

**Empfehlungen für Lernressourcen zum beruflichen Spracherwerb im
Rahmen des Projekts
„FOCAL”
DEN ERWERB BERUFLICHER SPRACHKOMPETENZEN FÖRDERN
(FOSTERING OCCUPATIONAL LANGUAGE AQUISITION)**

This work is licensed under a Creative Commons Attribution-
ShareAlike 4.0 International License



Inhalt

Inhalt	2
I. Desktop-Recherche	4
Deutschland	4
Griechenland	5
Polen	6
Spanien	8
Frankreich	10
Schlussfolgerungen der Desktop-Recherche	11
II. Interview-Berichte	12
1.0. Zuwanderer:	12
2.0. Lehrkräfte:	16
3.0. Branchenvertreter/innen:	18

Danksagung

Dieses Dokument wurde in Zusammenarbeit aller Projektpartner entwickelt, mit wertvollen Beiträgen und Input von den Partnerinstitutionen, sowie Beschäftigten, die eng mit Zuwanderern im Bereich des beruflichen Spracherwerbs zusammenarbeiten. Die folgenden Sektoren wurden berücksichtigt: Industrie, Landwirtschaft, (Einzel-)Handel.

Diese Institutionen waren an der Erstellung der Empfehlungen beteiligt:

VOLKSHOCHSCHULE IM LANDKREIS CHAM E.V. (Deutschland)



AINTEK SYMVOULOI EPICHEIRISEON EFARMOGES YPSILIS
TECHNOLOGIAS EKPAIDEFISI ANONYMI ETAIREIA
(Griechenland)



UNIWERSYTET LODZKI (Polen)



EOI DO MUNDO LUME (Spanien)



GIP FIPAG (Frankreich)



I. Desktop-Recherche

Die Projektpartner haben eine Recherche bezüglich des Systems zum Erlernen der Berufssprache für erwachsene Zuwanderer in den Sektoren Industrie, (Einzel-)Handel und Landwirtschaft durchgeführt. Daraus ergab sich, dass Deutschland das scheinbar strukturierteste und umfassendste System bietet.

Deutschland

In Deutschland gibt es einen Kurs mit dem Titel „Deutsch für den Beruf“. Diese berufsbezogene Sprachförderung wird gemäß Paragraph 45a des Aufenthaltsgesetzes (berufsbezogene Deutschsprachförderung) angeboten und ist ein Standardinstrument der Sprachförderung des Bundes. Dieser Kurs wird vom Bundesamt für Migration und Flüchtlinge umgesetzt und baut direkt auf den Integrationskursen (B1) auf, in denen Zuwanderer Deutsch lernen. Arbeitssuchende Zuwanderer und Geflüchtete werden in den anschließenden berufsbezogenen Sprachkursen laufend auf den Arbeitsmarkt vorbereitet. Diese Kurse bestehen aus einer Vielzahl von Unterkursen, die individuell (mit unterschiedlichen Bausteinen) kombiniert werden können und die den Deutschunterricht mit Aktivitäten der Bundesagentur für Arbeit vereinen. Das Niveau des Kurses orientiert sich an B2.

Die für diese Kurse verwendeten Materialien konzentrieren sich auf allgemeine Aspekte des Arbeitslebens, z. B. sich vorstellen, eigene Gedanken äußern, um Unterstützung bitten, einige Themen erklären, Aufgaben usw. In den vorhandenen Materialien gibt es einige situationsbezogene Dialoge; Sie bieten jedoch nur in gewissem Maße Fachvokabular und Arbeitskontext, ohne sich speziell auf einen Beruf oder Sektor zu konzentrieren.

Für den Sektor (Einzel-)Handel (Dienstleistungssektor) sowie für die Industrie gibt es einige Leitlinien. Das Netzwerk „Integration durch Qualifizierung (IQ)“, das zur Entwicklung dieser Leitlinien beigetragen hat, hat sich zum Ziel gesetzt, die Beschäftigungsmöglichkeiten für Menschen mit Migrationshintergrund zu verbessern.

Die Leitlinien für den Handel und den Einzelhandel sowie für die Industrie umfassen folgende Themen: professionelles Sprachenlernen im Rahmen des GER (jedoch nicht im Zusammenhang mit den neuen Deskriptoren des GER-Begleitvolumens); Lernziele sowie Beschreibung von Situationsfeldern (Kommunikationssituationen) bei der Arbeit in diesem Sektor. Die Leitlinien enthalten auch Vorschläge für angewandte Methoden, aber es gibt keine konkreten Materialien, Ressourcen. Ziel ist es, diese Lücke mithilfe von FOCAL zu verringern.

Hinsichtlich des uneingeschränkten Zugangs zu Materialien ist zu erwähnen, dass in Industrie oder (Einzel-)Handel die Auswahl an Sprachlernmaterialien mit Schwerpunkt auf arbeitsbasiertem Lernen

und Bewertung eher begrenzt ist, vor allem fehlt es an kostenlosen Materialien, die Lehrkräften und Lernenden zur Verfügung stehen.

Darüber hinaus gibt es Online-Materialien wie z. B. vom Goethe-Institut, die sich auf den Arbeitsplatz beziehen; diese Online-Übungen sind kostenlos und in zwei Abschnitte unterteilt. Der erste allgemeine Bereich besteht aus 45 Übungen. Das abwechslungsreiche Übungsangebot „Deutsch am Arbeitsplatz“ bietet einen Einblick in den Arbeitsalltag in Deutschland für die Lernniveaus A1 bis B2. In unterschiedlichen beruflichen Situationen - zum Beispiel bei einer Präsentation, am Telefon oder in der Geschäftskorrespondenz - werden auch kulturelle Unterschiede thematisiert. Der zweite Abschnitt besteht aus 112 Übungen in Berufsfeldern mit sozialen oder technischen Berufen, wie Handwerk, Büro, Dienstleistungen oder Kultur. In diesen Übungen wird der Arbeitsalltag vorgestellt, es gibt typische Sprachaktionen und Kommunikationssituationen auf den Niveaus von A1 bis C1.

Es gibt noch andere Quellen, darunter beispielsweise „[MARKT - Deutsch für den Beruf - Materialien aus der Presse](#)“ – eine Online-Plattform bzw. Zeitung, die Materialien zum Berufsleben aus verschiedenen Zeitungen anbietet (dazu muss die Zeitung abonniert werden). Des Weiteren gibt es einige Handbücher und Lernmaterialien für die beiden Sektoren, die von Druckereien produziert werden, diese Materialien stehen allerdings nicht kostenlos zur Verfügung.

Griechenland

In Griechenland gibt es – zum Teil aufgrund des zunehmenden Zustroms von Zuwanderern und Geflüchteten – eine beträchtliche Anzahl kostenloser Griechischkurse für diese Zielgruppen. Diese werden von Nichtregierungsorganisationen, Integrationszentren und Wohltätigkeitsorganisationen organisiert. Einige bemerkenswerte Beispiele sind [Action Aid Hellas](#), [JRS Hellas](#), [MetaDrasi](#), das [Athenian Migrant Integration Center](#), [Gefyres](#) und der [Griechische Flüchtlingsrat](#).

Zusätzlich gibt es außerdem unternehmensorientierte Sprachkurse für Ausländer (nicht speziell für Zuwanderer), die sowohl [vor Ort](#) als auch [online](#) angeboten werden. Das Problem bei solchen Programmen besteht darin, dass sie nicht kostenlos zur Verfügung stehen und sich im Allgemeinen an bereits etablierte Berufstätige richten und nicht an Menschen mit einem benachteiligten Hintergrund, die erstmals in den nationalen Arbeitsmarkt eintreten möchten. Schließlich gibt es eine Reihe von [Lehrmaterialien](#), die kostenlos [online](#) zu finden sind, die meist Grundkenntnisse vermitteln und ihre Inhalte auf Elemente beschränken, die eher für Gespräche im Alltag, nicht unbedingt im Berufsleben wichtig sind.

Daher scheint es, dass Materialien, die folgende Elemente erfüllen, fast vollkommen fehlen:

- Materialien, die sich speziell an Zuwanderer und relevante Gruppen richten

- Materialien, die sich ausschließlich auf Geschäftssprache und nicht nur auf Grundlagen konzentrieren

Da keine Materialien auffindbar sind, die sich auf allgemeine berufliche Zwecke beziehen, ist es schwierig, über spezialisierte Materialien in den Bereichen „(Einzel-)Handel“ und „Landwirtschaft“ zu sprechen; diese sind schlichtweg nicht vorhanden. Es gibt jedoch drei Quellen, die sich teilweise mit dem Thema befassen:

- Die Videos im Rahmen von [L-Pack](#) (entstanden im Rahmen des gleichnamigen Erasmus+ Projekts), die auf YouTube zu finden sind und die neben einigen griechischen Dialogen im Alltag auch eine Reihe von Dialogen enthalten, die sich auf das Berufsumfeld konzentrieren; zusätzlich gibt es eine beträchtliche Anzahl geschäftsorientierter Wörter, Terminologie und Jargon.
- Das [HELIOS](#)-Projekt. Ein Migrationsintegrationsprogramm, das neben einem allgemeinen griechischen Sprachmodul auch ein spezielleres Soft Skills-Modul bietet. Dieses konzentriert sich auf den Spracherwerb im Rahmen von „Soft Skills in Verbindung mit Themen wie Kommunikation, Problemlösung, Teamarbeit und zwischenmenschliche Fähigkeiten am Arbeitsplatz“.
- Das [Projekt Layali](#), das scheinbar die einzige Betriebsstätte (Café/Restaurant) ist, die ausschließlich Zuwanderer einstellt, die dort eine dreimonatige Ausbildung absolvieren. Die Teilnehmenden kommen dorthin, nachdem sie bei der NGO [Zaatar](#) einen Griechischkurs abgeschlossen haben; sie arbeiten anschließend im Restaurant, um ihr Wissen im beruflichen Kontext anzuwenden.

Polen

In Polen gibt es kein staatliches System zur Spracherziehung von Zuwanderern. Folglich gibt es also in keinem Sektor ein „zentrales Programm der Spracherziehung“. Sprachkurse für Zuwanderer werden hauptsächlich von zwei Arten von Einrichtungen angeboten: Schulen oder Zentren der polnischen Sprache für Ausländer, als Teil staatlicher oder privater Universitäten, sowie privaten Sprachschulen. Die Schulen, die Teil der Universitäten sind, spezialisieren sich auf Vorbereitungskurse für zukünftige Studierende. Die privaten Sprachschulen hingegen konzentrieren sich auf alltagsprachliche Polnischkurse.

Dennoch sind beide Arten von Institutionen flexibel und reagieren sehr schnell auf die Herausforderungen des Marktes. Daher werden zwar viele verschiedene Kurse angeboten, aber erst, wenn Nachfrage dafür besteht, was eher zufälligen statt systematischen Charakter aufweist. Das Zentrum für Polnische Sprache kann als gutes Beispiel für den Prozess der Integration von Ausländern in UL gesehen werden. Dazu gehören sechs Monate allgemeiner und beruflicher Sprachkurs für Führungskräfte des französischen Handelsunternehmens „E. Leclerc“. Der Kurs wurde vor mehr als 20 Jahren realisiert und später nie wiederholt. Die gleiche Situation tritt auch in den privaten

Sprachschulen auf, z. B. bei dem vom „British Centre“ (Privatschule in Łódź) organisierten allgemeinen und beruflichen Sprachkursen für Manager aus Schweden, die beim Möbelhersteller „IKEA“ beschäftigt waren.

Eine mögliche Erklärung für eine solche Situation im Bildungsbereich liefert die Geschichte der Struktur der Einwanderung nach Polen. Viele Jahre lang war die Zahl der Zuwanderer, die nach Polen kamen, sehr begrenzt, darunter 12.000 Zuwanderer aus Griechenland und später eine kleinere Zahl von Zuwanderern aus Nordkorea, die wegen des Krieges in ihren Ländern nach Polen kamen. Hinzu kommen Zuwanderer aus Vietnam, die wegen des Krieges und später aus wirtschaftlichen Gründen ihr Land verließen; dennoch ist die Zahl der Zuwanderer in der allgemein eher homogenen polnischen Bevölkerung sehr begrenzt. So gesehen gab es also keinen Grund, ein spezifisches Programm für den Sprachunterricht von Zuwanderern zu schaffen. Der polnische Staat reagierte, wenn es notwendig war, (z. B. als das Zentrum für polnische Sprache für Ausländer in UL 1952 gegründet wurde, um eine große Gruppe nordkoreanischer Kinder – Zuwanderer – beim Erwerb der polnischen Sprache zu unterstützen). Die Situation hat sich in den letzten drei Jahren aufgrund der sehr niedrigen Arbeitslosigkeit und des Mangels an Arbeitskräften in Polen geändert. Die Sprachkurse haben aufgrund der vorübergehenden Wirtschaftsflüchtlingen zugenommen.

Ein zweiter möglicher Grund zur Erklärung der Bildungssituation ist eine Struktur, die in polnischen Firmen und Unternehmen besteht und deren Beziehungen zu den Bildungsbedürfnissen der beschäftigten Zuwanderer. Dabei kann in vier Kategorien unterschieden werden:

- Die Unternehmen, die nur Arbeitnehmer beschäftigen, die Englisch sprechen, und für die Englisch die verpflichtende Sprache zur Kommunikation ist (polnische und ausländische Arbeitnehmer).
- Die Unternehmen, die Arbeitnehmer aus der Ukraine und manchmal aus Weißrussland einstellen, dort schaffen die Ähnlichkeiten ihrer Muttersprache zu Polnisch genug Plattform für die Kommunikation, um die einfachen Aufträge im Zusammenhang mit der Arbeit zu erklären, z. B. „Jogo“ - polnische Firma, die Käse, Sahne usw. herstellt
- Die Unternehmen, die Zuwanderer beschäftigen und für sie Kurse der polnischen Sprache organisieren (oft im Zusammenhang mit der Berufssprache und Fähigkeiten) z. B. Jeronimo Martins in Form einer Internetplattform und Anweisungen, die nur für die Mitarbeiter des jeweiligen Unternehmens zur Verfügung stehen.
- Die Unternehmen, die Lehrkräfte für Polnisch als Fremdsprache haben und für Zuwanderer mitarbeiterspezifische Kurse der polnischen Sprache (einschließlich Berufssprache) lehren.

Der Inhalt der in den Punkten drei und vier genannten Kurse ist vertraulich, und der Zugang zu den Kursen ist nur für die beschäftigten Zuwanderer möglich. Die beschriebenen Situationen machen

deutlich, dass der Stand der berufssprachlichen Ausbildung des Polnischen ein sehr gutes Feld für die Entwicklung der FOCAL-Projektprodukte schafft, da es an leicht zugänglichen Materialien im Zusammenhang mit einer sektorspezifischen Berufssprache fehlt.

Spanien

Traditionell ist Spanien ein Land mit mehr Auswanderern als Einwanderern. Die Situation begann sich gegen Ende des letzten Jahrhunderts allerdings zu ändern – als der Trend sich ins Gegenteil gewandelt hat. Da diese Änderung ein neuer Prozess ist, versuchen die dafür verantwortlichen Personen, Gesetze und Systeme noch immer anzupassen. Heutzutage ist der Prozess, ein Arbeitsvisum in Spanien zu bekommen, kompliziert, lang und restriktiv, was viele Arbeitnehmer daran hindert, es letztendlich überhaupt zu bekommen. In Spanien gibt es keine Sprachpflicht, um ein Arbeitsvisum oder eine Arbeitserlaubnis zu erhalten. Ob Spanisch für den Job notwendig ist oder nicht, ist eine Entscheidung des Arbeitgebers. So ist es oftmals schwierig für nicht-qualifizierte Arbeitnehmer Spanisch zu lernen: da das Pflücken von Früchten oder die Arbeit im Lager oftmals kein hohes Niveau der Sprache erfordern, wird das Lernen auch nicht gefördert.

Um eine Ausbildung zu bekommen (Formación Profesional, kurz FP), benötigen Zuwanderer im Grunde zwei Dinge: einen erfolgreich absolvierten ESO-Abschluss (Educación Secundaria Obligatoria, eine Pflichtsekundarstufe) oder ein Äquivalent in ihrem Herkunftsland und eine gesetzliche Aufenthaltserlaubnis oder, falls sie noch keine Aufenthaltserlaubnis haben, ein Dokument, aus dem hervorgeht, dass sie diese Genehmigung beantragt haben. Wenn beide Bedingungen erfüllt sind, können Zuwanderer eine bestimmte Ausbildung beginnen, sie werden dabei jedoch genau den gleichen Ausbildungsweg wie ihre spanischen Klassenkameraden durchlaufen. Das Bildungssystem umfasst keine Themen wie Integration, Spanisch als Fremdsprache oder berufsbezogenes Spanisch. Von allen Lernenden, unabhängig von ihrer Nationalität, wird erwartet, dass sie fließend oder zumindest kompetent Spanisch beherrschen. So haben nur Zuwanderer, die Spanisch auf recht hohem Niveau können, eine Chance, ihre offizielle Berufsbildungsausbildung zu beginnen.

Man könnte daraus schließen, dass der spanische Staat Zuwanderern nichts anbietet, um ihnen zu helfen, ihre Ausbildung abzuschließen oder über eine Ausbildung Zugang zum Arbeitsmarkt zu erhalten, aber das ist nicht genau der Fall. Das Ley Orgánica de Educación (spanisches Bildungsgesetz) 2/2006, 3. Mai, besagt in Artikel 67, dass:

Absatz 4 (...) es Aufgabe der bildungsorientierten Verwaltungen ist, spezifische Lernprogramme der spanischen Sprache und der anderen Co-Amtssprachen sowie grundlegender Elemente der Kultur zu fördern und so die Integration von Migranten zu unterstützen. Ziffer 5: In der Erwachsenenbildung soll denjenigen, die einen besonderen

Bedarf an pädagogischer Unterstützung zeigen, gebührend Aufmerksamkeit geschenkt werden.

Das bedeutet, dass das spezifische Gesetz für die FP zwar keine besondere Disposition für eine spezifische Bildung in Bezug auf Zuwanderer enthält, das allgemeine Bildungsgesetz jedoch vorschreibt, dass diese spezifische Bildung und/oder zusätzliche Unterstützung von den bildungsverantwortlichen Verwaltungen gewährt wird. Es wird eine Vielzahl von Initiativen ergriffen, um diesem Bedarf gerecht zu werden, die in der Regel von den Ministerien für Bildung und Soziales der verschiedenen spanischen Autonomen Gemeinschaften finanziert werden. **CEPI**, das spanische Zentrum für Teilnahme und Integration von Zuwanderern, bereitet Zuwanderer auf die Prüfungen vor, die für das ESO-Diplom erforderlich sind – das wiederum obligatorisch ist, um einen Arbeitsvertrag zu unterzeichnen – und bietet eine Vielzahl von Spanischkursen, von den allgemeinen SFL-Kursen bis hin zu Sprachkursen für verschiedene Berufe, an.

Das **CEPA**, das spanische Zentrum für Erwachsenenbildung (der Name kann in den einzelnen autonomen Gemeinschaften variieren), ist nicht speziell für Zuwanderer konzipiert. Jeder, der einen legalen Aufenthaltsstatus in Spanien hat, kann an den Kursen dieser Einrichtungen teilnehmen. Die beliebtesten sind wahrscheinlich die Kurse, die zum ESO-Diplom führen, die in der Regel von denjenigen besucht werden, die die Schule verlassen haben, bevor sie ihr Diplom erhalten haben. Dennoch bieten diese Bildungszentren in der Regel SFL-Kurse an.

Abgesehen davon bietet der nationale Lehrplan keine spezifische Ausbildung für Zuwanderer mit einer anderen Muttersprache als Spanisch, weder im Allgemeinen noch in der Berufssprache. Das **Instituto Cervantes**, die wichtigste Institution für den Unterricht und das Erlernen von Spanisch als Fremdsprache, bietet zwar einige Kurse in Spanisch an, die auf Wirtschaft ausgerichtet sind, aber es gibt nur wenige davon, und sie sind nicht überall vertreten.

Das spanische Bildungssystem bietet keine spezifischen Berufsbildungsprogramme für Arbeitnehmer mit Migrationshintergrund an, aber die Bildungsvertreter sind sich dieser Notwendigkeit bewusst, wie aus dem oben genannten Absatz des Gesetzes hervorgeht. Im vergangenen Februar wurden Gesetzesänderungen durch das Ministerium für Migration vorgeschlagen. Diese Realität führt zu der Tatsache, dass Arbeitnehmer mit Migrationshintergrund ein wachsender und wichtiger Teil von Sektoren wie Landwirtschaft oder Verkehr sind, was wiederum darauf schließen lässt, dass die Schaffung von Lernmaterialien in der Berufssprache in den sich entwickelnden neuen Szenarien dringend erforderlich sein wird.

Frankreich

Der Französisch-Spracherwerb für Zuwanderer ist ein gut entwickeltes Feld, in dem es zahlreiche pädagogische Bereiche und Anbieter gibt. In Bezug auf Online-Materialien, stehen einige Webseiten zur Verfügung, aber am Ende sind sie alle sehr allgemein und bieten weder echte Praxis noch spezifische Erkenntnisse. Die meisten von ihnen sind auf Lernende des Niveaus B1 ausgerichtet.

Bezüglich der Seiten zum Sprachenlernen gibt es einen Vorschlag für berufliches Sprachenlernen, und zwar in der verarbeitenden Industrie: Schuhmacher und Zimmerleute (siehe #9 unten – Enseigner le français). Die interaktiven Übungen bestehen aus Videoclips, die sich vor allem mit Themen und Vokabeln in Form von Drag-and-Drop-Übungen, Multiple-Choice-Fragen usw. beschäftigen. Abgesehen von diesem Beispiel beziehen sich die meisten Themen auf den Alltag.

Was die Einrichtungen betrifft, die Kurse für Lernende mit Migrationshintergrund anbieten, zielen sie auf allgemeine Sprachkenntnisse ab, es gibt jedoch zwei Ausnahmen: IPERIA, ein Betreiber im Bereich der beruflichen Familienhilfe, hat spezifische Lernmaterialien entwickelt; Der zweite ist Simplon, berühmt für seine digitalen Techniker-Kurse, der eine Lernstrategie für Zuwanderer entwickelt hat, in deren Lehrplan auch berufliches Französisch vorgesehen ist. Daher gibt es keine spezifischen Kurse für (Einzel-)Handel, Industrie und Landwirtschaft.

Auch wenn die genannten Kurse nicht explizit auf das Erlernen der Sprache abzielen, gibt es zwei Zertifikate für berufsorientiertes Französisch: eines nennt sich „Le Français des Affaires“ und wurde von der CCI – der Industrie- und Handelskammer – entwickelt, die viele verschiedene Schulungen im ganzen Land anbietet. Zusätzlich zur Zertifikatsprüfung werden auch Vorbereitungskurse angeboten. Das Zertifikat misst das Beherrschen der Französischen Sprache in folgenden Themenbereichen:

- Tourismus, Gastgewerbe und Catering;
- Französisch im Geschäftsumfeld mit 5 verschiedenen Zertifikaten für Business-Französisch – von A1 bis C1, DEP B1 und zwei berufsorientierte Zertifikate für Französisch für Sekretäre (von B1 bis B2)
- Internationale Beziehungen, von Stufe B1 bis C1

Eine weitere Lernquelle, die zur Verfügung steht, ist die App Français 3.0.

Das zweite Zertifikat, das diplôme de compétences linguistique en français (DCL-FP français professionnel ou DCL-FLE français langue étrangère) ist ein nationales Bildungsprogramm, mit dessen Diplom die sprachlichen Kompetenzen in einer Situation ähnlich einer Arbeitsstelle eingeschätzt werden sollen. Es reagiert auf eine ähnliche Logik wie die Fallstudien: es entsteht eine Situation, Aufgaben müssen durchgeführt werden, Entscheidungen getroffen, eine Lösung als Teil der „Mission“ des Kandidaten vorgeschlagen werden. Die Prüfung basiert auf authentischen schriftlichen, auditiven

oder audiovisuellen Dokumenten. Die Übersetzung und Art und Weise der Verteilung dieser Dokumente kann je nach Art der Themen und Technologiefortschritt variieren.

Der Test gliedert sich in fünf Phasen, von denen jede es ermöglicht, eine schriftliche oder mündliche Kompetenz insbesondere durch eine bestimmte Anzahl von Tätigkeiten zu testen: Sammeln und Sortieren von Informationen, Identifizierung eines Problems und Wahl einer Lösung. Das Zertifikat wurde mithilfe des Gemeinsamen Europäischen Referenzrahmens für Sprachen: Lernen, Lehrbewertung (GER) detailliert beschrieben. Das Anfänger-Niveau bezieht sich explizit auf einen beruflichen Ansatz beim Spracherwerb.

Schließlich gibt es noch das CléA-Zertifikat. CléA ist eine interprofessionelle Zertifizierung, die von Sozialpartnern entwickelt wurde. Ziel war es, damit das erste Zertifikat für Personen ohne vorausgehende Qualifikation zu vergeben. Das Zertifikat bewertet grundlegende Fähigkeiten (Französisch, Mathematik und Digital) sowie Querschnittskompetenzen wie Teamarbeit oder Lernen lernen, mit einem ständigen Bezug zu einer Arbeitsumgebung. Das Zertifikat kann in zwei Stufen vergeben werden: in einer ersten Bewertung erhalten Lernende, die Kompetenzen zertifiziert, die sie bereits erworben haben, sollten sie noch nicht alle beherrschen. Für die noch verbleibenden Kompetenzen kann anschließend ein Studienvorschlag erstellt werden, der dem Lernenden hilft, sich auf sein Lernen zu konzentrieren, um später die vollständige Zertifizierung zu erhalten. Der Kandidat hat fünf Jahre Zeit, um das Zertifikat in einer finalen Bewertung abzuschließen. CléA ist mittlerweile anerkannter geworden und bietet eine erste Anlaufstelle für die Zertifizierung von Geflüchteten und Zuwanderern, die in ihrem Land kein Zertifikat erhalten haben bzw. nur ein Zertifikat haben, das nicht ins französische System übertragbar ist.

Schlussfolgerungen der Desktop-Recherche

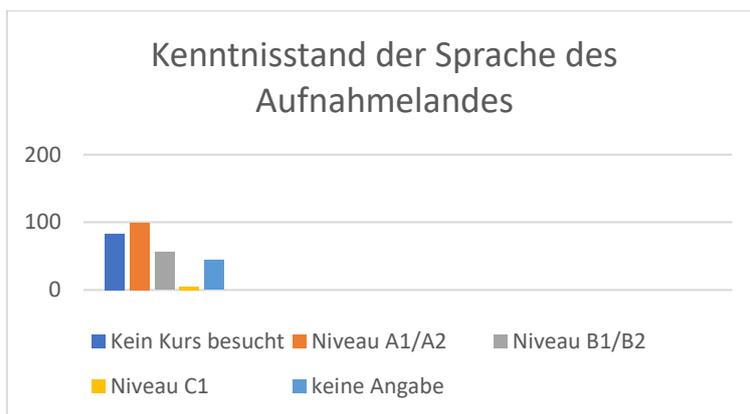
Alle FOCAL-Projektpartner gaben unterschiedliche Engagements in Bezug auf die berufliche oder insbesondere beschäftigungsbezogene Sprachausbildung an. Der Mangel an allgemein verfügbaren berufsspezifischen Sprachkursen, d. h. Industrie, Handel und Einzelhandel sowie Landwirtschaft, stellt eine große Herausforderung dar. Diese Situation schafft große Chancen für den Erfolg von FOCAL. Alle Projektpartner kamen zu ähnlichen Schlussfolgerungen hinsichtlich der derzeit vorhandenen Sprachmaterialien zur Spracherziehung von Zuwanderern in bestimmten Berufssprachen im Sektor Industrie, (Einzel-)Handel und Landwirtschaft– sie existieren nicht oder ihre Verfügbarkeit ist sehr begrenzt. Die Berichte der Projektpartner enthielten zwar Beispiele für Handbücher oder Online-Kurse unter Berücksichtigung der Berufssprache, die jedoch entweder nicht vollständig abgeschlossen sind oder sich nicht an die spezifische Art des Vokabulars und Satzbaus der Berufssprache richten.

II. Interview-Berichte

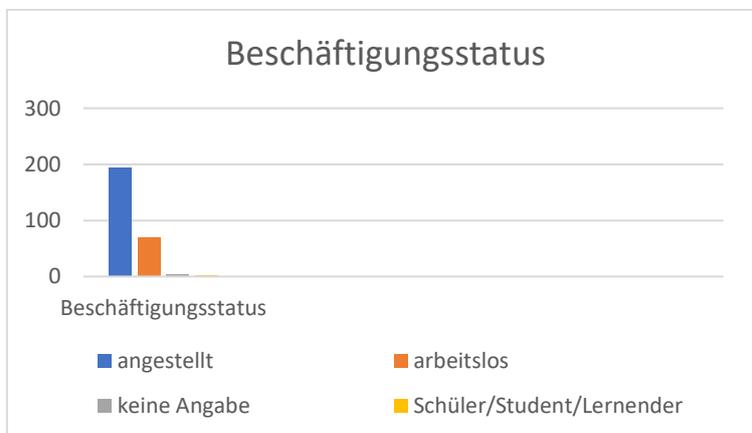
1.0. Zuwanderer:

Insgesamt haben 296 Zuwanderer aus den vier am Projekt FOCAL beteiligten Ländern an der Umfrage teilgenommen (Deutschland: 66, Polen: 72, Spanien: 83, Griechenland: 75) – dabei handelte es sich um 96 Frauen und 198 Männer (2 Personen machten keine Angaben zum Geschlecht). Die Herkunftsländer und Muttersprachen der Zuwanderer unterschieden sich je nach Aufnahmeland. In Deutschland kam der größte Teil der befragten Zuwanderer aus Syrien (11) und die meisten sprachen Arabisch (13), in Polen kamen 26 Personen aus der Ukraine, von denen die Muttersprache von 23 Personen Ukrainisch war und von 26 Personen Russisch, in Spanien waren 42 der befragten Personen aus Afrika (südlich der Sahara), sowie aus der Region Maghreb (vor allem Marokko) (27), von denen auch viele Arabisch als ihre Muttersprache genannt haben. In Griechenland war die größte Gruppe aus Afghanistan (18) und die am häufigsten genannte Muttersprache war Urdu (12).

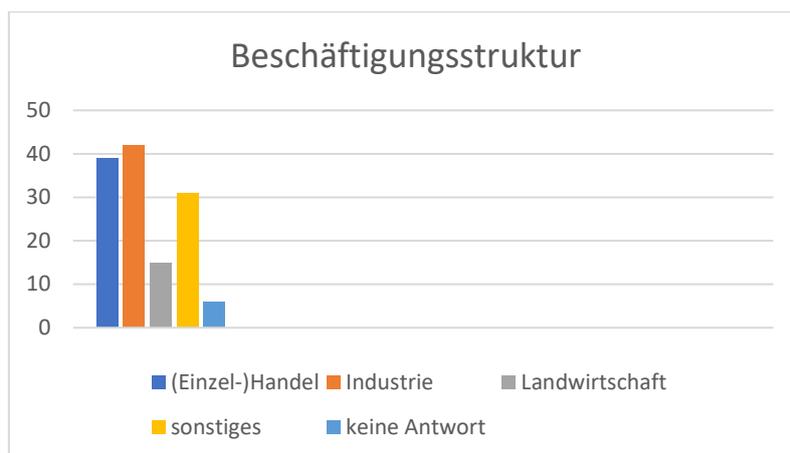
1.1. Kenntnisstand der Sprache des Aufnahmelandes (Angaben gesamt 287):



1.2. Beschäftigungsstatus (Angaben gesamt 271):



1.2.1. Beschäftigungsstruktur (Angaben gesamt 133)



1.3 Sprachkompetenzen

1.3.1 Angegebene Schwierigkeiten beim Lesen und Verstehen

Genannte Schwierigkeiten	Anzahl an Antworten
Bedienungsanleitungen	60
Verträge	56
Aufträge	36
Angebote	33
Fachtexte	104
bei allen dieser Texte	104
Sonstiges	23
Ich habe keine Schwierigkeiten, berufsbezogene Aufgaben zu verstehen.	78

1.3.2. Angegebene Schwierigkeiten beim Schreiben/Verfassen

Genannte Schwierigkeiten	Anzahl an Antworten
Fachtexte	111
Berichte	58
E-Mails an Kollegen/Vorgesetzte	23
Sonstiges	21
bei allen dieser Texte	107
Ich habe keine Schwierigkeiten, berufsbezogene Aufgaben zu verstehen.	72
Keine Angabe	6

1.3.3. Angegebene Schwierigkeiten beim Folgen und Verstehen

Genannte Schwierigkeiten	Anzahl an Antworten
Fachdiskussionen	135
Besprechungen	94
Arbeitsanweisungen	82
Unterhaltung mit Kollegen	50
keine Probleme	28

Es ist interessant, dass so viele Befragte angegeben haben, dass sie keine Schwierigkeiten haben, berufsbezogene Aufgaben zu verstehen. Vermutlich waren die Befragten nicht sicher, für wen die Umfrageergebnisse sind und wollten unterstreichen, dass sie gut vorbereitet sind, Aufgaben, die sich auf ihre Arbeit beziehen, zu verstehen und umzusetzen. Davon abgesehen, war es nicht verwunderlich, dass die Mehrheit Probleme damit hat, verschiedene Texte zu lesen, wobei fast ein Drittel der Befragten Probleme mit allen Textsorten angegeben hat.

1.4. Schlussfolgerungen der Umfragen unter den Zuwanderern:

- 1) Wie in den Umfragen festgestellt wurde, haben die Zuwanderer nur ein relatives niedriges Niveau der Sprache des Aufnahmelandes: 29 % gaben an, dass sie an keinem Sprachkurs teilgenommen haben und 34 % bewerteten ihre Sprachkenntnisse nur auf Niveau A1/A2 – was darauf schließen lässt, dass insgesamt 63 % der Befragten entweder nur sehr geringe oder sogar gar keine Kenntnisse in der Sprache des Aufnahmelandes haben.
- 2) Die Umfragen zeigen deutlich, dass seine weitaus größere Zahl – nämlich 71 % der Zuwanderer – eine Anstellung haben, während 26 % arbeitslos sind.
- 3) Die Verteilung der Umfragen in bestimmten Wirtschaftssektoren zeigt Merkmale passend zu den Interessen des Projekts FOCAL – (Einzel-)Handel: 29 %, Industrie: 32 %, Landwirtschaft: 11 %
- 4) Die Unterschiede in den Sprachfertigkeiten, die die Teilnehmenden an der Umfrage angegeben haben, liefern eindeutige Informationen für eine Road-Map für die zukünftigen Aktivitäten im Projekt FOCAL. Diese sollten sich auf die Erstellung einer Reihe von praxisorientierten Vokabular sowie Übungen, Filme und Präsentationen zu technischen Anweisungen konzentrieren, dabei sollten folgende Themen behandelt werden:
 - a) Zur Entwicklung von Lese-/Verständnisfertigkeiten:

- Eine Reihe von Übungen, Aufgaben einschließlich einer Vielfalt an technischen/spezifischen Sprachvokabular, Ausdrücken, syntaktischen Strukturen und für diese Form der Sprache typischen Grammatik-Materialien.
- Eine Reihe von Übungen und Materialien zur technischen Unterstützung – Filme, PowerPoint oder andere Präsentationen in Bezug auf das Lesen bzw. Verständnis von Verträgen und Bedienungsanleitungen.
- Eine Reihe von (eventuell kürzeren) Übungen zu den restlichen genannten Verständnisschwierigkeiten, z. B. Angebote und Aufträge.

b) Zur Entwicklung von Schreib-/Verfassungsfertigkeiten:

- Eine Reihe von Übungen und besonders technischen Anweisungen (PowerPoint und andere Präsentationen, Filme) hinsichtlich des Verfassens von Berichten.
- Eine Reihe von Übungen, Aufgaben einschließlich einer Vielfalt an technischen bzw. fachsprachlichen Vokabular, Ausdrücken, Satzstrukturen, die für diese Art von Grammatikmaterialien zum Spracherwerb gängig sind (am zweiten Platz, weil es von zugewanderten Arbeitnehmern vermutlich nicht so häufig erwartet wird, wie das Schreiben von Berichten).
- Ein kurzer Kurs zum Verfassen angemessener und höflicher E-Mails an Vorgesetzte – das wurde nicht so häufig genannt, aber die Praxis zeigt, dass das für viele Zuwanderer oftmals ein großes Problem ist (vielleicht mussten die befragten Zuwanderer bislang keine E-Mails schreiben).

c) Zur Entwicklung von Folge-/Verständnisfertigkeiten

- Eine Reihe von Übungen (Modell-Dialoge, Aufnahmen, Dialoge zum Ausfüllen, Filme, PowerPoint und andere Präsentationen) in Bezug auf das Verständnis und die Teilnahme an berufsbezogenen Diskussionen – besonders auf grundlegendem beruflichen Niveau – z. B. „Warenregistrierung in Lagerregalen“ aber nicht „Erstellung eines Computerprogrammes dafür“ etc.
- Eine Reihe von Übungen einschließlich typischer Dialoge zwischen Beschäftigten in einem bestimmten Sektor, z. B. Anforderung, Werkzeuge richtig anzubringen, Fragen zu einem neuen vorgeschlagenen Vertrag, Diskussion über neue berufliche Aufgaben etc.
- Eine Reihe von Übungen zum Ausbau des Verständnisses von Anweisungen der Vorgesetzten.

2.0. Lehrkräfte:

Insgesamt haben 53 Lehrkräfte an der Umfrage teilgenommen – 21 Lehrkräfte gaben an, dass sie nur allgemeine Sprachkurse unterrichten und 32 Lehrkräfte nannten spezielle Kurse: Berufskurse mit einer sprachlichen Komponente, berufsbezogene Sprachkurse, beschäftigungsbezogene Sprache und Vorbereitungskurse für zukünftige Universitätsstudierende im Fachbereich Medizin, Technologie- und Wirtschaftswissenschaft.

2.1. An der Umfrage teilnehmende Lehrkräfte – Zusammensetzung hinsichtlich Unterrichtsfach:



2.1.2. Struktur der Beschäftigung von Lehrkräften, die keine allgemeinsprachlichen Kurse unterrichten – insgesamt 32 Personen.

- Berufsbildung (10), darunter: 6 Mal Handel, 3 Mal administrative Verwaltung, 1 Mal keine Spezialisierung genannt.
- Berufsbezogene Sprachkurse/beschäftigungsorientierte Kurse (9), darunter: 6 Mal Krankenpflege, 6 Mal Lagerverwaltung, 2 Mal keine Spezialisierung genannt.¹
- Vorbereitungskurse für künftige Universitätsstudierende (13), darunter 5 Mal medizinischer Bereich, 5 Mal Technologiewissenschaft, 3 Mal Wirtschaftswissenschaft, 3 Mal keine Spezialisierung genannt.²

2.2. Unterrichtsmaterialien:

Im Allgemeinen wurden in allen an die Lehrkräfte verteilten Fragebogen die gleichen Materialien genannt: Tafeln, Whiteboards, Webseiten (YouTube-Videos, Quiz-Webseiten, fachbezogene

¹ Manche Lehrkräfte unterrichten in mehreren Fachgebieten.

² Manche Lehrkräfte unterrichten in mehreren Fachgebieten.

Webseiten etc.), Präsentationen, Autorentexte, Autorenübungen, Filme (Dokumentarfilme, Spielfilme, Kurzfilme aus dem Internet), Presseberichte, Fotos etc.

2.3. Methodologie und Unterrichtsformen:

2.3.1. Von den Lehrkräften angegebene Unterrichtsformen:

Unterrichtsmethode	Anzahl von Lehrkräften, die diese Methode nutzen
Individuelle schriftliche Arbeiten	45
Gespräche in Partnerarbeit und Gruppe	50
Praktische mündliche Aktivitäten mit Sprachelementen aus dem Arbeitsleben	37
Präsentationen	40
Einsatz von Online-Tools	24

2.3.2. Die effektivste Unterrichtsmethode basierend auf der Erfahrung der Lehrkräfte:

Die effektivste Unterrichtsmethode basierend auf der Erfahrung der Lehrkräfte:	Häufigkeit der Antwort
Hörverständnis	37
Leseverständnis	30
Audiovisuelle Rezeption	38

2.3.3. Arbeitsweltbasierte Elemente im Lehrprozess:

In allen Berichten sind nahezu die gleichen Materialien genannt, darunter:

- Verständnis von Bedienungsanleitungen und Befehlen
- Erstellung des Lebenslaufes, Zusammenstellung eines Anschreibens, Verhalten im Vorstellungsgespräch
- Dialoge mit arbeitsweltbezogenen Wörtern und Ausdrücken, berufliche Diskussionen, Präsentation der Arbeit, Büroangelegenheiten, Präsentationen und Szenen, die das Berufsleben und offizielle Angelegenheiten zeigen
- Unterrichtsstunden mithilfe von Webseiten, auf denen Arbeit vermittelt wird
- Typische arbeitsbezogene kommunikative Situationen

2.4. Schlussfolgerung:

Die Lehrkräfte, die an der Umfrage teilgenommen haben, setzten sich wie folgt zusammen: 40 % unterrichten allgemeinsprachliche Kurse, 61 % Berufsbildung mit sprachlichen Komponenten bzw. spezifische, sprachliche Vorbereitungskurse.

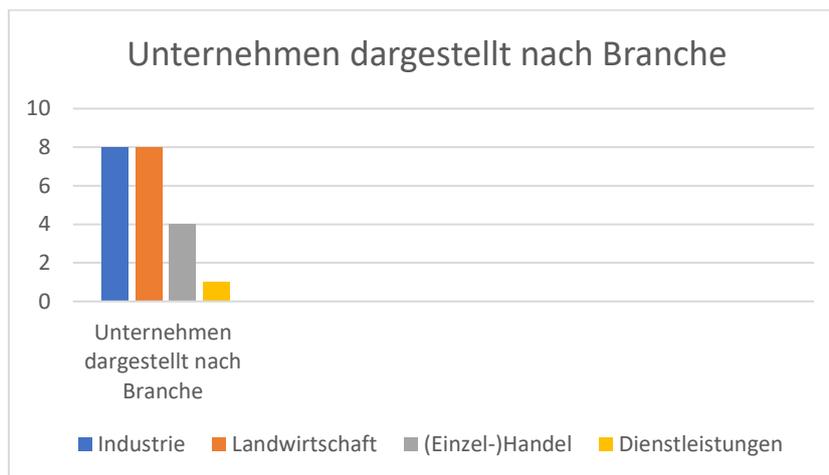
Die dargestellten Informationen sind in allen Berichten relativ ähnlich. Alle Lehrkräfte nannten – unabhängig von ihrer Spezialisierung – die gleichen Unterrichtsmaterialien (siehe 2.2.). Die beliebteste Unterrichtsmethode scheint „Dialog in Partnerarbeit“ und „individuelle schriftliche Aufgaben“ zu sein, wohingegen Online-Aktivitäten nur von 45 % der Lehrkräfte genannt wurden (siehe 2.3.1.). Die audiovisuellen Methoden wurden von 71 % der Lehrkräfte als am effektivsten bezeichnet. Die arbeitsweltbasierten Elemente einschließlich des Unterrichtsprozesses werden unter 2.3.3. erläutert.

3.0 Branchenvertreter/innen:

3.1. Anzahl und Zusammensetzung der Branchenvertreter/innen:

Insgesamt haben 21 Branchenvertreter/innen an der Umfrage teilgenommen.

Dabei waren die Branchen wie folgt vertreten:



3.2 Anzahl beschäftigter Arbeitnehmer mit Migrationshintergrund:

Die Anzahl der beschäftigten Arbeitnehmer mit Migrationshintergrund schwankt je nach Unternehmen zwischen 2-5 Angestellten bis hin zu 1.000 Personen.

3.3 Sprachliche Unterstützung für Arbeitnehmer mit Migrationshintergrund

Die meisten Arbeitgeber bieten sprachliche Unterstützung für Arbeitnehmer mit Migrationshintergrund an, etwa als interne Schulungen oder Sprachunterricht durch andere Einrichtungen. Die größeren Unternehmen haben auch Online-Sprachkurse erstellt, die nur für ihre Mitarbeiter zugänglich sind. Sehr beliebt ist auch eine Art Mentoring-System, indem erfahrenere Zuwanderer, die aus demselben Land stammen wie neue Arbeitnehmer, ihren Kollegen helfen, etwa

bei der Suche nach einer Unterkunft, mit einer gemeinsamen Fahrt zur Arbeitsstelle oder bei der Integration im Team.

3.4 Sprachniveau von Arbeitnehmern mit Migrationshintergrund:

Im Allgemeinen ist das Sprachniveau der Zuwanderer auf dem Stand Anfänger oder fortgeschrittener Anfänger, außer in Deutschland, wo eher fortgeschrittene Anfänger bzw. fortgeschritten genannt wurden. Das kann mit der allgemeinen Integrationspolitik in Deutschland in Zusammenhang gebracht werden.

3.5 Sprachprobleme von Zuwanderern mit Migrationshintergrund, angegeben von Arbeitgebern:

Die Antworten zeigen, dass die meisten Schwierigkeiten im Bereich fachbezogener Themen, Informationsaustausch zu bestimmten arbeitsbezogenen Angelegenheiten, einschließlich Austausch von Informationen zu fachbezogenen Angelegenheiten unter Experten beinhalten. Zusätzlich dazu werden die Bereiche Leseverständnis und mündliche Ausdrucksfähigkeit von den Arbeitgebern (Branchenvertreter der Sektoren) als relativ gut eingeschätzt. Größere Schwierigkeiten treten in der mündlichen Interaktion auf, z. B. Konversationen mit Kollegen bei der Arbeit, wenn Dialekt oder Fachsprache genutzt wird; Folgen einer Konversation und aktive Teilnahme an einer Diskussion während der Zusammenarbeit/aufgabenorientierten Arbeit; Austausch komplexer Informationen (z. B. mit anderen Experten). Auch der schriftliche Ausdruck verursacht einige Schwierigkeiten, z. B. Weitergabe von Informationen in schriftlicher Form (z. B. Verfassen von Berichten), Nutzen von Telekommunikation für berufliche Zwecke, sowie einfache und schwierige schriftliche Interaktionen. Es scheint, dass die Situation in Deutschland – aufgrund der oben genannten Gründe – am besten ist, aber auch dort erwarten die Arbeitgeber Unterstützung bei der Entwicklung der Sprachfertigkeiten der Arbeitnehmer mit Migrationshintergrund. In anderen Ländern ist die Situation drastischer und die Arbeitnehmer mit Migrationshintergrund brauchen viel mehr zusätzliche Unterstützung, entweder, weil die staatlichen Programme zur Unterstützung des Spracherwerbs im Aufnahmeland zu ineffizient sind oder praktisch nicht existieren.