

DEUTSCH FÜR DIE ARBEIT: KOMPETENZEN FÜR FACHKRÄFTE IN DER BILDUNG, ARBEITSWELT UND ZIVILGESELLSCHAFT

Kompetenzbeschreibungen, die das Sprachenlernen am Arbeitsplatz unterstützen

DEU

MATILDE GRÜNHAGE-MONETTI

ALEXANDER BRADDELL

CHRISTOPHE PORTEFIN

KERSTIN SJÖSVÄRD



Diese Publikation bietet in deutscher Übersetzung ein Kernelement der Ressource *Language for Work – Tools for professional development* an. Diese Ressource wurde im Rahmen des Programms *Languages at the heart of learning* (2016-2019) des Europäischen Fremdsprachenzentrums des Europarates entwickelt.

Sie wurde von den Mitgliedern des Projektteams *Language for Work* Alexander Braddell (UK), Matilde Grünhage-Monetti (Deutschland, Projektkoordinatorin), Christophe Portefin (Frankreich) und Kerstin Sjösvärd (Schweden) auf Englisch verfasst und von Matilde Grünhage-Monetti, Kathrin Haderer und Susan Kaufmann (FRESKO e.V.) ins Deutsch übersetzt. In der deutschen Übersetzung wird die Bezeichnung Deutsch als Zweitsprache (DaZ) und nicht Sprache des Zuwanderungslandes (L2) benutzt.

Die Webseite *Language for Work* steht in den Sprachen Englisch und Französisch zur Verfügung und ist frei zugänglich: <https://languageforwork.ecml.at/>.

DANKSAGUNG

Wir danken den Mitgliedern des *Language for Work*-Netzwerkes für die Recherche von innovativen und erfolgversprechenden Lernarrangements, die erwachsene Migrant:innen beim Lernen der berufs- und arbeitsplatzbezogenen L2 unterstützen.

Wir danken dem Goethe-Institut für die Beauftragung der Übersetzung und Susan Kaufmann und Kathrin Haderer sowie FRESKO e. V. für die Unterstützung bei der Übersetzung.

Englischer Titel: Language for work competences,
<https://languageforwork.ecml.at/Competences/tabid/5423/Default.aspx>

Für die in diesem Werk zum Ausdruck gebrachten Meinungen tragen die Autor:innen die alleinige Verantwortung. Es sei darauf hingewiesen, dass diese nicht zwingend den offiziellen Richtlinien des Europarates entsprechen. Alle Rechte vorbehalten. Die Übersetzung, Reproduktion oder Weitergabe dieses Dokuments in jeglicher Form oder mit jeglichen Mitteln, sei es elektronisch (CD-Rom, Internet, etc.) oder mechanisch durch Kopieren oder Aufzeichnen sowie die Datenspeicherung und Erfassung in Datenabfragesystemen ist nicht gestattet und bedarf der schriftlichen Genehmigung des Directorate of Communication (FR-67075 Strasbourg Cedex oder publishing@coe.int).

Council of Europe Publishing
FR-67075 Strasbourg Cedex
<https://book.coe.int>

Europäisches Fremdsprachenzentrum des Europarates
Nikolaipplatz 4
AT-8020 Graz
www.ecml.at

© Europarat, 2024



DEUTSCH FÜR DIE ARBEIT: KOMPETENZEN FÜR FACHKRÄFTE IN DER BILDUNG, ARBEITSWELT UND ZIVILGESELLSCHAFT

Kompetenzbeschreibungen,
die das Sprachenlernen
am Arbeitsplatz unterstützen

Inhaltsverzeichnis

Einleitung	7
Organisation der Kompetenzbeschreibungen	8
Einsatz der Kompetenzbeschreibungen in der Praxis	9
Prämissen	10
Sprache und Kommunikation	10
Sprache ist Arbeit und Arbeit ist Sprache.....	10
Berufs- und arbeitsplatzbezogene Kommunikationskompetenzen.....	10
Sprachenlernen	10
Förderung des berufs- und arbeitsplatzbezogenen Sprachenlernens.....	11
Die Rolle von DaZ-Lehrkräften und Bildungsanbietern	12
Anmerkungen zur Rolle der Lernenden	12
Sammlung von Lernarrangements	12
Lernarrangements im Überblick	13
Setting 1: Dreieck: Hauptmerkmale	14
Setting 2: Viereck: Hauptmerkmale	14
Setting 3: Pentagon: Hauptmerkmale	15
Setting 4: Hexagon: Hauptmerkmale.....	15
Setting 1	16
Kompetenzen der DaZ-Lehrenden	16
Kompetenzen der DaZ-Bildungsanbieter	17
Setting 2.....	19
Kompetenzen der DaZ-Lehrenden	19
Kompetenzen der DaZ-Bildungsanbieter	20
Kompetenzen der Mitarbeitenden der Arbeitsagentur / des Jobcenters.....	22
Setting 3	23
Kompetenzen der DaZ-Lehrenden	23
Kompetenzen der Lehrenden in der beruflichen Bildung	25
Kompetenzen der DaZ- und Berufsbildungsanbieter.....	25
Kompetenzen von Mitarbeitenden der Arbeitsagentur / des Jobcenters.....	27

Kompetenzen von Ehrenamtlichen	28
Kompetenzen anderer Partner in der Community der lokalen Organisationen der Zivilgesellschaft.....	28
Setting 4	29
Kompetenzen der DaZ-Lehrenden	30
Kompetenzen der DaZ-Bildungsanbieter	31
Kompetenzen der Arbeitgeber:innen / Führungskräfte	33
Kompetenzen der Kolleg:innen	34
Kompetenzen der Vorgesetzten, Ausbilder:innen, Mentor:innen usw.....	34
Kompetenzen der Gewerkschaften / Arbeitnehmer:innenvertretungen des Betriebsrats.....	35
Ausblick	36

Einleitung

Die folgenden Beschreibungen von Kompetenzen verschiedener Akteure, die das berufs- und arbeitsplatzbezogene Lernen der Sprache des Zuwanderungslandes (L2) erwachsener Migrant:innen unterstützen, **sind als Checklisten und nicht als Anforderungen** zu verstehen. Ein Ziel dieser Checklisten ist es, Kompetenzen, die sich in der Praxis als hilfreich erwiesen haben, sichtbar zu machen. Ein weiteres Ziel ist es, die Bewusstheit, die (Selbst-)Reflexion und den Austausch der Lehrkräfte, Bildungsanbieter sowie Akteure der Arbeitswelt und der Zivilgesellschaft anzuregen, damit sie Zugewanderte bei dem Erwerb der deutschen Sprache für die Arbeit und bei der Arbeit optimal unterstützen.

Die Kompetenz-Checklisten von *Language for Work* (LfW) basieren auf

- Praxisbeispielen aus Europa und Kanada, die zeigen, wie berufs- und arbeitsplatzbezogenes L2-Lernen unterstützt werden kann. Engagierte Mitglieder des LfW-Netzwerks haben innovative und erfolgversprechende Ansätze recherchiert und dem Projekt-Team zur Verfügung gestellt,
- der Expertise der Mitglieder des LfW-Netzwerks, die in der Lehre, in der Fort- und Weiterbildung von Lehrkräften und in der Forschung tätig sind.

Aus der Analyse dieser Praxisbeispiele hat das Projektteam diese Kompetenzbeschreibungen entwickelt.

Organisation der Kompetenzbeschreibungen

Die Kompetenzen sind nach den unterschiedlichen Formaten der ermittelten L2-Angebote organisiert. Diese finden an unterschiedlichen Orten mit unterschiedlichen Konstellationen von Akteuren aus Bildung, Arbeitswelt und Zivilgesellschaft statt, die erwachsene Zugewanderte beim Lernen der deutschen Sprache für die Arbeit und bei der Arbeit unterstützen. Diese Unterstützung ist vom jeweiligen Kontext abhängig, in dem das Lernangebot stattfindet. Diese Kontexte haben wir „Settings“ genannt.

Auf der Basis der ermittelten und analysierten Praxisbeispiele wurden bis jetzt vier verschiedene Settings identifiziert. Diese Zahl ist selbstverständlich vorläufig. Weitere Untersuchungen mögen die Ergebnisse unserer Analyse mit weiteren Settings und anderen Konstellationen von Akteuren erweitern bzw. die Bestehenden modifizieren.

Allgemeine Kompetenzen sind Kompetenzen, die alle Akteure, einschließlich Zugewanderten und Geflüchteten beim Erwerb von Deutsch als Zweitsprache unterstützen und hilfreich sind – in allen Settings und unabhängig von ihrer Rolle.

Einsatz der Kompetenzbeschreibungen in der Praxis

Diese Kompetenzbeschreibungen bieten Unterstützung für:

- Qualitätssicherungsprogramme für
 - Bildungsträger, insbesondere Bildungsanbieter der Erwachsenen- und Weiterbildung, Sprachschulen, Fort- und Weiterbildungsanbieter sowie
 - Firmen,
- Organisationsentwicklungsprogramme für Bildungsanbieter und Arbeitgeber:innen,
- Politische Entscheidungsträger, die sich mit der Integration von Zugewanderten, insbesondere mit ihrer Integration in den Arbeitsmarkt, befassen,
- Schulungs- sowie Train-the-Trainer-Programme. Seit ihrer Entwicklung sind die Checklisten in vielen Fortbildungsmaßnahmen in Deutschland und in anderen Ländern eingesetzt worden. In den meisten Fällen beschäftigen sich die Fortbildungssteilnehmenden mit den Kompetenzen eines Settings, das für sie relevant ist. Sie analysieren die Checklisten nach unterschiedlichen Fragestellungen.

Hier eine Auswahl von erprobten Fragestellungen:

- *Was können Sie in Ihrer Funktion konkret tun, um die jeweiligen Akteure bei der Entwicklung Ihrer Kompetenzen zu unterstützen?*
- *Denken Sie, dass die aufgelisteten Kompetenzen die jeweiligen Akteure dabei unterstützen, DaZ für die Arbeit und bei der Arbeit zu fördern?*
- *Suchen Sie für jeden Akteur die drei wichtigsten Kompetenzen. Begründen Sie Ihre Wahl.*
- *Würden Sie andere Kompetenzen als hilfreicher ansehen?*
- *Wie würden Sie in einem konkreten Fall herausfinden, ob eine Person eine bestimmte Kompetenz hat?*
- ...

Prämissen

Die Kompetenzbeschreibungen gründen sich auf das Verständnis von Sprache, Lernen sowie Kommunikation und Arbeit des LfW-Netzwerks.

Sprache und Kommunikation

Sprache ist mehr als ein formales System von Grammatik und Lexik, das im Unterricht gelernt werden kann. Sie ist ein Instrument, das soziale Realitäten konstruiert. Dazu gehört auch berufs- bzw. arbeitsplatzbezogenes Wissen und Handeln. Wir benutzen Sprache, um zwischenmenschliche Beziehungen aufzubauen und zu regulieren. Somit ist Sprache von sozialen Normen und Machtverhältnissen geprägt. Das Aushandeln von Bedeutungen ist eine bilaterale (oder multilaterale) Aufgabe aller Interaktionspartner:innen und Verständigung hängt von mehr als nur korrekten Sprachformen ab. Bei jeder Kommunikation tragen die Beteiligten die gemeinsame Verantwortung für das gegenseitige Verständnis. Im Arbeitskontext schließt dies Arbeitgeber:innen, Kollegen und Kolleginnen ein.

Sprache ist Arbeit und Arbeit ist Sprache

In der heutigen Arbeitswelt (Industrie 4.0) spielt Kommunikation eine zentrale Rolle für die Arbeit und Sprache eine zentrale Rolle in der Kommunikation. Sprachlich-kommunikative Kompetenzen sind Bestandteil der beruflichen Handlungskompetenz geworden.

Berufs- und arbeitsplatzbezogene Kommunikationskompetenzen

Berufs- und arbeitsplatzbezogene Kommunikationskompetenzen sind notwendig, um eine passende Anstellung zu finden, als Arbeitnehmer:innen an der Arbeitswelt teilzuhaben, sich beruflich weiterzuentwickeln und aufzusteigen. Diese Kompetenzen sind kontextspezifisch und entwickeln sich ständig weiter. Sie spiegeln nicht nur die kommunikativen Anforderungen bestimmter Arbeitsfelder und verschiedener Rollen innerhalb dieser Arbeitsfelder wider, sondern auch soziale Normen der Arbeitswelt, sowohl allgemein als auch in spezifischen Kontexten und Situationen.

Sprachenlernen

Eine Sprache zu lernen ist ein Prozess, durch den Lernende Diskursfähigkeit in der Zielsprache entwickeln. Dieser Prozess vollzieht sich über einen bestimmten Zeitraum hinweg und auf unterschiedliche Weise, wobei die Interaktion in der Sprache, die man lernt, am wichtigsten ist. Der Prozess findet in den Lernenden und in ihrer Interaktion mit ihrem Umfeld statt. Er kann auf verschiedene Weise unterstützt werden, einschließlich, aber nicht ausschließlich, durch formalen Unterricht.

Damit die Unterstützung effektiv ist, sollte sie auf einem realistischen Verständnis des Spracherwerbs von Erwachsenen basieren und auf die individuellen Bedarfe der Lernenden sowie auf ihre Lernbiografien zugeschnitten sein. Sie muss Rücksicht auf die konkurrierenden Anforderungen an ihre Zeit nehmen, die lernende Erwachsene haben, aufgrund von familiären bzw. finanziellen Verpflichtungen.

Im Falle des DaZ-Lernens von Zugewanderten gibt es mehrere Möglichkeiten für die verschiedenen Akteure (einschließlich Arbeitgeber:innen und Arbeitskolleg:innen), die Lernenden auf

unterschiedliche Weise zu unterstützen. Siehe dazu die LfW-Broschüre [Deutsch für die Arbeit](#) – *Ein Wegweiser mit praktischen Tipps, um erwachsene Zugewanderte beim Lernen der deutschen Sprache für die Arbeit unterstützen.*

Förderung des berufs- und arbeitsplatzbezogenen Sprachenlernens

Die Förderung des berufs- und arbeitsplatzbezogenen Sprachenlernens ist dann besonders wirksam, wenn Wissen und Know-how über Sprachenlernen mit einem Verständnis der Arbeitsanforderungen und der Fachinhalte gekoppelt sind. In der Praxis wird diese Kombination von Expertisen nur selten in einer Person oder Organisation zu finden sein, was angesichts der Bandbreite der Arbeitsanforderungen nicht überrascht. Demzufolge ist eine Zusammenarbeit zwischen Akteuren aus verschiedenen Bereichen (z. B. aus der Erwachsenenbildung, der beruflichen Aus- und Weiterbildung, der Arbeitsvermittlung und -förderung sowie aus den Betrieben selbst) erforderlich.

Die Rolle von DaZ-Lehrkräften und Bildungsanbietern

DaZ-Lehrkräfte und Bildungsanbieter sind Expert:innen im Unterrichten von Sprache(n) in formalen Zusammenhängen. Manchmal bringen sie auch Expertise in anderen Formen der Sprachförderung mit. Einige von ihnen verfügen auch über Fachwissen in bestimmten Berufsfeldern, dies ist jedoch seltener der Fall.

Um das berufs- und arbeitsplatzbezogene Sprachenlernen wirksam zu unterstützen und passgenaue Angebote zu entwickeln, sind Kenntnisse in dem betreffenden Berufsfeld eine Voraussetzung. Eine Möglichkeit, um diese zu gewährleisten, ist, dass DaZ-Lehrkräfte und Bildungsanbieter eng mit Arbeitgeber:innen, Arbeitsagentur / Jobcenter, Gewerkschaften, Institutionen der beruflichen Bildung usw. zusammenarbeiten. Die Fertigkeiten, Kenntnisse und Einstellungen, die für eine solche Zusammenarbeit erforderlich sind, werden daher zu einem wichtigen Teil des von DaZ-Lehrenden und Bildungsanbietern geforderten Kompetenzspektrums.

Anmerkungen zur Rolle der Lernenden

Einige Menschen scheinen als Sprachlernende effektiver zu sein als andere. Dies kann von vielen Faktoren abhängen, darunter auch solchen, die als „Kompetenzen“ bezeichnet werden könnten, wie z. B. persönliche Lernstrategien.

In den folgenden Beschreibungen von Kompetenzen konzentrieren wir uns jedoch auf die Akteure, die das Sprachenlernen unterstützen, so dass wir zwar die Lernenden in jedem Umfeld mitdenken, aber ihre Kompetenzen nicht mit einbeziehen.

Sammlung von Lernarrangements

In ganz Europa entstehen neue Lernarrangements, die Zugewanderte und ethnische Minderheiten beim Erlernen der berufs- und arbeitsplatzbezogenen Sprache des Landes, in dem sie leben und arbeiten (L2), unterstützen sollen. Einige dieser Lernarrangements greifen auf etablierte Methoden zurück und adaptieren sie. Andere sind völlig innovativ und machen sich Veränderungen und Entwicklungen in der Technologie, neue Formen der Arbeitsorganisation und neue Einsichten auf dem Gebiet des Zweitspracherwerbs zunutze. Alle stellen neue berufliche Anforderungen an Lehrende, Bildungsanbieter und betriebliche Akteure und werfen gleichzeitig Fragen an politische Entscheidungsträger und Geldgeber auf.

Auf der *Language for Work* (LfW)-Website wird eine Vielzahl von Lernarrangements beschrieben. Sie wurden von Mitgliedern des *Language for Work*-Netzwerks aus ganz Europa und Kanada zusammengetragen und zeigen einige der vielen Möglichkeiten, wie das Lernen der Zweitsprache für die Arbeit, bei der Arbeit und durch die Arbeit unterstützt werden kann. Sie sind nicht als Kopiervorlagen zu verstehen, sondern als Inspiration für alle, die innovative Lösungen für ihre spezifischen lokalen Herausforderungen suchen. Dementsprechend wurde zu ihrer Beschreibung ein standardisiertes Analyseformat genutzt, das zum Ziel hat, so klar wie möglich zu zeigen, woraus jedes Lernarrangement besteht und auf welche Weise es das berufs- und arbeitsbezogene Lernen der Zweitsprache konkret unterstützen soll. Diese Unterstützung kann auf eine Vielzahl von Methoden zurückgreifen, darunter Unterricht, E-Learning, Peer-Learning, Coaching usw.

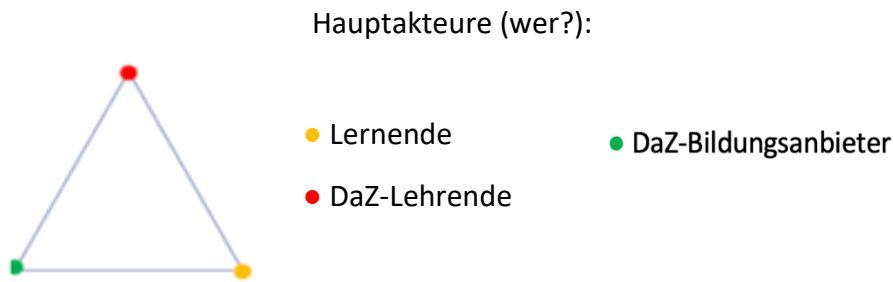
Unter diesem Gesichtspunkt kann die Förderung des berufs- und arbeitsplatzbezogenen Lernens einer Zweitsprache auch als spezifische Konstellationen von Akteuren gesehen werden, die in bestimmten Settings zusammenarbeiten.

Lernarrangements im Überblick



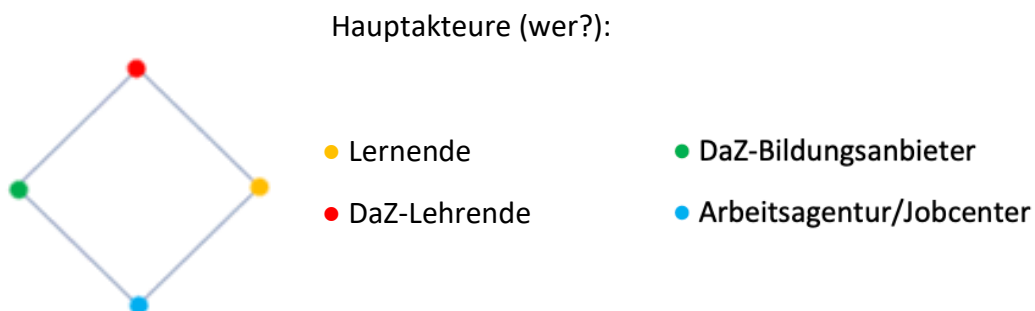
- | | | | |
|------------------------|----------------------------|----------------------------|--|
| ● Lernende | ● Lernende | ● Lernende | ● Lernende |
| ● DaZ-Lehrende | ● DaZ-Lehrende | ● DaZ-Lehrende | ● DaZ-Lehrende |
| ● DaZ-Bildungsanbieter | ● DaZ-Bildungsanbieter | ● DaZ-Bildungsanbieter | ● DaZ-Bildungsanbieter |
| | ● Arbeitsagentur/Jobcenter | ● Arbeitsagentur/Jobcenter | ● Arbeitgeber:innen/
Führungskräfte |
| | | ● Berufsbildungsanbieter | ● Kolleg:innen/
Mentor:innen |
| | | ● Zivilgesellschaft | ● Gewerkschaften/
Arbeitnehmer:innen-
vertretungen |
| | | ● Ehrenamtliche | |

Setting 1: Dreieck: Hauptmerkmale



Art der Förderung (was und wo?): meistens formales Lernen in Kursen. Ziel der Förderung ist es, die berufs- und arbeitsplatzbezogene Sprach- bzw. Diskurskompetenz der einzelnen Lernenden im Deutschen so zu verbessern, dass sie leichter eine Arbeit aufnehmen bzw. am Arbeitsplatz partizipieren und weiterkommen können.

Setting 2: Viereck: Hauptmerkmale



Art der Förderung (was und wo?): hauptsächlich formales Lernen in Kursen, das auch Praktika einbeziehen kann. In diesem Fall wird das formale Lernen durch nicht-formale und informelle Lernmöglichkeiten ergänzt. Die Förderung wird meist von den lokalen Behörden initiiert, mit dem Ziel einer Integration der Lernenden in den Arbeitsmarkt.

Setting 3: Pentagon: Hauptmerkmale

Hauptakteure (wer?):



● Lernende

● DaZ-Lehrende

● DaZ-Bildungsanbieter

● Arbeitsagentur/
Jobcenter

● Berufsbildungs-
anbieter

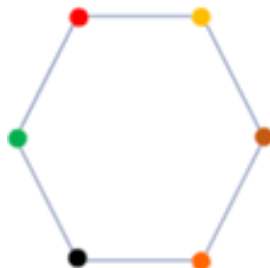
● Zivilgesellschaft

● Ehrenamtliche

Art der Förderung (was und wo?): hauptsächlich formales Lernen in Kursen und Praktika bzw. betriebliches Lernen. So wird formales Lernen mit non-formalem und informellem Lernen integriert. Hauptziel der Förderung ist i. d. R. die soziale Integration.

Setting 4: Hexagon: Hauptmerkmale

Hauptakteure (wer?):



● Lernende

● DaZ-Lehrende

● DaZ-Bildungsanbieter

● Arbeitgeber:innen/ Führungskräfte

● Kolleg:innen/ Mentor:innen

● Gewerkschaften/ Arbeitnehmer:innen-
vertretungen

Art der Förderung (was und wo?): Eine Reihe unterschiedlicher Lernarrangements, die formales, nicht-formales und informelles Lernen einschließen. Nicht-formales und informelles Lernen bauen auf den strukturellen Lernmöglichkeiten der Arbeitsorganisation auf, wie z. B. Teamarbeit, Sicherheits- und Hygieneunterweisungen usw. Über die Sprachkenntnisse bzw. die Diskursfähigkeit der Einzelnen hinaus zielt die Förderung darauf ab, Arbeitsprozesse zu verbessern und die berufliche Kompetenz zu fördern.

Wie bei allen Modellen sind diese Settings bzw. Konstellationen analytische Konstrukte und Generalisierungen. Reale Lernarrangements sind zumeist komplexer. Dennoch können diese Modelle als „Landkarten“ verwendet werden, die die wesentlichen Merkmale einer Praxis aufzeigen. Das *Language for Work*-Netzwerk hofft, weitere Lernarrangements dokumentieren und in diese Sammlung aufnehmen zu können. Der konzeptionelle Rahmen wird entsprechend angepasst.

Setting 1



Die Hauptakteure in diesem Setting sind Lernende, DaZ-Lehrende und DaZ-Bildungsanbieter. Bei den Lernenden handelt es sich meist um Arbeitssuchende, aber es können auch Beschäftigte sein, die ihre DaZ-Kenntnisse verbessern wollen, um eine bessere bzw. sicherere Arbeitsstelle zu finden. Das Angebot findet meistens als Kurs in einem Unterrichtsraum eines Bildungsanbieters statt. Praktika am Arbeitsplatz können Teil des Angebots sein. Häufiger sind es jedoch Besuche an Arbeitsplätzen, die für die Lernenden von Interesse sind. Unterricht ist die vorherrschende Form der Unterstützung des Lernens. Über die Instruktion hinaus kann der Unterricht auch selbstgesteuertes und autonomes Lernen anregen – etwa Internet-Recherchen der Lernenden, Sprachbeobachtungs-Aufgaben mit Fokus auf der Kommunikation am Arbeitsplatz oder im Alltag außerhalb des Klassenzimmers, aber auch Peer-Learning und Peer-Coaching.

Kompetenzen der DaZ-Lehrenden

DaZ-Lehrende sind vertraut mit

- dem lokalen / regionalen Arbeitsmarkt,
- den sprachlich-kommunikativen Anforderungen an Arbeitsplätzen, die für die Lernenden von Interesse sind,
- der Analyse arbeitsbezogener Sprachanforderungen,
- der Analyse von Lernbedarfen.

DaZ-Lehrende sind sich bewusst, dass

- jeder Arbeitsplatz ein Funktionssystem mit eigenen Zielen und Vorgaben, Machtverhältnissen, Prioritäten, Strukturen und Verfahren usw. ist,

- die Autonomie der Lernenden durch die Nutzung der Sprachlernmöglichkeiten der deutschsprachigen Umgebungen erfolgreich gefördert werden kann,
- die psychosoziale Situation von Migrant:innen, Zugewanderten, insbesondere von Geflüchteten, sich auch auf das Lernen der deutschen Sprache auswirken kann,
- die Lernenden sehr unterschiedliche Bildungshintergründe haben können, auch bezüglich der beruflichen Bildung,
- die Lernenden sehr unterschiedliche Lese- und Schreibfähigkeiten haben können – und dass der berufs- und arbeitsplatzbezogene DaZ-Unterricht unter Umständen auch Aspekte von Grundbildung wie Rechenkenntnissen umfassen kann.

DaZ-Lehrende sind bereit,

- sich mit dem (aktuellen bzw. zukünftigen) Arbeitsfeld der Lernenden zu beschäftigen.

DaZ-Lehrende sind in der Lage,

- mit anderen Akteuren zusammenzuarbeiten, einschließlich Berufsschullehrer:innen, Arbeitsagentur / Jobcenter, Mentor:innen / Ehrenamtlichen, Arbeitgeber:innen, Ausbilder:innen,
- Methoden der Sprachbedarfs- und Anforderungsermittlung an die eigene spezifische Kurssituation anzupassen, z. B. wenn man keinen Zugang zu Unternehmen hat oder die Lernenden in verschiedenen Branchen arbeiten usw.,
- ein Curriculum zu entwickeln, das die Bedarfe verschiedener Gruppen von Lernenden und die an sie gestellten Anforderungen berücksichtigt,
- sich mit den Lernprioritäten anderer relevanter Akteure, wie z. B. dem Jobcenter, zu befassen,
- eine Reihe von Herangehensweisen zur Unterstützung des Lernens zu nutzen, wie z. B. die Organisation von Praktika in örtlichen Unternehmen,
- den Lernenden Informationen, Anleitung und Beratung zu Fragen des berufs- und arbeitsplatzbezogenen DaZ-Erwerbs anzubieten.

Kompetenzen der DaZ-Bildungsanbieter

Die Rolle der Bildungsanbieter bezieht sich hier sowohl auf die planend-disponierenden Mitarbeitenden der Organisation als auch auf die Lehrkräfte, die den Anbieter gegenüber anderen Akteuren repräsentieren.

DaZ-Bildungsanbieter sind vertraut mit

- dem lokalen / regionalen Arbeitsmarkt,
- dem Prozess des DaZ-Erwerbs sowie den förderlichen und hinderlichen Faktoren. Sie können diese auf die spezifische Situation der Lernenden in der eigenen Institution beziehen.
- den sprachlichen Anforderungen für verschiedene Berufe (zugänglich für die Lernenden),
- den Qualifikationsstrukturen und Formen des Bildungs- und Berufsbildungsangebots,

- den Methoden und Instrumenten zur Ermittlung der Sprachbedarfe und Anforderungen sowie den Möglichkeiten zur Unterstützung der eigenen Mitarbeitenden bei deren Anwendung bzw. Anpassung.

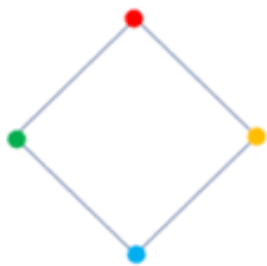
DaZ-Bildungsanbieter sind sich bewusst, dass

- jeder Arbeitsplatz ein Funktionssystem mit eigenen Zielen und Vorgaben, Machtverhältnissen, Prioritäten, Strukturen und Verfahren usw. ist,
- die psychosoziale Situation von Migrant:innen, Zugewanderten, insbesondere von Geflüchteten, sich auf das Lernen der deutschen Sprache auswirken kann.

DaZ-Bildungsanbieter sind in der Lage,

- Netzwerke aufzubauen und zu pflegen, die das berufs- und arbeitsplatzbezogene DaZ-Lernen unterstützen. Dies schließt ein:
 - lokale Arbeitgeber:innen, um Praktika, Betriebsbesuche, die Ermittlung von sprachlichen Anforderungen und Bedarfen am Arbeitsplatz usw. zu organisieren,
 - die Arbeitsagentur / das Jobcenter, das Ehrenamt, Handelskammern, Gewerkschaften, Arbeitgeberverbände, kommunale Behörden, Runde Tische / Wirtschaftsförderungsinitiativen,
 - Berufsschulen und Berufsschulzentren,
 - Migrant:innenorganisationen, lokale Communities, Organisationen der Zivilgesellschaft,
 - Ehrenamtliche und Freiwilligenorganisationen.
- den eigenen Mitarbeiter:innen, Angestellten und Honorarkräften Fort- und Weiterbildung in Bezug auf berufs- und arbeitsplatzbezogene Zweitsprachen anzubieten,
- die Lehrkräfte mit allem, was sie brauchen – Ausrüstung / Material, Kontakten für Praktika, Besuchen – zu unterstützen,
- Informationen, Beratung und Orientierung (für die Lernenden) zur Unterstützung ihrer sprachlichen und beruflichen Entwicklung anzubieten.

Setting 2



- Lernende
- DaZ-Lehrende
- DaZ-Bildungsanbieter
- Arbeitsagentur/Jobcenter

Hauptakteure in diesem Setting sind Lernende, DaZ-Lehrende, DaZ-Bildungsanbieter und Arbeitsagentur / Jobcenter.

Bei den Lernenden handelt es sich meist um Arbeitssuchende, aber es können auch Beschäftigte sein, die ihre DaZ-Kenntnisse verbessern wollen, um eine bessere bzw. sicherere Arbeitsstelle zu finden.

Das Angebot findet meistens als Kurs in einem Unterrichtsraum statt.

Praktika am Arbeitsplatz können Teil des Angebots sein. Häufiger sind jedoch Besuche an Arbeitsplätzen, die für die Lernenden von Interesse sind.

Unterricht ist die vorherrschende Form der Unterstützung des Lernens. Über die Instruktion hinaus kann der Unterricht auch selbstgesteuertes und autonomes Lernen anregen – etwa Internet-Recherchen der Lernenden, Sprachbeobachtungs-Aufgaben mit Fokus auf der Kommunikation bei der Arbeit oder im Alltag außerhalb des Klassenzimmers; aber auch Peer-Learning und Peer-Coaching.

Diese Art des Angebots wird in der Regel von der lokalen Arbeitsmarktverwaltung (Kommune, Jobcenter) initiiert und hat die Integration von Zugewanderten in den Arbeitsmarkt zum Ziel.

Kompetenzen der DaZ-Lehrenden

DaZ-Lehrende sind vertraut mit

- dem lokalen / regionalen Arbeitsmarkt,
- der Qualifikationsstruktur und den Formen der vorhandenen Bildungs- und Berufsbildungsangebote,
- den Verfahren zur Anerkennung von im Ausland oder informell erworbenen Qualifikationen,
- den Möglichkeiten der Informationsbeschaffung über die Bildungs- und beruflichen Aus- und Weiterbildungssysteme der Herkunftsländer der Lernenden,
- den sprachlich-kommunikativen Anforderungen an Arbeitsplätze, die für die eigenen Lernenden von Interesse / zugänglich sind,
- den Methoden und Instrumenten zur Ermittlung der Sprachbedarfe und Anforderungen, die sie an die konkrete Situation anpassen können.

DaZ-Lehrende sind sich bewusst, dass

- Bildung, Arbeit, Verwaltung unterschiedliche Funktionssysteme mit eigenen Zielen und Vorgaben usw. sind. Sie sind bereit, eine realistische und zufriedenstellende Schnittstelle zu finden, um die berufs- und arbeitsplatzbezogene Sprach- bzw. Diskursfähigkeit der Lernenden zu fördern.

DaZ-Lehrende sind in der Lage,

- mit anderen Akteuren / Stakeholdern zusammenzuarbeiten, insbesondere mit der Arbeitsagentur / dem Jobcenter, Mentor:innen, Arbeitgeber:innen, Berufsschullehrer:innen, Vorgesetzten in Betrieben usw.
- ein ausgewogenes Verhältnis zwischen den eigenen Zielen / Vorgaben (als DaZ-Lehrkraft) und den Zielen / Vorgaben und Interessen des DaZ-Bildungsanbieters, der Arbeitsmarktverwaltung und denen der Lernenden zu finden,
- die sprachlich-kommunikativen Anforderungen bestimmter Arbeitsplätze sowie die berufs- und arbeitsplatzbezogenen Sprachbedarfe und den Sprachstand der Lernenden zu ermitteln,
- auf der Basis dieser Erkenntnisse einen realistischen Lehrplan zu entwickeln,
- den Lehrplan mit den Lernenden und anderen relevanten Hauptakteuren, wie z. B. der Arbeitsagentur / dem Jobcenter, auszuhandeln, um möglichen unterschiedlichen Bedarfen / Anforderungen Rechnung zu tragen,
- unter Einbezug digitaler und mobiler Medien ein für das berufs- und arbeitsplatzbezogene DaZ-spezifisches Lehr- und Lernmanagement umzusetzen, z. B. indem sie
 - Aufgaben entwickeln, die unterrichtliches Lernen mit außerunterrichtlichem Lernen – am Arbeitsplatz bzw. im Alltagsleben – verbinden,
 - die Kompetenz der Lernenden verbessern, sprachbezogene Anforderungen an Arbeitsplätzen / in Jobs, die für sie von Interesse sind, zu identifizieren,
 - die Kompetenz der Lernenden verbessern, ihre eigenen DaZ-Fortschritte selbst einzuschätzen und kontinuierlich zu evaluieren,
 - Ansätze wie Coaching implementieren oder Peer-Learning initiieren bzw. unterstützen.
- Blended-Learning zu implementieren,
- Lernenden Informationen, Anleitung und Beratung zu Fragen des berufs- bzw. arbeitsplatzbezogenen DaZ-Erwerbs anzubieten.

Kompetenzen der DaZ-Bildungsanbieter

DaZ-Bildungsanbieter sind vertraut mit

- der lokalen / regionalen Arbeitsmarktsituation,
- der Qualifikationsstruktur und den Formen des vorhandenen Bildungs- und Berufsbildungsangebots,
- den Verfahren zur Anerkennung von im Ausland oder informell erworbenen Qualifikationen,

- den Bildungs- und Berufsbildungssystemen der Herkunftsländer der Lernenden oder in der Lage und bereit, die entsprechenden Informationen zu recherchieren,
- den sprachlich-kommunikativen Anforderungen an Arbeitsplätzen, die für die eigenen Lernenden von Interesse / zugänglich sind und vom lokalen / regionalen Arbeitsmarkt verlangt werden,
- den Gesetzen und Vorschriften bezüglich der Beschäftigung von Zugewanderten und Geflüchteten,
- den Gesetzen und Vorschriften im Bereich der Aus- und Weiterbildung, insbesondere in berufsbildenden Maßnahmen am Arbeitsplatz,
- den sprachlichen Anforderungen von Arbeitsplätzen, die für Lernende und / oder das Jobcenter von Interesse sind,
- den Methoden und Instrumenten zur Ermittlung der Sprachbedarfe und Anforderungen und können die eigenen Mitarbeitenden dabei unterstützen, diese anzuwenden bzw. zu adaptieren.

DaZ-Bildungsanbieter kennen

- die Bedarfe ihrer Angestellten und Honorarkräfte. Sie sind bereit,
 - diese mit allem, was sie brauchen, zu unterstützen: Ausrüstung / Material, Kontakten für Praktika, Besuchen, bei der Informationsbeschaffung über die Anerkennung ausländischer Qualifikationen und ausländischer Bildungssysteme usw.,
 - für die Fort- und Weiterbildung der Mitarbeitenden zu sorgen, z. B. als Reaktion auf neue Herausforderungen des Arbeitsmarktes.

DaZ-Bildungsanbieter sind in der Lage,

- Informationen, Beratung und Orientierungshilfen anzubieten, um die sprachliche und berufliche Entwicklung der Lernenden zu fördern und / oder die Lehrenden bei solchen Aufgaben zu unterstützen,
- Netzwerke aufzubauen und zu pflegen, insbesondere mit
 - lokalen Arbeitgeber:innen, um Praktika, Betriebsbesuche, die Ermittlung von Anforderungen und Bedarfen usw. zu organisieren,
 - dem Ehrenamt, den Handelskammern, Gewerkschaften, Arbeitgeberverbänden, der Kommunalverwaltung, Runden Tischen / Wirtschaftsförderungsinitiativen usw.,
 - Berufsschulen und Berufsschulzentren,
 - Migrant:innenorganisationen.
- nicht-pädagogische Akteure für den Unterschied zwischen DaZ-Bedarfen und (Grund)Bildungsbedarfen aufgrund mangelnder formaler Bildung sowie zwischen Sprache / Kommunikation und beruflicher Kompetenz zu sensibilisieren,
- die Arbeitsagentur / das Jobcenter über die Bildungsbedarfe der Kund:innen zu beraten oder dazu, wie sie die Bildungs- / Sprachbedarfe ihrer Kund:innen ermitteln können,
- faire Bedingungen für Praktika, Qualifizierungskurse usw. auszuhandeln,

- Anforderungen und Bedarfe zu ermitteln und zu analysieren oder das eigene Personal bei diesen Aufgaben zu unterstützen,
- Treffen der Lehrenden und Vorgesetzten zu organisieren, um das Monitoring der Schulungsmaßnahme zu gewährleisten,
- eine Steuerungsgruppe zu organisieren, die die gesamte Maßnahme beaufsichtigt,
- auf unterschiedliche Weise das Thema der Entwicklung von berufsbezogenem DaZ voranzubringen und das eigene Angebot bei der Arbeitsagentur / bei Jobcentern und den Arbeitgeber:innen zu vermarkten,
- auf Beschäftigte der Gig Economy in prekären Arbeitsverhältnissen zuzugehen (siehe zusätzliche Dimension),
- verschiedene Arten von Interventionen zu planen, z. B. Kommunikationstraining für Mitarbeitende der Arbeitsagentur / der Jobcenter für verständliche, „barrierefreie“ Kommunikation, Beratung der Arbeitgeber:innen bei der Sichtung von Dokumenten sowie der (Weiter)Entwicklung bzw. Förderung von DaZ am Arbeitsplatz usw.

Kompetenzen der Mitarbeitenden der Arbeitsagentur / des Jobcenters

Mitarbeitende der Arbeitsagentur / des Jobcenters sind vertraut mit

- den Bewertungs- und Ausbildungssystemen und können Kund:innen entsprechend beraten,
- den Systemen und Verfahren zur Anerkennung von im Ausland oder informell erworbenen Qualifikationen und können Kund:innen entsprechend beraten,
- Fragen im Zusammenhang mit der psychosozialen Situation von Zugewanderten, insbesondere von Geflüchteten (Lebensunterhalt, Familie, Kultur, Wohnen, unsichere Lebensperspektiven, Traumata, begrenzte Netzwerke in der Zielsprache Deutsch usw.),
- den sprachlichen Anforderungen für verschiedene Berufe,
- den Faktoren, die den Erwerb und die Weiterentwicklung der deutschen Sprache bei erwachsenen Zugewanderten und Geflüchteten fördern bzw. behindern.

Mitarbeitende der Arbeitsagentur / des Jobcenters kennen

- ihr Einzugsgebiet und dessen Bedarfe,
- die unterschiedlichen Bildungssysteme und Bildungshintergründe ihrer Kund:innen,
- die Auswirkungen unterschiedlicher Aspekte der psychosozialen Situation von Zugewanderten und Geflüchteten auf das DaZ-Lernen.

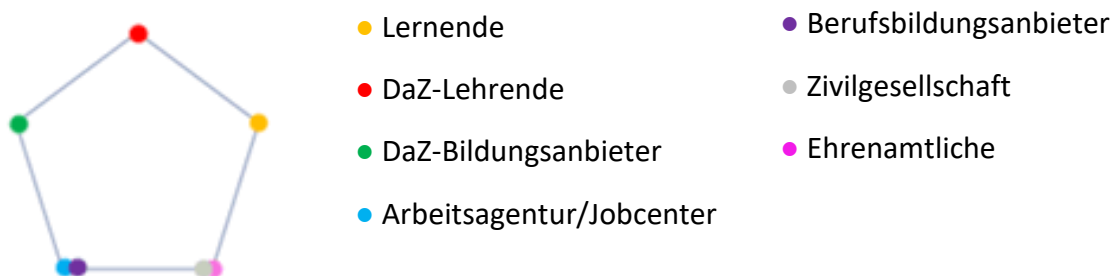
Mitarbeitende der Arbeitsagentur / des Jobcenters sind bereit und in der Lage,

- sich über den Bildungshintergrund ihrer Kund:innen sowie die Bildungssysteme in den Herkunftsländern zu informieren.

Mitarbeitende der Arbeitsagentur / des Jobcenters sind in der Lage,

- Bedarfe und Angebote zusammenzubringen,
- die Bildungs- / Sprachbedarfe ihrer Kund:innen zu ermitteln,
- zwischen DaZ-Bedarfen und Bildungsbedarfen ihrer Kund:innen (beispielsweise derjenigen mit eingeschränkter, unterbrochener oder fehlender formaler Bildung) zu unterscheiden,
- die Bedarfe der Zugewanderten mit den Anforderungen des Systems in Einklang zu bringen,
- die DaZ-Kenntnisse und die Sprachbedarfe ihrer Kund:innen grob einzuschätzen,
- in verständlicher Sprache zu kommunizieren (schriftlich und mündlich),
- eine paternalistische oder mütterliche Haltung gegenüber den Kund:innen zu vermeiden.

Setting 3



Dieses Setting kann eine ganze Reihe unterschiedlicher Partner:innen umfassen: Lernende, DaZ-Lehrende, DaZ- und Berufsbildungsanbieter. Das Setting kann gegebenenfalls die Arbeitsagentur / das Jobcenter und / oder Ehrenamtliche und Organisationen der Zivilgesellschaft einschließen. In anderen Fällen gibt es nur einige wenige Partner:innen. Bei den Lernenden kann es sich um arbeitslos Gemeldete, Arbeitssuchende oder um Teilnehmende an Berufsbildungsmaßnahmen handeln. Zu den Zielen kann auch die soziale Integration zählen.

Kompetenzen der DaZ-Lehrenden

DaZ-Lehrende sind vertraut mit

- der lokalen / regionalen Arbeitsmarktsituation,
- der Qualifikationsstruktur und den Formen der vorhandenen Bildungs- und Berufsbildungsangebote,
- den Verfahren zur Anerkennung von im Ausland oder informell erworbenen Qualifikationen,
- den Bildungs- und Berufsbildungssystemen der Herkunftsländer der Lernenden oder in der Lage und bereit, die entsprechenden Informationen zu recherchieren,

- den sprachlich-kommunikativen Anforderungen an den Arbeitsplätzen, die für die eigenen Lernenden von Interesse / zugänglich sind,
- Fördermöglichkeiten.

DaZ-Lehrende sind sich bewusst, dass

- Bildung, Arbeit, Verwaltung unterschiedliche Funktionssysteme mit eigenen Zielen und Vorgaben, Anforderungen, Verfahren usw. sind. Sie sind bereit, eine realistische und zufriedenstellende Schnittstelle zu finden, um die berufs- und arbeitsplatzbezogene Sprach- bzw. Diskursfähigkeit der Lernenden zu fördern.
- es einen Unterschied zwischen berufs- bzw. arbeitsplatzbezogener Sprachkompetenz und beruflicher Kompetenz gibt: d. h. einen Unterschied zwischen den aufgrund der Arbeitsabläufe geforderten Sprachkompetenzen und den beruflichen Kompetenzen, die mit den spezifischen Arbeitsinhalten und -aufgaben zusammenhängen. Sie können andere Akteure, insbesondere Lehrende der beruflichen Bildung, dafür sensibilisieren.
- die spezifische psychosoziale Situation von Zugewanderten, insbesondere von Geflüchteten, Auswirkungen auf den Sprachlernprozess haben kann (z. B. sehr begrenzte Netzwerke mit Deutschen, Ko-Präsenz verschiedener Sprachen im Alltag usw., traumatische Lebenserfahrungen).

DaZ-Lehrende sind in der Lage,

- mit den Lehrkräften der beruflichen Bildung und anderen Lehrkräften zusammenzuarbeiten, z. B., um gemeinsam die altersgerechte Lese- und Schreibkompetenz in der Herkunftssprache und die (klassen)stufengerechten Fachkenntnisse der Lernenden zu bewerten und maßgeschneiderte Angebote zu entwickeln,
- mit anderen Akteuren / Stakeholdern, Ehrenamtlichen, der Arbeitsagentur bzw. Jobcentern, Mentor:innen, Arbeitgeber:innen usw. zusammenzuarbeiten,
- Kontakte mit den Gemeinden / Communities, zu denen die Lernenden gehören, herzustellen, zu pflegen und zu unterstützen, um die Bedeutung des Lernens von berufs- und arbeitsplatz-bezogenem Deutsch zu fördern,
- Akteure / Stakeholder für den Unterschied zwischen berufs- und arbeitsplatzbezogenen Sprachkompetenzen und beruflichen Kompetenzen zu sensibilisieren,
- ein Gleichgewicht / eine Balance zwischen den eigenen Zielen (als DaZ-Lehrkräfte) und den Zielen / Vorgaben, Anforderungen und Interessen der Bildungsanbieter, des Arbeitsmarkts (der Verwaltung) oder anderer Interessengruppen und denen der Lernenden zu finden,
- die sprachlichen und kommunikativen Anforderungen bestimmter Arbeitsplätze sowie die arbeitsbedingten Sprachbedarfe und die Sprachkompetenz der Lernenden zu analysieren,
- davon ausgehend einen realistischen Lehrplan zu entwickeln,
- den Lehrplan mit den Lernenden und anderen relevanten Hauptakteuren, wie z. B. der Arbeitsagentur / dem Jobcenter, auszuhandeln, um möglichen unterschiedlichen Bedarfen / Anforderungen Rechnung zu tragen,
- einen berufs- und arbeitsplatzbezogenen DaZ-Unterricht zu gestalten und dabei auch digitale und mobile Medien zu nutzen, indem z. B.

- Aufgaben entwickelt werden, die unterrichtliches und außerunterrichtliches Lernen – am Arbeitsplatz bzw. im Alltagsleben – verbinden,
- die Kompetenz der Lernenden gefördert wird, sprachrelevante Anforderungen an Arbeitsplätzen, die für sie von Interesse sind, zu erkennen,
- die Kompetenz der Lernenden gefördert wird, die eigenen DaZ-Fortschritte selbst zu überprüfen und zu evaluieren,
- Coaching-Ansätze genutzt werden oder Peer-Learning initiiert bzw. unterstützt wird.
- Lernenden Informationen, Anleitung und Beratung zu Fragen des berufs- bzw. arbeitsplatzbezogenen DaZ-Erwerbs anzubieten.

Kompetenzen der Lehrenden in der beruflichen Bildung

Lehrende in der beruflichen Bildung sind vertraut mit

- dem Konzept des Integrierten Fach- und Sprachlernens (IFSL, siehe dazu Content and Language Integrated Learning, CLIL).

Lehrende in der beruflichen Bildung sind sich bewusst, dass

- Berufsbildungsunterricht DaZ-Lernende dabei unterstützen kann, ihre Sprachkompetenzen, auch im Bereich der Bildungssprache, zu verbessern.

Lehrende in der beruflichen Bildung sind in der Lage

- mit den DaZ-Lehrenden zusammenarbeiten, um den DaZ-Erwerb durch den berufsbezogenen Fachunterricht zu unterstützen.

Kompetenzen der DaZ- und Berufsbildungsanbieter¹

DaZ- und Berufsbildungsanbieter sind vertraut mit

- der lokalen / regionalen Arbeitsmarktsituation,
- der Qualifikationsstruktur und den Formen des vorhandenen Berufsbildungsangebots,
- Verfahren zur Anerkennung von im Ausland oder informell erworbenen Qualifikationen,
- den Bildungs- und Berufsbildungssystemen der Herkunftsländer der Lernenden oder bereit und in der Lage, die entsprechenden Informationen zu recherchieren,
- den sprachlich-kommunikativen Anforderungen der Arbeitsplätze, die für die eigenen Lernenden von Interesse / zugänglich sind und vom lokalen / regionalen Arbeitsmarkt verlangt werden,
- den Gesetzen und Vorschriften bezüglich der Beschäftigung von Zugewanderten und Geflüchteten,

¹ Bildungsanbieter sind Organisationen, die entweder DaZ-Kurse oder Berufsbildungsmaßnahmen anbieten; dies schließt Träger der Erwachsenenbildung ein. Kompetenzen werden von allen Personen in der Organisation verlangt, die den Anbieter bei externen Akteuren vertreten.

- den sprachlichen Anforderungen von Arbeitsplätzen,
- Fördermöglichkeiten.

DaZ- und Berufsbildungsanbieter kennen

- die Bedürfnisse der eigenen Mitarbeitenden und sind bereit, diese mit Ausrüstung, Kontakten für Praktika, Betriebsbesuchen, bei der Informationsbeschaffung über die Anerkennung ausländischer Qualifikationen, ausländische Bildungssysteme usw. zu unterstützen,
- für die berufliche Weiterbildung der eigenen Mitarbeitenden zu sorgen, z. B. als Reaktion auf neue Herausforderungen wie neue Berufsbilder, neue Arbeitsinhalte durch Digitalisierung usw.

DaZ- und Berufsbildungsanbieter sind in der Lage

- Finanzierungsquellen zu identifizieren (und zu kombinieren),
- Lernenden Informationen, Beratung und Anleitung anzubieten, um deren sprachliche und berufliche Entwicklung zu fördern und / oder die eigenen Lehrkräfte bei diesen Aufgaben zu unterstützen,
- Netzwerke aufzubauen und zu pflegen, insbesondere mit
 - lokalen Arbeitgebern, um Praktika, Betriebsbesuche, die Ermittlung von Anforderungen und Bedarfen usw. zu organisieren,
 - dem Ehrenamt, Handelskammern, Gewerkschaften, Arbeitgeberverbänden, der Kommunalverwaltung, Runden Tischen / Wirtschaftsförderungsinitiativen usw.,
 - Berufsschulen und Berufsschulzentren,
 - Migrant:innenorganisationen.
- die Arbeitsagentur / das Jobcenter zu den Bildungsbedarfen der Kund:innen zu beraten,
- faire Bedingungen für Praktika, Qualifizierungskurse usw. auszuhandeln,
- Anforderungen und Bedarfe zu ermitteln und zu analysieren oder das eigene Personal bei diesen Aufgaben zu unterstützen,
- auf unterschiedliche Weise das Thema der Entwicklung von berufs- / arbeitsplatzbezogenem DaZ-Erwerb voranzubringen und das eigene Angebot bei der Arbeitsagentur / dem Jobcenter und Arbeitgeber:innen zu vermarkten,
- auf Beschäftigte in prekären Arbeitsverhältnissen zuzugehen (siehe zusätzliche Dimension),
- verschiedene Arten von Interventionen zu planen, z. B. Kommunikationstrainings für Mitarbeitende der Arbeitsagentur / des Jobcenters für verständliche, „barrierefreie“ Kommunikation, Beratung der Arbeitgeber:innen bei der Sichtung von Dokumenten sowie der (Weiter)Entwicklung bzw. Förderung von DaZ am Arbeitsplatz usw.

DaZ- und Berufsbildungsanbieter sind vertraut mit

- den Faktoren, die den Erwerb und die Weiterentwicklung von DaZ bei erwachsenen Zugewanderten und Geflüchteten fördern und behindern.

DaZ- und Berufsbildungsanbieter kennen

- die Herausforderungen des gleichzeitigen Erwerbs von DaZ und beruflichen Kompetenzen, insbesondere für Lernende mit begrenzter, unterbrochener oder fehlender formaler Bildung.

DaZ- und Berufsbildungsanbieter sind in der Lage,

- erwachsene Zugewanderte und Geflüchtete beim Erwerb und bei der Weiterentwicklung der deutschen Sprache zu unterstützen, z. B. durch Fortbildungsangebote für Lehrkräfte usw.,
- relevante Beziehungen, z. B. zu Arbeitsmarktakteuren, aufzubauen,
- Arbeitgeber:innen, Ausbilder:innen, die Arbeitsagentur / das Jobcenter, Migrant:innenorganisationen sowie Gemeinden / Communities lokale Organisationen der Zivilgesellschaft für die Herausforderungen von Zugewanderten als DaZ-Lernende zu sensibilisieren.

Kompetenzen von Mitarbeitenden der Arbeitsagentur / des Jobcenters

Mitarbeitende der Arbeitsagentur / des Jobcenters sind vertraut mit

- den Bewertungs- und Ausbildungssystemen und können Kund:innen entsprechend beraten,
- den Systemen und Verfahren zur Anerkennung von im Ausland oder informell erworbenen Qualifikationen und können Kund:innen entsprechend beraten,
- Fragen im Zusammenhang mit der psychosozialen Situation von Zugewanderten, insbesondere von Geflüchteten (Lebensunterhalt, Familie, Kultur, Wohnen, unsichere Lebensperspektiven, Traumata, begrenzte Netzwerke in der Zielsprache Deutsch usw.),
- den sprachlichen Anforderungen für verschiedene Berufe,
- den Faktoren, die den Erwerb und die Weiterentwicklung der deutschen Sprache bei erwachsenen Zugewanderten und Geflüchteten fördern bzw. behindern.

Mitarbeitende der Arbeitsagentur / des Jobcenters kennen

- ihr Einzugsgebiet und dessen Bedarfe,
- die unterschiedlichen Bildungssysteme und Bildungshintergründe ihrer Kund:innen,
- die Auswirkungen unterschiedlicher Aspekte der psychosozialen Situation von Zugewanderten und Geflüchteten auf das DaZ-Lernen.

Mitarbeitende der Arbeitsagentur / des Jobcenters sind bereit und in der Lage

- sich über den Bildungshintergrund der Kund:innen sowie die Bildungssysteme in den Herkunftsländern zu informieren.

Mitarbeitende der Arbeitsagentur / des Jobcenters sind in der Lage,

- Bedarfe und Angebote zusammenzubringen,
- die Bildungs- / Sprachbedarfe ihrer Kund:innen zu ermitteln,
- zwischen DaZ-Bedarfen und Bildungsbedarfen ihrer Kund:innen (beispielsweise derjenigen mit eingeschränkter, unterbrochener oder fehlender formaler Bildung) zu unterscheiden,

- die Bedarfe erwachsener Zugewanderter mit den Anforderungen des Systems in Einklang zu bringen,
- die DaZ-Kenntnisse und die Sprachbedarfe ihrer Kund:innen grob einzuschätzen,
- in verständlicher Sprache zu kommunizieren (schriftlich und mündlich),
- eine paternalistische oder mütterliche Haltung gegenüber den Kund:innen zu vermeiden.

Kompetenzen von Ehrenamtlichen

Ehrenamtliche sind vertraut mit

- den Faktoren, die den Erwerb und die Weiterentwicklung von DaZ bei erwachsenen Zugewanderten und Geflüchteten fördern und behindern,
- dem geltenden System der
 - Zweitsprachförderung für Erwachsene,
 - Zertifizierung und Bewertung,
 - Anerkennung von Qualifikationen.

Ehrenamtliche sind sich

- der eigenen Rolle bewusst, das heißt, dass sie
 - das Lernen und die Weiterentwicklung der deutschen Sprache unterstützen, aber keine Lehrpersonen sind,
 - Vorbilder für Lernende sind.

Ehrenamtliche sind in der Lage und bereit,

- die relevanten Informationen zu finden,
- mit anderen Akteuren zu kooperieren und sich mit ihnen zu vernetzen: mit Lehrkräften, Sprachschulen, der Arbeitsagentur / dem Jobcenter, Arbeitgeber:innen, bzw. deren Vertretungsorganen Betriebsrat usw.,
- bei den Lernenden, deren Community, der Mehrheitsgemeinschaft (Einzelpersonen, Zivilgesellschaft und Institutionen wie Kommunalverwaltung, Arbeitsagentur / Jobcenter, Arbeitgeber:innenvertretungen, Gewerkschaften usw.) für die Bedeutung des Erwerbs und der Weiterentwicklung der deutschen Sprache für Arbeit und Beruf zu werben.

Kompetenzen anderer Partner in der Community der lokalen Organisationen der Zivilgesellschaft

Organisationen der Zivilgesellschaft sind vertraut mit

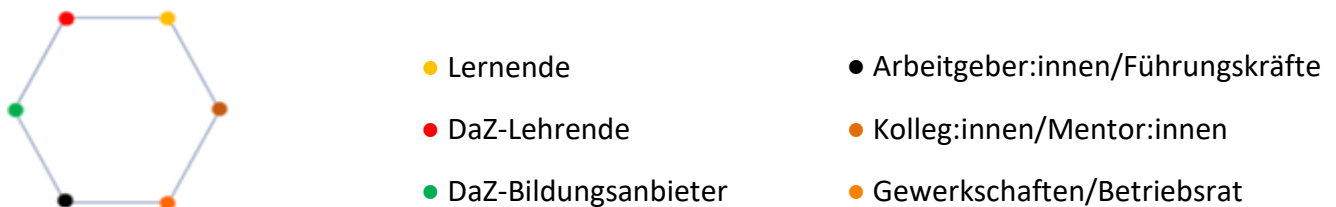
- den Faktoren, die den Erwerb und die Weiterentwicklung von DaZ bei erwachsenen Zugewanderten und Geflüchteten fördern und behindern,

- dem geltenden System der
 - Zweitsprachförderung für Erwachsene,
 - Zertifizierung und Bewertung,
 - Anerkennung von Qualifikationen.

Organisationen der Zivilgesellschaft sind in der Lage und bereit,

- als „Vermittler:innen“ zwischen Institutionen der Mehrheitsgesellschaft wie Bildungsanbietern, der Arbeitsagentur / dem Jobcenter und Mitgliedern der eigenen Communities zu fungieren. In diesem Fall können sie das Thema berufs- und arbeitsplatzbezogener DaZ-Erwerb vorantreiben, die eigenen Mitglieder informieren, Bildungsanbieter und die Arbeitsagentur / das Jobcenter einladen, ihre Angebote und Dienstleistungen vorzustellen usw.,
- die Mitglieder der eigenen Community (insbesondere Frauen) zu unterstützen, damit sie an berufs- und arbeitsbezogenen DaZ-Angeboten teilnehmen können,
- auf Beschäftigte in prekären Arbeitsverhältnissen zuzugehen,
- Ehrenamtliche zu gewinnen,
- das ehrenamtliche Engagement zu organisieren und zu koordinieren,
- Vorbilder (aus der Community) und deren Erfolge zu würdigen.

Setting 4



Der Fokus dieses Settings liegt auf dem Arbeitsplatz und seinen Akteuren und Interessenvertreter:innen, Arbeitgeber:innen und Führungskräften, Kolleg:innen (als Mentor:innen), Gewerkschaften und Betriebsrat. Die Lernenden sind in der Regel Beschäftigte, können aber auch Arbeitssuchende sein.

Das Lernen kann direkt am Arbeitsplatz und durch die Arbeit stattfinden oder (teilweise) im Unterrichtsraum in den Räumlichkeiten des Unternehmens oder des DaZ-Bildungsanbieters.

Manchmal integriert das DaZ-Angebot formales, nicht-formales und informelles Lernen.

Der Schwerpunkt liegt auf den Anforderungen / Bedarfen des Arbeitsplatzes. Die Verbesserung der deutschen Sprache bzw. Diskursfähigkeit im Deutschen ist notwendig, um den Anforderungen an sprachlich-kommunikative Kompetenzen gerecht zu werden, die durch die Globalisierung,

Veränderungen von Arbeitsinhalten und der Arbeitsorganisation sowie durch neue Technologien und den Bedarf der Unternehmen an deutschsprechenden Mitarbeitenden entstehen.

DaZ-Förderung zielt darauf ab, die Arbeitsprozesse, die Kommunikation zwischen Führungskräften und Mitarbeitenden und die Kommunikation der Mitarbeitenden untereinander zu verbessern. Sie soll dazu beitragen, Arbeitsplätze zu sichern, die Teilnahme der Lernenden an der Arbeit zu verbessern und ihre Berufschancen zu erhöhen.

Kompetenzen der DaZ-Lehrenden

DaZ-Lehrende sind vertraut mit

- der lokalen / regionalen Arbeitsmarktsituation,
- ethnographischen Methoden und Instrumenten zur Ermittlung der sprachlich-kommunikativen Bedarfe der Lernenden im Betrieb und der Arbeitgeber:innen,
- den Auswirkungen, die die spezifische psychosoziale Situation von Zugewanderten, insbesondere von Geflüchteten, auf den Sprachlernprozess haben kann (z. B. sehr begrenzte Netzwerke mit Deutschen, Ko-Präsenz verschiedener Sprachen im Alltag usw., traumatische Lebenserfahrungen).

DaZ-Lehrende sind bereit und willig,

- sich mit dem betreffenden Arbeitsfeld zu befassen,
- mit Arbeitsmarktakteuren wie Arbeitgeber:innen, HRM / Personalmanagement, Vorgesetzten, Ausbilder:innen, Mentor:innen, Gewerkschaften und Betriebsrat sowie der Arbeitsagentur / dem Jobcenter usw. zusammenarbeiten,
- sich mit nicht-formalen und informellen Lernarrangements zu beschäftigen,
- arbeitsplatzrelevante Akteure zu sensibilisieren für
 - die Rolle der Sprache als Komponente der beruflichen Kompetenz,
 - die Grundlagen des DaZ-Erwerbs von Erwachsenen,
 - die Herausforderungen, die das Lernen der deutschen Sprache für erwachsene Zugewanderte, insbesondere diejenigen mit eingeschränkter, unterbrochener oder fehlender formaler Bildung, bedeutet.

DaZ-Lehrende sind sich bewusst, dass

- Bildung, Arbeit, Verwaltung unterschiedliche Funktionssysteme mit eigenen Zielen und Vorgaben usw. sind. Sie sind bereit, eine realistische und zufriedenstellende Schnittstelle zwischen den unterschiedlichen Interessen zu finden, um die berufs- und arbeitsplatzbezogene Sprach- bzw. Diskursfähigkeit der Lernenden zu fördern,
- Lernende aus unterschiedlichen Bildungssystemen kommen und kennen deren Hintergründe,
- die spezifische psychosoziale Situation von Zugewanderten, insbesondere von Geflüchteten, Auswirkungen auf den Sprachlernprozess haben kann (z. B. sehr begrenzte Netzwerke mit Deutschen, Ko-Präsenz verschiedener Sprachen im Alltag usw., traumatische Lebenserfahrungen).

- Lernende mit begrenzter, unterbrochener oder fehlender formaler Bildung besonderen Herausforderungen gegenüberstehen,
- sie in ihrer Rolle vermeiden müssen, paternalistische oder mütterliche Positionen einzunehmen, Partei zu ergreifen usw.

DaZ-Lehrende sind in der Lage,

- die sprachlich-kommunikativen Anforderungen an bestimmte Arbeitsplätze und die arbeitsbezogenen DaZ-Bedarfe der Lernenden zu ermitteln und zu analysieren,
- davon ausgehend einen realistischen Lehrplan zu entwickeln,
- den Lehrplan mit Führungskräften und Lernenden auszuhandeln, um möglichen unterschiedlichen Bedarfen und Interessen Rechnung zu tragen
- die Lernenden in Fragen zum berufs- bzw. arbeitsplatzbezogenem Erwerb von DaZ zu beraten,
- Führungskräfte und andere Akteure am Arbeitsplatz anzuleiten und zu beraten,
- verschiedene Lehrmethoden und -instrumente einschließlich digitaler Geräte anzuwenden, insbesondere unterrichtliches Lernen mit außerunterrichtlichem Lernen – am Arbeitsplatz bzw. im Alltagsleben – zu verbinden,
- die Autonomie der Lernenden zu fördern, damit sie die Möglichkeiten des Lebens und Arbeitens in einer deutschsprachigen Umgebung nutzen können,
- die Lernenden dabei zu unterstützen, die DaZ-Anforderungen an Arbeitsplätzen / in Jobs, die für sie von Interesse sind, zu identifizieren,
- die Fähigkeit der Lernenden zu verbessern, die eigenen DaZ-Fortschritte in Deutsch selbst zu überprüfen und zu evaluieren (und ihnen zu helfen, konkrete Ziele, die sie erreicht haben, in regelmäßigen Abständen zu identifizieren und zu benennen),
- spezifische Fragen von Lernenden an Fachleute zu delegieren.

Kompetenzen der DaZ-Bildungsanbieter²

DaZ-Bildungsanbieter sind vertraut mit

- der lokalen / regionalen Arbeitsmarktsituation,
- den sprachlich-kommunikativen Anforderungen von Arbeitsplätzen, die für die Lernenden infrage kommen. Wenn dies nicht der Fall ist, sind sie bereit und in der Lage, diese zu ermitteln.
- den Gesetzen und Vorschriften bezüglich der Beschäftigung von Zugewanderten und Geflüchteten,
- Bildungssystemen in den Herkunftsländern der Lernenden oder den entsprechenden Informationsquellen,

² DaZ-Bildungsanbieter sind Organisationen, die DaZ-Kurse anbieten; dies schließt Träger der Erwachsenenbildung ein. Kompetenzen werden von allen Personen in der Organisation verlangt, die den Anbieter bei externen Akteuren vertreten.

- der psychosozialen Situation von Zugewanderten und insbesondere Geflüchteten und ihren Auswirkungen auf das Lernen (der deutschen Sprache), z. B. rechtlicher Status, Lebensunterhalt, Familie, Kultur, Wohnen, Traumata, begrenzte Netzwerke in der Zielsprache Deutsch bzw. außerhalb der eigenen Community usw.

DaZ-Bildungsanbieter sind bereit und in der Lage,

- arbeitsplatzrelevante Akteure zu sensibilisieren für
 - die Rolle der Sprache als Komponente der beruflichen Kompetenz,
 - die Grundlagen des DaZ-Erwerbs von Erwachsenen,
 - die Herausforderungen, die das Lernen der deutschen Sprache für erwachsene Zugewanderte, insbesondere diejenigen mit begrenzter, unterbrochener oder fehlender formaler Bildung bedeutet,
- auf Beschäftigte der „Gig Economy“ in prekären Arbeitsverhältnissen zuzugehen (siehe zusätzliche Dimension),
- die eigenen Mitarbeitenden zu unterstützen und dazu zu befähigen, maßgeschneiderte DaZ-Angebote anzubieten.

DaZ-Bildungsanbieter sind sich bewusst,

- dass sich die Arbeitswelt als funktionales System von den anderen Systemen wie Bildung, öffentliche Verwaltung usw. unterscheidet und eigene Ziele und Vorgaben, Prioritäten, Machtverhältnisse, Logiken, Dynamiken usw. hat. DaZ-Bildungsanbieter sind bereit, eine Schnittstelle zwischen den eigenen Zielen als DaZ-Bildungsanbieter und den Zielen der Lernenden, der Arbeitgeber:innen, des Betriebsrats usw. zu finden,
- dass Lernende aus unterschiedlichen Bildungssystemen kommen, und kennen deren Hintergründe.

DaZ-Bildungsanbieter sind in der Lage,

- Netzwerke aufzubauen und zu pflegen, insbesondere mit
 - Arbeitgeber:innen, um Praktika zu organisieren, Anforderungen und Bedarfe zu ermitteln usw.,
 - Akteuren und Interessenvertretungen wie Handelskammern, Gewerkschaften, Arbeitgeberverbänden, der Kommunalverwaltung, Runden Tischen / Wirtschaftsförderungsinitiativen usw.,
 - Berufsschulen und Berufsschulzentren,
 - Migrant:innenorganisationen.
- für die berufliche Weiterbildung der eigenen Mitarbeitenden zu sorgen,
- die Lehrkräfte mit allem, was sie brauchen, zu unterstützen: Ausrüstung / Material, Kontakte für Praktika bzw. Besuche,
- den Lernenden Informationen, Beratung und Orientierung zur Unterstützung ihrer sprachlichen und beruflichen Entwicklung anzubieten,

- arbeitsplatzrelevanten Akteuren wie Arbeitgeber:innen, Führungskräften, Gewerkschaften und Betriebsrat Beratung und Unterstützung anzubieten,
- Anforderungen und Bedarfe zu ermitteln und zu analysieren oder das eigene Personal bei dieser Aufgabe zu unterstützen,
- auf unterschiedliche Weise das Thema der Entwicklung von berufsbezogenem DaZ voranzubringen und das eigene Angebot bei der Arbeitsagentur / bei Jobcentern und Arbeitgeber:innen zu vermarkten,
- Ergebnisse auszuwerten und Auswirkungen zu analysieren,
- die eigenen Angebote auf formelle und informelle Weise zu vermarkten,
- verschiedene Arten von Interventionen zu planen, z. B. interkulturelles Kommunikations-training für Vorgesetzte, Sichtung von Dokumenten usw.

Kompetenzen der Arbeitgeber:innen / Führungskräfte

Das Management³ kennt

- die Grundlagen des Erwerbs von Deutsch als Zweitsprache, förderliche und hinderliche Faktoren,
- die relevanten Gesetze und Vorschriften, insbesondere für die Beschäftigung von Migrant:innen und Geflüchteten,
- Unterstützungsangebote, weiß z. B., welche DaZ-Bildungsanbieter es gibt und wer bei der Ermittlung und Analyse der Sprachbedarfe und Anforderungen und der Einschätzung des individuellen Sprachstands helfen kann,
- Instrumente für eine bessere Kommunikation am Arbeitsplatz, z. B. wie sie mit den Mitarbeitenden über deren Sprachförderbedarfe sprechen, wie sie Sprachanforderungen mit anderen Mitarbeitenden erörtern, wie sie Reflexion in den Teambesprechungen zur Verbesserung der Kommunikation nutzen können usw.

Das Management ist sich bewusst,

- dass Sprache nicht automatisch bei der Arbeit gelernt wird,
- sprachlich-kommunikative Kompetenzen für den jeweiligen Arbeitsplatz und die Beschäftigung erforderlich sind. (Diese können zwar mit den allgemeinen bzw. spezifischen Deskriptoren des Gemeinsamen Europäischen Referenzrahmens für Sprachen in Verbindung gebracht werden, oft ist aber eine spezifischere Beschreibung erforderlich.)

Das Management ist in der Lage,

- Routinen zu schaffen, die die Diskursfähigkeit in der deutschen Sprache am Arbeitsplatz unterstützen,
- das Lernen von DaZ mit der operativen Entwicklung der Arbeitstätigkeit zu verbinden,

³ Der Begriff „Management“ schließt Arbeitgeber:innen und Arbeitsführungskräfte aller Ebenen ein.

- Fördermöglichkeiten zu identifizieren (und zu kombinieren),
- eine Sprachpolitik und eine Strategie für Sprache(n) am Arbeitsplatz zu entwickeln.

Kompetenzen der Kolleg:innen⁴

- Kolleg:innen sind vertraut mit
 - innerbetrieblichen Verfahren im Falle von Missverständnissen: Was zu tun ist und an wen man sich wenden kann.
- Kolleg:innen sind aufgeschlossen gegenüber
 - Kolleg:innen, die eine andere Sprache sprechen und / oder einen anderen kulturellen Hintergrund haben.

Kolleg:innen sind in der Lage,

- sprachsensibel mit Kolleg:innen, die noch dabei sind Deutsch zu lernen, zu kommunizieren.

Kompetenzen der Vorgesetzten, Ausbilder:innen, Mentor:innen usw.

Vorgesetzte, Ausbilder:innen, Mentor:innen usw. sind vertraut mit

- Möglichkeiten der Unterstützung von DaZ-Lernenden bei der Kommunikation, insbesondere wie man ihnen hilft, ihre Arbeitsaufgaben zu übernehmen,
- den Grundlagen von Sprache, Kommunikation, Inklusion und Interkulturalität,
- verschiedenen Möglichkeiten, sprachliche Fehler zu korrigieren und Missverständnisse zu klären usw.,
- einfachen Instrumenten und Methoden zur kreativen Sprachentwicklung,
- grundlegenden digitalen Kompetenzen,
- innerbetrieblichen Verfahren im Falle von Missverständnissen: Was zu tun ist und an wen man sich wenden kann.

Vorgesetzte, Ausbilder:innen, Mentor:innen usw. sind sich bewusst,

- welche sprachlich-kommunikativen Anforderungen mit der jeweiligen Aufgabe am Arbeitsplatz einhergehen,
- dass gelungene Kommunikation in der Verantwortung aller betrieblicher Interaktionspartner:innen liegt,
- dass betriebliche Faktoren wie der Handlungsspielraum bzw. Zeitdruck die Kommunikation und das (DaZ-)Lernen fördern bzw. hemmen können,
- dass die psychosoziale Lage von Zugewanderten, insbesondere von Geflüchteten, Kommunikation und (DaZ-)Lernen hemmen kann.

⁴ Der Begriff „Kolleg:innen“ schließt andere Arbeitnehmer:innen und die Beschäftigten ein, die die am Arbeitsplatz verwendete Sprache beherrschen.

Vorgesetzte, Ausbilder:innen, Mentor:innen usw. sind in der Lage,

- mit anderen Vorgesetzten, Akteuren am Arbeitsplatz, Lehrkräften usw. zusammenarbeiten,
- dem Management relevante Informationen zur betrieblichen Kommunikation zu geben und dabei zu helfen, Routinen und ein unterstützendes Umfeld für das Lernen der deutschen Sprache zu schaffen,
- das Bewusstsein über die Rolle der Sprache am Arbeitsplatz zu fördern,
- neuen Kolleg:innen Routinen zu erklären,
- sprachlich-kommunikative Missverständnisse zu klären,
- mit zugewanderten Mitarbeitenden, die noch dabei sind, Deutsch zu lernen, effektiv zu kommunizieren.

Kompetenzen der Gewerkschaften / Arbeitnehmer:innenvertretungen des Betriebsrats

Gewerkschaften / Arbeitnehmer:innenvertretungen des Betriebsrats kennen

- die Grundlagen des DaZ-Erwerbs bei Erwachsenen,
- förderliche und hemmende Faktoren (auch betriebliche),
- rechtliche Möglichkeiten, nicht nur fachliche, sondern auch sprachliche Weiterbildungsbedarfe der Beschäftigten zu ermitteln und in Zusammenarbeit mit den Arbeitgeber:innen entsprechende Maßnahmen zu initiieren.

Gewerkschaften / Betriebsrat sind sich bewusst, dass

- die Sprache an heutigen modernen Arbeitsplätzen eine zentrale Rolle spielt,
- Bestandteil der beruflichen Handlungskompetenz und
- notwendige Voraussetzung für Partizipation ist.
- Strategien erforderlich sein können, um effektiv mit migrantischen zugewanderten Beschäftigten, die noch Deutsch lernen, zu kommunizieren.

Gewerkschaften / Betriebsrat sind in der Lage,

- mit migrantischen zugewanderten Beschäftigten, die noch dabei sind, Deutsch zu lernen, effektiv und erfolgreich zu kommunizieren und
- diese über die Möglichkeiten, Deutsch weiterzulernen, zu beraten, und für betriebsinterne Lernangebote zu gewinnen.

Ausblick

Die Webseite des Europäischen Fremdsprachenzentrums des Europarates (EFSZ) zu [Language for work – Tools for professional development](#) bietet eine Reihe weiterer nützlicher Ressourcen zum berufsbezogenen Sprachenlernen von erwachsenen Migrant:innen. Man findet dort insbesondere einen Überblick über Werte und Prinzipien in der Arbeit mit erwachsenen Migrant:innen. Auf diesen Grundlagen baut die vorliegende Publikation zu fachlichen Kompetenzen von Akteurinnen und Akteuren im Bereich Sprachenausbildung für den Beruf und am Arbeitsplatz auf. Zwei grundlegende Ideen bilden das Fundament der Ressourcen *Language for Work*: Vielfalt ist eine wichtige Ressource und Zusammenarbeit ist ein starker Motor für Innovation.

Dazu bietet die Webseite Ressourcen zu allen Aspekten des berufsbezogenen Sprachenlernens für erwachsene Migrant:innen in einer Reihe verschiedener Sprachen, außerdem kommentierte Praxisbeispiele, ein Glossar und eine Galerie mit Foto- und Videoeindrücken.

Die Webseite steht in englischer und französischer Sprache zur Verfügung, verschiedene Materialien sind jedoch auch in anderen Sprachen disponibel. Auf Deutsch gibt es u.a. einen Leitfaden mit praktischen Tipps, um erwachsene Zugewanderte beim Lernen der deutschen Sprache für die Arbeit zu unterstützen und eine Handreichung für Mitarbeitende in der Arbeitsvermittlung und in der Verwaltung. Beide Broschüren können als PDF-Dokumente kostenlos heruntergeladen werden.





Die Publikation bietet Beschreibungen von Kompetenzen von Fachpersonen und Entscheidungstragenden, die sich für das berufs- und arbeitsplatzbezogene Lernen von Deutsch von erwachsenen Migrant:innen in einem deutschsprachigen Land einsetzen.

Die dargestellten Kompetenzen sind als Checklisten und nicht als Anforderungen zu verstehen. Ein Ziel dieser Checklisten ist es, Kompetenzen, die sich in der Praxis als hilfreich erwiesen haben, sichtbar zu machen. Ein weiteres Ziel ist es, die Bewusstheit, die (Selbst-)Reflexion und den Austausch der Lehrkräfte, Bildungsanbieter sowie Akteure der Arbeitswelt und der Zivilgesellschaft anzuregen, damit sie Zugewanderte bei dem Erwerb der deutschen Sprache für die Arbeit und bei der Arbeit optimal unterstützen.

Die Kompetenz-Checklisten von Language for Work (LfW) basieren auf Praxisbeispielen aus Europa und Kanada, die zeigen, wie berufs- und arbeitsplatzbezogenes L2-Lernen unterstützt werden kann. Dazu haben engagierte Mitglieder des LfW-Netzwerks innovative und erfolgversprechende Ansätze recherchiert und dem Projekt-Team zur Verfügung gestellt. Die vorliegenden Kompetenzbeschreibungen sind aus der Analyse dieser Praxisbeispiele entstanden.

www.ecml.at

Das EFSZ ist eine Institution des Europarates und fördert Sprachenbildung auf höchstem Niveau in seinen Mitgliedsstaaten.

www.coe.int

Der Europarat ist Europas führende Organisation für Menschenrechte. Er hat 46 Mitgliedsstaaten, von denen 28 auch Mitglied der Europäischen Union sind.

Alle Mitgliedsstaaten des Europarates haben die Europäische Menschenrechtskonvention gezeichnet, ein Vertrag zum Schutz der Menschenrechte, der Demokratie und der Rechtsstaatlichkeit. Der Europäische Gerichtshof für Menschenrechte überwacht die Umsetzung der Konvention in den Mitgliedsstaaten.

