

ISSN 1431-5181



# IDV

[Nr. 97 • Juni 2020]

## *magazin*

**Deutsch für Fachkräfte:  
Herausforderungen  
und Erfahrungen**

[www.idvnetz.org](http://www.idvnetz.org)

# Gut vorbereitet

## Fokus Deutsch – Erfolgreich in Alltag und Beruf

**Cornelsen –  
Ihr starker Partner  
für Deutsch  
im Beruf**



Ob allgemeinsprachliches oder branchenspezifisches Deutsch für den Beruf – der Cornelsen Verlag bietet Materialien für unterschiedlichste Einsatzszenarien. Mit Lehrwerken wie *Fokus Deutsch – Erfolgreich in Alltag und Beruf* bereiten Sie Lernende auf den Niveaustufen A1 bis C1 bestens auf die Herausforderungen des Berufslebens vor.

Die Reihe *Fokus Deutsch – Erfolgreich in Alltag und Beruf* richtet sich an Lernende, die ihre allgemeinsprachlichen und berufsbezogenen Deutschkenntnisse von B1+ bis C1 ausbauen möchten. Der Reihe vorangestellt ist der Brückenkurs B1+, der einen einfachen Einstieg in das Niveau B2 garantiert. Die Bände B1+ und B2 sind einzeln, aber auch zusammen in einem preisgünstigen Paket erhältlich.

Mehr erfahren Sie hier [cornelsen.de/daf-fachkraefte](https://www.cornelsen.de/daf-fachkraefte)

**Cornelsen**

Potenziale entfalten



## An die Leserinnen und Leser

**W**enn Sie dieses Heft am Bildschirm aufschlagen, werden Sie alle in der einen oder anderen Form auch beruflich noch von den Auswirkungen der weltweiten Pandemie betroffen sein, möglicherweise sogar mit großen ökonomischen Sorgen zu kämpfen haben. Das vorliegende Heft des IDV-Magazins, das lange vor der Corona-Krise geplant wurde, haben wir soweit möglich noch an die aktuelle Situation angepasst, aber möchten mit einem auf die Zukunft gerichteten Thema gleichzeitig auf neue Themen und Chancen für den Deutschunterricht verweisen, bei denen trotz aller Herausforderungen Ihre Expertise gefragt sein wird und für die der der-

zeitige Digitalisierungsschub neue Möglichkeiten eröffnet – nicht zuletzt für den Austausch untereinander. Wie immer haben an diesem Heft zahlreiche Kolleginnen und Kollegen mitgewirkt, was wir in der Einleitung genauer ausführen. Ihnen allen, und besonders dem IDV-Schriftleiter Geraldo de Carvalho, ohne den dieses Heft weder fertig noch so sorgfältig korrigiert und gestaltet worden wäre, möchten wir an dieser Stelle herzlich danken. Bleiben Sie gerade in der derzeitigen Ausnahmesituation gesund und munter!

*Matthias Jung  
Andrea Schäfer*

IDV - Der Internationale Deutschlehrerinnen- und Deutschlehrerverband e. V.



*Präsidentin:* Marianne Hepp

[hepp@idvnetz.org](mailto:hepp@idvnetz.org)

*Vizepräsidentin:* Monika Janicka

[janicka@idvnetz.org](mailto:janicka@idvnetz.org)

*Generalsekretärin:* Puneet Kaur

[kaur@idvnetz.org](mailto:kaur@idvnetz.org)

*Schatzmeister:* Benjamin Hedzic

[hedzic@idvnetz.org](mailto:hedzic@idvnetz.org)

*Schriftleiter:* Geraldo de Carvalho

[carvalho@idvnetz.org](mailto:carvalho@idvnetz.org)

*Expertin Deutschland:* Andrea Schäfer

[schaefer@idvnetz.org](mailto:schaefer@idvnetz.org)

*Experte Deutschland:* Matthias Jung

[jung@idvnetz.org](mailto:jung@idvnetz.org)

*Expertin Österreich:* Sonja Winklbauer

[winklbauer@idvnetz.org](mailto:winklbauer@idvnetz.org)

*Expertin Schweiz:* Naomi Shafer

[shafer@idvnetz.org](mailto:shafer@idvnetz.org)

*Herausgegeben von:* Matthias Jung und Andrea Schäfer

*Grafikdesign:* Andrea Vichi | [designer.andreavichi@gmail.com](mailto:designer.andreavichi@gmail.com)

*Für Werbeinserate im IDV-Magazin:* [carvalho@idvnetz.org](mailto:carvalho@idvnetz.org)

## In dieser Ausgabe

Vorwort <i>Matthias Jung und Andrea Schäfer</i>	06
Deutschunterricht in Corona-Zeiten – zwei Online-Treffen des IDV mit Verbandsvertreterinnen und -vertretern <i>Monika Janicka</i>	08
Neue Perspektiven für Deutsch Fachkräfteausbildung und Qualifikation der Lehrenden <i>Anna Dimitrijević</i>	14
Integriertes Fach- und Sprachlernen in der Gesundheits- und Krankenpflege – eine App als Lerninstrument für die Kommunikation am Arbeitsplatz <i>Jana Laxczkowiak, Karin Ransberger und Birthe Scheffler</i>	21
Deutschausbildung in Fachkräfteprojekten: Entwicklungen und Erfahrungen <i>Matthias Jung</i>	29
Berufsbezogener Deutschunterricht an Sprachinstituten in Marokko – Wie gehen wir mit den neuen Herausforderungen um? <i>Mohammed Satour</i>	37
Deutschausbildung für Arbeitskräfte im Gesundheitswesen – ein Praxisbericht aus Serbien <i>Aleksandra Breu</i>	42
Ausländische Fachkräfte in der Pflege werden in Deutschland gesucht und viele werden in Brasilien darauf vorbereitet <i>Adriana Borgerth V. C. Lima und Dorothea Schünemann de Miranda</i>	44
Deutsch von Null auf B2 in sechs Monaten – geht das? Didaktische Herausforderungen in DaF-Intensivkursen für Pflegekräfte <i>Luisa Friederici und Kristina Müller</i>	49
Corona-Folgen: Digitale Jahrestagung in Nullkommanichts <i>Jens Steckler</i>	56
Pressemitteilung des FaDaF zur Corona-Krise	60



INSPIRIERENDE

# MOMENTE

ERLEBEN

**NEU**

Inklusive  
interaktiver  
Version



Jetzt  
entdecken!

Lernwelten der Zukunft: Entdecken Sie unser neues DaF-Lehrwerk für A1 – B1! Motivierend, flexibel und intermedial, mit integriertem, kostenlosem Code für die interaktive Version in Kurs- und Arbeitsbuch.

[www.hueber.de/momente](http://www.hueber.de/momente)

Weitere Inspirationen auf  und  #freudeansprachen

**Hueber**

## Vorwort

**A**ls dieses Heft geplant wurde, schien uns das Thema „Arbeitsmigration“ in die deutschsprachigen Länder hochaktuell und den meisten Menschen fiel zu Corona allenfalls die mexikanische Biermarke ein. Das hat sich mit der Ausbreitung des Coronavirus Covid19 seit Beginn des Jahres 2020 und den radikalen Maßnahmen zur Eindämmung der Pandemie mit weltweiten Grenzsperrungen, Ausgangsbeschränkungen und Geschäfts- wie auch Schulschließungen grundlegend geändert. Neben Tourismus, Gastronomie sowie der Veranstaltungs- und Kulturbranche gehört das Bildungswesen und hier wiederum insbesondere der gebührenfinanzierte Deutschunterricht in der Erwachsenenbildung zu den am härtesten getroffenen Bereichen. Aktuell stehen Sprachkursanbieter weltweit vor der Pleite, viele Kolleginnen und Kollegen sind arbeitslos oder haben einen Großteil ihrer Einnahmen verloren.

Wichtige internationale Veranstaltungen im DaF-Bereich wie Jahrestagungen oder Fortbildungs- und Stipendienprogramme werden abgesagt oder, wie die Internationale Deutscholympiade (IDO) und die FaDaF-Jahrestagung, in digitaler Form durchgeführt. Der internationale Kultur- und Bildungsaustausch ebenso wie die Arbeitsmigration sind vorerst zum Erliegen gekommen, und es ist unklar, wie lange wir noch mit erheblichen Einschränkungen aufgrund der Virusgefahr leben müssen. Wie schon

die Verschiebung der Internationalen Tagung der Deutschlehrerinnen und Deutschlehrer (IDT) in Wien um ein Jahr auf den 15. bis 22. August 2022 zeigt, wird mit langfristigen Auswirkungen gerechnet. Die durch die Pandemie ausgelöste Weltwirtschaftskrise beeinträchtigt die internationale Mobilität zusätzlich, und es ist fraglich, ob und wann wieder die Intensität des weltweiten Austauschs vor der Krise erreicht wird und wie dieser sich dann verändert haben wird.

Andererseits werden, ja, müssen wir lernen, mit dem Virus zu leben. Mit der allmählichen Wiederaufnahme von Reisetätigkeit und Erholung der Wirtschaft kommt auch der internationale Austausch wieder in Gang. Es gibt gute Gründe anzunehmen, dass dann gerade die Arbeitsmobilität nach Deutschland im Vordergrund stehen wird, denn die demographischen Entwicklungen, die sie fördern, sind gleichgeblieben. Das heißt auch, dass in diesem Bereich kurz- wie langfristig gute Chancen für Deutschlehrkräfte und Sprachkursanbieter bestehen.

Die Corona-Krise hat aber absehbar einen Einfluss auf das *Wie* solcher Programme. Während der Präsenzunterricht weltweit eingestellt war, hat erzwungenermaßen der digitale Unterricht, insbesondere in seiner „Live-Form“ im virtuellen Klassenzimmer einen großen Sprung nach vorne gemacht:

Sprachkursanbieter, Lehrkräfte und Lernende haben überall viele und oft überraschend positive Erfahrungen mit dem Online-Unterrichten gemacht. Dessen Akzeptanz ist dadurch enorm gestiegen, so dass er in Zukunft aus vielen Projekten zur berufsbezogenen Sprachausbildung nicht mehr wegzudenken sein wird.

Dies haben wir versucht, im vorliegenden Themenheft zu berücksichtigen, das mit einem aktuellen Beitrag von Monika Janicka (IDV-Vorstand) beginnt, in dem sie die Ergebnisse zweier vom IDV kurzfristig anberaumten Online-Treffen mit den Verbandsvertreterinnen und -vertretern zu den Auswirkungen der Corona-Krise in ihrem Land zusammenfasst. Auch Matthias Jung geht in seinem Artikel am Ende auf das Thema digitaler Unterricht in Mobilitätsprojekten ein, ebenso der Bericht über die kurzfristig ins Digitale verlegte Jahrestagung Deutsch als Fremd- und Zweitsprache. Das Thema wird uns gewiss auch in der nächsten Ausgabe des IDV-Magazins beschäftigen.

Wir danken den Kolleginnen und Kollegen aus den Mitgliedsverbänden und des Goethe-Instituts, die ihre Erfahrungen mit Fachkräfteprojekten niedergeschrieben und zur Verfügung gestellt haben, sowie Geraldo de Carvalho, der freundlicherweise einen Teil der Beiträge eingeworben hat. Inhaltlich liegt der Schwerpunkt der Artikel zum Thema Mobilitätsprogramme für Arbeitskräfte im Bereich Medizin und Pflege, in dem der Bedarf in Deutschland mit Abstand am größten ist und wo entsprechende Projekte teilweise schon seit Jahren laufen. Hier gibt es Praxiseinblicke und Länderberichte aus Brasilien, Serbien, Kolumbien und Marokko.

Wir möchten noch darauf hinweisen, dass der Umgang mit den geschlechtergerechten Bezeichnungen in der Freiheit der einzelnen Autorinnen und Autoren lag. ■

*Matthias Jung (FaDaF e.V.)  
Andrea Schäfer (Goethe-Institut)*

## Deutschunterricht in Corona-Zeiten – zwei Online-Treffen des IDV mit Verbandsvertreterinnen und -vertretern

MONIKA JANICKA

**C**ovid-19, ein winziges Virus, das im Mikroskop harmlos und niedlich aussieht, in Wirklichkeit aber lebensgefährliche Infektionen hervorruft, hat unser Leben von einem Tag auf den anderen um 180 Grad umgestellt. Aus Angst vor Ansteckung wurde innerhalb von zwei Wochen die ganze Welt lahmgelegt. In den meisten Ländern der Welt gibt es eine Ausgangssperre. Geschäfte und Restaurants wurden geschlossen. Wer sich das angesichts seiner beruflichen Aktivitäten nur leisten kann, stellt auf Home-Office um. Von dieser Situation wurde das Bildungswesen keinesfalls verschont. Universitäten und Schulen wurden zwar geschlossen, der Unterricht wurde aber nicht eingestellt. Lehrkräfte mussten sich den neuen Herausforderungen stellen und nahezu über Nacht ihren Unterricht neu denken. Wie die Lehrkräfte die neuen Aufgaben bewältigen, welche Wege sie gehen, wie sie die neuen Anforderungen der Digitalisierung meistern und welche Grenzen der Online-Unterricht hat, waren Fragen und Sorgen des IDV-Vorstands, dem die Situation der Lehrkräfte sowie die Qualität des Deutschunterrichts auch in diesen schwierigen Zeiten sehr am Herzen liegt.

Aus diesem Grund hat der IDV-Vorstand am 15. April 2020 zwei Zoom-Meetings mit Vertreterinnen und Vertretern von nationalen Deutschlehrerinnen- und Deutschlehrerverbänden initiiert. Schwerpunkte des

Treffens waren die aktuelle Situation der Deutschlehrkräfte, der Deutschunterricht in Corona-Zeiten sowie mögliche Handlungsspielräume der Verbände. Der Vorschlag des IDV-Vorstands stieß auf große Resonanz. An den zwei Terminen haben sich über 50 Personen, die fast 30 Länder vertraten, beteiligt. Dies zeigt, wie sehr die Initiative des IDV-Vorstands begrüßt wurde. An den Zoom-Meetings haben die IDV-Vorstandsmitglieder mit den beratenden Expertinnen und Experten aus Deutschland, Österreich und der Schweiz teilgenommen.

### SITUATION DER LEHRKRÄFTE

In den meisten Aussagen der Diskussionsteilnehmenden der fast jeweils zweistündigen Online-Meetings kam zur Sprache, vor welche Herausforderungen die Lehrkräfte in der Corona-Krise gestellt wurden. Viele deuteten etwas verbittert darauf hin, dass sie sich selbst überlassen sind und die sich aus der neuen Realität ergebenden Belastungen auf eigene Faust meistern müssen. Das beginnt bei prosaischen Angelegenheiten wie Internetnutzung, für die sie aus privaten Mitteln aufkommen müssen, was in manchen Ländern (z. B. in Südafrika) extrem teuer sei. Für ihre Arbeit nutzen sie private Geräte, die sie nicht selten mit ihren zu Hause lernenden Kindern oder anderen Familienangehörigen teilen müssen. Da Schulen kaum über Lizenzen für erprobte Online-Materialien

verfügen, müssen die Lehrkräfte aus dem Stegreif Materialien für digitalen Unterricht vorbereiten, was eine Menge Mehrarbeit bedeutet.

Glücklicherweise werden in manchen Ländern die Leistungen der Lehrpersonen anerkannt und entsprechend vergütet. Die Teilnehmerin aus Lettland berichtete, dass die Lehrkräfte dort sogar einen Zuschuss von 50 Euro für die Mehrarbeit bekämen.

Die Entscheidungsträger versprechen, die Lehrkräfte in Zukunft besser mit digitaler Hardware auszustatten. In Finnland können Lehrpersonen Mehraufwendungen beantragen, die sie von der Steuer absetzen können, wenn sie für den Unterricht

private Geräte einsetzen. In diesen Ländern schauen auch die Eltern der Schülerinnen und Schüler aus einer äußerst positiven Perspektive auf die Arbeit von Pädagogen.

Aus einigen Ländern (Bosnien und Herzegowina, Griechenland, Polen) kommen beunruhigende Signale, dass die Lehrgelälter bereits gekürzt worden seien, weil die Lehrkräfte im Home-Office angeblich weniger effektiv arbeiten würden und ihnen deshalb für ihre Arbeit weniger Stunden angerechnet würden. Das Ansehen der Lehrpersonen schwankt in vielen Ländern. In Griechenland beispielsweise werden sie von der Presse als „Faulenzer im Smart-Office“ bezeichnet. In manchen Ländern

## SIND SIE GUT INFORMIERT?

Bestellungen über die  
Hueber Auftragsbearbeitung  
Tel.: +49 (0)89 9602 9602  
Fax: +49 (0) 9602-328  
E-Mail: [orders@hueber.de](mailto:orders@hueber.de)  
[kundenservice@hueber.de](mailto:kundenservice@hueber.de)



### Landeskunde Deutschland 2020/21 B2-C2 Politik, Wirtschaft, Kultur

Landeskunde Deutschland 2020/21 hilft Ihnen, sich umfassend über Deutschland heute zu informieren. Die aktuelle Landeskunde wurde komplett überarbeitet. Sie gibt zuverlässig und kompetent Auskunft in den Bereichen Geografie, Wirtschaft, Soziales, Öffentliches Leben und Kultur und spart auch Kritik nicht aus. Die „Aktuellen Wörter“ auf [www.deutsch-verlag.com](http://www.deutsch-verlag.com) ergänzen regelmäßig neue Daten und Ereignisse.

Hier einige Stichwörter aus der neuesten Ausgabe: Zuwanderung, Flüchtlingskrise, Bundesländer, Elterngeld, Frauenquote, Rechtsextremismus, bürgerliches Engagement, Parteien, Bürgerinitiativen, Krise der EU, Schule und Hochschule, Filme, Zeitarbeit, Energiewende, alternative Energien, neue Technologien.

176 Seiten, 4-farbig mit Landkarten, Statistiken und 300 Fotos und Abbildungen.

ISBN 978-3-19-361741-5



hat die Gesellschaft die Vorstellung, die im Home-Office arbeitenden Lehrpersonen wären „in Ferien“. In Rumänien befürchtet man, dass die sich eröffnenden Möglichkeiten des Online-Unterrichts in Zukunft die Finanzierung des Lehrerberufes verschlechtern könnten. Hinzu kommen ernsthafte Existenzängste. Von Stellenverlust sind vor allem Lehrkräfte an privaten Schulen betroffen. In manchen Ländern (Beispiel Guatemala) wollen die Eltern die Kurse nicht finanzieren, wenn der Unterricht online durchgeführt wird. Auch wenn sich die Bildungsministerien in den einzelnen Ländern und Regionen grundsätzlich auf die Seite der Lehrenden stellen, bleiben Probleme dieser Art bestehen.

## SITUATION DER LERNENDEN

Von dieser schwierigen Situation sind nicht nur Lehrkräfte betroffen. Millionen von Schülerinnen und Schülern werden durch die Corona-Krise sehr stark benachteiligt. Die Lehrer versuchen mit ihnen

zwar in Kontakt zu bleiben und alle ins Boot zu holen, sie geben aber zu, dass zwischen 30 Prozent (z. B. in Frankreich) und 50 Prozent (Italien) der Lernenden nicht zu erreichen seien. Die Gründe für diese Situation können mannigfaltig sein. Wie die Kollegin aus Frankreich mitteilte, gibt sich ein Teil der Schüler keine Mühe, denn es sei ihnen klar, dass die Leistung am Ende dieses Schuljahres nicht evaluiert werde, weil die Prüfungen entfallen. Ähnliche Meldungen kamen aus Spanien. Einige Schülerinnen und Schüler nutzen die Krisensituation aus, um Streiche zu spielen: Sie verbreiten die Zugangs-codes zum Onlineraum und ermöglichen somit nicht zuletzt auch Hackern, den Unterricht zu stören.

Es könnte jedoch dafür noch andere Gründe geben. Es liegt auf der Hand, dass von dieser Krisensituation vor allem Kinder und Jugendliche aus sozial schwachen Familien betroffen sind, die in engen Wohnverhältnissen leben, nicht über entsprechende Hardware verfügen und manchmal nicht einmal

einen Internetanschluss haben. In Namibia gebe es ganze Gebiete ohne WLAN. Aber selbst in Ländern, die mitten in Europa liegen, verfügen nicht alle Kinder und Jugendliche über die minimale Ausstattung, am digitalen Unterricht teilnehmen zu können. Vielen Schülerinnen und Schülern stehen lediglich Smartphones zur Verfügung. Die Geräte müssen sie mit anderen Familienmitgliedern teilen, die ebenfalls von zu Hause aus arbeiten. Aus der Schweiz kam die Mitteilung, dass von dieser Situation besonders stark Migranten betroffen seien: Die meisten von ihnen verfügen weder über digitale Kompetenzen noch über Computerzugang.

Die Corona-Krise hat die Probleme der Bildungssysteme gnadenlos offengelegt. Ungleichheit im Zugang zur Bildung kam dabei noch stärker zum Vorschein und der Ausschluss aus der Bildungsgesellschaft hat sich für viele noch vertieft.

## GUTE LÖSUNGEN

Zum Glück gibt es auch positive Beispiele von Ländern, deren Schulsysteme auf Digitalunterricht bereit waren. In Kroatien hat die vor zwei Jahren durchgeführte Schulreform das Einbauen von Online-Phasen in den regulären Unterricht vorgesehen. Insofern verlief die Umstellung auf digitales Lernen schnell und reibungslos. Die norwegischen Schülerinnen und Schüler verfügen über das nötige Equipment. Auch hier stößt der Online-Unterricht auf keine unüberwindbaren Hürden. Aus den baltischen Ländern kamen ebenfalls positive Rückmeldungen hinsichtlich des Online-Unterrichts. In Finnland dürfen Grundschul Kinder, deren Eltern im Gesundheitswesen tätig sind, in kleinen Gruppen zur Schule gehen. In Estland sei die Rückkehr der Lernenden zur Schule, zunächst

in kleinen Gruppen, für Mai geplant.

## AKTIVITÄTEN DER VERBÄNDE

Die Corona-Krise hat neue Anforderungen an die Verbandsarbeit gestellt, zugleich aber auch den Wert von Kollegialität, Kooperationsbereitschaft und Freundschaft gezeigt. Dort, wo die staatlichen Systeme versagen, unterstützen sich die Lehrerinnen und Lehrer, indem sie untereinander Materialien austauschen (wie in Italien), online kommunizieren (was in Zeiten der Isolation äußerst wichtig ist), einander Ratschläge und Unterstützung geben. Der amerikanische Deutschlehrerverband AATG hat seinen Mitgliedern bereits zwei Webinare mit Tipps zur Onlinearbeit angeboten. Weitere 40 Webinare wurden für die Verbandsmitglieder aus dem Archiv freigeschaltet. In Südafrika und Frankreich werden Online-Materialien für den DaF-Unterricht auf die Website der Verbände hochgeladen. In Rumänien wird diese Aktion gleichzeitig auch mit Werbung für Deutsch verbunden. Auf diesem Wege werden nicht nur Materialien, sondern auch Ideen ausgetauscht.

Dubravka Vukadin, der Präsidentin des bosnisch-herzegovinisches DLV, ist es gelungen, in einer persönlichen Sponsoring-Aktion, für die sie auch das Rote Kreuz gewinnen konnte, Geld für Tablets für Grundschüler zu sammeln. Irena Horvatic Bilic, die Präsidentin des kroatischen DLV, hat einen Verlag dafür gewinnen können, den Deutschlehrkräften Sammlungen von Materialien, darunter Onlineübungen und Videoaufnahmen, freizustellen. Vorstandssitzungen, Stammtische (in Pakistan) und sogar Vorstandswahlen (in Norwegen) finden online statt. Nationale Deutscholympiaden werden in neuen Formaten online durchgeführt, oder auf den Herbst verlegt, mit der Hoffnung, dass die Corona-

Krise bis dahin überwunden wird. All das deutet auf den grenzenlosen Einfallsreichtum und die Flexibilität der Verbände und seiner Mitglieder hin.

## WIE GEHT ES WEITER?

Die Kreativität und Findigkeit der Lehrkräfte sind in diesen herausfordernden Zeiten nicht zu unterschätzen. Wenn alles so perfekt läuft, können wir uns einen „Nur-Online-Unterricht“ in einer schönen neuen „Nur-Online-Welt“ vorstellen?

Deutschunterricht ist ein sprachbasiertes Fach, das soziales Lernen voraussetzt und in dem Interaktion großen Wert hat. Ohne jegliche Präsenzphasen, bei unzureichender digitaler Ausstattung der Lehrkräfte sowie der Lernenden und nicht selten bei mangelnder digitaler Kompetenz ist es kaum möglich, einen aktivierenden und motivierenden Unterricht durchzuführen. Die Notwendigkeit, den Unterricht auf digital umzustellen, hat gezeigt, welche Möglichkeiten und Chancen es für den fremdsprachlichen Onlineunterricht gibt. Diese

Chancen sollten in Zukunft genutzt werden. Damit die Modernisierung der Lernformate auf eine systematische und zweckmäßige Weise durchgeführt werden kann, müssen Unterrichtsmodelle entwickelt werden, die Präsenzphasen und Onlinephasen besser miteinander verbinden. Auch Fortbildungsmaßnahmen, die die digitale Kompetenz der Lehrkräfte fördern, sollten öfters angeboten werden.

Und last but not least: Die Lehrer können ihr Möglichstes tun, aber ohne Unterstützung der Entscheidungsträger, ohne finanzielle Förderung vermögen die Bildungssysteme den Schritt ins 21. Jahrhundert einfach nicht zu schaffen. Länder, die eine weitblickende und vernünftige Bildungspolitik führen, können die durch Corona-Krise entstandenen Herausforderungen besser bewältigen. Das ist offensichtlich. An diesen positiven Beispielen kann man sich orientieren und versuchen, die Entscheidungsträger mit offiziellen Schreiben, Appellen, Beispielen von *best practice* zum Umdenken anzuregen. Hier bietet sich für Deutschlehrerverbände ein weites Handlungsfeld. ■



# Klasse!

## Deutsch für Jugendliche

Klasse! macht Spaß und Deutschlernen leicht

- Leichte erfolgsorientierte Aufgaben – spielerisch, emotional, kooperativ...
- Mit Filmclips und Comics
- Viel Binnendifferenzierung
- Landeskunde, Mehrsprachigkeit, CLIL u.v.m.
- Prüfungsvorbereitung:  
Goethe-Zertifikat A1/A2: Fit in Deutsch,  
ÖSD KID 1/2, Goethe-/ÖSD-Zertifikat B1 und DSD I
- Viele digitale Angebote

> [www.klett-sprachen.de/klasse](http://www.klett-sprachen.de/klasse)

**Auch als digitale Ausgaben mit LMS und  
als digitales Unterrichtspaket erhältlich!**

## Neue Perspektiven für Deutsch Fachkräfteausbildung und Qualifikation der Lehrenden

ANNA DIMITRIJEVIĆ

**E**ine von sieben Personen weltweit migriert – die Gründe hierfür sind vielfältig, doch die Internationale Arbeitsorganisation geht davon aus, dass von 232 Millionen Migrant\*innen weltweit allein 150 Millionen aus beruflichen Gründen migrieren<sup>1</sup>. Knapp 50 Prozent dieser Personen konzentriert sich auf Nordamerika sowie Nord-, Süd- und Westeuropa.

Kaum jemand, der im Ausland Deutsch unterrichtet, kommt um das Thema herum: Berufliche Mobilität. Deutschland – ebenso wie viele weitere Staaten – benötigt über die kommenden Jahre eine große Anzahl an Fachkräften, um die derzeitige wirtschaftliche Situation halten zu können. Um Migration für alle Beteiligten fair und nachhaltig gestalten zu können, benötigt es Kriterien und Qualitätsgrundsätze.

### FACHKRÄFTEEINWANDERUNG UND AKTUELLE TENDENZEN

Der demographische Wandel hat einen maßgeblichen Einfluss auf die gesellschaftliche und wirtschaftliche Entwicklung in der gesamten Europäischen Union. Die Lebenserwartung der Menschen steigt und Geburtenraten sind vergleichsweise niedrig. Dies

bedingt eine Verschiebung der Altersstruktur und den Rückgang der Bevölkerungszahlen.

Allein in Deutschland wird sich die Bevölkerung bis 2060 von derzeit rund 82 Millionen auf 65-70 Millionen Menschen verringern; gleichzeitig sinkt die Anzahl Erwerbstätiger von 50 Millionen auf 33-36 Millionen Menschen.

Um die Bevölkerung bis 2030 konstant zu halten, ist eine Nettozuwanderung von jährlich 400.000 Menschen notwendig. Um jedoch die erwerbstätige Bevölkerung konstant zu halten, muss von einer notwendigen Zuwanderung von netto 700.000 Menschen jährlich ausgegangen werden<sup>2</sup>.

Erste Zeichen eines Fachkräftemangels zeigen sich bereits seit einigen Jahren insbesondere bei Pflege- und Gesundheitsberufen sowie bei Ingenieur\*innen. Gleichzeitig führen zunehmende Strukturveränderungen wie z. B. die fortschreitende Digitalisierung und Globalisierung zu einer Veränderung der Arbeitsnachfrage.

Inwiefern sich die aktuelle weltweite Pandemie des SARS-CoV-2-Virus auf die Fachkräftezuwanderung auswirken wird, ist derzeit noch nicht abzuse-

<sup>1</sup>[https://www.ilo.org/global/topics/labour-migration/news-statements/WCMS\\_436140/lang-en/index.htm](https://www.ilo.org/global/topics/labour-migration/news-statements/WCMS_436140/lang-en/index.htm) (letzter Zugriff: 20.05.2020)

<sup>2</sup> vgl. SVR Integration und Migration 2014

hen. Die drohende Rezession könnte den Bedarf nach Arbeitskräften zunächst sinken lassen, während persönliche Unsicherheiten und nicht zuletzt Reisebeschränkungen die berufliche Mobilität von ursprünglich zuwanderungswilligen Personen bremsen.

## **DAS FACHKRÄFTEEINWANDERUNGSGESETZ**

Das Fachkräfteeinwanderungsgesetz, das in Deutschland zum 1. März 2020 in Kraft getreten ist, versucht die Zuwanderung von Erwerbsmigrant\*innen zu vereinfachen und Hürden abzubauen. So ist es nun deutlich leichter für Fachkräfte aus sogenannten Drittländern (d. h. aus Nicht-EU-Ländern, da EU-Bürger sowieso die Niederlassungsfreiheit in Deutschland haben) eine Aufenthaltserlaubnis erhalten, sofern sie in Deutschland eine qualifizierte Beschäftigung aufnehmen und Kenntnisse und Fähigkeiten nachweisen können, die in einem Studium oder einer qualifizierten Berufsausbildung erworben wurden.

Qualifizierte Berufsausbildung meint hier eine Berufsausbildung in staatlich anerkanntem oder vergleichbar geregelter Ausbildungsberuf mit einer mindestens zweijährigen Ausbildungsdauer, die sie zur Ausübung der Tätigkeit befähigt. Vorerst entfallen ist auch bei der Erteilung einer Arbeitserlaubnis die Vorrangprüfung, d. h. die Notwendigkeit zu zeigen, dass es keine ähnlich qualifizierten Arbeitssuchenden in der Region gibt, die den betreffenden Arbeitsplatz ebenfalls ausfüllen könnten. Liegt ein Arbeitsvertrag vor und wurde die Vergleichbarkeit der jeweiligen Qualifikation von der Bundesagentur für Arbeit festgestellt, steht einer

langfristigen Arbeits- und Aufenthaltserlaubnis nichts mehr im Weg.

Ausgeweitet wurden außerdem die Möglichkeiten, ein Visum zur Durchführung des Anerkennungsverfahrens sowie zur Arbeits- oder Ausbildungsplatzsuche zu erhalten. Die Aufnahme einer Ausbildung in Deutschland, die im Dualen System ja von Anfang an mit einer (bescheidenen) Vergütung einhergeht, könnte am ehesten zu einer nennenswerten Zunahme der Arbeitsmobilität nach Deutschland führen. Weitere unterstützende Maßnahmen beinhalten beispielsweise die Einrichtung der Zentralen Servicestelle Anerkennung, die Antragstellende über Voraussetzungen und Aussichten des Anerkennungsverfahrens im Einzelfall berät und während des Prozesses begleitet.

Im Fachkräfteeinwanderungsgesetz sind auch die Voraussetzungen für Sprachkenntnisse geregelt. Das erforderliche Sprachniveau für die Einreise liegt zumeist bei B1 oder sogar B2, wenn man noch keinen Arbeitsvertrag hat. In Deutschland ist dann eine Weiterqualifizierung auf B2 möglich. Für die sogenannten „reglementierten Berufe“, z. B. im Gesundheits- und Bildungswesen, sind bestimmte Sprachnachweise zwingend vorgeschrieben, z. B. C1 für Ärzt\*innen und B2 für Pflegekräfte.

Bei Durchführung des Anerkennungsverfahrens oder der Durchführung einer Anpassungsmaßnahme kann ein Sprachniveau von A2 ausreichend sein, bei der Blauen Karte EU für Hochqualifizierte (z. B. im IT-Bereich) sowie im Rahmen der Westbalkanregelung<sup>3</sup> sind keine Sprachkenntnisse nach-

<sup>3</sup> „Mit Wirkung zum 28.10.2015 wurden jedoch die gesetzlichen Bestimmungen für den Zugang zum deutschen Arbeitsmarkt für Bürgerinnen und Bürger aus Albanien, Bosnien-Herzegowina, Kosovo, Mazedonien, Montenegro und Serbien gelockert: Vom 01.01.2016 bis 31.12.2020 können Menschen aus den genannten Ländern in Deutschland für jede Beschäftigung eine Aufenthaltserlaubnis erhalten. Ausgenommen sind Tätigkeiten als Leiharbeiterinnen und -arbeitnehmer.“ (<https://www.arbeitsagentur.de/vor-ort/zav/content/1533719184471>) (letzter Zugriff: 20.05.2020)

zuweisen. Jedoch sind Sprachkenntnisse oftmals notwendig, um überhaupt ein Arbeitsplatzangebot zu erhalten.

## **FAIRE UND NACHHALTIGE MIGRATION DURCH INTERNATIONALE ZUSAMMENARBEIT**

Es ist unbestritten, dass Akteure der Fachkräfteeinwanderung zusammenarbeiten müssen, um berufliche Migration nachhaltig und fair zu gestalten. Wie bereits erwähnt, unterliegt ganz Europa einem demographischen Wandel und sollte daher bestenfalls einheitlich agieren.

Dafür sollten europäische Staaten eine gemeinsame Strategie aufbauen, um internationaler Konkurrenz zu begegnen, Fachkräfte gemeinsam zu gewinnen und zudem Möglichkeiten für zirkuläre Migrationsströme zu schaffen, um für Fachkräfte aus Drittstaaten attraktiv zu bleiben. Deutschland ist dabei für gut qualifizierte Zuwandernde im Vergleich zu anderen entwickelten Ländern mit Fachkräftemangel nicht immer attraktiv: Die Löhne sind vergleichsweise gering, die Abgabenbelastung ist hoch und auch das Erlernen der deutschen Sprache gilt als Hürde im Vergleich zu den anglo-amerikanischen Industriestaaten.

Eine faire und nachhaltige Zuwanderung darf auch die Interessen der Herkunftsländer von Fachkräften nicht außer Acht lassen. Zu empfehlen ist die Zusammenarbeit mit staatlichen Vermittlungsagenturen, großen Arbeitgeberverbänden oder Durchführungsorganisationen wie etwa der Deutschen Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) oder der Zentralen Auslands- und Fachvermittlung (ZAV), bestenfalls bei Vorliegen

eines Regierungsabkommens; mindestens jedoch in Ländern, mit denen ohnehin Vermittlungsab-sprachen vorhanden sind. Vermittlungsab-sprachen zwischen der Bundesagentur für Arbeit und den Arbeitsverwaltungen der Partnerländer sichern hohe Qualitätsstandards im Vermittlungsprozess und garantieren eine langfristige Form der Fachkräftegewinnung<sup>4</sup>.

Darüber hinaus müssen faire Bedingungen für die Lernenden herrschen, sodass beispielsweise keine Verschuldungen durch die Kosten für Sprachkurse und Vermittlungsgebühren notwendig werden, ihnen ausreichend Lernzeit gewährt wird und diese gegebenenfalls auch finanziell durch Unterhaltszuschüsse unterstützt wird. Wünschenswert sind eine entsprechende interkulturelle Vorbereitung und die Qualifizierung der Lernenden auf B1- oder B2-Niveau sowie die weiterführende sprachliche und interkulturelle Begleitung in Deutschland.

In jedem Falle ist eine enge Zusammenarbeit der Akteure mit ihren individuellen Aufgaben (Rekrutierung und berufliche Fortbildung in den Herkunftsländern – sprachliche und interkulturelle Qualifizierung der Fachkräfte – Vermittlung in Arbeitsstellen in Deutschland) notwendig. Auch die Partner in den Herkunftsländern, insbesondere staatliche Arbeitsverwaltungen bzw. Ministerien, sollten dabei einbezogen werden.

## **GRUNDSÄTZE DER SPRACHLICHEN UND INTERKULTURELLEN QUALIFIZIERUNG UND DER UMGANG MIT ERWARTUNGEN**

Sprache ist eine, wenn nicht die wesentliche, Bedingung für das Gelingen von Integration. Sie er-

<sup>4</sup> Vgl. <https://www.arbeitsagentur.de/vor-ort/zav/content/1533715565324> (letzter Zugriff: 05.04.2020)



  
**idt**

wien 2021

**XVII.**

**Internationale Tagung  
der Deutschlehrerinnen  
und Deutschlehrer**

 **mit.sprache.teil.haben**

**VERSCHOBEN!**

Neuer Termin:  
15.–20. August 2022

[www.idt-2022.at](http://www.idt-2022.at)

Veranstalter:



möglicht den Menschen, angemessen zu kommunizieren und sozial, kulturell und auch ökonomisch an der Gesellschaft teilzuhaben. Eine adressatenspezifische und durchgängige Sprachausbildung ist in diesem Sinne eine unverzichtbare Voraussetzung für das Gelingen der Integration von zugewanderten Fachkräften. Hierbei ist ein Sprachniveau von B2 anzustreben, das die Partizipation am gesellschaftlichen Leben ermöglicht.



Berufsbezogener Deutschunterricht (Fotorechte: Goethe-Institut e.V.)

Der Spracherwerb muss dabei in den Herkunftsländern begonnen und in Deutschland fortgesetzt werden. Maßnahmen, die Zuwandernde zeitnah qualifizieren, müssen ergänzt werden durch Maßnahmen, die einen Strukturaufbau in öffentlichen Bildungssystemen fördern und gelungene Zuwanderung langfristig ermöglichen.

Um Integration nachhaltig zu gestalten, bedarf es neben dem Erwerb von Sprachkenntnissen auch eines Erwartungsmanagements. Dies beinhaltet unbedingt die Vermittlung realistischen Alltagswissens im Vorfeld der Migration und die Begleitung Neuzuwandernder über die Einreise nach Deutschland hinaus.



Vermittlung realistischen Alltagswissens im Vorfeld der Migration am Goethe-Institut Hanoi vor der Ausreise nach Deutschland (Fotorechte: Tran Thi Huyen Trang, Goethe-Institut e.V.)

In den sogenannten Vorintegrationsprojekten bereitet das Goethe-Institut Zuwandernde schon in ihren Herkunftsländern auf die Migration nach Deutschland vor. Durch verschiedene Angebote werden sie gezielt auf das Alltags- und Berufsleben in Deutschland vorbereitet. Hierbei werden realistische Vorstellungen des Alltags- und Arbeitslebens in Deutschland vermittelt und die Migrationserfahrung vorentlastet. Zudem können die Zuwandernden auf Unterstützungsangebote beim Spracherwerb sowie während der Übergangszeit bis zum Eintritt in die Integrationsangebote in Deutschland zurückgreifen<sup>5</sup>.



Individuelle Beratung von Zuwandernden am Goethe-Institut Indonesien (Fotorechte: Goethe-Institut e.V.)

<sup>5</sup> Siehe auch: [www.goethe.de/vorintegration](http://www.goethe.de/vorintegration) (letzter Zugriff: 20.05.2020)

Dies wird vor allem durch Online-Angebote wie etwa dem Webportal „Mein Weg nach Deutschland“<sup>6</sup> erreicht, das neben Sprachübungen auch umfassende Informationen zum Leben in Deutschland und eine Verknüpfung zu Migrationsberatungsstellen bietet.

Als Teil des Projektes „Vorintegration in den Regionen Südostasien und Südosteuropa“ führte das Goethe-Institut eine Studie durch, deren Ergebnisse im März 2020 veröffentlicht wurden<sup>7</sup>. Die Befragung zeigt, dass viele Zuwandernde den Nutzen von Vorintegrationsangeboten erst im Rückblick erkennen. Laut übereinstimmender Angaben aller Befragten erleichtern vorintegrative Angebote das Ankommen in Deutschland jedoch erheblich. Auch Arbeitgebern und nicht zuletzt der Gesellschaft sollte bewusst sein, dass es Anstrengungen bedarf, Neuzuwandernde zu integrieren. Es ist nicht damit getan, sie in eine Arbeitsstelle zu vermitteln und sie dann sich selbst zu überlassen. Allen Beteiligten muss bewusst sein, dass die sprachliche Qualifizierung nach der Einreise in Deutschland fortgesetzt werden muss und Zeit erfordert. Es sollte eine Sensibilisierung für Sprach- und Integrationsschwierigkeiten erfolgen und Unternehmen sollten über Erfolgs- und Abbruchquoten Bescheid wissen, damit keine falschen Erwartungen entstehen.

Auch hier ist eine enge Zusammenarbeit aller beteiligten Akteure notwendig, ebenso wie die Entwicklung interkultureller Kompetenzen bei den Schlüsselakteuren. Unternehmen sowie weitere Akteure (Sprachvermittler, mögliche Ansprechpersonen) sollten die Zuwandernden über externe

Unterstützungsangebote und Anlaufstellen vor Ort informieren können.

Im Rahmen berufsbezogener Sprachförderung existiert eine Vielzahl von Modellen und Materialien, auf die zurückgegriffen werden kann, beispielsweise über die Fachstelle Berufsbezogenes Deutsch des Netzwerks Integration durch Qualifizierung<sup>8</sup>.

## QUALITÄTSSICHERUNG

Anbieter von Deutschkursen im Ausland, die von öffentlichen Partnern wie etwa deutschen Arbeitgebern finanziert werden, sollten einer Zertifizierung sowie auch einer kontinuierlichen Qualitätssicherung unterzogen werden. Dabei sollten die umfangreichen Praxiserfahrungen und Forschungen der vergangenen Jahre zum berufssprachlichen Deutschlernen berücksichtigt werden.

Zentral sind dabei die jeweiligen Entwicklungen bedarfs- und bedürfnisorientierter Kurscurricula sowie handlungsorientierte Vorgehensweisen, bei denen berufliche Szenarien anhand authentischer Texte und Diskurse aus der Berufswelt der Lernenden behandelt werden.

Tests und Prüfungen geben Auskunft über die von Zuwandernden erworbenen Sprachkenntnisse und erlauben weitreichende Entscheidungen für Zuwanderung und Beruf. Angesichts dessen ist eine kontinuierliche und unabhängige Überprüfung von Unterrichts- und Teststandards und deren Einhaltung unabdingbar. Diese Aufgabe sollen Begleitgremien

<sup>6</sup> [www.goethe.de/mwnd](http://www.goethe.de/mwnd) (letzter Zugriff: 20.05.2020)

<sup>7</sup> Vgl. <https://www.goethe.de/ins/my/de/kul/mag/21789527.html> (letzter Zugriff: 05.04.2020)

<sup>8</sup> Siehe auch: <https://www.deutsch-am-arbeitsplatz.de/> (letzter Zugriff: 20.05.2020)

übernehmen, in denen sowohl wissenschaftliche Expert\*innen als auch Stakeholder aus Politik, Industrie und Zuwanderergruppen mitwirken.

## QUALIFIZIERUNG VON LEHRKRÄFTEN

Die derzeitige Diskussion zur Fachkräfteeinwanderung geht davon aus, dass Zuwandernde Deutschkenntnisse und interkulturelle Kompetenzen in ihrem Herkunftsland erwerben, auch um die erforderliche Zeit zur Prüfung der Berufsqualifikation (Anerkennungsverfahren) und der Visaerteilung optimal zu nutzen. Es ist daher in den kommenden Jahren mit einer steigenden Nachfrage nach Sprachkursen im Ausland zu rechnen.

Dieser Nachfrage muss mit einer Ausweitung des Kursangebots begegnet werden. Dazu wiederum bedarf es der Ausbildung weiterer Deutschlehrkräfte. Neben Lehrkräften von Kursanbietern wie etwa

dem Goethe-Institut müssen auch Lehrkräfte für allgemeinbildende, aber insbesondere auch Berufsschulen qualifiziert werden.

Schulen und Hochschulen sind elementar, um potentielle zukünftige Fachkräfte für Deutsch zu begeistern und frühzeitig das Interesse an einer Tätigkeit in Deutschland zu wecken. Der z. T. erhebliche Mangel an Deutschlehrkräften in den öffentlichen Bildungssystemen vieler Länder behindert jedoch ein (verstärktes) Angebot an Deutsch als Fremdsprache an Schulen und Hochschulen. Um diesem Mangel zu begegnen, hat das Goethe-Institut 2019 eine Imagekampagne konzipiert<sup>9</sup>, um Menschen mit unterschiedlichen beruflichen Hintergründen für den Beruf der Deutschlehrkraft zu begeistern, sei es an privaten Sprachschulen oder in Schulen des öffentlichen Bildungssystems. ■

<sup>9</sup> Siehe auch: [www.goethe.de/warumdeutschunterrichten](http://www.goethe.de/warumdeutschunterrichten) (letzter Zugriff: 06.04.2020)

## Integriertes Fach- und Sprachlernen in der Gesundheits- und Krankenpflege – eine App als Lerninstrument für die Kommunikation am Arbeitsplatz

JANA LAXCZKOWIAK, KARIN RANSBERGER UND BIRTHE SCHEFFLER

**D**er Mangel an Gesundheitsfachkräften in Deutschland ist bereits seit Jahren im Gespräch und mittlerweile auch zum Politikum geworden. Um diesem Fachkräftemangel entgegenzuwirken, gibt es neben Initiativen zur Aufwertung des Pflegeberufs auch Maßnahmen zur Personalgewinnung von ausländischen Pflegefachkräften für den deutschen Arbeitsmarkt (vgl. Fachkräfteeinwanderungsgesetz 2018<sup>1</sup>).



Sprachlern-App für Lernende ab B1: Ein Tag Deutsch – in der Pflege. ©IQ Fachstelle Berufsbezogenes Deutsch

Für viele Pflegefachkräfte – insbesondere aus Süd- und Osteuropa, Asien, Mittel- und Südamerika – ist eine Arbeitsstelle im deutschen Gesundheitssystem attraktiv. Die Herausforderungen, denen zugewanderte Pflegefachkräfte nach der Arbeitsaufnahme begegnen, sind groß und betreffen vor allem zwei Bereiche:

- **Das Berufsbild und die Arbeitskultur:** Pflegefachkräfte in Deutschland sind nicht an Universitäten ausgebildet. Die Ausbildung ist „dual“ und somit sehr praxisorientiert. Körpernahe Tätigkeiten wie „Pflegerbedürftige waschen“ und „Essen anreichen“ gehören zu den Grundtätigkeiten. Für zugewanderte Pflegefachkräfte stellen sich daher bestimmte Fragen, z. B.: Welche Rolle nehme ich im komplexen deutschen Gesundheitssystem ein? Welche Tätigkeiten muss ich ausfüllen?
- **Die sprachlich-kommunikativen Anforderungen:** Eine große Fülle an Gesprächsanlässen mit zahlreichen und unterschiedlichen Gesprächspartner\*innen müssen flexibel, sicher und unmissverständlich gemeistert werden. Für zahlreiche Pflegehandlungen verwendet man sowohl in der Arbeit mit den Patienten\*innen als auch in der anschließenden Dokumentation einen passgenauen Wortschatz. Beispielsweise spricht man nicht davon „Patienten\*innen zu füttern“, sondern vom „Essen anreichen“. Das Beispiel verdeutlicht wie hoch die (lexikalischen) Anforderungen sind. Oftmals reicht die (allgemeinsprachliche) Vorqualifizierung nicht aus, um ihnen zu begegnen.

Vor dem Hintergrund solch berufsspezifischer An-

<sup>1</sup> <https://www.anerkennung-in-deutschland.de/html/de/fachkraefteeinwanderungsgesetz.php>

forderungen werden Ansätze diskutiert, die fachliches und sprachliches Lernen verknüpfen. Der Bedarf an Weiterbildungen und Materialien ist in diesem Zusammenhang enorm hoch.

Die Fachstelle Berufsbezogenes Deutsch hat im Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“ u. a. den Auftrag, Konzepte und Sprachlernmaterialien zu entwickeln und kostenfrei zur Verfügung zu stellen. Dazu gehört auch die im Oktober 2017 publizierte Sprachlern-App „Ein Tag Deutsch – in der Pflege“.

Diese App bietet einen Lernkosmos, dessen Konzeption auf aktuellen und bewährten didaktischen Ansätzen für das berufsbezogene Deutschals-Zweitsprache-Lernen beruht.

Im Artikel zeigen wir zunächst, welche sprachlich-kommunikativen Anforderungen auf ausländische Fachkräfte zukommen, wenn sie eine pflegerische Tätigkeit in Deutschland anstreben. Auf der Grundlage dieses spezifischen Berufssprachprofils setzen wir uns mit der Frage auseinander, welche didaktischen Ansätze ein Deutschlernen ermöglichen, das auf die erforderlichen Kompetenzen ausgerichtet ist. Anschließend stellen wir die App und die Zusatzkomponenten vor, bei deren Konzipierung die dargestellten Ansätze einbezogen wurden. Und abschließend weisen wir auf Einsatzmöglichkeiten der App im DaF-/DaZ-Unterricht hin.

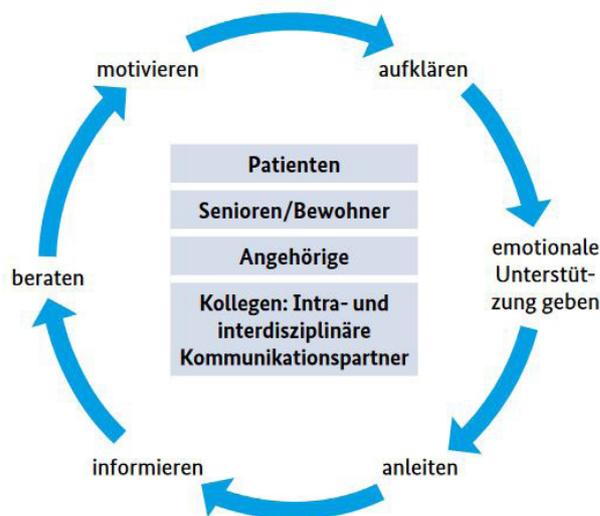
## BERUFSSPRACHE PFLEGE

*Was muss eigentlich im DaF-/DaZ-Unterricht für Pflegefachkräfte vermittelt werden?*

Für Deutsch-als-Fremdsprache-Lehrende, die in Ländern außerhalb Deutschlands Pflegefachkräfte

auf die Berufssprache am Arbeitsplatz im deutschsprachigen Raum vorbereiten, stellt sich die Frage nach einer passgenauen Planung und Gestaltung des Deutschunterrichts. Welche Sprachkompetenzen müssen im vorbereitenden Sprachkurs trainiert werden, um die beruflichen Aufgaben im Zielland bewältigen zu können? Hier bedarf es zunächst der Konkretisierung eines Berufs(sprach)profils:

Ungeachtet der unterschiedlichen kulturellen Prägungen des Berufsverständnisses, also dessen, was Pflege leisten muss und welche Tätigkeiten Pflegefachkräfte ausüben sollen, lebt die Berufssprache in der Pflege von der Kommunikation, denn praktisch jede Pflegehandlung wird von Kommunikation mit Worten und ohne Worte begleitet. Das Training von Wortschatz, Chunks, Grammatik und Stil sowie non-verbale und empathische Kommunikation variiert je nach Arbeitsort der Pflegefachkraft. Dieser kann von einem kurzen Kontakt mit Patienten\*innen geprägt sein wie beispielsweise in der Notaufnahme bis zu einem langfristigen Kontakt mit Bewohner\*innen, wie es in der häuslichen und stationären Pflege üblich ist.



©IQ Fachstelle Berufsbezogenes Deutsch, 2017 in Anlehnung an Mantz (2015)

Die Vielzahl an Kommunikationspartner\*innen mit unterschiedlichen Ressourcen und Bedürfnissen (Patienten\*innen, Angehörige, Ärzte\*innen, Kollegen\*innen, Mitarbeitende aus anderen Fachbereichen und aus der Verwaltung) erfordern ein flexibles mündliches Sprachhandeln für die sprachliche Bewältigung zahlreicher unterschiedlicher Settings. Zudem nehmen Pflegefachkräfte häufig eine Vermittlerrolle ein und verbringen demzufolge viel Zeit mit Interaktionspartnern\*innen.

Für den vorbereitenden DaF-/DaZ-Unterricht bedeutet dies, dass hier nur wenige sprachliche Standardsituationen für die „richtige“ (mündliche) Kommunikation trainiert werden können. Eingrenzbarer als die mündliche Kommunikation ist das Training der schriftlichen Kommunikation, bei der es hauptsächlich um die Gewinnung von Informationen, deren Weitergabe und Dokumentation geht. Die Lernenden trainieren hier eine einheitliche Ausdrucksweise mit präzisiertem Wortschatz und einer verknüpften Ausdrucksweise (kurze Sätze, Abkürzungen), welches sich vorab durch Schreibtrainings mit einem Korpus an Fachwortschatz und fachlichen Formulierungen üben lässt.

Die DaF-/DaZ-Lehrenden stehen somit vor der Aufgabe, den Deutschunterricht an der Arbeitsrealität des deutschen Gesundheitssystems auszurichten, um ihre Lernenden handlungsfähig zu machen. Dies kann nur funktionieren, wenn sprachlich-kommunikative Lernziele mit fachlichen Anforderungen und Lernbedarfen kombiniert bzw. verzahnt werden.

## DAS KONZEPT INTEGRIERTES FACH- UND SPRACHLERNEN

*Wie kann Sprachlernen so gestaltet werden, dass es sich auf reale berufliche Anforderungen bezieht?*

Zu dieser Frage wurden in den letzten Jahren in der beruflichen Aus- und Weiterbildung Ansätze entwickelt und diskutiert, die fachliches und sprachliches Lernen miteinander verzahnen<sup>2</sup>.

Im Förderprogramm *Integration durch Qualifizierung (IQ)* wurde der Ansatz des **Integrierten Fach- und Sprachlernens (IFSL)** für Qualifizierungen zur beruflichen Anerkennung von ausländischen Berufsabschlüssen weiterentwickelt. Das Konzept orientiert sich an den Bedarfen von erwachsenen Deutsch-als-Zweitsprache-Lernenden in beruflichen Bildungsangeboten<sup>3</sup>. Gemeint sind damit sprachbezogene Bildungsangebote, die auf die berufliche Integration in Deutschland zielen – unabhängig vom Berufsfeld. Das können berufsvorbereitende Bildungsangebote für junge Geflüchtete sein oder Qualifizierungen für zugewanderte Fachkräfte oder begleitende Angebote für Beschäftigte in Betrieben u.v.m.

Um dieses weite Feld beruflichen Lernens zu gestalten, braucht es neben Sprachkursen eine große Bandbreite an neuen Lernformaten, die miteinander kombiniert werden können. Daher rücken individuell einsetzbare und flexible Lernformate in den Blick, z. B. Mentoring-Modelle am Arbeitsplatz, individuelles Sprachcoaching, Team-Teaching von

<sup>2</sup> Einen Überblick über relevante Ansätze für das integrierte Lernen von Sprache und Fach geben bspw. Münchhausen / Schneider / Sattelmeyer (2019).

<sup>3</sup> Zur Herleitung des Begriffs insbesondere aus dem Ansatz des Content and Language Integrated Learning (CLIL), aus dem Ansatz des Sprachsensiblen Fachunterrichts u. a.: Laxczkowiak / Scheerer-Papp (2019).

Fach- und Sprachlehrenden oder Blended-Learning-Formate, die ein selbständiges Lernen ermöglichen.

Diese differenzierte und flexible Lernprozessgestaltung beruht auf folgenden didaktischen Prinzipien (vgl. Beckmann-Schulz, Kleiner 2011):

- eine konsequente Orientierung an den Voraussetzungen, Zielen und Erfahrungen der Lernenden (**Teilnehmerorientierung**).
- die Orientierung an den sprachlich-kommunikativen Anforderungen (Textsorten, Gesprächsformen, Themen u. a.), die für einen bestimmten Arbeitsplatz oder eine Weiterbildung relevant sind (**Bedarfsorientierung**). Diese Anforderungen gilt es im Vorfeld zu ermitteln. Hierfür sind Instrumente und Verfahrensweisen entwickelt und erprobt worden (Methoden der Sprachbedarfsermittlung, vgl. Weissenberg 2013).
- die Orientierung an Methoden und Aufgabenstellungen, mit denen berufssprachliches Handeln in realitätsnahen Situationen trainiert werden kann (**Handlungsorientierung**). Im DaZ-/DaF-Unterricht eignet sich z. B. die Szenario-Methode.

Die didaktisch-methodische Umsetzung der Prinzipien unterscheidet sich hinsichtlich des Lernortes. Denn in der meist dual organisierten Berufsbildung wird an unterschiedlichen Lernorten gelernt. In einer „Qualifizierung für Pflegefachkräfte aus aller Welt“ können das sein: der sprachensible Fachunterricht in einer Pflegefachschule, die fachpraktische Anleitung in einer Pflegeeinrichtung, ein vorgeschalteter oder flankierender Sprachunterricht sowie weitere Unterstützungsangebote wie ein

Sprachcoaching oder digitale Selbstlernangebote.

Damit eine Verzahnung der Lernorte mit ihren jeweiligen Anforderungen gelingen kann, sind Abstimmungen zwischen den Lehrpersonen notwendig. Doch nicht immer sind die Rahmenbedingungen für solch eine interdisziplinäre Zusammenarbeit, insbesondere im Ausland, vorhanden. Daher bieten Materialien, die auf fundierten Sprachbedarfsermittlungen beruhen, Lehrpersonen eine wertvolle Unterstützung. Der Konzipierung der App gingen Sprachbedarfsermittlungen voraus, die ein Sprachtraining in realitätsnahen Szenarien ermöglichen.

## SZENARIEN IM KRANKENHAUS

*Wie kann mit der Szenario-Methode der berufliche Alltag einer Pflegefachkraft in den DaF-/DaZ-Unterricht geholt werden?*

Eine hohe sprachliche Sicherheit bildet die Voraussetzung, damit zugewanderte Pflegefachkräfte in ihren beruflichen Settings flexibel und professionell und im Sinne der Patientensicherheit sprachhandeln können. Daher sollte der Sprachunterricht von sprachlich authentischem Handeln geprägt sein. In den deutschsprachigen Ländern werden Auszubildende zur/m Gesundheits- und Krankenpfleger\* in durch das Lernen in simulativen Lernumgebungen auf die Arbeitswelt realitätsnah vorbereitet. Ein ganz ähnliches Unterrichtsprinzip findet sich auch in der Didaktik des berufsbezogenen Deutsch: Die Simulation typischer Handlungssituationen am Arbeitsplatz mittels der Szenario-Methode. Dabei bauen die für einen Arbeitsbereich relevanten Sprachhandlungen so aufeinander auf, dass sie einen realitätsnahen Prozess abbilden.

<sup>4</sup> Die Sprachbedarfsermittlung ist ein Instrument des Berufsbezogenen Deutsch zur Ermittlung der spezifischen sprachlich-kommunikativen Bedarfe in einem berufsbezogenen Deutschkurs. Befragungen, Beobachtungen, Erkundungen im Betrieb, das Auswerten von Fachtexten, Prüfungsaufgaben u. a. stellen dabei Zugänge dar, um herauszufinden, welche sprachlich-kommunikativen Mittel für bestimmte Berufe von Bedeutung sind.

**Anlass****Ergebnis**

Die Grafik zeigt eine typische Abfolge von Sprachhandlungen im pflegerischen Berufsfeld. ©IQ Fachstelle Berufsbezogenes Deutsch

Man spricht von einer zusammenhängenden Handlungskette, die einer realen Situation am Arbeitsplatz nahekommt. Den Lernenden wird die Möglichkeit gegeben, wie im beruflichen Umfeld zu agieren und dabei pflegerisches Handeln mit sprachlichem Handeln zu verknüpfen (vgl. Berg / Eilert-Ebke 2016, Eilert-Ebke / Sass 2014).

Bei der Konzeption der Sprachlern-App „Ein Tag Deutsch – in der Pflege“ und der Entwicklung der Zusatzmaterialien „Ein Tag Deutsch in der Pflege\*\*\*\*\* – Zusatzmaterialien für den Einsatz im Unterricht“ stellte die Szenario-Methode **das** Instrument für die Umsetzung eines integrierten Lernens von Fach und Sprache dar.

## SPRACHLERN-APP UND ZUSATZKOMPONENTEN

Herzstück der App sind Szenarien entlang eines Arbeitstages in einem deutschen Krankenhaus: In vertonten **Dialogen** zeichnet sich das typische (kommunikative) Aufgabenspektrum einer Pflegeperson ab. Die Lernenden nehmen im Spiel die Perspektive der Pflegeperson ein und gestalten die Narrative mit. Jedem Dialog, den sie lesen und hören können, geht ein kommunikativer Anlass voraus: So muss die Pflegeperson beispielsweise den Patienten zum Mitmachen motivieren oder einen Verbandswechsel sprachlich begleiten, ohne den Patienten dabei zu beunruhigen.



Kommt es zu Dialogabzweigungen, entscheiden die Lernenden, wie sie in dieser Situation sprachlich reagieren würden, um das gewünschte Ziel zu erreichen. ©IQ Fachstelle Berufsbezogenes Deutsch

Ob die gewählte Option freundlich, empathisch, beruhigend oder zu direktiv, bevormundend und verunsichernd war, erfahren die Lernenden unmittelbar von ihrem Gegenüber im Spiel. So meldet der Patient direkt zurück, wenn eine Antwort ihn motiviert, irritiert oder beunruhigt hat. Durch den Perspektivwechsel stellt sich für Lernende sehr schnell der Effekt ein, für Sprache, Wortwahl und Intonation sensibilisiert zu werden.

Am Ende eines jeden Dialogs erhalten die Lernenden ein adaptives Feedback: Was war im Gespräch überzeugend oder worauf sollten sie beim nächsten Gespräch mit dem Patienten, der Angehörigen, den Kollegen\*innen ggf. noch achten. Wenn der Dialog nicht zum gewünschten Ergebnis geführt hat, werden die Spielenden dazu aufgefordert, ihn noch einmal zu durchlaufen und ihre kommunikativen Entscheidungen zu überdenken. Auf diesem Wege erspielen sie sich neben den kommunikativen Gerüsten auch immer mehr

fachliche Informationen, die im Laufe des Spiels für das Fallbeispiel zum Tragen kommen. Dieses mehrstufige Rückmeldungskonzept soll die Lernenden darin unterstützen, ihre Reflexionsfähigkeit zu steigern und ein Gefühl für ihre sprachliche Ausdrucksfähigkeit zu entwickeln.

Je nach Lernbedarf können die Spielenden unbekannte Wörter nachschlagen, die in den Texten mit einem **Wörterbuch** verlinkt sind. Dabei handelt es sich nicht nur um Fachwortschatz, sondern auch um Wörter, die in der Alltagssprache Schwierigkeiten bereiten könnten. Eingebettet in einen Beispielsatz soll ihre Bedeutung und ihr Verwendungskontext veranschaulicht werden.

Ich meinte, wie hoch schätzen Sie Ihre Schmerzen auf einer Skala von 0-10 ein? 0 bedeutet keine Schmerzen und bei 10 sind die Schmerzen unerträglich.

Ach so, ich würde sagen 5. Und es kribbelt sehr stark. Außerdem ist der Phantomschmerz immer noch da.

**kribbeln**  
prickeln, das Gefühl von Ameisen

**Beispiele:**  
Ich habe mein Bein lange nicht bewegt und jetzt kribbelt es.

In der Berufssprache sind es nicht nur die Fachbegriffe, die Schwierigkeiten bereiten. ©IQ Fachstelle Berufsbezogenes Deutsch

Wenn die Lernenden einen Dialog als erfolgreich abgeschlossen betrachten, öffnet sich eine zweite Ebene. In einem Aufgabenkatalog werden **Übungen** angeboten, die besondere sprachliche Merkmale aus den Dialogen noch einmal auf-

greifen und vertiefen. Die Lernenden trainieren beispielsweise in Multiple-Choice-Aufgaben oder Lückentexten Chunks, Wortschatz- und Grammatikthemen und werden in Höraufgaben für die Intonation oder die Aussprache komplexer Begriffe sensibilisiert. Den Punktestand, der im Hintergrund über ein Bewertungssystem ermittelt wird, erfahren die Lernenden am Ende jedes Handlungsschrittes über einen Badge.

**Wählen Sie aus.**  
**Welcher Satz ist beruhigender?**

Frau Meier, ich würde jetzt gern Ihren Verband wechseln, damit ich Ihre Wunde versorgen kann. Sie werden sehen, das geht ganz schnell. Einverstanden?

Frau Meier, wir müssen dringend Ihren Verband wechseln, die Wunde muss versorgt werden. Achtung, das tut manchmal ein bisschen weh.

Super, das stimmt!

Aufgabe 1/3 Weiter

**Wählen Sie aus.**  
**Welcher Satz ist beruhigender?**

So, Herr Filkamp, ich werde Ihnen jetzt ein Schmerzmittel spritzen, damit es Ihnen schnell besser geht. Sie werden sehen: ein kleiner Pieks, und schon ist alles vorbei.

Herr Filkamp, Sie Armer, Sie haben sicher schlimme Schmerzen! Das tut mir ja so leid. Ich spritze Ihnen jetzt ein Schmerzmittel in den Oberschenkel. Das ist doch kein Problem für Sie, oder?

Leider keine optimale Antwort.

Aufgabe 2/3 Weiter

Die zusätzlichen Übungen zu Kommunikation, Grammatik, Wortschatz und Aussprache sollen die Lernenden darauf vorbereiten, selbst die Handlungsschritte aus dem Szenario sicher bewältigen zu können. ©IQ Fachstelle Berufsbezogenes Deutsch

Begleitend zu den sprachlichen Inhalten gibt es eine kontextsensitive **Datenbank** mit Hintergrundwissen zum Pflegealltag. Lernende sollen in dieser Sektion einen realistischen Einblick in die deutsche Pflegelandschaft erhalten, indem sie beispielsweise Wissenswertes über das Berufsbild von Pflegefachkräften in Deutschland erfahren oder etwas zum Konzept Patientenedukation nachlesen können.



An den entsprechenden Stellen im Spiel werden inhaltlich korrelierende Beiträge in der Infobox freigeschaltet. ©IQ Fachstelle Berufsbezogenes Deutsch

## LERNORT UNTERRICHT

### *Wie kann die App im DaF-/DaZ-Unterricht eingesetzt werden?*

Die Lern-App kann flankierend zu einem Sprachkurs, im Selbstlernstudium oder begleitend am Arbeitsplatz eingesetzt werden. Mit den vielen authentischen Schauplätzen bietet sie ein breites Spektrum an Themen, gekoppelt an Wortfelder, Strukturen und Redemittel, die mit den Aktivitäten im Unterricht verzahnt werden können.

Besonders die produktiven Fertigkeiten, für die eine Tutorierung und ein individualisiertes Feedback nötig sind, können – basierend auf den Inhalten der App – mit den Methoden des kooperativen Lernens im Präsenzunterricht gut trainiert werden.

Die Fachstelle Berufsbezogenes Deutsch hat für Lehrpersonen **Zusatzmaterialien für den Präsenzunterricht** entwickelt<sup>5</sup>. In den darin vorgeschlagenen Unterrichtseinheiten finden Lernende progressiv aufgebautes analoges Lehrmaterial, das auf den Inhalten der App basiert und besonders die produktiven Fertigkeiten in den Fokus nimmt. Lehrende finden in den Zusatzmaterialien des Weiteren allgemeine Tipps zur Verzahnung von fachlichen und sprachlichen Elementen im Unterricht, zur Szenario-Methode, zum Beobachten und Reflektieren. Aus den Rückmeldungen der Praxis zu schließen, ist das Material auch eine besonders große Entlastung in der Arbeit mit heterogenen Lerngruppen.

Darüber hinaus steht allen Lernenden und Lehrenden, die nicht über ein Smartphone verfügen, auch eine **Webversion** zur Verfügung. Lehrende haben hier in der Sektion „Ich unterrichte Deutsch“ auch die Möglichkeit, alle Inhalte punktuell abzurufen und so im Unterricht direkt in jeden Dialog oder jedes Übungsset punktuell einzusteigen<sup>6</sup>.

Mehrfache Pilotierungen in Pflegeklassen vor und nach dem Launch des Materials haben gezeigt, dass die Deutschlernenden das digitale Szenario in mehrfacher Hinsicht für sich nutzen können. Das digitale Format macht ein differenziertes Lernen möglich: Im eigenen Lerntempo und -raum können Lernende durch die Inhalte navigieren und autonom ihre Sprachkenntnisse trainieren. Von Vorteil ist, dass sie wiederholt die vertonten Übungen bearbeiten und dabei Feinheiten in der Intonation und Aussprache verinnerlichen können. Die nichtlineare Handlung bietet dabei immer wieder sprach-

<sup>5</sup> Kostenloser Download unter: [https://www.deutsch-am-arbeitsplatz.de/fileadmin/user\\_upload/PDF/10\\_Fachstelle/WEB\\_ETD\\_IDP\\_Zusatzmaterialien\\_2018.pdf](https://www.deutsch-am-arbeitsplatz.de/fileadmin/user_upload/PDF/10_Fachstelle/WEB_ETD_IDP_Zusatzmaterialien_2018.pdf)

<sup>6</sup> Hier erhalten Sie einen Überblick über die Komponenten des kostenlosen digitalen Angebots (App, Webversion, Zusatzmaterialien): <http://www.deutsch-am-arbeitsplatz.de/fachstelle/aus-der-fachstelle/lernpaket-deutsch-in-der-pflege.html>

liche Abwechslung, die ebenso motiviert wie die Gaming-Elemente auf der Spieloberfläche. Als hilfreich empfinden die Lernenden, dass sie sich im geschützten digitalen Raum sprachlich ausprobieren können, ohne dem Ernstfall ausgesetzt zu sein. Sie fühlen sich gestärkt in ihrem sprachlichen Handeln. Sich anschließend in der Gruppe im Präsenzunterricht darüber auszutauschen, die Fallbeispiele inhaltlich ausdifferenzieren und mit den Mitlernenden zu reflektieren, stellt für viele Lernende eine ideale Kombination dar – nicht zuletzt durch ein individualisiertes Feedback der Lehrperson. ■

## LITERATUR

- Beckmann-Schulz, Iris / Kleiner, Bettina (2011): Qualitätskriterien interaktiv. Leitfaden zur Umsetzung von berufsbezogenem Unterricht Deutsch als Zweitsprache. Hamburg: passage gGmbH, Fachstelle Berufsbezogenes Deutsch im Förderprogramm IQ. [https://www.deutsch-am-arbeitsplatz.de/fileadmin/user\\_upload/PDF/passage\\_Broschuere\\_QK\\_Interaktiv.pdf](https://www.deutsch-am-arbeitsplatz.de/fileadmin/user_upload/PDF/passage_Broschuere_QK_Interaktiv.pdf)
- Berg, Wilhelmine / Eilert-Ebke, Gabriele (2016): Lernfortschrittsmessung auf Grundlage von Szenarien. Berufsbereich Pflege/Gesundheit. Braunschweig: Volkshochschule Braunschweig GmbH, IQ Netzwerk Niedersachsen. <https://www.deutsch-am-arbeitsplatz.de/fachdiskussion/standard-titel/sprachstandsfeststellung.html?L=0>
- Eilert-Ebke, Gabriele / Sass, Anne (2014): Szenarien im berufsbezogenen Unterricht Deutsch als Zweitsprache. Grundlagen, Anwendungen, Praxisbeispiel, Hamburg: passage gGmbH, Fachstelle Berufsbezogenes Deutsch im Förderprogramm IQ. [https://www.deutsch-am-arbeitsplatz.de/fileadmin/user\\_upload/PDF/BD\\_Szenarien\\_2014\\_web.pdf](https://www.deutsch-am-arbeitsplatz.de/fileadmin/user_upload/PDF/BD_Szenarien_2014_web.pdf)
- Laxczkowiak, Jana / Scheerer-Papp, Johanna (2019): Qualitätsrahmen Integriertes Fach- und Sprachlernen. IFSL in der Praxis: Rahmenbedingungen, Lernformate, Strategien und Aktivitäten. Hamburg: passage gGmbH, Fachstelle Berufsbezogenes Deutsch im Förderprogramm IQ. [https://www.deutsch-am-arbeitsplatz.de/fileadmin/user\\_upload/PDF/10\\_Fachstelle/WEB\\_IQ\\_Broschu%CC%88re\\_Qualita%CC%88tsrahmen\\_A4\\_doppel.pdf](https://www.deutsch-am-arbeitsplatz.de/fileadmin/user_upload/PDF/10_Fachstelle/WEB_IQ_Broschu%CC%88re_Qualita%CC%88tsrahmen_A4_doppel.pdf)
- Mantz, Sandra (2015): Arbeitsbuch Kommunizieren in der Pflege. Stuttgart: Kohlhammer.
- Ransberger, Karin / Scheffler, Birthe / Schümann, Anja (2018): Ein Tag Deutsch – in der Pflege. Zusatzmaterialien für den Einsatz im Unterricht, Hamburg: passage gGmbH, Fachstelle Berufsbezogenes Deutsch im Förderprogramm IQ [https://www.netzwerk-iq.de/fileadmin/Redaktion/Downloads/Fachstelle\\_Berufsbezogenes\\_Deutsch/03\\_Publikationen/WEB\\_ETD\\_IDP\\_Zusatzmaterialien\\_2018.pdf](https://www.netzwerk-iq.de/fileadmin/Redaktion/Downloads/Fachstelle_Berufsbezogenes_Deutsch/03_Publikationen/WEB_ETD_IDP_Zusatzmaterialien_2018.pdf)
- Ransberger, Karin / Scheffler, Birthe (2019): Digitales Lernspiel „Ein Tag Deutsch – in der Pflege“, Integriertes Fach- und Sprachlernen für die Förderung der sprachlich-kommunikativen Handlungskompetenzen am Arbeitsplatz. In: Sprache im Beruf. Kommunikation in der Aus- und Weiterbildung – Forschung und Praxis 2/2, 226-237.
- Ransberger, Karin (2018): Per App durch die Kommunikation am Arbeitsplatz. In: Fremdsprache Deutsch Nr. 59/2018. <http://fremdsprachedeutschdigital.de/download/fd/FD-59-Ransberger.pdf>
- Settelmeier, Anke / Schneider, Kerstin / Münchhausen, Gesa (2019): Integriertes Lernen von Sprache und Fach in der Berufsorientierung und Berufsvorbereitung von Geflüchteten. Wissenschaftliche Expertise zum Programm „Berufsorientierung für Flüchtlinge“ (BOF), Reihe ‚Wissenschaftliche Diskussionspapiere‘ Heft 207, Leverkusen: Barbara Budrich. <https://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/10599>
- Scheffler, Birthe / Snippe, Andrea (2018): Konzept für das Spezialmodul „Nichtakademische Gesundheitsberufe“ zur berufssprachlichen Vorbereitung (B2) im Kontext der Anerkennung von beruflichen Abschlüssen Im Rahmen der bundesweiten berufsbezogenen Deutschsprachförderung nach §45a Aufenthaltsgesetz. Nürnberg: Bundesamt für Migration und Flüchtlinge. [http://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Downloads/Infothek/ESFBAMFProgrammDeutschfoerderung45a/konzept-nichtakademische-gesundheitsberufe.pdf?\\_\\_blob=publicationFile](http://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Downloads/Infothek/ESFBAMFProgrammDeutschfoerderung45a/konzept-nichtakademische-gesundheitsberufe.pdf?__blob=publicationFile)

## Deutschausbildung in Fachkräfteprojekten: Entwicklungen und Erfahrungen<sup>1</sup>

MATTHIAS JUNG

**W**eder die individuelle Arbeitsmigration in die deutschsprachigen Länder noch die Deutschausbildung im Rahmen von Fachkräfteprojekten sind ein neues Phänomen infolge des in Deutschland am 1.3.2020 in Kraft getretenen Fachkräfteeinwanderungsgesetzes (vgl. den Beitrag von Anna Dimitrijevic in diesem Heft), beide Formen haben aber durch die Erleichterungen an Fahrt aufgenommen und dürften durch die Corona-Einschränkungen lediglich vorübergehend verlangsamt werden. Neben der Unterscheidung zwischen individueller und projektgesteuerter Mobilität gibt es zwei weitere wichtige Differenzierungen: reglementierte vs. nichtreglementierte Berufe und Fachkräftezuwanderung im engeren Sinne vs. Ausbildungsmobilität, bei der der Fachkraftstatus erst nach einer meist dreijährigen Lehrzeit und bestandenen Prüfungen erreicht ist.

Gerade die letztere Form ist besonders erleichtert worden, und sie ist aufgrund der von Anfang an gezahlten Ausbildungsvergütung im Dualen System gerade für junge Migranten und Schulabgänger, deren Familien nicht das Geld für ein teures Aus-

landsstudium haben, besonders attraktiv, zumal sie zum Teil deutlich über dem Höchstsatz liegt, den in Deutschland Studierende aus einkommensschwachen Familien, das sogenannte BaFöG, erhalten können. Das gilt umso mehr, wenn es sich um hochspezialisierte Qualifizierungen handelt, die in anderen Ländern oft an Hochschulen vermittelt werden und die auch nach Abschluss der Ausbildung in den Mangelberufen besten Stellen- und Gehaltschancen bieten. Diese Erkenntnis setzt sich aber erst allmählich bei vielen Migranten durch, da in ihren Heimatländern eine „Lehre“ wie es früher in Deutschland hieß, mit einem einfachen praktischen Anlernen gleichgesetzt wird.

Bei den sogenannten „reglementierten Berufen“ handelt es sich um Berufe, bei denen der Berufszugang in Form eines bestimmten Qualifikationsnachweises staatlich festgelegt ist. In Deutschland sind dies aktuell laut Datenbank der Agentur für Arbeit 417 Berufe, etwa im medizinischen und juristischen Bereich, Beamten-tätigkeiten, Lehrer an staatlichen Schulen bzw. sicherheitsrelevante Berufe von Bauingenieur bis Freiballonführer/in. Da entsprechende

<sup>1</sup> Der Artikel beruht im Wesentlichen auf Erfahrungen des Instituts für Internationale Kommunikation e.V. (IIK) in Düsseldorf und Berlin ([www.iik-deutschland.de](http://www.iik-deutschland.de)) mit Fachkräfteprojekten im Bereich Pflege in Mexiko bzw. Gastronomie und Tourismus in Tunesien (letzteres im Auftrag der Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit, der GIZ), aber auch auf der Netzwerkarbeit im Rahmen meiner Tätigkeit als Vorsitzender des Fachverbands Deutsch als Fremd- und Zweitsprache e.V. (FaDaF, [www.fadaf.de](http://www.fadaf.de)), was mir weitere Einblicke in entsprechende Projekte und Planungen weltweit erlaubt hat.

ausländische Qualifikationen aus Drittstaaten (=Nicht-EU) i.d.R. in Deutschland nur teilweise anerkannt werden, kommen bei diesen Berufen Nachqualifizierungen und Prüfungen hinzu, die häufig nicht zuletzt sprachlich ein großes Problem darstellen können. Wie bei den Abschlussprüfungen einer Ausbildung kann es sein, dass an sich gut geeignete Bewerberinnen und Bewerber hier an ihren mangelnden, vor allem schriftsprachlichen Deutschkenntnissen scheitern, die hier mindestens auf dem Niveau B2, bei Ärzten auf C1 und bei Lehrkräften im Schuldienst sogar C2 sein müssen.

Während vor dem Fachkräfteeinwanderungsgesetz außer für bestimmte hochqualifizierte und -bezahlte Mangelberufe insbesondere im IT-Bereich, die mit der sogenannten „Blauen Karte“ zur Arbeitssuche einreisen konnten, das Vorliegen eines Arbeitsvertrages und einer Arbeitserlaubnis das entscheidende Kriterium für ein Arbeitsvisum war, sind für das individuelle Visum zum Zweck der Arbeitssuche neben einem Qualifikationsnachweis vor allem die Deutschkenntnisse zur entscheidenden Hürde geworden. Hier wird von den Botschaften fast immer ein anerkanntes B2-Zeugnis verlangt. Anerkannt bedeutet laut dem offiziellen Visumshandbuch<sup>2</sup> eine der ALTE<sup>3</sup>-zertifizierten Sprachzeugnisse, als da sind: die Goethe-, ÖSD-, telc- und TestDaF-Zertifikate. Ein B2-Zertifikat für Deutsch ist nicht immer leicht zu erlangen, wenn Deutsch nicht bereits mehrere Jahre Schulfremdsprache war, was in den Drittstaaten (=Länder außerhalb der EU), oft nur schwer möglich ist, denn je höher das Sprachniveau ist, desto seltener werden geeignete Deutschkurse, noch dazu, wenn man nicht in einer

großen Metropolregion des Heimatlandes lebt. Hier können eventuell digitale Angebote neue Möglichkeiten bieten (s. u.).

Anders sieht die Situation aus, wenn der Antragssteller für ein „nationales Visum“ (d. h. Visa, die im Unterschied zu dem auf drei Monate begrenzten Schengen-Visum einen längerfristigen Aufenthaltstitel ermöglichen) Teil eines Programms ist, bei dem Spracherwerb, Anerkennung der beruflichen Qualifizierung bzw. ggf. Nachqualifizierung und Fachprüfung sowie die Arbeitsplatzsuche integriert sind. Hier scheint die Ausreise auch mit einem A2- oder gar mit einem A1-Zertifikat möglich. Die genaue Handhabung ist je nach Botschaft bzw. Ausreiseland unterschiedlich, da dies im Ermessen deutscher Auslandsvertretungen steht und sich im Laufe der Zeit von Botschaft zu Botschaft ändern kann.

Mit den Sprachnachweisen für die Visa hängt auch ein aktueller Grundwiderspruch in der sprachlichen Vorbereitung auf die Arbeitsaufnahme in Deutschland zusammen: Obwohl es durchaus eine gewisse Anzahl an berufsbezogenen Sprachtests der genannten Prüfungsanbieter gibt, entweder allgemein berufssprachlich oder speziell für den Bereich Medizin und Pflege, wird im Ausland ausschließlich auf die allgemeinsprachlichen Zertifikate vorbereitet, die auf Alltagsdeutsch ausgerichtet sind. Das hat drei Gründe: Aus Sicht der Sprachkursanbieter erlaubt das allgemeinsprachliche Curriculum höhere Teilnehmerzahlen, die Lehrkräfte sind oft nicht gut für die berufsbezogenen Zertifikate qualifiziert und bei den Botschaften sind die berufsbezogenen Zertifikate

<sup>2</sup> Das 578 Seiten starke Visumshandbuch ist hier zu finden: <https://www.auswaertiges-amt.de/blob/207816/e70e66c715d4dafd0f1bd7f8585b0e53/visumhandbuch-data.pdf>

<sup>3</sup> ALTE = Association of Language Testers in Europe, vgl. [www.alte.org](http://www.alte.org)

oft nicht bekannt, so dass ihre Berücksichtigung im Rahmen der Visaverfahren nicht gesichert ist.

Zu der besonderen Förderung der Arbeitsmigration in Deutschland gehört auch, dass seit Ende 2019 Fachkräfte und Auszubildende ab ihrer Einreise in Deutschland Anrecht auf den Besuch öffentlich geförderter B2- und C1-Berufssprachkurse haben, die vom Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) verwaltet werden und bei zugelassenen Sprachkursträgern stattfinden müssen.

## KOMPLEXE PROJEKTE

Aus den obigen Ausführungen dürfte bereits deutlich geworden sein, dass eine erfolgreiche Arbeitsmigration nach Deutschland oder in ein anderes deutschsprachiges Land, wo ebenfalls in bestimmten Berufen Fachkräfte fehlen<sup>4</sup>, ein komplexes Unterfangen ist, bei dem die Sprachausbildung ein zentrales, aber keineswegs das einzige zu berücksichtigende Element ist. Tatsächlich müssen mehrere unterschiedliche Vorgänge aufeinander abgestimmt und optimal integriert werden:

- der Erwerb der Deutschkenntnisse
- die Anerkennung der eigenen Zeugnisse und Qualifikationen
- die Arbeits- oder Ausbildungsplatzsuche
- die Beantragung des Arbeitsvisums

Für Arbeitsmigranten aus anderen EU-Ländern entfällt natürlich die Visumsbeantragung, und die Anerkennung der eigenen Qualifikationen ist meist lediglich eine Formalie. Allerdings muss in den reglementierten Berufen ein passender Sprachnachweis erbracht werden, für Ärzte etwa in Form

einer Fachsprachprüfung auf dem Niveau C1 vor der Ärztekammer.

Außer beim letzten Punkt, der zwangsläufig im Heimatland erfolgen muss, stellt sich bei den anderen Prozessen zusätzlich die Frage, wie weit sie noch vor der Ausreise erfolgen oder erst nach der Ankunft in Deutschland in Angriff genommen werden sollten. Und schließlich ist die Finanzierung von Sprachkurs, Anerkennungs- und Visumsgebühren sowie der Aufenthaltskosten bis zum Bezug des ersten Gehaltes zu klären. Als individueller „Free-Mover“, wie es im internationalen Mobilitätsjargon heißt, wird man für alle Kosten zunächst selber aufkommen müssen, wird man dagegen in ein staatlich oder von den Arbeitgebern finanziertes Programm aufgenommen, wie es sie bereits seit einigen Jahren etwa für Pflegekräfte oder Auszubildende im Bereich Gastronomie, Hotellerie und Tourismus gibt, werden im Idealfall sämtliche Kosten übernommen und man erhält sogar schon während der Sprachausbildung und ggf. Anpassungsqualifizierung ein Gehalt, wenn man sich im Gegenzug verpflichtet, eine Mindestanzahl an Jahren für den betreffenden Betrieb zu arbeiten.

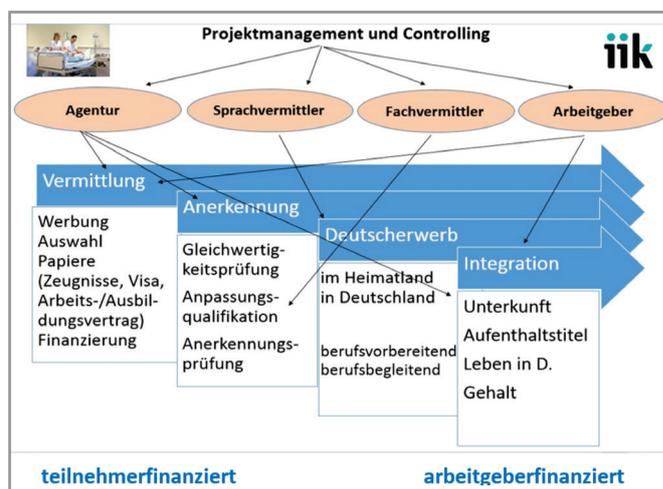
Zwischen diesen beiden Extremen liegen zahlreiche Zwischenformen, etwa Agenturmodelle, bei denen man für die Sprachausbildung bis B1 selber verantwortlich ist. Allerdings gibt es in diesem Bereich auch viele falsche Versprechungen und schlechte Beratung, mit denen Auswanderungswilligen das Geld aus der Tasche gezogen wird, ohne dass sie am Ende einen Arbeitsplatz in Deutschland finden. Seriöse Angebote beschränken sich entweder als reine Sprachschule auf die Vorbereitung der entsprechenden Deutschtests und verweisen ansonsten

auf andere Beratungsstellen, oder sie legen ganze Programme auf. Da Sprachunterricht, Anerkennungsberatung, Fachausbildung und Arbeitsvermittlung recht unterschiedliche Kompetenzen erfordern, tun sich hier am besten mehrere Partner mit den entsprechenden Kernkompetenzen zusammen, um einen Gesamtservice aus einer Hand anbieten zu können. Dies gilt vor allem auch bei den großen Programmen, wie sie von deutschen Krankenhäusern seit einigen Jahren in Ländern wie Mexiko, Kolumbien, Brasilien, Serbien, Albanien u. a. angeboten werden.

Egal ob es sich um individuelle Projekte oder große Programme handelt – entscheidend ist, dass sie langfristig und vom Ende her gedacht werden, d. h. die Frage der Anerkennung der Berufsqualifikation oder die Klärung der Zugangsvoraussetzungen bei einer Ausbildung (i.d.R. Hochschulzugang im eigenen Land und maximal 25 Jahre alt, mindestens B1 und bis zum Abschluss der Ausbildung meist B2) ist zuerst anzugehen. Da insbesondere der Anerkennungsprozess der eigenen Qualifikationen recht lange dauern kann, ist er als erstes zu beantragen. Parallel dazu beginnt man die Sprachausbildung. Sobald die (teilweise) Anerkennung in Form eines „Gleichwertigkeitsbescheids“ und das notwendige Sprachzertifikat vorliegen, muss das Visum beantragt werden, in Abhängigkeit von den teilweise langen Vorlaufzeiten bis zum Termin bei der Botschaft ggf. auch schon früher.

Das Zusammenspiel der verschiedenen Komponenten eines guten Programms zur Arbeitsmigration nach Deutschland zeigt Abbildung 1. Sie macht auch deutlich, welche Komponenten ein nachhaltiges Programm enthalten sollte:

- vor Arbeitsbeginn eine Sprachkurs- und Eingewöhnungsphase in Deutschland
- nach Arbeitsbeginn der Fachkraft eine berufsbegleitende Betreuung, die insbesondere ein Sprachcoaching für den konkreten Arbeitsplatz und Unterstützung bei den Behördengängen in der Anfangsphase einschließt
- bei reglementierten Berufen wie Pflegekräften eine Vorbereitung auf die Anerkennungsprüfung, die i.d.R. nur in Deutschland abgelegt werden kann, oder die Absolvierung einer Anpassungsqualifizierung, während man bereits meist als bezahlte Praktikums- oder Hilfskraft arbeitet
- bzw. nach Ausbildungsbeginn ein speziell auf die Anforderungen in der Berufsschule ausgerichtetes begleitendes Sprachtraining
- ein interkulturelles, landes- und berufskundliches Training
- einen Unterkunftsservice bis zur Anmietung einer eigenen Wohnung



© Matthias Jung (jung@iik-deutschland.de), Stand: 20.12.2019

Ein umfassendes Konzept, das über die Einreise nach Deutschland und die „Ablieferung“ der Fachkräfte beim Arbeitgeber hinausgeht, ist ein wichtiges Qualitätsmerkmal. Denn auch nach der erfolgreichen

Einreise, Anerkennung der Qualifikationen bzw. Bestehen etwaiger Prüfungen und Arbeitsaufnahme kann der Prozess der Arbeitsmigration noch scheitern oder eine Ausbildung abgebrochen werden, wenn es an der notwendigen Unterstützung fehlt. Zurück bleibt dann ein Scherbenhaufen für alle Beteiligten, den Arbeitgeber, aber vor allem für die mit vielen Hoffnungen und unter großem persönlichen (und meist auch finanziellem) Einsatz gestarteten Menschen, die den Mut hatten, trotz aller Ungewissheiten ihr Leben zu verändern. Mit Programmen zur Arbeitsmobilität geht eine große Verantwortung einher, wie sie auch in den Forderungen der Chemnitzer Erklärung des Fachverbands Deutsch als Fremd- und Zweitsprache e.V. (FaDaF) zum Ausdruck kommt (hier im Heft abgedruckt).

## **DAS SPRACHKURSMANAGEMENT IN FACHKRÄFTEPROJEKTEN**

Welche Anforderungen gelten nun speziell für den Teil eines solchen Fachkräfteprojekts, der die Kernkompetenz von Deutschlehrerinnen und Deutschlehrern betrifft, die Sprachvermittlung? Hier sind zunächst drei Komponenten zu unterscheiden:

- die allgemeine Sprachvermittlung inkl. allgemeiner Landeskunde
- die berufsbezogene Sprachvermittlung
- die interkulturell-berufskundliche Vermittlung

Während der erste Punkt klassischerweise den Gegenstand von Deutschkursen im Ausland darstellt, tun sich die Kolleginnen und Kollegen außerhalb der deutschsprachigen Länder typischerweise mit den beiden weiteren Punkten schwer. Das hat zum einen damit zu tun, dass Deutschlehrkräfte in allen

Ländern dieser Welt oft wenig über die Arbeitswelt außerhalb des Bildungssystems wissen, und wenn doch nicht unbedingt die Arbeitsplatzrealität spezifischer Berufe und erst recht nicht die Unterschiede zwischen vergleichbaren Berufsbildern im Heimatland und im Zielland.

Natürlich können die Fakten etwa zum Gesundheitssystem oder zur Dualen Ausbildung auch durch Texte oder Fachleute in Deutschland vermittelt werden, aber diese haben meist wenig Gespür für eine Vermittlungsweise, die für nichtmuttersprachliche Hörerinnen und Hörer geeignet ist, und überfordern diese schnell. Auch ist geballt dargebotenes Faktenwissen, z. B. zu den rechtlichen Aspekten des medizinischen Handelns, meist wenig nachhaltig. Besser oder zusätzlich sollte es in einen berufsbezogenen Szenario-Ansatz im Unterricht integriert werden, wenn es dort beispielsweise gerade um eine Situation wie die Patientenaufklärung vor einer Operation oder die von Land zu Land sehr unterschiedlich strenge Handhabung des Datenschutzes geht und etwa medizinische Befunde nur den Patienten selber, nicht aber ihren Angehörigen mitgeteilt werden dürfen.

Generell gilt, dass es hier bei den Deutschlehrkräften ein Ausbildungsdefizit gibt, da gerade der berufsbezogene Deutschunterricht besonders anspruchsvoll ist, denn er verlangt zusätzliche Kompetenzen, die außerhalb des Ziellandes der Arbeitsmobilität besonders schwierig zu erwerben sind. Das gilt erst recht für Deutschlehrkräfte, die in der Erwachsenenbildung meist als Honorarkräfte arbeiten und weder die Arbeitsplatzsicherheit noch das Einkommen und die Zeit haben, um sich auf eigene Kosten weiter zu qualifizieren, erst recht angesichts

der ökonomischen Verheerungen in der Sprachvermittlungsbbranche infolge der Corona-Krise.

Eine Lösung könnte das Zurückgreifen auf Erfahrungen und Modelle sein, die in Deutschland seit längerem und besonders verstärkt seit der vermehrten Aufnahme von Geflüchteten bei der sprachlichen Integration von Migrantinnen und Migranten in den Arbeitsmarkt gemacht wurden. Seit 2016 wurde das System der Berufssprachkurse unter der Regie des Arbeitsministeriums und verwaltet vom Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) eingeführt, aber auch vorher gab es schon zahlreiche Projekte, die gefördert vom Europäischen Sozialfonds (ESF) genau diesen Fokus hatten und für die im Rahmen des IQ-Netzwerks (IQ steht für „Integration durch Qualifizierung“) eine eigene Fachstelle „Berufsbezogenes Deutsch“ in Hamburg eingerichtet wurde, die u. a. zahlreiche auf die Arbeitswelt in Deutschland bezogene Materialien kostenlos zur Verfügung stellt<sup>5</sup>. Von Seiten des BAMF wird derzeit eine verpflichtende Fortbildung für alle Lehrkräfte eingeführt, die in den öffentlich geförderten Berufssprachkursen unterrichten, sowie neue berufsbezogene B1-, B2- und C1-Prüfungen.

Der Fokus auf eine Berufstätigkeit in Deutschland unterscheidet diese Materialien, Prüfungen und Ausbildungen deutlich von den traditionellen DaF-Prüfungen für den Beruf, die zum Teil immer noch unter dem Etikett „Wirtschaftsdeutsch“ laufen, aber sich auf den Kontakt mit deutschen Firmen, Kunden und Lieferanten im Import- und Exportgeschäft konzentrieren, d. h. von einem entsprechenden Arbeitsplatz im Heimatland und allen-

falls Dienstreisen nach Deutschland ausgehen. Auch an der bereits erwähnten neuen Möglichkeit, Arbeitsmigrantinnen und -migranten ab dem Zeitpunkt ihrer Einreise nach Deutschland mit staatlich finanzierten Berufssprachkursen zu fördern, zeigt sich das im Kontext der internationalen Arbeitsmobilität zwangsläufige Zusammenwachsen des berufsbezogenen Deutsch-als-Fremdsprache- und des berufsbezogenen Deutsch-als-Zweitsprache-Unterrichts.

Dies funktioniert nur bei der Zusammenarbeit zwischen Deutschkursanbietern im Entsendeland und in den deutschsprachigen Ländern, um eine kontinuierliche Sprachausbildung über die ganze Projektperiode zu gewährleisten, wie dies Schaubild 2 darstellt. Das Deutschmonitoring beginnt dabei mit der Auswahl der Bewerberinnen und Bewerber für entsprechende Programme, die auch nach Sprachlernpotenzial erfolgen sollte, geht weiter über den Sprachkurs im Heimatland, die berufssprachliche Weiterbildung der Lehrkräfte, die Prüfungen und schließt den öffentlich geförderten Berufssprachkurs nach der Einreise nach Deutschland bis hin zum berufs- oder ausbildungsbegleitenden Sprachcoaching ein. Diese durchaus komplexe Kontinuität ist nur zu erreichen, wenn eine gute Sprachschule in einem der potenziellen Entsendeländer, die auch als Prüfungsstandort für eines der visumsrelevanten Sprachzertifikate zugelassen ist, vertrauensvoll mit einem vom BAMF für die Berufssprachkurse zugelassenen Anbieter in Deutschland kooperiert, der gleichzeitig auch über ausreichende DaF- und Mobilitätserfahrung verfügen sollte.

<sup>5</sup> Vgl. <https://www.deutsch-am-arbeitsplatz.de> bzw. den Beitrag von Laxczkowiak/Ransberger/Scheffler in diesem Heft.



© Matthias Jung (jung@iik-deutschland.de), Stand: 20.12.2019

## DIGITALISIERUNG ALS CHANCE FÜR FACHKRÄFTEPROJEKTE

Solche idealtypisch beschriebenen Projekte, für die es durchaus Präzedenzfälle gibt, sind durch die Corona-Krise zunächst einmal gestoppt: Der Präsenzunterricht ist unterbrochen, die Visastellen geschlossen, Aufenthaltsgenehmigungen verzögern sich auf unbestimmte Zeit, Branchen, die in Deutschland einen besonderen Fachkräftebedarf hatten, wie Gastronomie und Hotellerie, sind von den Pandemiebeschränkungen besonders betroffen und kämpfen vielfach ums wirtschaftliche Überleben oder die Fachkräfte werden jetzt vor allem im Bereich Medizin und Pflege im Heimatland dringend benötigt und ihre Abwerbung erscheint politisch nicht mehr opportun. Andererseits hat der Digitalisierungsschub, den die Schulschließungen bei Lehrkräften wie Lernern ausgelöst haben, auch neue Möglichkeiten im Sinne der oben skizzierten integrierten Sprachausbildung eröffnet.

So verwischen die Grenzen zwischen Deutschausbildung im Heimatland und in Deutschland, wenn die Lehrkräfte des deutschen Partnerinstituts im virtuellen Klassenzimmer, d. h. im synchronen Live-Unterricht und nicht in Form irgendwelcher Selbstlernaufgaben, die dann elektronisch korrigiert werden, den berufssprachlichen Teil des Kurses übernehmen und dabei auf ihren Erfahrungen mit arbeitsplatzbezogenen Migrantenkursen in Deutschland aufbauen bzw. entsprechende Materialien einsetzen, während die Kolleginnen und Kollegen vor Ort im Entsendeland in einer parallelen Progression die allgemeinsprachliche Basis legen. Auch können so Arbeits-

platzerkundungen als „virtuelle Landeskunde“ etwa in Form von Interviews mit Auszubildenden und Fachkräften aus der jeweiligen Branchen oder durch einen per Handy gefilmtem Eindruck von einem typischen Arbeitsplatz unmittelbar in die Realität des Unterrichts im Heimatland eingebracht werden. Gleiches gilt für berufskundliche Infoveranstaltungen als Webinare, für Partnerprojekte mit parallelen Sprachkursen in Deutschland oder für gemeinsame digitale Weiterbildungen zum berufsbezogenen Unterrichten. Das alles war natürlich schon vorher möglich und wurde hier und da gelegentlich auch praktiziert, aber erschien bis dato zu aufwendig und ungewohnt.

Erste Erfahrungen zeigen, dass die Lernerinnen und Lerner das digitale Fenster in ihr Zielland und in das angestrebte neue Leben wegen des Live-Charakters und unmittelbaren Kontakts mit dem Zielland lieben, was auch ihre Motivation aufrechterhält. Natürlich soll und kann der digitale

Unterricht den Präsenzunterricht nicht ersetzen, aber vieles spricht dafür, die Erfahrungen der rein digitalen Phase auch nach dem Ende der Beschränkungen für Bildungseinrichtungen in „hybriden“ Kursen zu nutzen, indem die Deutschvermittlung im Wesentlichen durch die Kolleginnen und Kollegen im Heimatland erfolgt, aber Lehrkräfte eines Partnerinstituts in Deutschland den Präsenzunterricht mit landeskundlichen und berufsbezogenen Unterrichtseinheiten im virtuellen Klassenzimmer ergänzen.

So oder so scheinen Fachkräfteprojekte, gerade in wirtschaftlich schwierigen Zeiten, für Deutschlehrkräfte und Sprachinstitute mittel- wie langfristig besondere Chancen zu bieten. Dabei gilt es, die neu gewonnene digitale Expertise sinnvoll einzusetzen, zusätzliche Kompetenzen im Bereich

berufsbezogenes Deutsch und Fachkräftemobilität zu erwerben, vor allem aber ein verlässliches Netzwerk guter Partner im Heimatland wie in den deutschsprachigen Ländern aufzubauen, die ihre unterschiedlichen Kernkompetenzen in qualitativ hochwertige, ganzheitlich konzipierte Programme zur Arbeitsmigration einbringen. Das bedeutet eine Abkehr vom reinen „Sprachschuldenken“ und erfordert einen langen Atem, dürfte aber gerade in wirtschaftlich schwierigen Zeiten zu einem nachhaltigen Arbeitsfeld für gut qualifizierte Deutschlehrkräfte und Sprachinstitute werden. Zu hoffen ist, dass dieser Ansatz auch von den deutschsprachigen Ländern etwa durch Lehrkräfteweiterbildungen und Qualitätssiegel honoriert wird, um derartige Programme von Versprechungen unseriöser Anbieter abzugrenzen. ■

## Berufsbezogener Deutschunterricht an Sprachinstituten in Marokko – Wie gehen wir mit den neuen Herausforderungen um? Neue Perspektiven und Herausforderungen für Deutsch als Fremdsprache in Marokko: Fachkräfteausbildung und Qualifikation der Lehrkräfte

MOHAMMED SATOUR

**A**n den hiesigen Goethe-Instituten und den Sprachinstituten, die Deutschkurse anbieten, fehlt den meisten Deutschlehrkräften die Zusatzqualifikation, spezifischen und auf die Bedürfnisse bestimmter Zielgruppen wie Ärzte, Pflegekräfte, Ingenieure u. a. zugeschnittenen Unterricht zu gestalten. Daher muss die Lehreraus- und fortbildung den neuen Bedürfnissen der Lernenden angepasst werden, zumal in Marokko bereits eine Menge Projekte zum Anwerben qualifizierter bzw. zu qualifizierender Fachkräfte angestoßen worden sind, denen bald weitere folgen werden. Viele Deutschlehrende tun sich schwer damit, ihren Unterricht entsprechend zu gestalten. Wie Deutschlehrkräfte dabei vorgehen und auf welche Schwierigkeiten sie stoßen, möchte ich hier mit einem Statement näher darlegen.

Seit einiger Zeit haben die wirtschaftlichen Entwicklungen in Deutschland vor dem Hintergrund der in zahlreichen Sektoren der Arbeitswelt fehlenden Fachkräfte zu neuen gesetzlichen Regelungen in der Migrationspolitik geführt. Tatsache ist, es besteht akuter Handlungsbedarf: Um die

Konkurrenzfähigkeit der deutschen Wirtschaft, die soziale Absicherung einer alternden Gesellschaft sowie ein funktionierendes Gesundheitswesen gewährleisten zu können, führt kein Weg daran vorbei, qualifizierte Arbeitskräfte, die in Deutschland Mangelware sind, auch aus dem Ausland anzuwerben.

Das geschieht besonders in Ländern, in denen die Arbeitslosenquoten von jungen Menschen mit akademischer oder beruflicher Qualifizierung hoch und die Chancen auf dem Arbeitsmarkt gering sind, d. h. aus Ländern, in denen junge Menschen für die Migration in die Industrieländer Europas Kopf und Kragen riskieren, um mithilfe von Schleppern etwa nach Spanien oder Italien zu kommen. Davon ist Marokko ebenso stark betroffen wie viele andere afrikanische Auswanderungsländer. Die Europäische Union hat allerdings einstimmig beschlossen, der illegalen Migration keinen Vorschub mehr zu leisten und sich zum obersten Ziel gesetzt, sie nachhaltig einzudämmen. In diesen Rahmen lässt sich auch das neue Fachkräfteeinwanderungsgesetz einbetten, das am 1. März 2020 in Kraft getreten ist. Daraus ergibt sich, dass die anzuwerbenden Fachkräfte und

Auszubildenden bereits in ihren Herkunftsländern Deutsch lernen und je nach der angestrebten Arbeits- bzw. Ausbildungsstelle ausreichende zertifizierte Deutschkenntnisse auf mindestens dem Niveau A2 und höchstens auf dem Niveau B2 nachweisen müssen.

“Make it in Germany”, so heißt die Devise des mehrsprachigen Portals der Bundesregierung für Fachkräfte aus dem Ausland, das in Marokko bei den auswanderungsinteressierten Fachkräften auf eine gute Resonanz stößt. Vor allem jedoch ist die Nachfrage nach Deutschkursen so groß wie nie zuvor, und Kursanbieter, die zusätzlich auch Beratung, Vermittlung und Hilfestellungen während der Vorbereitungsphase des Aufenthalts versprechen, schießen wie Pilze aus dem Boden. Unter anderem wollen einige Sprachschulen sogar eng mit deutschen Partnern zusammenarbeiten und ihre Kursteilnehmenden auch berufsbezogenen Schulen.

### INTERVIEW MIT ALICIA PADROS UND MARKUS BIECHELE

Um der eingangs aufgeworfenen Frage auf den Grund zu gehen, habe ich Frau Alicia Padros, Leiterin der Sprachabteilung am Goethe-Institut Marokko, und Herrn Markus Biechele, Referent Sprachkurse und Prüfungen Goethe-Institut Casablanca, interviewt. Freundlicherweise haben sie sich vom Home-Office aus trotz der verhängten Institutsschließung und der Ausgangssperre wegen der Corona-Krise die Zeit genommen, meine Fragen zu beantworten.

**Frage: Wir werden die Deutschkurse für Fachkräfte organisiert?**

**Antwort:** Der Bedarf an Unterricht für berufs-

bezogenes Deutsch nimmt zu, nicht zuletzt wegen der erleichterten Zuwanderungsmöglichkeiten für Fachkräfte nach Deutschland. In diesem Kontext entsteht die Nachfrage bei uns oft durch Organisationen wie die Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) oder die École Supérieure des Sciences de la Santé, einer privaten Gesundheitshochschule in Casablanca. Diese Organisationen setzen berufsbezogene Programme auf, in deren Rahmen das Deutschlernen ein grundlegender Baustein ist, damit beispielsweise eine Berufsausbildung oder Fachpraktika in Deutschland stattfinden können. Das Goethe-Institut plant dann einen handlungs- und kompetenzorientierten Deutschkurs mit einer Progression gemäß dem Europäischen Referenzrahmen (GER) sowie mit entsprechenden berufsspezifischen Komponenten.

**Frage: Haben die Lehrkräfte Fortbildungen dazu gemacht?**

**Antwort:** Derzeit besteht die Herausforderung in Marokko eher darin, überhaupt ausreichend allgemein qualifizierte Deutschlehrkräfte zu finden. Deshalb liegt derzeit der Akzent unserer Tätigkeit auf der Akquise von Personen, die wir zu Lehrkräften gemäß den Qualitätsstandards des Goethe-Instituts ausbilden können. Um die spezifische Fortbildung der Lehrkräfte für die berufsbezogenen Aspekte voranzubringen und sonstige Expertise im Arbeitsfeld Fachkräftemigration zu bündeln, hat sich für den Maghreb eine entsprechende Arbeitsgruppe gebildet.

**Frage: Wie sieht es mit Unterrichtsmaterialien aus?**

**Antwort:** Die deutschen Bildungsverlage stellen schon seit Jahren gute und vielfältige Lehrmaterialien bereit. Aber das Goethe-Institut verfügt



Unterricht im Institut LIAL (Fotorechte: LIAL)

auch selbst über langjähriges Knowhow in diesem Bereich und entwickelt insbesondere digitale Unterrichtsmaterialien und Spezialkurse, sei es für das Internet, sei es für die hauseigene Lernplattform. Die Lehrkräfte des Goethe-Instituts Marokko haben Zugriff auf eine Fülle an aktuellen Unterrichtsmaterialien.

### Frage: Welche Herausforderungen haben sich dabei herausgestellt?

**Antwort:** Die größte Herausforderung besteht sicherlich im Zusammenspiel der diversen Akteure mit ihren unterschiedlichen Prioritäten und Schwerpunkten. So gibt es beispielsweise lange Wartezeiten, um – wenn schon alle Anforderungen erfüllt und alle Unterlagen vorbereitet sind – ein Visum nach Deutschland zu erhalten. Damit ein Ausbildungsplatz in Deutschland pünktlich angetreten werden kann, bedarf es deshalb enger und guter Abstimmung zwischen allen beteiligten Organisationen.

### Frage: Wird künftig für diese Kurse im Hinblick auf Prüfungen und Kursmaterialien Sorge getragen?

**Antwort:** Das Goethe-Institut bietet mit dem Goethe-Test PRO<sup>1</sup> bereits einen hochwertigen, speziellen Test für die Arbeitswelt an, der derzeit um spezielle berufssprachliche Tests ergänzt wird. Das Spektrum der auf das GER-Curriculum bezogenen Prüfungen des Goethe-Instituts erfährt dadurch substantielle Erweiterungen.

### WEITERE EINSCHÄTZUNGEN

Um das Thema berufsbezogener Deutschunterricht zu beleuchten, habe ich mich auch an Lehrkräfte an einigen Sprachinstituten bzw. bei Prüfungspartnern des Goethe-Instituts gewendet. Ihre Statements machen deutlich, dass an ihren Deutschkursen viele Fachkräfte teilnehmen, die bereits die Anerkennung ihrer Berufsqualifizierung oder die Bewerbung um eine Arbeits- bzw. Ausbildungsstelle eingeleitet haben.

Abdelkbir Boulfarah, Deutschlehrer am Sprachinstitut LIAL in Agadir, teilte mir mit: „Eigentlich bieten wir den Medizinern und Pflegelehrkräften



Unterricht am Goethe-Institut (Fotorechte: Goethe-Institut)

<sup>1</sup> <https://www.goethe.de/ins/ma/de/spr/prf/bulats.html>

keine spezifischen Deutschkurse an. Allerdings haben wir dieses Jahr in Zusammenarbeit mit Herrn Hassan Louimi, Fachkrankenschwester am Klinikum Zürich, einen Intensivkurs in Anatomie organisiert, an dem sich die Ärzte und Medizinstudenten und die für Ausbildung zum Krankenschwester interessierten Studenten beteiligt haben. Das war ein gelungener Kurs, der zwei Tage gedauert hat. Die Teilnehmer haben am Ende des Kurses eine Teilnahmebestätigung von LIAL erhalten“.

Am Spracheninstitut *Deutschzentrum Fes*, an dem ich als Deutschlehrer und Pädagogische Leitung tätig bin, werden auch Deutschkurse für die Niveaustufen A1 bis B2 (GER) angeboten. Eine Großzahl unserer Kursteilnehmenden sind Fachkräfte und an Berufsausbildungen in Deutschland Interessierte. Von Fachkräften in Gastronomie und Hotellerie über Pflegekräfte und Mediziner bis hin zu Fachkräften in technischen Berufen ist die ganze Bandbreite der in Deutschland gesuchten Berufe vorhanden. Sie alle werden bis mindestens zum Niveau B1 des Gemeinsamen Europäischen Referenzrahmens in der Allgemeinsprache unterrichtet, berufsbezogenes Deutsch wird jedoch nur gelegentlich an bestimmten Kursstationen eingeführt und geübt.

Dies ist zum einen darauf zurückzuführen, dass in der Grundstufe vor allem die elementare Sprachverwendung die oberste Priorität hat. Zum anderen werden in den neueren Lehrwerken (*Studio Express vom Cornelsen-Verlag*, *Linie 1 Deutsch im Alltag und Beruf vom Klett Verlag*, *Sicher Aktuell B1+/B2 vom Hueber-Verlag*), mit denen wir unterrichten, fast in jedem Kapitel Berufsporträts vorgestellt, was wir dann als Gelegenheit wahrnehmen, wichtige



Vokabeln, Ausdrücke und Wendungen im beruflichen Kontext vorzustellen und zu trainieren. Hierbei geben sich die Lehrkräfte Mühe, Zusatzmaterialien aus sicheren Quellen im Web zu verwenden, z. B. von [berufe.net](http://berufe.net) und [berufe.tv](http://berufe.tv) der Bundesagentur für Arbeit, Downloads von den Webseiten des Netzwerks „Integration durch Qualifizierung“ ([netzwerk-iq.de](http://netzwerk-iq.de)), Themenschwerpunkte der Zeitschrift *Deutsch perfekt* und Beiträge des Goethe-Instituts. Unser Spracheninstitut ist auch Partner im Projekt „Reguläre Arbeitsmigration zwischen Nordafrika und Europa-Marokko“, das von der GIZ, ANAPEC (Jobcenter Marokkos), der EU, EUBIA (Europäische Bildungsakademie), PEM-Consult Düsseldorf getragen wird. Im Auftrag von EuBiA und PEM Consult, die im Rahmen des Projekts für die Sprachkurse und das interkulturelle Training zuständig sind, läuft seit Anfang Februar an unserer Sprachschule ein Pilotkurs für Deutsch und interkulturelles Training bis zum Niveau B1 des GER für 27 Kan-

**Intensivkurs Anatomie**

als Vorbereitung für die Kranken- und Altenpflegeausbildung in Deutschland

**Kursinhalte:**

- Der Bewegungsapparat
- Das Herz- und Gefäßsystem
- Das Atemsystem
- Die Nieren und die Harnwege
- Das Verdauungssystem

**Freitag, 11.10.2019 und Samstag, 12.10.2019**  
von 09.00 bis 13.00 Uhr

Die Kurse werden auf Deutsch gehalten.  
**Deutschkenntnisse sind Voraussetzung!**

**Referent:**  
Hassan El Ouimi  
Fachkrankenschwester für Intensivmedizin und Anästhesie  
Dipl. Notfallpflegeexperte am Universitätsspital Basel/Schweiz

**Anmeldung und Informationen:**  
Center commercial universitaire, imm.B3, n° 138 Cité Dakhla Agadir  
www.lial-agadir.com | lial\_agadir@yahoo.fr | Tel. 00212528238198

didat\*innen, die im Herbst 2020 ihre Ausbildung als Anlagenmechaniker\*innen antreten sollen. Im Curriculum für diese Gruppe, die mit dem Lehrwerk *Linie 1 Deutsch im Alltag und Beruf* arbeitet, ist

Deutsch für den Beruf schwerpunktmäßig in jedem Kapitel, und zwar vom Kursstart bis zum Ende, in den Lehrplan eingebunden. Weitere Hilfestellungen und Zusatzmaterialien als Downloads (Arbeitsblätter und Videos zu verschiedenen Berufen) bietet der Online-Lehrwerkservice des Hueber-Verlags.

Ähnlich wie an den Sprachinstituten LIAL in Agadir und DZF in Fes ergeht es Dutzenden von Deutschlehrkräften in Marokko: Gut qualifizierte Lehrkräfte für Deutsch werden landesweit händelnd gesucht, so dass eine Zusatzqualifikation der Lehrkräfte für berufsspezifische Deutschkurse im Moment sowie in naher Zukunft in Marokko als große zusätzliche Herausforderung betrachtet wird, wie es auch die Leitung der Sprachabteilung des Goethe-Instituts Marokko in ihrem oben zitierten Statement betont. Weiterbildungen in dieser Hinsicht sind sehr wünschenswert und müssen meines Erachtens so schnell wie möglich konzipiert werden, da im Moment der Bedarf durch die große Nachfrage nach berufsbezogenen Deutschkursen immens hoch ist. ■

## Deutschausbildung für Arbeitskräfte im Gesundheitswesen – ein Praxisbericht aus Serbien

ALEKSANDRA BREU

Seit dem Jahr 2013 führt die GIZ (Gesellschaft für internationale Zusammenarbeit) in der Zusammenarbeit mit der Zentrale Auslands- und Fachvermittlung (ZAV) der Bundesagentur für Arbeit in Serbien, Bosnien-Herzegowina und auf den Philippinen das Projekt *Triple Win* durch. Ziel des Projektes ist es, den Mangel an Fachkräften im Gesundheitswesen und in der Altenpflege in Deutschland und gleichzeitig die Arbeitslosigkeit in den genannten Ländern zu mindern. Um dieses Ziel erfolgreich zu erreichen, beginnt man mit den Vorbereitungen für das Leben und Arbeiten in Deutschland schon im Herkunftsland. Die Vorbereitungen umfassen Sprachkurse, Fachkurse und Orientierungskurse. Die Bewerber sollen mindestens Deutschkenntnisse auf dem Niveau B1 nachweisen, um in Deutschland arbeiten zu können. Da das Interesse für dieses Projekt sehr groß ist, bieten viele Sprachschulen in Serbien Deutschkurse für Ärzte, Krankenschwestern und Pflegekräfte an. Im Folgenden wird der Unterricht an zwei Sprachschulen, einer in Belgrad und der anderen in Novi Sad, kurz dargestellt.

Die Sprachschule *Neven* in Belgrad bietet neben allgemeinsprachlichen auch Deutschkurse für Ärzte, Krankenschwestern und Pflegekräfte an. Die Schule

ist telc-Prüfungszentrum, so dass die Deutschkurse durch diese Prüfung geprägt sind.

Ein Modul dauert 80 Unterrichtseinheiten. Eine Einheit dauert 90 Minuten. Um den Deutschkurs zu besuchen, brauchen die Teilnehmer Sprachkenntnisse auf dem Niveau A2–B1. Der Sprachkurs endet mit dem Niveau B2 im Gesundheitsbereich. Dies bedeutet, dass die Teilnehmer gezielt die Fachsprache lernen, d. h. sie bereiten sich für das Arbeiten in Deutschland vor. So finden sich auf dem Lehrplan neben den Fachthemen auch Themen wie z. B. *Die Organisation des Gesundheitssystems in Deutschland im Vergleich zu Serbien* oder *Kulturelle Gemeinsamkeiten und Unterschiede zwischen Deutschland und Serbien*. Beide Themen sind für die Kursteilnehmer sehr wichtig, denn auf diese Art und Weise werden sie auf die Arbeits- und Lebensverhältnisse in Deutschland vorbereitet. Im Kurs erfahren sie, was sie in Deutschland erwartet und es gibt selten unangenehme Überraschungen. Darauf weisen auch die Berichte von vielen Ärzten, Krankenschwestern und Pflegekräften hin, die schon eine zeitlang in Deutschland leben und arbeiten. Sie sind sehr mit den Arbeitsbedingungen, dem Gehalt und den Lebensbedingungen zufrieden. Am Anfang hatten sie oft Heimweh, aber mit der Zeit kommt

das immer seltener vor. So betonen die meisten, dass das Leben und Arbeiten in Deutschland die beste Entscheidung ihres Lebens war.

In der Sprachschule *Neven* werden deutsche Lehrwerke, die für die Mediziner bestimmt sind, authentisches Material aus Deutschland und Übungsmaterial für die telc-Prüfung eingesetzt. Da es sich um motivierte Teilnehmer handelt, die dazu noch eine Mittelschul- oder Hochschulausbildung besitzen und denen die grammatischen Termini nicht unbekannt sind, haben die Kursleiter keine besonderen Probleme im Deutschunterricht. Im Gegenteil, sie selber sind auch durch die Motivation der Teilnehmer motiviert und lernen von jeder Gruppe etwas Neues.

Die Sprachschule *DaF-Perfekt* in Novi Sad ist ein ÖSD-Prüfungszentrum. Diese Schule bietet keine speziellen Sprachkurse für Mediziner an.

Trotzdem sind unter den Teilnehmern viele Ärzte, Pflegekräfte sowie weitere Arbeitskräfte aus dem Gesundheitswesen. Sie bereiten sich für die allge-meinsprachliche ÖSD-Prüfung vor und setzen meistens den Erwerb der Fachsprache in Deutsch-land fort. Ein Sprachmodul dauert 64 Unterrichts-einheiten. Die meisten Teilnehmer, die in Deutsch-land als Ärzte arbeiten möchten, erreichen das Niveau C1 und sind damit sprachlich, aber auch kulturell für das Leben in Deutschland sehr gut vorbereitet, denn im Rahmen des Sprachkurses begegnen sie auch interkulturellen Themen. Die Schule setzt Lehrwerke der Verlage *Hueber*, *Klett* und *Cornelsen* ein, wie auch das Übungsmaterial für die ÖSD-Prüfung. Es handelt sich um sehr motivierte Kursteilnehmer, die sehr gerne in den Kurs kommen und lernen. So betonen beide Seiten, d. h. sowohl die Kursteilnehmer als auch die Kursleiter, dass ihnen der Unterricht großen Spaß macht. ■

## Ausländische Fachkräfte in der Pflege werden in Deutschland gesucht und viele werden in Brasilien darauf vorbereitet

ADRIANA BORGERTH V. C. LIMA UND DOROTHEA SCHÜNEMANN DE MIRANDA

**W**ie allgemein bekannt, sucht Deutschland weiterhin dringend nicht nur Pflegefachkräfte, sondern auch geriatrische Versorgung in einigen Ländern weltweit, auch in Brasilien. Mit ausgezeichneten akademischen Ausbildung und in einigen Fällen mit einer gewissen Berufspraxis müssen sich diese brasilianischen Fachleute der Pflege darauf vorbereiten, ein für die Erfüllung ihrer beruflichen Aufgaben unverzichtbares Werkzeug zu erlernen und einzusetzen: die deutsche Sprache.

Wegen dieser enormen Nachfrage nach Pflegekräften führt der Baukurs seit vier Jahren in Partnerschaft mit zwei deutschen Vermittlungsfirmen einen Super-Intensiven Sprachkurs für brasilianische Krankenpfleger durch, die danach in Deutschland in Kliniken eingestellt werden. Der Kurs beinhaltet insgesamt 935 volle Stunden von der Stufe A1 bis zur Stufe B2 des GER (Gemeinsamer europäischer Referenzrahmen für Sprachen) und dauert ca. 7,5 Monate. Für jedes Modul (A1, A2, B1, B2) werden jeweils zwei bis drei Lehrer eingestellt, die täglich 5,5 Stunden unterrichten. Zu jedem Modul werden Pilotprüfungen durchgeführt, um die Lernenden adäquat auf die Diplom-Prüfungen B1 und B2 vorzubereiten.

Zunächst stellen wir uns die Frage nach der Wirksamkeit des Lehrens von Deutsch als Fremdsprache (DaF) in dieser Geschwindigkeit, da der extensive Deutschkurs von A1 bis B2 ca. 5,5 Jahren dauert. Wenn der Lernende noch nicht so weit ist, eine bestimmte Struktur in der Zielsprache zu erwerben, hilft der intensive Fremdsprachenunterricht laut Ellis (2006) diesem Lernenden über einen kontinuierlichen Zeitraum hinweg, damit er die Lernphasen durchgehen und die Strukturen zumindest verwenden kann. Fällt nämlich dem Lernenden eine Struktur schwer, die ihm bereits in vorherigen DaF-Unterrichtseinheiten vorgestellt wurde, dann kann sie von Lehrenden und auch von manchen Mitschülern trotzdem schon benutzt werden. Durch die Wiederholung dieser Struktur ist zu erwarten, dass auch der unsichere Lernende sie allmählich anwendet.



Die 8. Gruppe (Fotorechte: Adriana Borgerth)



Der Adventskalender (Fotorechte: Adriana Borgerth)

Aber der Gebrauch der formalen Strukturen der Sprache bietet den Lernenden noch nicht genügend Inhalte, die sie zur beabsichtigten kommunikativen Sprachkompetenz – und hier auch zur interkulturellen Kompetenz – führen, wenn sie eine effektive und komfortable Interaktion mit Muttersprachlern gestalten möchten (Marques-Schäfer, 2013). Nach Kramersch (1998) ist es daher notwendig, Kultur als einen wesentlichen Bestandteil des DaF-Unterrichts einzubeziehen, da Sprache und Kultur eng miteinander vernetzt sind und es nicht möglich ist, eine Fremdsprache zu unterrichten, ohne die Kultur, in der der Lernende leben wird, zu berücksichtigen. Nach Altmayer (2013) sollte das kulturbezogene Lernen im Kontext des Fremdsprachenunterrichts ausschlaggebend sein. Außerdem zeichnet sich das Verständnis einer Kultur durch die Verwendung der Sprache aus, insbesondere der gesprochenen Sprache, die häufig von der in normativen Grammatiken beschriebenen Sprache entfernt ist.

Wenn der Lernende jedoch mit einer anderen Weltanschauung konfrontiert wird, die anders als seine eigene ist, stehen sich seine Kultur und die Kultur des Zielsprachenlandes gegenüber (Laraia,

2017). Diese Konfrontation kann zu Ethnozentrismus führen, wenn der Lernende glaubt, dass seine Art und Weise, die Welt zu betrachten und zu handeln, die einzige richtige ist. Nach Laraia (2017) ist dies, der Ethnozentrismus, ein universelles Phänomen und kann soziale Konflikte sowie Handlungen hervorrufen, die zur Folge haben, dass man anderen gegenüber intolerant wird. Daher ist die Wahrnehmung der Kultur der Zielsprache ein wesentlicher Faktor für ein besseres Ergebnis im DaF-Erwerbsprozess. Aus diesem Grund wird im Baukurs-Projekt ein kulturelles Rahmenprogramm entwickelt, damit sich die Lernenden später besser in die deutsche Realität einleben können. Dies entspricht der Empfehlung des GER (2001, S. 150): „Aus der Kenntnis, dem Bewusstsein und dem Verständnis der Beziehung zwischen der ‚Welt des Herkunftslandes‘ und der ‚Welt der Zielsprachengemeinschaft‘ (Ähnlichkeiten und klare Unterschiede) erwächst ein interkulturelles Bewusstsein. Natürlich ist es wichtig festzustellen, dass interkulturelles Bewusstsein auch bedeutet, sich der regionalen und sozialen Verschiedenheit in beiden Welten bewusst zu sein. Ferner wird es durch das Bewusstsein bereichert, dass es neben den Kulturen, in denen die L1 (Muttersprache) und die L2 (zweite oder Fremdsprache) des Lernenden gesprochen werden, noch viele andere gibt. Dieser weite Horizont hilft, beide in einen größeren Kontext einzuordnen“.

Laut Bennett (1998) müssen daher neben den objektiven Aspekten der Kultur wie Kunst, Literatur, Sport oder Gastronomie und den wirtschaftlichen, politischen, sozialen und sprachlichen Systemen die subjektiven Aspekte der Kultur, wie Alltagserfahrungen, Überzeugungen, Werte und Verhalten

der Mitglieder dieser Gruppe ebenso betont werden. Diese subjektiven Aspekte sind Muster, die in der Interaktion der Gruppenmitglieder gelernt und mitgeteilt werden, wie z. B. die Rolle von Frauen und Männern (und der Familie) in der Gesellschaft, Toleranz gegenüber Veränderungen, Risikoakzeptanz, Motivation im täglichen Leben, Bedeutung der Arbeit, Relevanz der Religion oder sogar der Darstellung von Emotionen. Diese Aspekte werden normalerweise von Mitgliedern einer Gemeinschaft sofort erkannt, aber von denjenigen, die nicht dazu gehören, nicht unbedingt wahrgenommen. Es können immer dann Stereotypen entstehen, wenn ein Lernender die Situationen in der fremden Kultur von seiner eigenen Weltanschauung aus betrachtet. Die Vermittlung dieser subjektiven Aspekte der Kultur zielt darauf hin, mögliche Stereotypen zu vermeiden und/oder abzubauen.

Der psychologische Aspekt ist ein weiterer wesentlicher Faktor und muss in einem solchen Projekt berücksichtigt werden. Im Hinblick auf die Gruppe der Lernenden muss der Lehrer immer unterschiedliche Individuen und ihre Besonderheiten auf sozialer, politischer und sogar historischer Ebene in Betracht ziehen. In diesem Zusammenhang ist laut Krashen (1985) der affektive Filter, der den Zugriff auf Inputs in dieser Fremdsprache steuert, eine der Hypothesen für den Fremdsprachenerwerb. Der Umfang der affektiven Faktoren in diesem Filter bildet ein Kontinuum, in dem ihr Wert von niedrig bis hoch gestaffelt ist. Auf dem niedrigen Niveau stören affektive Faktoren den Lernprozess nur minimal, da die Motivation und das Selbstvertrauen des Lernenden hoch sind und die Angst gering ist. Im Gegensatz dazu beeinflussen diese Variablen den Lernprozess, wenn der Grad an Motivation und



Kaffee (Fotorechte: Adriana Borgerth)

Selbstvertrauen gering und die Angst hoch ist, was von Krashen (1985) als ein hohes Maß an affektiven Faktoren bewertet wurde; diese Kombination von Aspekten kann den Fremdsprachenerwerb sogar blockieren. Der psychologische Aspekt des Programms ist auch deshalb relevant, weil die Gruppenmitglieder sich in ihrem neuen Leben in Deutschland gegenseitig unterstützen sollten, wobei die Anpassung an die unterschiedlichen Mitschüler schon während des Deutschkurses im Baukurs beginnt. Daher ist es notwendig, eine Fachleitung zu bestimmen, die sich in Zusammenarbeit mit den Lehrern des Projekts auch darum kümmert.

So wird der DaF-Unterricht als soziale Praxis gestaltet, in der der Lehrer als Vermittler wirkt. Er fordert konstant die Lernenden nicht nur innerhalb des Klassenzimmers, sondern auch außerhalb heraus, indem er sie aus ihrer Komfortzone lockt und sie zur Autonomie des Lernens und nicht zu einfachen Antworten führt (Leffa, 2012). Dies ermöglicht klare Reflexionen über Unterschiede und die Entwicklung der Fähigkeit zum bewussten und respektvollen Umgang mit kultureller Vielfalt; die Lernenden werden auf diese Weise zu interessanten

interkulturellen Gesprächen motiviert. So kann der Lernende erleben, wie er mit Muttersprachlern handeln und sprechen soll, wie er sich in einer Fremdsprache äußert und ganz besonders, wie er sich im Fremdsprachenerwerbsprozess frei fühlen kann.

Das Projekt Superintensiv DaF-Unterricht für brasilianische Krankenpfleger war vom Anfang an eine große Herausforderung für unser Baukurs-Team. In Kürze konnten wir bemerken, dass nicht nur die Sprache, sondern auch die deutsche Kultur, die Lebensweise und die Mentalität der Deutschen in diesem Programm eine wesentliche Rolle spielen müssten, denn diese Kursteilnehmer wollen ja ihr Leben in diesem neuen Land gestalten, und daher ist es sehr wichtig, dass sie auch darauf vorbereitet sind, damit ihnen die Anpassung leichter fällt. Wir haben dann im Baukurs ein kulturelles Rahmenprogramm entwickelt, das nicht nur während des Unterrichts, sondern auch in der Form von Aktivitäten außerhalb des Lehrplans durchgeführt wird.

Die deutsche Kultur sollte nicht nur erlebt, sondern auch „gefühl“ werden: zum Beispiel wissen wir, wie wichtig manche Bräuche der religiösen Feste in dieser Kultur sind, und wie sie gepflegt werden. Deswegen haben wir mit den Kursteilnehmern zur Osterzeit Ostereier gefärbt und einen Osterbaum geschmückt. Und zur Weihnachtszeit einen Adventskalender gebastelt, Plätzchen und Stollen gebacken und danach gekostet, Weihnachtslieder eingeübt und zu einer Weihnachtsfeier gesungen.

Und da gerade Essen ein wichtiger Bestandteil einer Kultur ist, kochen wir mit ihnen zusammen typisch deutsche Gerichte wie z. B. Kartoffelsalat und



Der Osterbaum (Fotorechte: Adriana Borgerth)

Würstchen, Apflestrudel, Plätzchen, Linsensuppe. Es macht Spaß und integriert gleichzeitig.

Feiern ist sowieso etwas, was beide Kulturen stark verbindet, und im Baukurs werden die Geburtstage der Kursteilnehmer und der Lehrer mit kleinen Festen gefeiert. Kaffee und Kuchen werden auch oft von den Kursteilnehmern mit ihren Lehrern organisiert.

Außerdem ist es für diese Kursteilnehmer besonders wichtig, ein wenig die Geschichte und die eigentliche Kultur dieses Landes kennenzulernen. Daher werden berühmte Kinofilme gezeigt und diskutiert, bekannte Lieder und Kinderlieder gesungen, Bücher und wichtige Autoren der deutschen Literatur vorgestellt.

Aber auch Besonderheiten der deutschen Kultur dürfen nicht vernachlässigt werden, insbesondere wenn sie kontrastiv anders sind, wie zum Beispiel die deutsche Pünktlichkeit oder die Tatsache, dass man als Gast auch dem Gastgeber ein Geschenk oder Blumen zum Abendessen mitbringt.

Auch das Zusammenkommen und die Wahrnehmung der Unterschiede werden mit kulturellen Aktivitäten kombiniert: Am ersten Unterrichtstag gibt es ein großes Frühstück für die Kursteilnehmer und ihre Familien, mitten im Kurs einen Tagesausflug in die Berge von Rio de Janeiro (Teresópolis), zur Diplomvergabe ein großes Fest mit der Vorstellung der Kursteilnehmer, die entweder ein Sketch oder ein Lied vortragen.

Wir haben im Verlauf der Jahre bemerkt, dass es entscheidend ist, wie wir unsere Kursteilnehmer psychologisch auf die Prüfung vorbereiten. Also gibt es Yoga-Stunde mit einer Spezialistin, die ihnen Entspannungsübungen beibringt. Und Theater-Stunden, die die Kursteilnehmer besser auf die mündlichen Prüfungen vorbereiten (Schließlich haben diese Prüfungen viel Theatralisches an sich). Was die Arbeitswelt angeht, bekommen die Krankenpfleger Besuch von ehemaligen Kursteilnehmern, die schon in Deutschland wohnen und uns im Urlaub in Brasilien besuchen. Sie beantworten geduldig und freundlich die vielen Fragen der derzeitigen Kursteilnehmer, die neugierig und noch unsicher etwas über das Leben und die Berufswelt in Deutschland erfahren wollen. Auch Zusatzmaterial vom Pflegebereich wird bearbeitet, wie z. B. Videos und entsprechende Aufgaben, die von den Lehrkräften bearbeitet werden.

Obwohl Deutschland aus verschiedenen Regionen, Sitten und noch dazu unterschiedlichen Individuen besteht, versuchen wir den KP einen allgemeinen Eindruck dieses vielfältigen Landes anzubieten, damit der erste Kontakt mit der Fremde nicht zum Kulturschock wird. In diesem Zusammenhang hat der Baukurs schon 106 Krankenpfleger sprachlich

erfolgreich vorbereitet und weitere 40 lernen zurzeit Deutsch. ■

#### LITERATURVERZEICHNIS

- Altmayer, Claus (2013). Die DACH-Landeskunde im Spiegel aktueller kulturwissenschaftlicher Ansätze. Silvia Demmig, Sara Hägi, Hannes Schweiger (Hg.). In: DACH-Landeskunde. Theorie – Geschichte – Praxis. München: iudicium, S. 15-31.
- Bennett, Milton J (1998). Intercultural Communication: A Current Perspective. In: \_\_\_\_\_ (Ed.). Basic Concepts on Intercultural Communication: Selected Readings. Yarmouth: Intercultural Press, S. 1-34.
- Ellis, Rod (2006). Current Issues in the Teaching of Grammar: An SLA Perspective. In: TESOL Quarterly, vol 40, n.1, S. 83-107.
- Gemeinsamer europäischer Referenzrahmen für Sprachen: lernen, lehren, beurteilen. Niveau A1.A2. B1.B2.C1.C2 (2001). Trim, John; North, Brian; Coste, Daniel; Sheils, Joseph (2001). Übersetzung: Jürgen Quetz; Raimund Schieß; Ulrike Sköries; Gunther Schneider (Skalen). Berlin, München: Langenscheidt KG.
- Kramsch, Claire (1998). Language and culture. Oxford: Oxford University Press.
- Krashen, Stephen (2009[1982]). Principles and Practice in Second Language Acquisition. Oxford: Pergamon Press Inc.
- Laraia, Roque (2017). Cultura um conceito antropológico. Rio de Janeiro: Zahar.
- Leffa, Vilson. Ensino de línguas: passado, presente e futuro (2012). In: Revista de Estudos da Linguagem, v.20, n.2, S. 389-411. In: <http://periodicos.letras.ufmg.br/index.php/relin/article/view/2755>
- Marques-Schäfer, Gabriela; Menezes, Danielle de Almeida; Zyngier, Sonia (Sep. – Dez.2018). Assessing Intercultural Competence. Pandemonium, São Paulo, v. 21, n. 35, S. 144-169.

## Deutsch von Null auf B2 in sechs Monaten – geht das? Didaktische Herausforderungen in DaF-Intensivkursen für Pflegekräfte

LUISA FRIEDERICI UND KRISTINA MÜLLER

Nicht erst seit der sogenannten Corona-Krise ist klar: In Deutschland fehlt es an Pflegekräften. Der akute Personalmangel führt dazu, dass in der Gesundheitsbranche bereits seit mehreren Jahren qualifiziertes Fachpersonal aus dem Ausland angeworben wird. Betrachtet man ferner die Prognosen des statistischen Bundesamtes, wonach die Zahl der fehlenden Fachkräfte bis zum Jahr 2035 auf bis zu 307.000 ansteigen wird<sup>1</sup>, ist zu vermuten, dass die Rekrutierung ausländischen Pflegepersonals auch in den nächsten Jahrzehnten weiter anhalten wird.

Nachdem zunächst vor allem osteuropäische und asiatische Länder im Fokus lagen, rückt seit einigen Jahren auch Lateinamerika ins Blickfeld der Recruitment-Agenturen.

In Kolumbien sind mehrere Firmen tätig, die sich darauf spezialisiert haben, ausländische Fachkräfte nach Deutschland zu vermitteln. Dabei verfolgen sie jeweils unterschiedliche Strategien: Einige Firmen überlassen die Organisation des Spracherwerbs den Kandidat\*innen, unterstützen sie jedoch bei Visumsangelegenheiten, Stellensuche und Anerkennung ihres Abschlusses. Andere orga-

nisieren kostenpflichtig – einige auch kostenlos – den DaF-Unterricht für die Kandidat\*innen. Wieder andere bieten ein Komplettpaket an, bei dem der Sprachkurs organisiert und finanziert wird, die Kandidat\*innen bei allen organisatorischen Angelegenheiten in Bezug auf ihre neue Arbeitsstelle in Deutschland unterstützt werden und sie darüber hinaus eine finanzielle Zuwendung für die Vorbereitungszeit erhalten. Insbesondere letztere Agenturen haben ein großes Interesse daran, dass die Kandidat\*innen in möglichst kurzer Zeit das für die Arbeit in Deutschland benötigte Sprachniveau B2 des GER erreichen und dieses mit einem international anerkannten Zertifikat nachweisen.

In Medellín (Kolumbien) entstanden 2019 Kooperationen von zwei Recruitment-Firmen mit dem Alexander von Humboldt-Institut (im Folgenden kurz: AvH), dem vor Ort ältesten und größten Sprachinstitut für Deutsch als Fremdsprache mit Fokus auf der Erwachsenenbildung.

Neben den regulären Sprachkursen bietet das AvH nun spezielle Intensiv-Sprachkurse für kolumbianische Pflegekräfte (ohne Deutsch-Vorkenntnisse) an, in denen die Teilnehmenden nach ca. vier bis

<sup>1</sup> <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/172651/umfrage/bedarf-an-pflegekraeften-2025/> (letzter Zugriff: 31.03.2020)

sechs Monaten das Goethe-Zertifikat B1 und am Ende des Kurses, nach sechs bis acht Monaten, das Goethe-Zertifikat B2 ablegen<sup>2</sup>.

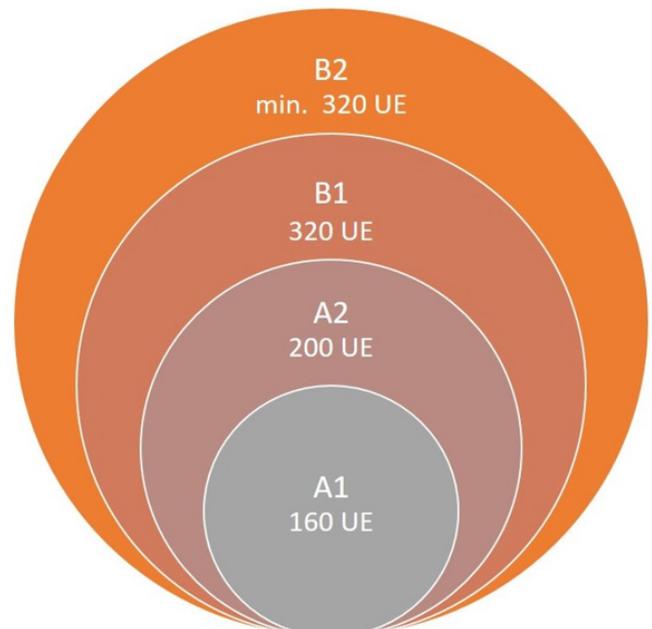
Das erfolgreiche Ablegen der Prüfungen nach so kurzer Zeit ist aus verschiedenen Gründen kein einfaches Unterfangen. Dennoch zeigen die bisherigen Absolventenzahlen, dass ein Spracherwerb von Null auf B2 in sechs bzw. acht Monaten möglich ist. Worauf es dabei didaktisch ankommt und wo besondere Herausforderungen liegen, soll in diesem Artikel kurz beschrieben werden.

### ALLGEMEINES ZU DEN KURSEN AM AVH

Die Gruppenstärke der Sprachkurse für Pflegekräfte liegt zwischen 10 und 15 Lernenden. Diese Größe bietet einerseits gegenüber Kleingruppen den Vorteil, verschiedene Interaktionsformen (für Partner- und Gruppenarbeit) nutzen zu können. Andererseits ermöglicht die Begrenzung nach oben eine individuelle Betreuung und Begleitung der Lernenden durch die Lehrkräfte.

Um das Niveau B2 zu erreichen, werden für die Intensivkurse für Pflegekräfte vom AvH insgesamt mindestens 1000 Unterrichtseinheiten (UE=45 Minuten) veranschlagt. Diese teilen sich auf die verschiedenen Niveaus auf (s. Grafik 1).

Die Anzahl der Stunden erhöht sich pro Niveau, da im Laufe der Zeit neu zu erwerbende Kompetenzen und Strukturen verstärkt auf Vorwissen aufbauen



Grafik 1: Unterrichtseinheiten in den Intensivkursen für Pflegekräfte pro Niveaustufe am AvH

und daher zur Reaktivierung Wiederholungen eingebaut werden müssen<sup>3</sup>. Zusätzlich findet auf den Niveaus B1 und B2 Prüfungstraining statt, das jeweils ca. 40 UE umfasst.

Die Lernenden haben von Montag bis Freitag täglich acht UE Unterricht, wenn der Kurs in sechs Monaten beendet werden soll bzw. sechs UE täglich, wenn für den Kurs acht Monate vorgesehen sind. Diese hohe Intensität stellt eine Herausforderung sowohl für die Lernenden als auch für Lehrenden dar und verlangt nach didaktischen Lösungen, die – mehr noch als reguläre Sprachkurse – eine ausgewogene Methodenvielfalt, wechselnde Sozialformen und motivierendes Unterrichtsmaterialien beinhalten. Dabei spielt eine enge Zusammenarbeit aller an den Kursen beteiligten Lehrkräfte eine entscheidende Rolle.

<sup>2</sup> Die unterschiedlichen Termine für die jeweiligen Prüfungen hängen mit Unterschieden im Tagespensum und somit in der Dauer der Kurse für die beiden Recruitment-Firmen zusammen. Dazu mehr im folgenden Abschnitt.

<sup>3</sup> Man könnte vermuten, dass Wiederholungen in Intensivkursen keine große Rolle spielen, da die Lernenden ihr in kurzer Zeit erworbenes Wissen ja kaum schon wieder vergessen haben können. Dem kann aus Erfahrung entgegengehalten werden, dass die große Fülle an Lernstoff in so kurzer Zeit dazu führt, dass sich einmal erworbenes Wissen noch nicht sofort festigt und gerade deshalb wiederkehrende Wiederholungsübungen von großer Bedeutung sind.

## KOOPERATIONEN ZWISCHEN LEHRKRÄFTEN BEI DER VORBEREITUNG UND DURCHFÜHRUNG DER KURSE

Jedes Niveau der Kurse für Pflegekräfte wird im AvH parallel von zwei Lehrkräften unterrichtet, da das wöchentliche Pensum von 30 bis 40 UE die Kapazitäten einer einzelnen Lehrkraft übersteigen würde<sup>4</sup>. Normalerweise unterrichtet eine Lehrkraft drei Tage pro Woche und die andere die restlichen zwei Tage. Mitte und Ende der Woche findet dann eine Übergabe statt.

Die Übergabe verläuft in vielen Teams durch eine gemeinsam geführte Tabelle – einer Art virtuelles Klassenbuch, in dem Lerninhalte, Hausaufgaben und Kursnoten festgehalten werden. Des Weiteren tauschen sich die Lehrkräfte untereinander darüber aus, wo die Lernenden stehen, welche Aktivitäten in den vergangenen Unterrichtstagen gut funktioniert haben und welche Inhalte möglicherweise wiederholt werden sollten.

Des Weiteren übergeben die Lehrkräfte-Teams die Gruppen am Ende jedes Niveaus an die nächsten beiden Lehrenden. Auch diese Übergaben sind wichtig, damit die neuen Lehrkräfte wissen, welche Lernenden wo Schwierigkeiten haben, welche Themen im Allgemeinen noch vertieft werden müssen und wo die Interessen und Präferenzen der jeweiligen Gruppe liegen.

Das gemeinsame Unterrichten dieser Kurse hat dazu geführt, dass die Lehrkräfte des AvH intensiver und effizienter zusammenarbeiten. Auch wenn in

der Vergangenheit in einigen Bereichen bereits Austausch zwischen Lehrkräften stattgefunden hatte (z. B. bei der gemeinsamen Erarbeitung von Abschlussprüfungen), so war doch in Bezug auf die Unterrichtsplanung jede/r Lehrende/r noch sehr stark auf den eigenen Unterricht fokussiert.

In den gemeinsamen Kursen für Pflegekräfte müssen sie nun ihre Planungen und didaktischen Vorgehensweisen mit ihren Kolleg\*innen teilen und gemeinsam Evaluationen erstellen. Darüber hinaus findet in gemeinsam geführten virtuellen Unterrichtsordnern der verschiedenen Lernniveaus auch ein für alle Beteiligten bereichernder Austausch von Unterrichtsmaterialien statt.

Aus institutioneller Perspektive sind diese Synergieeffekte sehr zu begrüßen. Im Allgemeinen ist zu verzeichnen, dass die Lehrkräfte jetzt miteinander mehr über ihren Unterricht kommunizieren und auch verstärkt gemeinsame Konzepte, Materialien und Evaluationen entwickeln.

## DIDAKTISCHE HERAUSFORDERUNGEN UND MÖGLICHE LÖSUNGEN

Die größte Herausforderung in Kursen mit hoher Stundenintensität ist, den Unterricht so abwechslungsreich und interessant wie möglich für die Lernenden zu gestalten, sodass die Motivation langfristig auf hohem Niveau erhalten bleibt<sup>5</sup>.

Erfahrungsgemäß sind Unterrichtsabschnitte von 1,5 bis maximal 2 Stunden für erwachsene Lernende gut zu bewältigen. Aber was, wenn der Kurs täglich

<sup>4</sup> Hinzu kommt, dass viele Lehrkräfte aufgrund anderer beruflicher und persönlicher Verpflichtungen zeitlich gar nicht in der Lage wären, einen kompletten Kurs allein zu unterrichten.

<sup>5</sup> Zur Motivation s. Abschnitt weiter unten.

bis zu 6 Stunden dauert? Natürlich müssen von den Lehrkräften bei der Planung mehrere Pausen zur Erholung eingebaut werden. Aber darüber hinaus hat sich in den hier beschriebenen Sprachkursen für Pflegekräfte als sehr hilfreich erwiesen, zu mehreren Zeitpunkten des Tages Bewegungsaktivitäten in Form von Energizern, Klatschspielen, aktiven Entspannungsübungen und Spielen (wie man sie vielleicht aus der Arbeit mit Kindern kennt) in den Unterricht einzubauen. Diese müssen sprachlich nicht immer relevant für den Unterricht sein, sorgen aber für eine Auflockerung der Stimmung (z. B. nach einer schwierigen Grammatikeinheit) und helfen ganz allgemein – und insbesondere nach einer langen Mittagspause –, die Konzentration der Gruppe wiederherzustellen.

Ebenfalls bewährt hat sich, zum Ende der Woche in den letzten Unterrichtseinheiten sogenannte Lern-Buffer mit verschiedenen Zusatzmaterialien anzubieten, bei denen die Lernenden selbstständig entscheiden können, welches im Unterricht besprochene Thema sie wiederholen oder vertiefen möchten. Am darauffolgenden Montag wird dann üblicherweise eine Lernerfolgskontrolle durchgeführt, sodass die Lernenden dazu angehalten sind, auch am Wochenende eigenständig weiter zu lernen. Im Übrigen spielt gemäß der Erfahrung aus den hier beschriebenen Kursen die selbstständige Beschäftigung der Lernenden mit der deutschen Sprache außerhalb des Unterrichts eine fast schon ebenso wichtige Rolle für das erfolgreiche Erreichen des B2-Niveaus wie der Präsenzunterricht. Im Gegensatz zu Vorbereitungskursen, die in Deutschland stattfinden und daher von den Immersionseffekten des deutschsprachigen Alltags vor Ort profitieren können, muss die Immersion bei

Sprachkursen im Ausland von den Lernenden bewusst angestrebt und von den Lehrenden mit Zusatzangeboten, die über Hausaufgaben zu dem im Unterricht Gelernten hinausgehen, ansprechend gestaltet werden.

Im Internet finden sich dazu vielfältige Möglichkeiten – digitale Lernmaterialien des Goethe-Instituts, der Deutschen Welle, Online-Übungen der Zeitschrift „Deutsch perfekt“, diverse Sprachlern-Apps wie z. B. LyricsTraining, bei dem die Lernenden Liedtexte aktueller deutschsprachiger Musiker auf unterhaltsame Weise lernen können, aber auch zahlreiche landeskundliche Themen (v. a. für höhere Niveaus) in Form von deutschsprachigen Fernsehserien, langsam gesprochenen Nachrichten, diversen Podcasts oder der Lektüre einfacher Texte deutschsprachiger Autoren.

Was die Lehrmaterialien für den Präsenzunterricht betrifft, so wird in den Sprachkursen für Pflegekräfte im Großen und Ganzen mit den gleichen Lehrwerken wie in den regulären Kursen gearbeitet, da der Fokus auf dem Erwerb der Allgemeinsprache liegt. Bei der Auswahl der zu behandelnden Themen und Inhalte im Einzelnen wird jedoch stärker berücksichtigt, dass das Hauptziel der Kurse das Bestehen der B2-Prüfung ist, sodass Lehrwerksinhalte, die nicht unmittelbar prüfungsrelevant sind, weggelassen bzw. durch andere Inhalte ergänzt werden. Auf höheren Niveaustufen werden außerdem an Stellen, wo es sich anbietet, Parallelen zu berufsrelevanten Themenfeldern der Pflegekräfte gezogen. Dabei können die Lehrkräfte auf eine wachsende Zahl an spezialisierten Lehrmaterialien der großen Schulbuchverlage zurückgreifen. Und es hat sich gezeigt, dass berufsspezifische Unterrichtseinheiten

aufgrund der hohen lebensweltlichen Relevanz für die Lernenden einen sehr positiven Einfluss auf die allgemeine Lernmotivation haben.

## LERNERVORAUSSETZUNGEN

Trotz eines ähnlichen beruflichen Hintergrunds der Lernenden als Krankenpfleger oder Operationstechnische Assistenten lassen sich in den Sprachkursen für Pflegekräfte, die aktuell am AvH angeboten werden, auch einige Unterschiede feststellen, und hier insbesondere zwischen den Kursen verschiedener Recruitment-Firmen. Dies hängt unter anderem damit zusammen, dass die Firmen, mit denen das AvH zusammenarbeitet, unterschiedliche Aufnahmevoraussetzungen haben. Einerseits gibt es Firmen, die auf Universitätsabsolventen bzw. junge Berufseinsteiger ohne Familie setzen, von denen gleichzeitig umfangreiche Englischkenntnisse erwartet werden. Andere Agenturen hingegen suchen Pflegekräfte, die bereits über langjährige Berufserfahrung verfügen, für die jedoch Englischkenntnisse keine zwingende Voraussetzung sind.

Interessanterweise machen sich genau diese Unterschiede hinsichtlich des Alters und der Fremdsprachenvorkenntnisse auch im Unterrichtsalltag bemerkbar<sup>6</sup>. Für die Gruppen junger, lerngewohnter Kursteilnehmer mit anderen Fremdsprachenkenntnissen ist aus der Perspektive der Lehrkräfte der Lernprozess wesentlich einfacher zu gestalten als für die Gruppe lernungewohnter älterer Lerner. Im Falle letzterer ist ein wichtiger Bestandteil des Unterrichts, von Anfang an grundlegende (Sprach-)

Lernstrategien einzuführen und regelmäßig darauf zurückzugreifen. Teilweise muss auch der Umgang mit digitalen Ressourcen und Strategien kleinschrittig und zeitintensiv erarbeitet und begleitet werden. Für diese Gruppen stellt sich dann die Frage, ob die Stundenverteilung der einzelnen Niveaustufen so angepasst werden sollte, dass sie mehr Zeit für die unteren Niveaus erhalten, um sich neben der neuen Sprache auch gezielt an das Sprachenlernen im Allgemeinen zu gewöhnen.

## MOTIVATION

Während Alter und Vorkenntnisse wichtige Unterschiede darstellen, sind die hier beschriebenen Kurse für Pflegekräfte hinsichtlich ihrer Motivationsentwicklung relativ homogen. Das heißt jedoch nicht, dass sich die Motivation im Laufe der sechs bis acht Monate nicht verändert. Es ist deutlich zu erkennen, dass die Gruppen verschiedene Motivationsphasen innerhalb des Kurses durchlaufen.

Im Allgemeinen beginnen die Lernenden den Kurs mit einer hohen extrinsischen (Perspektive: Arbeit in Deutschland) und intrinsischen Motivation (Lust auf Neues). Zum Ende des Niveaus A2 oder im Laufe des Niveaus B1 bricht die Motivation erfahrungsgemäß ein, was häufig an einer Überforderung durch die Menge des Lernstoffs und dem Erreichen eines Lernplateaus liegt<sup>7</sup>. Die Motivation wird durch das beginnende Prüfungstraining B1 wieder erhöht, jedoch zunehmend instrumentell, d. h. die Lernenden entwickeln einen Tunnelblick in Hinsicht auf die

<sup>6</sup> Auch wenn diese Erkenntnis keine Innovation darstellt, da Alter und Vorkenntnisse in der Spracherwerbsforschung erwiesenermaßen wichtige Einflussfaktoren auf den L2-Erwerb sind, ist doch interessant, wie diese Faktoren im direkten Vergleich der Kurse zu Tage treten.

<sup>7</sup> Es kommt vor, dass individuelle Lernende schon vorher Motivationstiefs erleben. Wichtig ist dann, dass die Lehrenden durch einfühlsame individuelle Beratung und auf die Bedürfnisse der jeweiligen Lernenden zugeschnittene Lernangebote helfen können, die Motivation nachhaltig wieder zu steigern.

Prüfungsrelevanz von Strukturen, Wortschatz und Themen. Nach Ablegen und Bestehen der Prüfung bricht die Motivation oftmals kurzzeitig komplett zusammen. Sie wird wieder stabiler, wenn die Lernenden auf Niveau B2 bemerken, dass die Progression, zumindest in Bezug auf grundlegende grammatikalische Strukturen, flacher wird.

Die langfristige Perspektive, in Deutschland zu leben und zu arbeiten, und der damit verbundene Wunsch, die eigenen Lebensbedingungen und ggf. die der Familie zu verbessern, sind der zentrale Antriebs- und Erfolgsfaktor für das Gelingen der Kurse. Die Erfahrung hat gezeigt, dass es wichtig ist, im Unterricht dieses Ziel für die Lernenden immer wieder zu visualisieren und auf verschiedene Art und Weise trotz der vorläufigen geografischen Distanz greifbar zu machen. Sobald die Lernenden von den Agenturen erfahren, in welche Städte sie entsendet werden, können beispielsweise landeskundliche Inhalte zu den entsprechenden Städten und Regionen im Unterricht erarbeitet werden. Das Führen von Bewerbungsgesprächen auf Deutsch (thematisiert auf dem Niveau B1) gewinnt an neuer Bedeutung, wenn die Lernenden diese Kenntnisse dann unmittelbar für ihre Vorstellungsgespräche bei den Kliniken in Deutschland anwenden müssen<sup>8</sup>.

Ferner wurden in Bezug auf Motivationssteigerung gute Erfahrungen mit dem Einsatz von WOOP<sup>9</sup> gemacht, einem mentalen Strategie-Tool, das sich insbesondere zur Visualisierung von persönlichen Lernzielen und Formulierung realistischer Erwartungen an den eigenen Lernprozess eignet.

## PRÜFUNGSTRAINING VS. VORBEREITUNG AUF DEN (FACHSPRACHLICHEN KLINIK-)ALLTAG

Wie bereits erwähnt, ist das Hauptziel der Sprachkurse für Pflegekräfte, die Lernenden in wenigen Monaten auf ein Sprachniveau Deutsch zu bringen, mit dem sie die Goethe-Zertifikatsprüfung B2 bestehen. Da das eigentliche Ziel jedoch die Arbeit in einem deutschen Krankenhaus ist, darf auch die Vorbereitung auf den (fachsprachlichen) Klinikalltag in den Sprachkursen nicht außer Acht gelassen werden.

Insofern besteht hier ein grundsätzliches Dilemma, das es in ein Gleichgewicht aus Prüfungsorientierung und Vorbereitung auf den (fachsprachlichen Klinik-)Alltag zu bringen gilt. Leider bleibt im allgemeinsprachlichen Kurs nicht ausreichend Zeit für pflegerelevante Themen, da Vokabular und Strukturen vorrangig in Hinblick auf das Goethe-Zertifikat B1 und B2 gelernt und trainiert werden müssen. Natürlich wäre ein Kurs, der auf die sprachlichen Herausforderungen von Pflegepersonal im Berufsalltag ausgerichtet ist, motivierender und für die Integration ins Arbeitsleben in Deutschland sinnvoller. Jedoch würde man dabei Gefahr laufen, die allgemeinsprachliche Ausbildung der Lernenden zu vernachlässigen und damit die Bestehenswahrscheinlichkeit der Prüfungen merklich senken. Abgesehen davon muss beachtet werden, dass es sich bei den Lernenden der hier besprochenen Kurse sowohl um Krankenpfleger als auch um operationstechnische Assistenten handelt, deren kommunikativer Alltag sich in der Klinik stark unterscheidet.

<sup>8</sup> Diese Vorstellungsgespräche werden per Skype geführt, während die Lernenden noch in Kolumbien sind und dienen vor allem dazu, dass sich die Kliniken ein erstes Bild von den Kandidat\*innen machen können.

<sup>9</sup> <https://woopmylife.org/home-de> (letzter Zugriff: 31.03.2020)

Die neue Prüfung Goethe-Test Pro Pflege könnte eine Lösung für das dargestellte Problem bieten, da sie alle vier Fertigkeiten auf dem Niveau B2 zertifizieren kann und dabei inhaltlich auf den Pflegesektor ausgerichtet ist. Allerdings wird diese bisher in Kolumbien noch nicht angeboten und die Vorbereitung auf diese Prüfung würde inhaltlich wiederum eine neue Herausforderung für die Lehrkräfte darstellen.

### ABSCHLIESSENDE BETRACHTUNG

Die in diesem Artikel geschilderten Erfahrungen sollten zeigen, dass es für Pflegekräfte möglich ist, das B2-Niveau innerhalb von sechs Monaten mit einem Superintensivkurs zu erreichen. Das Gelingen hängt dabei maßgeblich von der Motivation der Lernenden sowie ihren Lernvoraussetzungen ab. Nichtsdestotrotz hat sich herauskristallisiert, dass eine Dauer von acht Monaten für die Kurse in mehrfacher Hinsicht besser ist. Die Lernenden haben zum einen mehr Zeit, den Lernstoff zu assimilieren, zum anderen sind auch die Bestehensquoten der Prüfungen beim ersten Versuch höher.

Ob diese Art von Kursen für ältere, lernungewohnte Lernende erfolgreich ist, kann zu diesem Zeitpunkt noch nicht umfassend beantwortet werden. Es hat sich allerdings gezeigt, dass diese Gruppen weitaus betreuungsintensiver sind und mehr Lernschwierigkeiten haben<sup>10</sup>.

Für Institutionen, die Sprachkurse für Pflegekräfte anbieten, stellen sie in erster Linie eine Chance für die Entwicklung der Lehrkompetenz dar, da

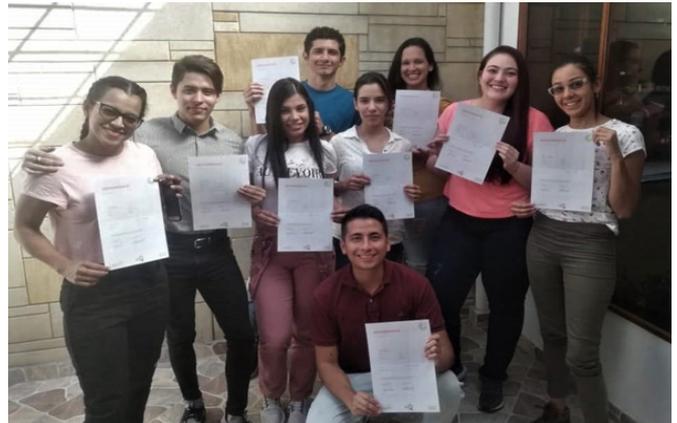


Bild 1: Absolvent\*innen der ersten Gruppe von Pflegekräften am AvH mit ihren Goethe-Zertifikaten (Fotorechte: Luisa Friederici)

Lehrkräfte in diesen Kursen in kurzer Zeit sehr viel Erfahrung sammeln, neue didaktische Konzepte und Vorgehensweisen ausprobieren und schnell sehen können, ob diese erfolgreich sind.

Als Herausforderung besteht jedoch weiterhin die Frage nach der Integration von Fachsprache und der Vorbereitung auf den Klinikalltag, welche in dem hier präsentierten Curriculum für 1000 UE noch nicht hinreichend integriert worden ist. In diesem Zusammenhang muss auch geklärt werden, ob die Stunden gleichmäßiger auf alle Niveaustufen verteilt werden sollten, um dem Aufbau der Grundlagen zu Beginn mehr Zeit einzuräumen und um Fossilierungen von Anfang an so weit wie möglich zu vermeiden, da diese das Erreichen des B2-Niveaus stark behindern können. Natürlich wird der Unterricht weiterhin fehlerfreundlich gestaltet, jedoch steht das Erfüllen einer kommunikativen Absicht nicht stets über der sprachlichen Korrektheit. Ein solches Modell wird in den kommenden Monaten erprobt. ■

<sup>10</sup> Diese Herausforderung hat sich aktuell insofern noch einmal verschärft, als durch die Verbreitung des Corona-Virus und den damit verbundenen Einschränkungen von Präsenzunterricht die Kurse mehrere Wochen komplett virtuell realisiert wurden und sich hier zeigt, dass der Altersunterschied einen Einfluss auf die Selbstverständlichkeit im Umgang mit digitalen Medien hat.

## Corona-Folgen: Digitale Jahrestagung in Nullkommanichts

JENS STECKLER

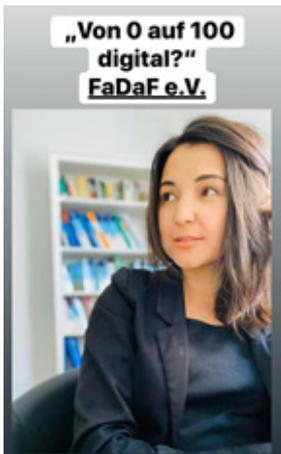
**V**on 0 auf 100 digital?“, war die Auftaktveranstaltung zu der ersten (und nicht freiwillig) rein digitalen Jahrestagung „Deutsch als Fremd- und Zweitsprache“ betitelt. Die 47. Jahrestagung des Fachverbands Deutsch als Fremd- und Zweitsprache e. V. (FaDaF), die an der Universität Marburg Ende März mit rund 500 Teilnehmenden hätte stattfinden sollen, wurde – wie alle Großveranstaltungen in Deutschland – wegen der Corona-Pandemie abgesagt. Das Ganze passierte, als schon alles vorbereitet war. Ich selbst habe 2017/2018 ein Jahr die Büroleitung in der FaDaF-Geschäftsstelle vertreten und in dem Zusammenhang eine FaDaF-Jahrestagung mitorganisiert. Von daher weiß ich, was das bedeutet. Mit der Entscheidung, die abgesagte Veranstaltung digital durchzuführen, verlängerten sich nicht nur die Tagungsvorbereitungen, sie verdreifachten sich auch, denn die annullierte musste abgewickelt, die neue erst einmal konzipiert und dann auch noch vorbereitet, organisiert und durchgeführt werden. Viele wissen mittlerweile, dass digitale Veranstaltungen in Planung und Umsetzung sehr zeitaufwendig sind, besonders wenn „keine 1:1-Abbildung, also kein ‚Abfilmen‘ des analogen Formats angestrebt“ wird. Es sollte „etwas ganz Neues entstehen“, formulierte das Annegret Middeke, die FaDaF-Geschäftsführerin, die sich dieses Konzept überlegt hatte. Als Teilnehmer fragte ich mich,

wie sicherlich viele andere auch, wie sich Fachvorträge, Podiumsdiskussionen, Workshops, Ausstellerpräsentationen der Verlage und der anschließende Austausch zahlreicher unterschiedlicher aber doch im Bereich DaF/DaZ vereinten Interessierten digital kompensieren lassen.

Der FaDaF hat dies durch zwei entscheidende digitale Anreicherungen gelöst. Zum einen durch die Dokumentation auf einer Lern- und Arbeitsumgebung (vom DaF/DaZ-Team der Universität Marburg mit ILIAS eingerichtet) für vorgelagerten Input und Austausch. Zum anderen mit den vorab eingereichten Präsentationen in Form von sogenannten Screencasts (durch den gesprochenen Text verbundene Vortragsfolien) und der Möglichkeit, im Vorfeld schriftliche Fragen zu stellen. Das mit vorab eingereichten Präsentationen hatte der FaDaF schon bei seiner Veranstaltungsreihe ‚Zur Sache, FaDaF!‘ erprobt, das mit den Screencasts war dagegen neu.

### DER AUFTAKT „VON 0 AUF 100 DIGITAL? BEISPIELE, KONSEQUENZEN, PERSPEKTIVEN“ (17.04.2020)

Im öffentlichen, kostenfreien Auftakt am 17. April 2020 wurden die Veranstaltungen nachgebildet, die auf der analogen FaDaF-Jahrestagung im Forum „Beruf und Qualifizierung“ und vor allem in



den Treffen der DaF/DaZ-Interessensgruppen stattfinden, d. h. bei denen der Austausch von praktischen Information und Erfahrungen im Mittelpunkt stehen. Teilgenommen haben 620 Personen, von denen ca. 450 gleichzeitig online waren. Nach der Begrüßung durch

Matthias Jung (FaDaF-Vorsitzender & IIK Düsseldorf/Berlin), Kathrin Siebold (Leitung Abteilung DaF/DaZ Universität Marburg) und Annegret Middeke (FaDaF-Geschäftsführung & Universität Göttingen) begann das virtuelle Podium mit Statements zu den Auswirkungen der Corona-Digitalisierung auf freiberufliche Lehrkräfte

(Claudia Liehr-Molwitz, Bündnis DaF/DaZ-Lehrkräfte), das Schulwesen (Gabriele Kniffka (FaDaF-Vorstand & PH Freiburg), die Hochschulen (Herman Funk, FaDaF-Beirat & Universität Jena), das institutionelle Deutschnetzwerk im Ausland (Anke Kleinschmidt, Goethe-Institut) und das DaF-Lehren und -Lernen weltweit (Benjamin Hedzic, IDV-Vorstand).

Danach trafen sich die Teilnehmenden in virtuellen Foren, in denen diese Statements vertieft wurden, wobei die Diskussionsergebnisse anschließend wieder ins Plenum eingingen. Nach einer halben Stunde Pause ging es mit vier Workshops zu Themen wie „Virtuelle Hochschullehre: Arbeiten mit Dhoch3“, „Deutschunterricht im virtuellen Klassenzimmer“, „Digitale Materialien erstellen und organisieren“ sowie „Digital neu denken – Unterrichtsformate nach Corona“ weiter.

Neben den Aktivitäten auf den ‚Hauptbühnen‘ war es sehr interessant, sich in den Chats auszutauschen. Ich gewann den Eindruck, dass die Expertise, die bei der Jahrestagung durch den Austausch für alle zugänglich ist, im Chat noch ungehemmter geteilt und unterschiedlichen Meinungen und Wissensbeständen entsprechend Ausdruck verliehen wurde – ein Vorteil digitaler Formate.

Bevor der Hauptorganisator der Auftaktveranstaltung, Matthias Jung, das Schlusswort sprach, luden Annegret Middeke und Kathrin Siebold zum Vortragsprogramm der digitalen Jahrestagung ein, die als „Marburger FaDaF-Thementage“ eine Woche später stattfinden sollten. Der ambitionierte, auch durchaus experimentelle Auftakt hatte jedenfalls wunderbar geklappt, was dem zweiten Teil mit dem

Fachprogramm zugutekam. Für viele Teilnehmende war es die erste digitale Großveranstaltung und damit ein ermutigendes Erlebnis.

## **DIE „MARBURGER FaDaF-THEMENTAGE“ (24./25.04.2020)**

Die eigentlichen FaDaF-Thementage, die weniger als einen Monat nach dem Termin der annullierten FaDaF-Jahrestagung stattfanden, bildeten das wissenschaftliche Fachprogramm der Jahrestagung ab, d. h. die vier Themenschwerpunkte (TSP) 1: Lernaltersanalyse, 2: Berufs-, Bildungs- und Wissenschaftssprache, 3: Professionalisierung und digitale Kompetenzen und 4: Kulturelles Lernen sowie das Forum „Unterrichtspraxis“, das aus pragmatischen Gründen thematisch auf die TSP verteilt wurde. Die Referentinnen und Referenten hatten vorab Screencasts ihrer Vorträge eingereicht, die dann auf der Plattform ILIAS der Universität Marburg eingestellt waren und zu denen die angemeldeten Teilnehmenden der Thementage vorab Fragen stellen konnten. Diese und weitere Fragen wurden dann auf dem virtuellen Podium, auf dem sich die Referentinnen und Referenten befanden, diskutiert. Dadurch konnte eine durch soziale Distanz sich noch verschärfende monotone Vortragssituation vermieden werden. „Mit den Videos wurde allen die Möglichkeit geboten, eine ganz individuelle Konferenz zu erleben und im Unterschied zur analogen Tagung sich alles anschauen und anhören, also praktisch alle TSPs und Praxisforen besuchen zu können“, fasste Anara Smagulova, zuständig für Öffentlichkeitsarbeit beim FaDaF, die Vorteile des digitalen Formats zusammen: Auch die Plenarredner und Plenarrednerinnen der analog geplanten Jahrestagung waren dabei: Tanja Rinker

(Eichstätt-Ingolstadt): „Faktoren im mehrsprachigen Erwerb: Eine multimethodische Perspektive“, Ludger Hoffmann (Dortmund): „Funktionale Grammatik mit Blick auf Fach- und Wissenschaftssprache“, Inci Dirim (Wien): „Zur Normativität von Reflexion oder Welche Normativität wollen wir walten lassen?“.

## **DIE AUSSTELLER UND VERLAGE (24./25.04.2020)**

Parallel dazu liefen die Präsentationen der Aussteller und Verlage – „barrierefrei“, also für alle offen zugänglich. Auch hier waren zwei Formate möglich: ‚Screencastvideo‘ oder ‚Live-Präsentation‘. Dieses wurde sehr gut angenommen, wie Dafinka Georgieva-Meola berichtete, die als Büroleiterin in der FaDaF-Geschäftsstelle für die Betreuung der Aussteller zuständig war. Besonders bei digitalen Lehrwerken bieten sich natürlich auch digitale Präsentationsformate an, denn sie machen Mut, selber online zu unterrichten. Einige Innovationen der Online-Tagung, wie z. B. das Bewerben von Neuerscheinungen oder Veranstaltungshinweisen über direkte Verlinkung auf der Tagungs-Homepage sowie die digitale Tagungsmappe mit Werbdateien auf der Tagungs-Homepage sollen in Zukunft bei FaDaF-Tagungen – ob digital oder analog – nicht zuletzt auf Wunsch der Aussteller beibehalten werden.

## **BLICK NACH KASSEL (04.-06.03.2021)**

So sehr man die (Pausen)Gespräche mit Kolleginnen und Kollegen vermisst und Veranstaltungen wie der ‚Gesellige Abend‘ und der FaDaF-Stammtisch sich durch nichts ersetzen lassen, so sehr man sich

also darauf freut, irgendwann wieder „normal“ auf eine Tagung zu gehen, erkennen die Veranstalterinnen und Veranstalter aber auch so etwas ein wie ein „digitales Plus“. Im Grußwort des Abstractbandes heißt es z. B. „Interessierte aus aller Welt können sich trotz aktueller Kontaktbeschränkungen und ohne aufwändige Reisevorbereitungen an der fachlichen Diskussion über aktuelle Forschungsergebnisse und gegenwärtige Herausforderungen des Fachs beteiligen und Praxistipps austauschen. [...] Sie müssen sich nicht für eine Fachsektion entscheiden, sondern können im Vorfeld alle digitalisierten Vorträge auf der dafür eingerichteten Online-Plattform sichten und ihre Fragen in Foren eintragen“.

Abschließend ist es erstaunlich, wie bei dieser Jah-

restagung alle Beteiligten zusammenarbeiteten und in kürzester Zeit etwas ganz Neues schufen. Während sich viele Menschen mit schwierigen Situationen wie Onlinesemestern, Kursausfällen, Angst vor Ansteckung oder der Pflege und Betreuung Angehöriger auseinandersetzen, war es ein sehr ermutigendes Gefühl zu erfahren, dass mit vereinten Kräften auch viel Neues bewerkstelligt werden kann. Vielleicht bin ich nicht der einzige, der aus dieser Tagung ein wenig Kraft und Optimismus schöpfte. Dafür einen herzlichen Dank an das gesamte Team<sup>1</sup>.

Jetzt freue ich mich schon auf die nächste analoge Jahrestagung, die vom 04. bis zum 06. März 2021 an der Universität Kassel stattfinden soll. ■

<sup>1</sup> Die gesamte Auftaktveranstaltung wurde maßgeblich von Dr. Matthias Jung und seinem Team beim IIK Düsseldorf & Berlin bestritten, das auch die Live-Veranstaltungen am 24./25.04.2020 mit Zoom abwickelte. Für die FaDaF-Thementage zeichnen folgende Personen verantwortlich: Dr. Annegret Middeke (Idee, Konzept, Gesamtleitung), Prof. Dr. Kathrin Siebold (Leitung Team Marburg), Coretta Storz und Dafinka Georgieva-Meola (Aussteller und Verlage), Johann-Jesko Lange (Mediengestaltung), Anara Smagulova (Homepage und PR), Florian Thaller (Dokumentation ILIAS), Lu Zhang (Finanzen und Administration) sowie Prof. Dr. Gabriele Kniffka und Prof. Dr. Nadja Wulff als weitere Mitglieder der Konzeptgruppe.



Göttingen, den 17.03.2020

Pressemitteilung des Fachverbands Deutsch als Fremd- und Zweitsprache e.V. zur Corona-Krise

## **Unterstützung für die besonders hart betroffene DaF-Branche**

Die aktuellen Schließungsmaßnahmen und Kursausfälle in Integrationskursen und Instituten stellen auch das ganze Feld des Deutschunterrichts in der Internationalen Erwachsenenbildung vor große und zum Teil existenzielle Herausforderungen mit langfristigen Auswirkungen. Hier droht ein großer und langfristiger Schaden für gesellschaftlich so wichtige Aufgaben wie Integration, Fachkräftesicherung und Internationalisierung und zwar sowohl in Deutschland wie weltweit, wo Sprachschulen ebenfalls geschlossen wurden.

Jährlich lernen mehrere hunderttausend Personen Deutsch in Deutschland und noch mehr weltweit, um hier zu arbeiten oder zu studieren. Oft haben sie und ihre Familien ihre Ersparnisse für eine bessere Zukunft in Deutschland investiert. Sie drohen nun mit leeren Händen dazustehen, da Kurse und Prüfungen sich voraussichtlich um Monate verzögern. Von diesen Kursen hängen aber allein in Deutschland bis zu 100.000 Arbeitsplätze von Lehrkräften wie dem gesamten Personal dieser Bildungsanbieter ab, deren Existenz akut gefährdet ist.

Freiberufliche und prekär beschäftigte Lehrkräfte erzielen von heute auf morgen und auf unbestimmte Zeit keine Einnahmen mehr – bei anhaltenden Kosten für Versicherungen und Lebenshaltung. Internationalen Teilnehmer, die noch im Ausland sind, stornieren derzeit reihenweise ihre Anmeldungen für das Jahr 2020, weil sie gar nicht mehr nach Deutschland kommen können oder wollen. Daher ist in den nächsten Monaten mit ausbleibenden Lehraufträgen, zahlreichen Entlassungen, Privat- und Firmeninsolvenzen zu rechnen. Je länger die Krise dauert, desto mehr werden engagierte und erfahrene Lehrkräfte wie qualifizierte Kursanbieter deshalb dem so wichtigen Bereich der Deutschvermittlung zwangsläufig verloren gehen. Die von der Regierung derzeit in Aussicht gestellten Unterstützungsmaßnahmen beziehen die typischen prekären Arbeitsverhältnisse nicht ein.

Der Fachverband Deutsch als Fremd- und Zweitsprache fordert die staatlichen Stellen daher auf, bei den geplanten Wirtschaftshilfen zur Überwindung der Corona-Folgen Deutschlehrkräfte, Sprachkursanbieter und ausländische Studienbewerber bzw. Teilnehmer an Deutschprogrammen, die nun in Termin- wie Geldschwierigkeiten geraten, besonders zu berücksichtigen, großzügige Fristenregelungen zu treffen (z.B. für Aufenthaltsgenehmigungen, Prüfungen, Einschreibungen) und finanzielle Erleichterungen zu überlegen (Kredite, Sperrkonten, Arbeitsmöglichkeiten, Finanzierung von Weiterbildungsmaßnahmen, Gebühren). Für Kursträger und Freiberufler müssen ausstehende Zahlungen des BAMF schnell angewiesen und Ausfallgeldregelungen auch auf Honorarkräfte ausgedehnt werden u.a.m. Insbesondere im Fall landesweit angeordneter Schulschließungen ist der Staat unmittelbar in der Pflicht. Auch weltweit ist zu überlegen, wie das in den letzten Jahren aufgebaute Netz an qualitativ guten Deutschkursangeboten nach der Krise wiederhergestellt werden kann.

### KONTAKT

Fachverband Deutsch als Fremd- und Zweitsprache e.V. (FaDaF)

Käte-Hamburger-Weg 6

37073 Göttingen

Tel.: 0551-394792

buero@fadaf.de, www.fadaf.de

Dr. Matthias Jung, Vorsitzender, jung@fadaf.de, Tel.: 0179-5182119





Der Internationale Deutschlehrerinnen-  
und Deutschlehrerverband e.V.