Veranstaltungsgebühr. Voraussetzung ist, dass der Geförderte mindestens 25 Jahre alt und 15

Stunden pro Woche erwerbstätig ist. Auch gibt es eine Obergrenze bei dem zu versteuernden Jahreseinkommen, damit die Prämie bewilligt wird.

Programme aus der Grundbildungsförderung

Diese Programme fördern den Erwerb und Ausbau von Lese- und Schreibkompetenzen, Rechen- und Computerkompetenz.

Ausbildungsbegleitende Hilfen (abH)

Dies sind kostenlose Hilfen für Auszubildende, damit sie ihre Ausbildung mit Erfolg abschließen können.

7.3.4.3 Betriebsinterne Förderung der Sprachkompetenz von Arbeitnehmern mit Migrationshintergrund

Für Beschäftigte mit Migrationshintergrund und niedriger Qualifikation werden betriebsintern oft weitere Angebote und Unterstützungssysteme entwickelt, die ihnen oft leichter zugänglich sind als öffentliche Fördermöglichkeiten. Deshalb werden Auszubildende, die nicht ausbildungsreif sind, und Arbeitnehmer mit Migrationshintergrund oft betriebsintern gefördert, z. B. durch interne Trainings, die Ernennung von Sprachmentoren/Sprachpaten, die Verwendung von einfacher Sprache im Unternehmen, die Unterstützung bei der Integration des Sprachenlernens in die Arbeitsabläufe eines Unternehmens oder eine zusätzliche Qualifizierung der Meister.

Interne Trainings

Ein arbeitsplatzbezogenes, betriebsinternes Training bietet sich an, wenn mehrere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Migrationshintergrund eingestellt worden sind, oder wenn organisatorische Abläufe so verändert wurden, dass sie auch veränderte kommunikative Anforderungen an die Beschäftigten stellen. Trainings werden genau an die Bedürfnisse des jeweiligen Unternehmens bzw. Betriebs angepasst. Wichtig ist die situationsabhängige Vermittlung von Lernstrategien, damit Mitarbeiter sich die sprachlichen Anforderungen am Arbeitsplatz selbst erschließen können, und die Vermittlung von Redemitteln, um Hilfen und Erklärungen erbitten zu können. Die Mitarbeiter sollten für die Zeit des Sprachkurses freigestellt werden. Auch sollte ihnen die Möglichkeit gegeben werden, Erlerntes direkt praktisch umzusetzen.

Die Entwicklung und Durchführung von Trainings für Unternehmen bietet bundesweit die Fachstelle Berufsbezogenes Deutsch, in Norddeutschland die Fachstelle Pilotprojekte. Auch regionale Volkshochschulen und private Anbieter entwickeln und führen passgenaue Trainings für Unternehmen durch. Das Förderprogramm IQ unterstützt Unternehmen bei der Suche nach geeigneten Trainingsanbietern (<http://www.deutsch-am-arbeitsplatz.de/ansprechpartner.html> oder

http://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Downloads/Infothek/ESF/01_Grundlagen/liste-berechtigtetraeger-pdf.html?nn=2992896).

Da mit diesen Trainings Kosten und Einschränkungen der betrieblichen Arbeitsabläufe oder Kapazitätsprobleme verbunden sind, werden sie oft durch informelle Lernarrangements ergänzt.

Sprachmentoren/Sprachpaten

Sprachmentoren/Sprachpaten sind Mitarbeiter im Unternehmen, die direkte Ansprechpartner für ihre Kollegen mit Migrationshintergrund sind. Dabei ist es von Vorteil, wenn sie selbst einen Migrationshintergrund haben und mehrsprachig sind. Sprachmentoren sollen ihre Kollegen im Prozess des Sprachenlernens aktiv begleiten. Es können eine oder mehrere Personen sein, an die sich Migranten mit Fragen zur Fach- oder Umgangssprache im Unternehmensalltag wenden können. Ziel ist es, die neuen Mitarbeiter so zu unterstützen, dass sie ihre Aufgaben im Betrieb effektiv ausüben können. Damit werden Missverständnisse vermieden und die Kommunikation im Unternehmen erleichtert.

Bei dem Einsatz von Sprachmentoren/Sprachpaten sollten folgende Voraussetzungen gegeben sein:

- Sprachmentoren sollte für ihre Arbeit regelmäßig Zeit zur Verfügung stehen.
- Sie sollten sicher im Gebrauch des Deutschen sein.
- Sie sollten mit den neuen Mitarbeitern festlegen, wo genau der Lernschwerpunkt liegen soll, z.B. Wortschatz zum Arbeitsablauf an einer Maschine, welche Formulierung im Gespräch mit Kunden angemessen ist etc.
- Sie haben beratende Funktion, das heißt, sie müssen nicht das deutsche Sprachsystem erklären können, sondern ihre Aufgabe ist es z. B., Tipps zu geben, welche Formulierungen in welcher Situation angemessen klingen, unbekannte Wörter zu erklären usw.

Darüber hinaus können sie sich auch anderer Fragen in diesem Bereich annehmen, z. B. Texte vereinfachen, Wortlisten zusammenstellen u. a. Auch können sie bei Formalitäten wie Urlaubsanträgen, Krankmeldungen, Abrechnungen usw., aber auch bei außerbetrieblichen Fragen zu Wohnen, Versicherungen o. Ä. helfen. Möglich ist auch, dass sie regelmäßig den korrekten Gebrauch von Wendungen und Umgangsformen mit den neuen Mitarbeitern wiederholen oder gemeinsam mit ihnen E-Learning-Angebote nutzen.

Qualifizierung der Sprachmentoren

Sprachmentoren, die Kollegen beim Erwerb der deutschen Sprache unterstützen, sollen selbst wieder in ihren kommunikativen Kompetenzen unterstützt werden, sich weiterbilden können und in ihrer Rolle fachlich begleitet werden. Dies betrifft konstruktives Feedback, wertschätzende Kommunikation und interkulturelle Kommunikation.

Qualifizierung der Meister

Gleiches gilt für die Meister und Ausbildungsbeauftragten eines Unternehmens. Hier kommt zu den oben erwähnten kommunikativen Kompetenzen noch hinzu, dass sie geschult werden, Einschätzungen der Sprachkompetenz von Mitarbeitern anhand des GER vorzunehmen und das Berichtsheft als Sprachschulungsinstrument zu nutzen.

Das Berichtsheft in elektronischer Form beinhaltet ein Programm, anhand dessen sich eine Förderung der Grundkompetenzen Lesen, Schreiben, Sprechen und Hören durchführen lässt. Dies kann autonom geschehen, andererseits aber auch als Unterstützung einer vom Benutzer bereits begonnenen Ausbildung fungieren. Die Inhalte bestehen aus schriftlichen Texten bzw. Hörtexten, Konzept- oder Notizblätter, Leerseiten für weitere in der Einheit vorgesehene schriftliche Aufgaben und Seiten für gelernte Inhalte. Hinzu kommt ein elektronisches Korrekturprogramm zur Korrektur der vom Azubi geleisteten schriftlichen Aufgaben hinsichtlich Orthographie, Interpunktion und der Grammatik.

Dabei werden die Azubis tutorähnlich betreut. Es handelt sich um reale Kommunikationsaufgaben, Hörtext- und Textinhalte aus dem Ausbildungs- bzw. Berufsleben der Auszubildenden zur Steigerung der Motivation und der Schaffung von realistischen Kommunikationssituationen, die mit den Bedürfnissen der Azubis in einem echten Zusammenhang stehen. Die einzelnen Aufgaben werden zur Steigerung der Trainingseffektivität verzahnt.

Anhand des GER kann ein Meister und Ausbildungsberater eine schnelle Einstufung der sprachlichen Kompetenzen erstellen und die Lernziele des Trainings festlegen. Damit wird es auch möglich, Lernerfolge in den einzelnen sprachlichen Schlüsselkompetenzen zu überprüfen. Nach Abschluss eines Trainings sollten Auszubildende mindestens in ein nächst höheres Kompetenzniveau des jeweiligen Kompetenzbereichs eingeordnet werden können. Dies geschieht umso genauer, je besser die Sprachniveaus für die einzelnen Tätigkeiten festgelegt wurden.

Sinnvollerweise wird jedes Unternehmen festlegen, welche GER-Kompetenzniveaus für die Handlungsfelder nötig sind, die für das jeweilige Unternehmen typisch sind; so wird eine Bank wahrscheinlich höhere sprachliche Kompetenzen festlegen als eine Gebäudereinigung usw.

Blended-learning-Programme

Auch für (andere) Mitarbeiter mit Migrationshintergrund kann ein Blended-learning-Programm erstellt werden, das den Erfordernissen des Arbeitsplatzes und den Deutschkenntnissen des Mitarbeiters gerecht wird. Im Wechsel werden Online- und Präsenzphasen angeboten, die den Mitarbeiter in der Entwicklung seiner sprachlichen Kompetenzen kontinuierlich begleiten und fördern.

Scaffolding-Programme

Ein internet-basiertes scaffolding-Programm unterstützt Arbeitgeber und Arbeitnehmer durch Vorschläge und Anleitungen, wie z. B.

- Arbeitgeber die Sprachbildung der Mitarbeiter fördern können, z. B. durch Lernmaterialien, Coaching und Mentoring, lernförderliche Arbeitsorganisation, Feedbackgespräche, Peer-Lerngruppen und
- Arbeitnehmer selbstorganisierte Lerngruppen bilden und Programme zum selbstgesteuerten Lernen nutzen können.

Dadurch erhalten Mitarbeiter mit Migrationshintergrund eine erste vollständige Orientierungsgrundlage. Hier werden zuerst und vorrangig Arbeitgeber und Vorgesetzte trainiert, wie diese Art von Lernen im Betrieb möglich gemacht werden kann, wie Arbeitsplätze in Orte verwandelt werden können, an denen Sprachlernen stattfindet, wie sie die Lernenden unterstützen können etc. Davon könnte die gesamte Belegschaft profitieren.

Verwendung von ‚einfacher Sprache‘

Durch die Verwendung von ‚einfacher Sprache‘ und ‚leichter Sprache‘ wird versucht, die Kommunikationschancen von Menschen zu verbessern, die an einer irgendwie gearteten Beeinträchtigung ihrer sprachlich-kommunikativen Kompetenz leiden. Einfache Sprache kann direkt umgesetzt werden, um Beschäftigten mit Migrationshintergrund das Verstehen zu erleichtern. Sie verstehen besser, wenn

- Themen deutlich voneinander abgegrenzt werden,
- die zeitliche Abfolge der Aufgaben klar ist (z.B. zuerst..., dann...),

- Modalpartikel vermieden werden (eigentlich, etwa, mal,...),
- Ironie, stark kulturspezifische Redewendungen und Sprichwörter vermieden werden,
- wenn (im Mündlichen) das Gesagte sinnvoll mit Gesten unterstützt, langsam gesprochen und starker Dialektakzent vermieden wird.

Hinzu kommt, dass auch schriftliche Anweisungen oder Formulare oft in einer komplizierten Sprache verfasst sind (komplexe Satzstrukturen, lange Komposita). Hier besteht die Möglichkeit, diese zu überarbeiten, zu vereinfachen und mit Abbildungen zu ergänzen. Davon können auch andere Beschäftigte im Betrieb profitieren.

Unterstützung bei der Integration des Sprachenlernens in die Arbeitsabläufe eines Unternehmens

Hier geht es darum, Gelerntes direkt in der Praxis anzuwenden. Die Möglichkeit der Integration der neu gelernten Sprache in die Arbeitsabläufe des Betriebes ist abhängig von der jeweiligen Betriebsorganisation und anderen betrieblichen Umständen. Bewährt haben sich jedoch allgemein:

- Wortlisten: Wichtige, häufig benutzte Wörter und Sätze werden systematisch aufgelistet,
- Erklärung und Begleitung der Arbeitsschritte mit kurzen Sätzen, z. B. bei den Arbeitsabläufen an einer Maschine,
- Anfertigen von Notizen, z. B. bei Arbeitsbesprechungen, bei Telefonaten u. a.
- Zur-Verfügung-Stellen von Dokumenten, damit entsprechende Themen schon vor- oder nachbereitet werden können, und die Betroffenen in den konkreten Situationen sprachlich vorbereitet sind,
- Unterstützung beim Erstellen von Texten: Formulierungshilfen und Korrekturen beim Verfassen von Mails/Briefen und beim Ausfüllen von Formularen,
- Möglichkeiten geben, sich das konkrete Arbeitsumfeld selbstständig sprachlich zu erschließen: Gelegenheit geben, sich Wörter, Sätze und Arbeitsabläufe zu notieren oder unbekannte Wörter und Sätze zu sammeln, um sie später durchzugehen,

Unternehmen nutzen jetzt schon einige der oben aufgeführten öffentlichen und innerbetrieblichen Fördermöglichkeiten. Die o. g. Möglichkeiten der innerbetrieblichen Förderung sind z. T. schnell umzusetzen, wie z. B. die Verwendung von ‚einfacher Sprache‘ oder der Einsatz von Sprachmentoren, zum Teil aber auch langfristig, wie z. B. die Entwicklung von Blended-learning- oder Scaffolding-Programmen, die aber wiederum über einen längeren Zeitraum bzw. für mehr Mitarbeiter zu nutzen sind. Generell können immer mehrere Fördermöglichkeiten genutzt werden, um so Synergie-Effekte herzustellen.

Die Interventionsmöglichkeiten richten sich entweder auf die Kompetenzen der Migranten (Steigerung des Niveaus) oder auf die sprachlich-kommunikativen Anforderungen (Absenkung der Schwierigkeitsgrade). Jede Branche und jedes Unternehmen müssen für ihre Zwecke und Bedingungen entscheiden, welcher Mix optimal ist, und wie weit die Intervention jeweils gehen sollte.

Zusammenfassend kann man sagen, dass von Staatsseite und von Unternehmensseite viele Initiativen ergriffen werden, die Sprachkompetenzen von Migranten und Beschäftigten mit Migrationshintergrund zu verbessern, damit sie eine Chance haben, auf dem Arbeitsmarkt Fuß zu fassen und sich gesellschaftlich zu integrieren. Dies ist nicht nur wichtig vor dem Hintergrund des demographischen Wandels und der Zuwanderung, sondern auch im Hinblick auf den Zusammenhalt in der Gesellschaft.

Quellen

- Bundesagentur für Arbeit (2015): So schaffst du deine Ausbildung. Ausbildungsbegleitende Hilfen (abH), <https://www.arbeitsagentur.de/web/wcm/idc/groups/public/documents/webdatei/mdaw/mdk4/~edisp/16019022dstbai389171.pdf>; Stand 8.3.16.
- Bundesagentur für Arbeit (2016): Programm WeGebAU, <https://www.arbeitsagentur.de/web/content/DE/BuergerinnenUndBuerger/Weiterbildung/Foerderungsmoeglichkeiten/Beschaefigtenfoerderung/index.htm>; Stand 8.3.16.
- Bundesagentur für Arbeit (2016): ZAV. Wir bringen Sie in Position. <https://www.arbeitsagentur.de/web/content/DE/service/Ueberuns/WeitereDienststellen/ZentraleAuslandsundFachvermittlung/index.htm>; Stand 8.3.16.
- Bundesagentur für Arbeit (2016): Zulassung zum deutschen Arbeitsmarkt <https://www.arbeitsagentur.de/web/content/DE/BuergerinnenUndBuerger/ArbeitundBeruf/ArbeitsJobsuche/ArbeitenInDeutschland/Arbeitsmarktzulassung/index.htm>; Stand 8.3.16.
- Bundesagentur für Arbeit; Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2013): The job of my life; <https://www.thejobofmylife.de/de/home.html>; 8.3.16.
- Bundesamt für Migration und Flüchtlinge BAMF (2012): Neuer Aufenthaltstitel: Blaue Karte EU, <http://www.bamf.de/SharedDocs/Meldungen/DE/2012/20120801-blaue-karte-eu.html>; Stand 8.3.16.
- Bundesamt für Migration und Flüchtlinge BAMF (2016): Deutsch für den Beruf, <http://www.bamf.de/DE/Willkommen/DeutschLernen/DeutschBeruf/deutschberuf-node.html>; Stand 7.3.16.
- Bundesministerium des Innern BMI (o. A.): Fragen und Antworten zur Beschäftigung ausländischer Arbeitnehmer in Deutschland, https://www.bmi.bund.de/SharedDocs/Downloads/DE/Themen/MigrationIntegration/AsylZuwanderung/faq_beschaefigung.pdf?__blob=publicationFile; Stand 29.10.16
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales; Bundesagentur für Arbeit (2015): Abschlussbericht des Netzwerkes „Integration durch Bildung“, <http://www.anakonde.de/download/AbschlussBericht%20NetzwerkIQ.pdf>; Stand 9.3.16.
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (2015): Anerkennung in Deutschland, <https://www.anerkennung-in-deutschland.de/html/de/>; Stand 8.3.16.
- Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände BDA (2016): Weiterführung des Sonderprogramms MobiPro-EU: Veröffentlichung der neuen Fördergrundsätze, http://www.arbeitgeber.de/www/arbeitgeber.nsf/id/9AMB9T-de_foerderangebote-nutzen; Stand 8.3.16.
- IHK Praktikumsportal PP (2016): Praktika auch für Flüchtlinge, http://www.ihk-praktikumsportal.de/inhalte/Arbeitgeber/Praktikum/Praktikanten_aus_dem_Ausland/101932/Praktika_fuer_Fluechtlinge.html; Stand 7.3.16.
- IQ Netzwerk Integration durch Qualifizierung (2016): Berufsbezogenes Deutsch. Bremer Handreichungen zum berufsbezogenen Deutsch veröffentlicht, <http://www.netzwerk-iq.de/publikationen/fachpublikationen/berufsbezogenes-deutsch.html>, Stand 7.3.16.
- IQ Netzwerk Integration durch Qualifizierung (2016): Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“, <http://www.netzwerk-iq.de/anerkennung.html>; Stand 8.3.16.
- IQ Netzwerk Integration durch Qualifizierung (2016): Vielfalt gestalten, http://www.netzwerk-iq.de/fileadmin/Redaktion/Downloads/IQ_Publikationen/Thema_Vielfalt_gestalten/Brandenburg_Fachkraeftesicherung_2015.pdf; Stand 7.3.16.
- IQ Netzwerk Niedersachsen (2014): Deutsch habe ich im Betrieb gelernt. Berufsbezogenes Deutsch im Unternehmen verankern, http://www.netzwerk-iq.de/fileadmin/Redaktion/Downloads/IQ_Publikationen/Thema_Sprachbildung/Deutsch_habe_ich_ich_i_m_Betrieb_gelernt__2_.pdf; Stand 6.3.16.