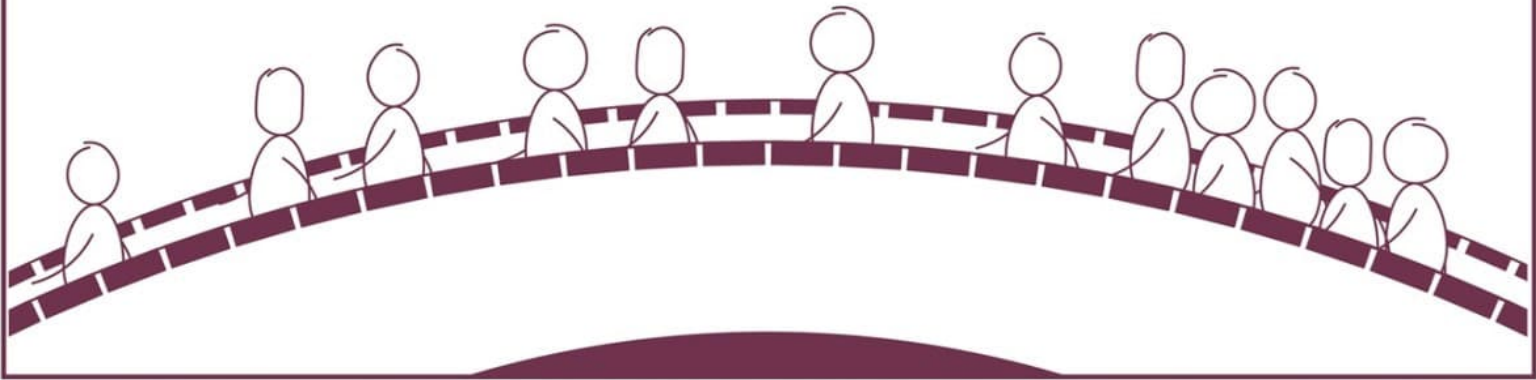


SPRACHFÖRDERUNG IN/FÜR BERUF UND AUSBILDUNG MIT MARKT DER MÖGLICHKEITEN ZU NIEDRIGSCHWELLIGER SPRACHFÖRDERUNG



9. Workshop des GAL-Forschungsfokus Geflüchtete

Sprachförderung in/für Beruf und Ausbildung

Technische Universität Darmstadt, S1|20 01
(Vortragssaal der Universitäts- und Landesbibliothek.
Magdalenenstr. 8, 64289 *Darmstadt*)

20. – 21. November 2025

Inhalt

Programmübersicht.....	4
Abstractband	6
Sprachqualifikation in und für Arbeit und Ausbildung – aber wie? <i>Peter Rosenberg (Europa-Universität Viadrina Frankfurt/O.)</i>	7
Deutschlernen in Betrieb. Mehr als ein Lernortswechsel. Eine soziale, ökonomische und strategische Aufgabe und eine kritische Reflexion <i>Dott. Matilde Grünhage-Monetti (Language for Work, European Centre of Modern Languages, Council of Europe)</i>	8
„Hier geht es nicht um Grammatik- hier geht es um Kartoffeln“	10
Deutsch in der Kartoffelmanufaktur Pahmeyer <i>Sabine Stallbaum (AWO Bielefeld, Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung – IQ“)</i>	10
Barriers and enablers for work-related language learning – observations from the UK <i>Alexander Braddell (Language for Work Network, an initiative of the European Centre for Modern Languages of the Council of Europe)</i>	11
„Berufsqualifizierende Sprachförderung Plus“ – Gelingensbedingungen und Herausforderungen einer qualitätsbasierten berufsqualifizierenden Sprachförderung in der hessischen Arbeitsmarktförderung <i>Maria Theresia Franz-Götz (Hessische Agentur für berufsqualifizierende Sprache – HABS e.V.)</i>	14
Vorstellung des Projektes „MITSPRACHE im Betrieb“ <i>Kosta Stergatos / Olessia Götzinger („MITSPRACHE. Deutsch lernen im Betrieb“, Hamburg)</i> Fehler! Textmarke nicht definiert.	
Ergebnisse des IDS-Projekts „Deutsch im Beruf“ <i>Ibrahim Cindark (IDS - Leibniz-Institut für Deutsche Sprache)</i>	16
„woher sollte ich das wissen dass ich werde das BRAUchen falls ich NUR auf dem kurs sprach lerne sprache lerne“ – Deutsche Sprachkenntnisse und die Einsozialisierung in berufliche Praktiken in Deutschland" <i>Andrea Daase (Universität Bremen)</i>	17
Ausbildungsintegrierte Sprachförderung mit <i>Concept Maps Inna Anton/Lena Bien-Miller (Universität Gießen)</i>	18
Berufsintegriertes Sprachlernen – Ein Ansatz des Frankfurter Arbeitsmarktprogramms <i>Meta Cehak-Behrmann (Fachstelle für berufsintegriertes Sprachlernen – FaberIS, FRAP Agentur gGmbH, Frankfurt/M.)</i> Fehler! Textmarke nicht definiert.	
Sprachcoaching nach dem Bielefelder Konzept: Individuelle Förderung für sprachliche und berufliche Integration <i>Rosa Ferber-Brull (Projekt AMIF-Sprache aktiv)</i>	20

Berufsintegrierte Sprachförderung im Schichtsystem: Deeper Learning, CLIL und Translanguaging im industriellen Kontext <i>Gina Do Manh (TU Braunschweig & Language Coach Institute)</i>	21
Berufsbezogene Sprachförderung als Querschnitt: Ein Praxisbeispiel aus dem Programm BQS Plus zur Verbindung von Sprache und Qualifizierung <i>Silvia Miglio (FRESKO e. V. Wiesbaden)</i>	22
„Sprachcoaching DaZ – sprachlich-kommunikative Handlungsfähigkeit im Beruf festigen und erweitern“ <i>Ute Köhler (Fachstelle Berufsbezogenes Deutsch, Passage gGmbH Hamburg)</i>	23
Markt der Möglichkeiten	24
Berufsqualifizierende Sprachförderung der GFFB – Sprache als Schlüssel zur beruflichen Teilhabe <i>Maria Duhan (GFFB Frankfurt/Main)</i>	25
Der Betriebsrat als wichtiger Partner für die arbeitsbegleitende Förderung der deutschen Sprache von zugewanderten Beschäftigten sensibilisieren und gewinnen: Zwei Praxisbeispiele <i>Dott. Matilde Grünhage-Monetti (Language for Work), Dott. Silvia Miglio (Language for Work), Anne Böing (BZO), Olessia Götzinger (BZO) und Kosta Stergatos(BZO)</i>	26
Servicestelle Kommunikation am Arbeitsplatz – ein Konzept für die Zukunft? <i>Alla Korol (AWO Bielefeld)</i>	27
Das Kombimodell 1+3 <i>Rainer Kissing/Merouane Osiyer (IHK Coburg)</i>	28
Individueller unternehmensbezogener Deutschunterricht <i>Ralf Niediek (Bielefeld)</i>	30
Erfolgreiche Praxisbeispiele von (berufs-)begleitender Sprachförderung durch das BAMF <i>Tobias Pauli / Christian Trömel (BAMF)</i>	31

Programmübersicht

Donnerstag, 20.11.2025

Ab 12:30	<i>Willkommen!</i>
13:00-13:10	<i>Begrüßung & Eröffnung</i>
13:10-13:45	Peter Rosenberg (Europa-Universität Viadrina Frankfurt/O.): <i>Sprachqualifikation in und für Arbeit und Ausbildung – aber wie?</i>
13:50-14:25	Matilde Grünhage-Monetti (Language for Work, European Centre for Modern Languages of the Council of Europe): <i>Deutschlernen im Betrieb. Mehr als ein Lernortswchsel. Eine soziale, ökonomische und strategische Aufgabe und eine kritische Reflexion</i>
14:30-15:05	Sabine Stallbaum (AWO Bielefeld, Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung – IQ“): <i>„Hier geht es nicht um Grammatik- hier geht es um Kartoffeln“ Deutsch in der Kartoffelmanufaktur Pahmeyer</i>
15:05-16:05	<p>Markt der Möglichkeiten (mit Kaffeepause):</p> <ul style="list-style-type: none"> • Maria Duhan (GFFB Frankfurt/Main): <i>Ankommen. Lernen. Arbeiten. Deutsch als Schlüssel zum Erfolg</i> • Matilde Grünhage-Monetti (Language for Work) und Bildungszentrum Oberjosbach et al.: <i>Der Betriebsrat als wichtiger Partner für die arbeitsbegleitende Förderung der deutschen Sprache von zugewanderten Beschäftigten sensibilisieren und gewinnen: Zwei Praxisbeispiele</i> • Alla Korol (AWO Bielefeld): <i>Die Servicestelle Kommunikation am Arbeitsplatz – ein Konzept für die Zukunft?</i> • Rainer Kissing/Merouane Qsiyer (IHK Coburg): <i>Das Kombimodell 1+3</i> • Ralf Niediek (Bielefeld): <i>Individueller unternehmensbezogener Deutschunterricht</i> • Tobias Pauli / Christian Trömel (BAMF): <i>Erfolgreiche Praxisbeispiele von (berufs-)begleitender Sprachförderung durch das BAMF</i>
16:05-16:40	Alexander Braddell (Language for Work, European Centre for Modern Languages of the Council of Europe): <i>Barriers and enablers for language learning at work – observations from the UK</i> (online)
16:45-17:20	Maria Theresia Franz-Götz (Hessische Agentur für berufs-qualifizierende Sprache – HABS e.V.): <i>Begleitstruktur des ESF+-Förderprogramms „Berufsqualifizierende Sprachförderung Plus“</i>
17:25-18:00	Kosta Stergatos / Olessia Götzinger („MITSPRACHE. Deutsch lernen im Betrieb“, Hamburg): <i>Das Projekt „MITSPRACHE im Betrieb“</i>
18:05-18:45	<p>Podiumsdiskussion: Integrierte Sprach- und Fachqualifikation?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Jens Behning (BAMF): <i>Impulsvortrag</i> • Bernadette Böcker, Hessisches Ministerium für Arbeit, Integration, Jugend und Soziales • Matilde Grünhage-Monetti (Language for Work) • Sabine Stallbaum (Netzwerk IQ, AWO Bielefeld) • Barbara Wagner (IHK Frankfurt/Main)

	Moderation: Peter Rosenberg
	Gemeinsames Abendessen

Freitag, 21.11.2025

09:00-09:35	Ibrahim Cindark (IDS – Leibniz-Institut für Deutsche Sprache): <i>Ergebnisse des IDS-Projekts „Deutsch im Beruf“</i>
09:40-10:15	Andrea Daase (Universität Bremen): <i>„woher sollte ich das wissen dass ich werde das BRAUchen falls ich NUR auf dem kurs sprach lerne sprache lerne“ – Deutsche Sprachkenntnisse und die Einsozialisierung in berufliche Praktiken in Deutschland“</i>
10:20-10:55	Inna Anton (Lehrerin Bergiusschule) / Lena Bien-Miller (Universität Gießen): <i>Ausbildungsintegrierte Sprachförderung mit Concept Maps</i>
11:00-11:20	Kaffeepause
11:20-11:55	Meta Cehak-Behrmann (Fachstelle für berufsintegriertes Sprachlernen – FaberiS, FRAP Agentur gGmbH, Frankfurt/M.): <i>Berufsintegriertes Sprachlernen – Ein Ansatz des Frankfurter Arbeitsmarktprogramms</i>
12:00-12:35	Rosa Ferber-Brull (Projekt AMIF-Sprache aktiv): <i>Sprachcoaching nach dem Bielefelder Konzept: Individuelle Förderung für sprachliche und berufliche Integration</i>
12:35-12:55	Snackpause
12:55-13:30	Gina Do Manh (TU Braunschweig & Language Coach Institute): <i>Berufsintegrierte Sprachförderung im Schichtsystem: Deeper Learning, CLIL und Translanguaging im industriellen Kontext</i>
13:35-14:10	Silvia Miglio (FRESKO e.V. Wiesbaden): <i>Berufsbezogene Sprachförderung als Querschnitt: Ein Praxisbeispiel aus dem Programm BQS Plus zur Verbindung von Sprache und beruflicher Qualifizierung</i>
14:15-14:50	Ute Köhler (Fachstelle Berufsbezogenes Deutsch, Passage gGmbH Hamburg): <i>Sprachcoaching DaZ – sprachlich-kommunikative Handlungsfähigkeit im Beruf festigen und erweitern</i>
Ende 15:00	Farewell

Abstractband

Do, 20.11.2025 - 13:10 Uhr



Sprachqualifikation in und für Arbeit und Ausbildung – aber wie?

Peter Rosenberg (Europa-Universität Viadrina Frankfurt/O.)

In Politik und Gesellschaft besteht der nachvollziehbare Wunsch, Neuzuwanderer, länger in Deutschland lebende Migranten und ausländische Fachkräfte schneller und nachhaltiger in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Dies verlangt nach sprachlicher und beruflicher Qualifizierung. Die bestehenden Instrumente leisten dies aber oft nur unzureichend: Der „Königsweg“ über einen Integrationskurs mit seinem Ziel B1 (oder zumindest A2) ist nicht für alle geeignet. Da viele auf diesem Weg B1 oder B2 erst nach Jahren (oder nie) erreichen, ist das aktuelle Phasenmodell eher dazu angetan, die potenziellen Erwerbspersonen passiv zu machen und – zu aller Unzufriedenheit – diese Ressource ungenutzt zu lassen. Das Problem ist vielen bewusst; das BAMF hat auch verschiedene Instrumente zu seiner Lösung erdacht. Indes verhindert die Phasenstruktur durchschlagende Erfolge. Zuletzt deutete sich an, dass Sprachfördermaßnahmen eher abgebaut oder auf ein geringeres Qualifikationsniveau reduziert werden sollen.

Erfolgversprechende Ideen und Projekte gibt es durchaus: Im Kern bestehen sie darin, statt (oder in Ergänzung) eines Phasenmodells (erst B1/B2, dann Arbeit oder Ausbildung) früh in eine berufsbegleitende Sprachförderung einzutreten, ein Coaching betrieblicher Mentoren durchzuführen und die darin Involvierten (Unternehmen, Mitarbeitende, Arbeitsagentur, Sprachschule) zu vernetzen.

Der Vortrag möchte (1) einen Problembefund anhand empirischer Studien liefern, (2) eine Bestandsaufnahme der Instrumente der sprachlichen Qualifikation leisten, (3) innovative Konzepte und Initiativen zur integrierten Sprachförderung skizzieren und (4) Vorschläge für alternative Strategien der berufsorientierenden sprachlichen Qualifikation machen.

Do, 20.11.2025 - 13:50 Uhr



Deutschlernen in Betrieb. Mehr als ein Lernortswechsel. Eine soziale, ökonomische und strategische Aufgabe und eine kritische Reflexion

Dott. Matilde Grünhage-Monetti (Language for Work, European Centre of Modern Languages, Council of Europe)

Die meisten Zugewanderten sind bei der Einreise in arbeitsfähigem Alter. Für sie und das Zuwanderungsland ist es höchste Priorität, schnell in Arbeiten zu kommen. Diejenigen mit geringer Schulbildung finden niedrig qualifizierte, schlecht bezahlte Jobs, die wenig Kommunikation erfordern. Auch wenn sie einen Integrationskurs besucht haben, lernen sie aufgrund ihres Mangels an Lernerfahrungen und harter Arbeitsbedingungen nicht weiter Deutsch. Da ihre Netzwerke oft auf die eigene Community beschränkt sind, haben sie auch privat kaum die Chance, ihr Deutsch zu verbessern. So bleiben sie in der Falle „niedrige-Sprache, niedriger- Arbeit-Sektor, niedriger-Lohn,“ gefangen (Braddell/Miller 2017). Auch die besser Qualifizierten sind in weniger qualifizierten Jobs überproportional repräsentiert (Sterling 2015). Aufgrund ihrer zahlreichen zeitlichen Verpflichtungen ist Lernen außerhalb der Arbeit für sie kaum möglich (OECD 2023). Obwohl sie mit ihren Steuern auch das Weiterbildungssystem unterstützen, profitieren sie kaum davon. Ein Verlust für die Individuen, die Wirtschaft und die Gesellschaft des Gastlandes (Stirling 2015).

Studien haben gezeigt, dass Lernen bei der Arbeit – auch Deutsch lernen – eine reale Chance für Beschäftigte ist (Baethge/Baethge 2004): Deutsch wird im Kontext, in dem es benutzt wird, gelernt. Das Gelernte hat unmittelbare Relevanz für die Lernenden. Seine Sinnhaftigkeit wird erkannt. Die Realitätsnähe unterstützt die Motivation.

Der Beitrag reflektiert internationale Erfahrungen und erforscht Kooperationen und Rahmenbedingungen seitens der Bildung, der Betriebe und der Förderprogramme, die notwendig sind, damit DaZ- Lernen bei der Arbeit gelingt und zur nachhaltigen Integration und Partizipation am sozialen und wirtschaftlichen Leben beiträgt.

Literatur:

Baethge, M.; Baethge-Kinsky, V. (2004). Der ungleiche Kampf um das lebenslange Lernen. Münster.

Braddell, A.; Miller, L. (2017). Supporting migrants in low-paid, low-skilled employment in London to improve their English. In Beacco, J-C. et al. (Eds), *The Linguistic Integration of Adult Migrants, Some lessons from research / L'intégration linguistique des migrants adultes, Les enseignements de la recherche*. 309-314. Berlin.

Eurostat (2024): <https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?>

OECD (2023) Making Integration Work <https://doi.org/10.1787/25227726>

Pulinx, R.; Van Avermaet, P. (2017). The impact of language and integration policies on the social participation of adult migrants. In Beacco, J-C. et al. (Eds), *The Linguistic Integration of Adult Migrants, Some lessons from research / L'intégration linguistique des migrants adultes, Les enseignements de la recherche*. 59-65. Berlin

Stirling, A. (2015). Employment outcomes for migrants in European labour markets. IPPR. Available at <http://www.ippr.org/publications/migrant-employment-outcomes-in-european-labour-markets>

„Hier geht es nicht um Grammatik- hier geht es um Kartoffeln“

Deutsch in der Kartoffelmanufaktur Pahmeyer

Sabine Stallbaum (AWO Bielefeld, Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung – IQ“)

In einem landwirtschaftlichen Familienbetrieb in Werther wurden von 2015 bis 2017 drei zentrale Instrumente miteinander verknüpft: ein betriebsnahes Deutschtraining im Kursformat, Sprachcoaching am Arbeitsplatz und betriebliches Sprachmentoring. Ziel war es, Mitarbeitende mit geringen Deutschkenntnissen zu unterstützen, ihre Sprachfähigkeiten zu verbessern und so die Kommunikation, Arbeitssicherheit und Qualität im Betrieb zu stärken. Besonders die Produktion, in der viele Mitarbeitende aus dem Ausland arbeiten, profitiert von diesem Ansatz. Das Projekt zeigt, wie eine systematische Sprachförderung am Arbeitsplatz erfolgreich umgesetzt werden kann. In dem Beitrag soll nachgezeichnet werden, wie das Angebot entstand und was wir daraus für die beschäftigungsbegleitende Deutschförderung für die Zukunft mitnehmen können.

Literatur:

Daase, Andrea; Sass, Anne: Sprachcoaching. In: E fing, Christian; Kalkavan-Aydin, Zeynep (Hrsg.): Berufs- und Fachsprache Deutsch in Wissenschaft und Praxis. Ein Handbuch aus DaZ- und DaF-Perspektive (DaZ-Handbücher). Berlin: De Gruyter, 267-278.

Thomas, Cathrin (2017): Abschlussbericht 2017: Deutsch am Arbeitsplatz in der Kartoffelmanufaktur Pahmeyer. Bielefeld: IQ-Netzwerk NRW AWO Bielefeld.



Barriers and enablers for work-related language learning – observations from the UK

Alexander Braddell (Language for Work Network, an initiative of the European Centre for Modern Languages of the Council of Europe)

This contribution draws on many years of practitioner research in the UK to identify key barriers and enablers for language learning at work, and consider their implications for support.

In the UK, organised support for language learning at work emerged in the early 1970s, in response to managed labour importation dating from the 1950s. Learners were mostly migrants from south Asia, employed in manufacturing. In response, a group of practitioners developed what became the Industrial Language Training (ILT) scheme, a national programme of targeted support, funded jointly by central government and local authorities, with a national centre to develop and disseminate good practice (Jupp and Hodlin 1975; Jupp 1978, 1981; Arnold 1985; Yates and Wilson 1987; Roberts et al 1992)

From the late 1980s on, managed labour importation was superseded by unmanaged post-Fordist migration (Gordon et al 2007), resulting in a much greater diversity of learners, increasingly employed in service sectors. Policy changes in the late 1980s led to a withdrawal of funding for the ILT scheme, and its swift demise (Rosenberg 2007). While no dedicated national scheme has emerged since, a succession of government initiatives on both skills and social integration have provided opportunities for interested practitioners to continue their work in this area (Braddell 2012).

The barriers and enablers identified since the inception of the ILT scheme, some five decades ago, are remarkably consistent over time and across a very diverse range of learners and work contexts (Wolf et al 2010; Braddell and Miller 2017). They are also entirely consistent with what is known about the barriers and enablers of second language acquisition, including the centrality of developmental interaction (Ortega 2013).

In its review of implications for support, this contribution considers what UK practice has discovered about workplace affordances for language learning (Newton et al 2006a, 2006b; Braddell 2007; Unwin 2007; Braddell 2008; Stuart and Winterton 2009). It also looks at some of the 'hard realities' confronting policy makers, and their implications for sustainable systems of effective, learner-enabling support (Wolf et al 2010; Braddell and Read 2017; Braddell and Miller 2017; Braddell 2024).

Bibliography:

- Arnold, H. (1985), *Industrial language training: three approaches*, London. Available at <https://languageforwork.ecml.at/en/Resource-Centre/id/13788>
- Braddell, A. (2007) *Learning through work: developmental on-the-job learning as a vehicle to widen participation in workplace learning*, Position paper for the Dept of Health Widening Participation Unit
- Braddell, A. (2008), *Communicating the job in a hospital trust*. In Hudson, C, ed. *The sound and the silence: key perspectives on speaking and listening and Skills for Life*, QIA, Coventry
- Braddell, A. (2012), *Language Development through work*. In Bär, M., Bonnet, A., Decke-Cornill, H., Grünewald, A. and Hu, A. (eds.) (2012), *Globalisierung – Migration – Fremdsprachenunterricht, Dokumentation zum 24. Kongress für Fremdsprachendidaktik der Deutschen Gesellschaft für Fremdsprachenforschung (DGFF) Hamburg, 28. September – 1. Oktober 2011*. Baltmannsweiler: Schneider Verlag Hohengehren.
- Braddell, A. (2024), *Understanding the West London ESOL System*. London: WLA.
- Braddell, A. and Miller, L. (2017), *Supporting migrants in low-paid, low-skilled employment in London to improve their English*. In Beacco, J-C., Krumm, H-J., Little, D. and Thalgot, P. (eds) (2017), *The Linguistic Integration of Adult Migrants, Some lessons from research / L'intégration linguistique des migrants adultes, Les enseignements de la recherche*. Berlin: De Gruyter Mouton / Council of Europe.
- Braddell, A. and Read, R. (2017), *Who's the boss? Coaching to support self-directed English and maths learning*. RaPAL Journal Vol. 91.
- Gordon, I.; Travers, T., and Whitehead, C. (2007), *The Impact of Recent Immigration on the London Economy*. London: The City of London/London School of Economics and Political Science.
- Jupp T.C. (1978), *Industrial language training for multi-racial workplaces*, *Education & Training*, pp. 259-262. Available at <https://languageforwork.ecml.at/en/Resource-Centre/id/13832>
- Jupp T.C. (1981), *Language, disadvantage & ethnic minorities*, *ILT occasional paper*, NCILT, Southall. Available at <https://languageforwork.ecml.at/en/Resource-Centre/id/13842>
- Jupp T.C. and Hodlin, S. (1975), *Industrial English*. London: Heinemann Educational Books.
- Newton, B., Miller, L., Bates, P., Page, R., Akroyd, K. (2006a) *Learning through Work: Literacy, language, numeracy & IT skills development in low-paid, low-skilled workplaces: Literature Review*, Institute for Employment Studies, Research Report No. 433
- Newton, B., Miller, L., and Braddell, A. (2006b), *Learning Through Work: Literacy, Language, Numeracy and IT skills development in Low paid, low skilled workplaces: audit of learning* Institute for Employment Studies (IES), Research Report No. 434.
- Ortega, L., (2013), *Understanding Second language acquisition*. London: Routledge.
- Roberts, C., Davies, E., and Jupp, T. (1992), *Language and discrimination: A study of communication in multi-ethnic workplaces*. London: Pearson Education.
- Rosenberg, S. (2007), *A critical history of ESOL in the UK, 1870-2006*. Leicester: NIACE.
- Stuart, M., and Winterton, J. (2009) *Learning through Work – Phase 2 Evaluation Report*. Leeds: Centre for Employment Relations Innovation & Change, Leeds University Business School.

Unwin, L. (2007) Developing basic skills in the workplace, Supporting Paper for the 'Learning through Work' project. London: Institute of Education, University of London

Wolf, A.; Ananiadou, K.; Aspin, L. and Waite, E. (2010), 'The rise and fall of workplace basic skills programmes: lessons for policy and practice' Oxford Review of Education, vol 36, no. 4, pp. 385-405.

Yates V. and Wilson P. (1987), A real eye-opener: An account of a course in communications for supervisors, The Training Officer, November, pp. 338-340. Available at <https://languageforwork.ecml.at/en/Resource-Centre/id/13880>

Note re logos

The Language for Work Network is supported by the European Centre for Modern Languages of the Council of Europe, and may be described as 'An initiative of the European Centre for Modern Languages, Graz'

Please note that I am an independent, self-employed researcher. While I am a member of the team responsible for the Language for Work Network and its online resources, I do this on a voluntary (i.e. unpaid) basis. I am NOT an employee of either the European Centre for Modern Languages or the Council of Europe.



„Berufsqualifizierende Sprachförderung Plus“ – Gelingensbedingungen und Herausforderungen einer qualitätsbasierten berufsqualifizierenden Sprachförderung in der hessischen Arbeitsmarktförderung

Maria Theresia Franz-Götz (Hessische Agentur für berufs-qualifizierende Sprache – HABS e.V.)

Der Beitrag stellt die Begleitstruktur des ESF+-Förderprogramms „Berufsqualifizierende Sprachförderung Plus“ (BQS+) vor, die durch die Hessische Agentur für berufsqualifizierende Sprache (HABS) e.V. umgesetzt wird. Als landesweite Beratungs- und Qualifizierungsstelle unterstützt HABS-Bildungsträger und ihre Lehrkräfte konzeptionell sowie methodisch-didaktisch bei der Entwicklung und Umsetzung passgenauer Sprachförderangebote in arbeitsmarktfördernden Maßnahmen für zugewanderte Menschen.

Ziel ist es, die Qualität berufsbezogener Sprachbildung systematisch zu sichern und weiterzuentwickeln. Im Zentrum stehen die Beratung zur Programmumsetzung, praxisnahe Qualifizierungen für Sprach- und Fachlehrkräfte, praxiserprobte Materialien für verschiedene Berufsfelder sowie die Implementierung der handlungsorientierten Szenariendidaktik. Diese fördert die enge Verzahnung von Fach- und Sprachlernen und unterstützt berufsnahes, selbstgesteuertes Lernen auf der Basis authentischer Handlungssituationen.

Die Angebote von HABS e.V. orientieren sich an landesweit definierten Qualitätsstandards, die unter anderem Sprachförderkonzepte, Lehrmaterialien, die Kollaboration im Teamteaching sowie die Professionalisierung der Lehrkräfte adressieren. Der Beitrag zeigt anhand konkreter Erfahrungen, wie Beratung und Qualifizierung zur Weiterentwicklung der Sprachförderpraxis beitragen. Diskutiert werden Gelingensbedingungen und Herausforderungen der Qualitätssicherung in Projekten der hessischen Arbeitsmarktförderung sowie Ansätze, wie sprachliche Teilhabe als Schlüssel zur qualifikationsgerechten Integration nachhaltig gestärkt werden kann.

Literatur:

Roche, Jörg/Lindner-Matthiesen, Hilke: Sprachförderung in der beruflichen Weiterbildung Möglichkeiten der Qualitätsverbesserung. Sozialer Fortschritt 72/2023, S. 43-54.



Vorstellung des Projektes „MITSPRACHE im Betrieb“

Kosta Stergatos / Olessia Götzinger („MITSPRACHE. Deutsch lernen im Betrieb“, Hamburg)

Mit dem Projekt „MITSPRACHE im Betrieb“ trägt der Verein Bildung und Beruf e.V. in enger Kooperation mit der Gewerkschaft NGG und den Betriebsräten dazu bei, dass sprachliche und transkulturelle Kompetenz in den Betrieben verbessert wird und das Bewusstsein für Demokratie und eigene Rechte gestärkt wird.¹

Das Ziel des Projektes ist es, Deutschtrainings, angepasst an die (fach-)sprachlichen Anforderungen am Arbeitsplatz, integriert in die Arbeitsabläufe, in die Betriebe zu bringen. Das Deutschtraining findet in der Arbeitszeit, vor Ort statt und wird an das Sprachniveau der Teilnehmenden angepasst. Bei der Umsetzung des Vorhabens spielt enge Zusammenarbeit mit den Betriebsräten und der Gewerkschaft eine entscheidende Rolle.

Das Projekt baut einen bundesweiten Pool aus DaZ-Lehrkräften auf, die den Betrieben zur Verfügung gestellt werden. Für Sprachlehrkräfte bietet das Projekt Fortbildungsangebote zum Thema „Deutsch am Arbeitsplatz unterrichten“ an. Die Sprachlehrkräfte sollen dazu befähigt werden, eigenständig arbeitsplatzbezogene Lernkonzepte, Curricula und branchenspezifische Unterrichtsmaterialien zu entwickeln.

Die berufliche Qualifizierung und Weiterbildung bildet weiteres Themengebiet des Projektes ab. In diesem Bereich greift das Projekt auf die wertvollen Ergebnisse und Erfolge des NGG-Projektes „Mentoren.Bilden.Zukunft“ (2021-2024) zurück, bei dem rund um 70 Weiterbildungsmentor*innen bundesweit ausgebildet wurden.²

Fazit: Als Antwort auf Herausforderungen von Integration, Fachkräftesicherung und demokratischer Teilhabe im Betrieb, bringt „MITSPRACHE im Betrieb“ Sprache, Bildung und Mitbestimmung systematisch und nachhaltig zusammen.

¹ mitsprache-im-betrieb.de

² [Mentoren.Bilden.Zukunft – Gefördert vom BMBF, getragen von der NGG - NGG: Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten](#)

Ergebnisse des IDS-Projekts „Deutsch im Beruf“

Ibrahim Cindark (IDS - Leibniz-Institut für Deutsche Sprache)

Von 2016 bis 2022 haben wir am Leibniz-Institut für Deutsche Sprache (IDS) das Projekt „Deutsch im Beruf: Die sprachlich-kommunikative Integration von Flüchtlingen“ bearbeitet. Darin haben wir im Rahmen einer zweistufigen Erhebung in den Allgemeinen Integrationskursen analysiert, welche Sprachbiografien die Geflüchteten aufweisen und wie gut sie sich am Ende der Kurse in Bewerbungsgesprächen sprachlich präsentieren (Cindark et al 2019). Daneben haben wir mehrere ethnografische Feldstudien in unterschiedlichen Arbeitskontexten (Qualifizierungsmaßnahmen, duale Berufsausbildung, betriebliche Praktika) durchgeführt, dabei Arbeitsinteraktionen auf Video aufgezeichnet und multimodal bzw. gesprächsanalytisch untersucht, wie die Kommunikation zwischen den deutschsprachigen Auszubildenden und den Geflüchteten klappt. Dazu sind neben zahlreichen Artikeln, zwei Masterarbeiten und eine Dissertation (Santana 2023) verfasst worden. Aktuell werden die Ergebnisse in einer Monografie (Cindark i. Vorb.) bezogen auf das Thema „Betriebe als Sprachlernorte“ zusammengetragen. Im Vortrag werde ich alle Ergebnisse kurz vorstellen.

Literatur:

- Cindark, Ibrahim (i. Vorb.): German at work - Linguistic and Communicative Integration of Refugees. Mannheim: IDS-Verlag – amades.
- Cindark, Ibrahim/Deppermann, Arnulf/Hünlich, David/Lang, Christian/Perlmann-Balme, Michaela/Schöningh, Ingo (2019): Perspektive Beruf. Mündliche Kompetenz von Teilnehmenden an Integrationskursen und Vorschläge für die Praxis. Mannheim: Leibniz-Institut für Deutsche Sprache.
- Overath, Santana (2023): Interaktionskompetenz im Ausbildungskontext. Eine Untersuchung der Reparaturtechniken von Geflüchteten in betrieblichen Gesprächen und ihre longitudinale Entwicklung. Heidelberg: Universitätsverlag Winter.



Fachbereich 10
Sprach- und Literaturwissenschaften
Deutsch im Kontext von
Mehrsprachigkeit (DiM)

„woher sollte ich das wissen dass ich werde das BRAUchen falls ich NUR auf dem kurs sprach lerne sprache lerne“ – Deutsche Sprachkenntnisse und die Einsozialisierung in berufliche Praktiken in Deutschland"

Andrea Daase (Universität Bremen)

Dass die staatliche Organisation von Unterstützungsmaßnahmen der Deutschaneignung für nach Deutschland migrierte oder geflüchtete Menschen nur zum Teil auf theoretischen Grundlagen und empirischen Erkenntnissen der Zweitspracherwerbsforschung basiert und Erfahrungen von Lernenden als Expert*innen bislang nicht einbezieht, sondern in erster Linie den diversen gesellschaftlichen und medialen Diskursen unterworfen ist, wissen Akteur*innen, die schon lange in diesem Bereich tätig sind, leider nur zu gut. Vor allem ein verdinglichtes Verständnis von Sprache sowie ein reduktionistisches Verständnis der Lernenden, aber auch die Verortung in der Innen- und Arbeitsmarktpolitik können als Grundlage des aktuellen Systems ausgemacht werden.

Der Beitrag wirft daher zunächst einen kritischen Blick auf wirkmächtige Diskurse in der Integrationspolitik und ihre Genese sowie ihre problematischen Auswirkungen auf staatliche Unterstützungsangebote zur Deutschaneignung (für Beruf und Ausbildung). Ausgehend von einem Verständnis von Sprache und Sprachaneignung als soziale Praxis und einem daraus resultierenden Kompetenzbegriff als „Mitspielfähigkeit“ (anstelle der bisherigen Handlungsfähigkeit), der nur in verteilter Handlungsträgerschaft existiert, wird ein exemplarischer Blick in eigene Daten aus narrativen Interviews mit Lernenden geworfen und daraus rekonstruierte empirische Forschungsergebnisse sowie Ergänzungen aus aktuellen Studien dargestellt.

Ausgehend von diesen theoretischen Grundlagen und empirischen Erkenntnissen werden Konsequenzen für die Planung und Gestaltung institutioneller Angebote zur Deutschaneignung für den Beruf im Kontext von Flucht sowie Forschungsdesiderate zur Diskussion gestellt.

Ausbildungsintegrierte Sprachförderung mit *Concept Maps*

Inna Anton/Lena Bien-Miller (Universität Gießen)

Für erfolgreiches Lernen im Fach bedarf es bildungssprachlicher Kompetenzen (Michalak, 2021:2). Für Berufsausbildung von Geflüchteten und Zugewanderten sind daher fachintegrierte Sprachförderung sowie Vermittlung und Einübung von Strategien und Methoden unerlässlich. Mit Concept Maps (Novak & Gowin 1984) liegt eine Methode vor, die den konzeptuellen Aufbau von Texten visualisiert und sowohl fachliche Inhalte als auch ihre sprachliche Realisierung fokussiert. Positive Wirksamkeit konnte bereits belegt werden (vgl. Hilbert et al 2008). Inwiefern Concept Maps auch bei DaZ-Lernenden auf den niedrigen sprachlichen Kompetenzniveaus (A2-B1 des GER³) wirksam sind, wurde bislang nicht ausreichend untersucht.

Der vorliegende Beitrag geht der Frage nach, inwiefern Concept Maps Lernende mit Sprachkompetenzen auf den GER-Niveaus A2 bis B1 dabei unterstützen, fachliche Inhalte effizient zu erfassen und strukturiert wiederzugeben. Ein besonderes Augenmerk gilt dem Potenzial dieser Methode zur Sprachförderung in heterogenen Lerngruppen – insbesondere in Bezug auf Erweiterung des beruflichen Wortschatzes sowie strukturierte und kohärente fachliche Sprachproduktion.

Die Datengrundlage bilden Daten aus einem Pilotprojekt (N=16), das mit Auszubildenden der Fachrichtung Hotelfachmann/-frau im zweiten Ausbildungsjahr zum Thema Verkaufsgespräche und -techniken durchgeführt wird. Eine Lernergruppe arbeitet mit Concept-Maps, die andere greift auf frei gewählte Strategien zurück. Anschließend werden mündliche Zusammenfassungen der Texte audiographiert, transkribiert und inhaltsanalytisch im Hinblick auf ihre inhaltliche Qualität und sprachliche Gestaltung ausgewertet. Ergänzend werden qualitative Interviews mit den Lernenden durchgeführt.

Literatur:

- Hilbert, T. S., Nückles, M., Reich, A., Minarik, C., Ruhe, K., and Renkl, A. (2008). Concept Mapping zum Lernen aus Texten. *Zeitschrift Für Pädagogische Psychologie*, 22(2), 119–125.
<https://doi.org/10.1024/1010-0652.22.2.119>
- Michalak, M. (2021). Sprache und fachliches Lernen. Zur Einleitung. In: Michalak, M. (Hsgr.). *Sprache als Lernmedium im Fachunterricht*. (1-8) Waxmann.
- Novak, D. J., & Gowin, B. (1984). *Learning how to learn*. Cambridge University Press.

³ Gemeinsamer Europäischer Referenzrahmen für Sprachen

Berufsintegriertes Sprachlernen – Ein Ansatz des Frankfurter Arbeitsmarktprogramms

Meta Cehak-Behrmann (Fachstelle für berufsintegriertes Sprachlernen – FaberIS, FRAP Agentur gGmbH, Frankfurt/M.)

Die Fachstelle für berufsintegriertes Sprachlernen wurde 2015 im Rahmen des kommunalen Frankfurter Arbeitsmarktprogramms gegründet, um vorhandene (integrative) Sprachförderansätze zu systematisieren und für die berufliche Aus- und Weiterbildung nutzbar zu machen. In Anlehnung an Modelle des arbeitsintegrierten Lernens (Dehnbostel 2007) und der Lernprozessbegleitung (Bauer u.a. 2007) wurde das Verfahren des Berufsintegrierten Sprachlernens und ein Modell zu seiner Förderung am Arbeitsplatz und in der Ausbildung entwickelt. Seine berufspädagogische Ausrichtung ermöglicht eine systematische Verortung des Sprachlernens in Arbeit und Ausbildung – unterstützt von dafür weitergebildeten betrieblichen Aus-/Anleitungskräften (Cehak-Behrmann 2023).

Der Beitrag skizziert die Prinzipien des Verfahrens und zeigt exemplarisch auf, wie betriebspezifische Konzepte entwickelt und – auch qualitätsgesichert – umgesetzt werden können und welche Rahmenbedingungen sich für eine sprachlernförderliche Gestaltung von Arbeit, Ausbildung und Lernortkooperation als besonders geeignet erwiesen haben.

Literatur:

Bauer, H. G.; Brater, M.; Büchele, U.; Dufter-Weis, A.; Maurus, A.; Munz, C. (2007²): Lern(prozess)begleitung in der Ausbildung. Wie man Lernende begleiten und Lernprozesse gestalten kann. Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag.

Cehak-Behrmann, M.; Juraschek, S.; Schrode, N. (2025): Ausbildungsintegriertes Sprachlernen (AIS): Sprachförderung neu gedacht. In: AusbilderHandbuch, 291. Erg.-Lfg., Köln, 129-158. (im Druck)

Cehak-Behrmann, M. (2023): Personalentwicklung durch Qualitätsentwicklung. Ein Ansatz zur strukturellen Verankerung des berufsintegrierten Sprachlernens in Betrieben. In: SPRIB Sprache im Beruf 6, 2023/2, 99-107.

Dehnbostel, P. (2007): Lernen im Prozess der Arbeit. Münster: Waxmann.



Sprachcoaching nach dem Bielefelder Konzept: Individuelle Förderung für sprachliche und berufliche Integration

Rosa Ferber-Brull (Projekt AMIF-Sprache aktiv)

Das Sprachcoaching nach dem Bielefelder Konzept ist ein wirkungsvolles Instrument, um die sprachlichen und beruflichen Kompetenzen von Menschen mit Deutsch als Zweitsprache (DaZ) nachhaltig zu fördern und ihre Integration in den Arbeitsmarkt zu unterstützen. Es wurde im Rahmen des Modellprojekts SPRUNQ (2013–2015) im Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“ entwickelt und schließt die Lücke zwischen standardisierten Sprachkursen und den konkreten Anforderungen in beruflichen Zusammenhängen. Seit seiner Einführung wurde das Sprachcoaching erfolgreich in unterschiedlichen Kontexten eingesetzt – etwa in Berufssprachkursen, in Unternehmen oder in individuellen Fördermaßnahmen.

Das Sprachcoaching umfasst drei zentrale Komponenten:

Die kooperative Bestandsaufnahme bildet die Grundlage zur gemeinsamen Gestaltung des Sprachcoachings. Einerseits wird die Ausgangslage hinsichtlich vorhandener Kompetenzen und verfügbarer Ressourcen erfasst, andererseits werden individuelle sprachliche Ziele identifiziert, um die Handlungsfähigkeit der Teilnehmenden in ihrem Arbeits- und Lebensumfeld zu verbessern. Im Rahmen des Sprachlerncoachings werden Möglichkeiten erarbeitet, den eigenen (Sprach-)Lernprozess zu optimieren. Die Komponente Sprachbildung/Spracharbeit bietet die Möglichkeit, an konkreten sprachlichen Anliegen zu arbeiten. Diese Elemente sind eng miteinander verzahnt und ermöglichen eine ganzheitliche Unterstützung der Lernenden.

Im Vortrag werden folgende Aspekte vorgestellt:

1. Das Instrument Sprachcoaching nach dem Bielefelder Konzept,
2. die Sprachcoaching-Fortbildung für DaZ-Lehrende,
3. die derzeitigen Einsatzbereiche des Sprachcoachings.

Literatur:

Daase, Andrea; Sass, Anne: Sprachcoaching. In: Efing, Christian; Kalkavan-Aydin, Zeynep (Hrsg.) (2024): Berufs- und Fachsprache Deutsch in Wissenschaft und Praxis. Ein Handbuch aus DaZ- und DaF-Perspektive (DaZ-Handbücher, 3). Berlin: De Gruyter, 267-278.

Daase, Andrea; Ferber-Brull, Rosa; Kaplinska-Zajontz, Marta; Romero, Alejandro (2014): Ein SPRUNQ Brett auf dem Weg zum individuellen Ziel. Das Modellprojekt „Sprachcoaching für berufliche Unterstützung und Qualifizierung“. In: Deutsch als Zweitsprache. 2, 6-23.

Berufsintegrierte Sprachförderung im Schichtsystem: Deeper Learning, CLIL und Translanguaging im industriellen Kontext

Gina Do Manh (TU Braunschweig & Language Coach Institute)

Im Spannungsfeld von Fachkräftemangel, sprachlicher Qualifizierung und realen Arbeitsbedingungen wird am Industriestandort BMW Leipzig seit 2024 in Kooperation mit BMW, dem Bildungsträger Language Coach Institute und dem Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) ein mehrstufiges, schichtkonformes Kursmodell zur berufsintegrierten Sprachförderung pilotiert. Es richtet sich gezielt an erwerbstätige Menschen mit Flucht- und Migrationsgeschichte und unterstützt sie sprachlich, beruflich sowie sozial.

Der Beitrag stellt zwei eng verzahnte Formate vor: (1) hybride Integrationskurse für festangestellte und zeitarbeitende Beschäftigte im Schichtsystem ab A1-Niveau sowie (2) arbeitsplatznahe, berufsbezogene Sprachkurse (Job-BSKs) ab B1-Niveau. Beide Formate basieren auf einem integrativen Deeper-Learning-Ansatz, der aktives, kollaboratives und reflektiertes Lernen fördert. Die curriculare Struktur folgt der SOLO-Taxonomie (Biggs & Collis 2014) und ermöglicht eine systematische Progression von rezeptivem Wissen hin zu transferfähigem, kontextsensiblen Sprachhandeln. In den Job-BSKs werden CLIL-Module (Content and Language Integrated Learning) und PBL-Elemente (Project-Based Learning) eingesetzt. Die Aufgabenstellungen orientieren sich direkt an den Arbeitsabläufen im Montagebereich und fördern sprachliche, berufspraktische sowie soziale Kompetenzen.

Ein besonderer Fokus liegt auf Mehrsprachigkeit und Translanguaging: Die vorhandenen Sprachressourcen der Teilnehmenden werden als Lernressource genutzt, um Sprachbewusstsein, Inklusion und fachliches Verständnis zu stärken. Der Beitrag reflektiert erste Erfahrungen aus den Pilotkursen, diskutiert Gelingensbedingungen und Herausforderungen und skizziert Potenziale für die Übertragbarkeit des Konzepts auf andere industrielle Kontexte.

Literatur:

Biggs, J. B., & Collis, K. (2014). Evaluating the quality of learning: The SOLO taxonomy (Structure of the Observed Learning Outcome). Academic Press.



Berufsbezogene Sprachförderung als Querschnitt: Ein Praxisbeispiel aus dem Programm BQS Plus zur Verbindung von Sprache und Qualifizierung

Silvia Miglio (FRESKO e.V. Wiesbaden)

Das hessische Landesprogramm BQS Plus (Berufsqualifizierende Sprachförderung Plus) ergänzt arbeitsmarktbezogene Qualifizierungsmaßnahmen durch eine berufsbezogene Sprachförderung, die nicht nach klassischen GER-Niveaustufen strukturiert ist. Stattdessen folgt sie einem handlungsorientierten Ansatz und richtet sich an sprachliche Anforderungen, die sich aus konkreten beruflichen Situationen ergeben. Die sprachliche Förderung ist eng mit fachpraktischen Lerninhalten verbunden.

Am Beispiel des Projekts „BQS Plus StepOn Brücke ins Handwerk“ wird ein Modell vorgestellt, das Sprachlernen als systematisch eingebettete Querschnittsaufgabe in einer praxisnahen Maßnahme umsetzt. Die Umsetzung entspricht den Anforderungen der Qualitätsstufe 3 im Rahmen von BQS Plus. Kennzeichnend dafür sind eigens entwickelte, szenariobasierte Lerneinheiten, die sich an konkreten Kommunikationsanforderungen im beruflichen Alltag orientieren, regelmäßige Supervision sowie eine enge Zusammenarbeit zwischen Sprach- und Fachlehrkräften im Teamteaching. Ergänzt wird das Konzept durch individuelle Begleitung in Form von Coaching oder Kleingruppenarbeit.

Besonders hervorzuheben ist die Förderstruktur: Die fachliche Qualifizierung wird über Bundesmittel aus dem IQ-Programm finanziert, während das Land Hessen mit BQS Plus eine ergänzende Sprachförderung bereitstellt. So entsteht eine abgestimmte Kombination aus Fach- und Sprachförderung, bei der die Zuständigkeiten verschiedener Programme gut aufeinander abgestimmt sind.

Der Beitrag stellt das Projekt als Beispiel dafür vor, wie Fachinhalte, Sprachförderung und Finanzierung miteinander verbunden werden können. Er versteht sich als Anstoß, um integrierte Ansätze sprachlicher Förderung in arbeitsmarktbezogenen Maßnahmen weiterzudenken.

Literatur:

Hessisches Ministerium für Arbeit, Integration, Jugend und Soziales: Förderaufruf Berufsqualifizierende Sprachförderung Plus (BQS+) 2025, Wiesbaden 2025, online unter: <https://www.esf-hessen.de>

Jörg Roche: „Herleitung von Grundlagen der handlungsorientierten Sprachvermittlung an beruflichen Schulen“, in: Elisabetta Terrasi-Haufe/Anke Börsel (Hg.): Sprache und Sprachbildung in der beruflichen Bildung, Münster/New York: Waxmann 2017, S. 187–200



„Sprachcoaching DaZ – sprachlich-kommunikative Handlungsfähigkeit im Beruf
festigen und erweitern“

Ute Köhler (Fachstelle Berufsbezogenes Deutsch, Passage gGmbH Hamburg)

Die Kommunikation am Arbeitsplatz ist für viele Deutschlernende eine besondere Herausforderung. Neben fachlichen Anforderungen müssen sie komplexe sprachlich-kommunikative Aufgaben bewältigen – z.B. Arbeitsaufträge verstehen, Kund*innenberatungen durchführen, Patient*innengespräche führen, Teamabsprachen treffen oder schriftlichen Dokumentationen erstellen. Hier setzt Sprachcoaching DaZ an: ein individuelles Unterstützungsangebot, das vorhandene Ressourcen nutzt, das eigenverantwortliches Sprachlernen für den Beruf stärkt und die spezifischen sprachlichen Bedarfe am Arbeitsplatz gezielt aufgreift. Durch den gewachsenen Fokus auf JOB-BSK, die neben der Sprachbedarfsermittlung den Einsatz von Sprachcoaching vorsehen, gewinnt dieses Thema an Aktualität für DaZ-Lernende.

Es wird das Konzept des Sprachcoaching vorgestellt, ein lösungsorientierter Ansatz, der sich an authentischen von den Lernenden eingebrachten Kommunikationssituationen am Arbeitsplatz und den individuellen Bedarfen der Lernenden orientiert. Anhand konkreter Praxisbeispiele wird gezeigt, wie Sprachcoaching dazu beiträgt, die sprachlich-kommunikative Handlungsfähigkeit zu festigen und weiterzuentwickeln. Die Teilnehmenden erhalten praxisnahe Einblicke in Methoden, Formate und Umsetzungsmöglichkeiten, die sich sowohl für betriebliche als auch für bildungsinstitutionelle Kontexte eignen.

Der Beitrag lädt zum Erfahrungsaustausch ein und gibt Anregungen für die Implementierung von Sprachcoaching in verschiedenen beruflichen Feldern.

Literatur:

Sprachcoaching für berufliche Unterstützung und Qualifizierung, Kaplinska-Zajontz, Marta, Ferber Brull, Rosa, Bielefeld, 2014 (https://www.deutsch-am-arbeitsplatz.de/fileadmin/user_upload/PDF/Brosch%C3%BCre_SPRUNQ__3_.pdf)

Sprachcoaching – Hilfe zur Selbsthilfe, Ferber-Brull, Rosa, Bielefeld, 2018

Sprachcoaching - Bausteine zur sprachlichen Integration Zugewanderter in Betrieben, Leinecke, Rita, Hamburg 2018 (https://www.deutsch-am-arbeitsplatz.de/fileadmin/user_upload/PDF/10_Fachstelle/passageHH_Bros-Sprachcoaching_WEB-DS_b.pdf)

Markt der Möglichkeiten

Do, 20.11.2025 (15:05-16:05)

Berufsqualifizierende Sprachförderung der GFFB – Sprache als Schlüssel zur beruflichen Teilhabe

Maria Duhan (GFFB Frankfurt/Main)

Die berufsqualifizierende Sprachförderung (BQS) ist seit über einem Jahrzehnt ein zentrales Angebot der GFFB gGmbH. Sie verbindet Sprach- und Fachlernen auf innovative Weise und macht Sprache direkt in der beruflichen Praxis erlebbar. Ziel ist es, Teilnehmende dabei zu unterstützen, sprachliche und fachliche Kompetenzen parallel zu entwickeln und das Gelernte unmittelbar im Berufsalltag anzuwenden.

Das Besondere an der BQS der GFFB ist die enge Zusammenarbeit zwischen Sprachlehrkräften und Fachanleitenden. Durch Teamteaching, praxisbegleitendes Lernen und gezielten Sprachunterricht werden individuelle Bedarfe aufgegriffen und ressourcenorientiert gefördert. Grundlage sind eigens entwickelte, kultur- und sprachensible Lehr- und Lernmaterialien, die von einem erfahrenen Team aus Expert*innen für Deutsch als Fremd- und Zweitsprache erstellt wurden.

In den vergangenen Jahren hat die GFFB vier Fachkongresse zur berufsqualifizierenden Sprachförderung in der IHK Frankfurt veranstaltet und bietet regelmäßig Weiterbildungen für Fachkräfte im Bereich Sprache an – darunter praxisnahe Workshops zur sprachsensiblen Kommunikation.

Beim Markt der Möglichkeiten werden die Angebote vorgestellt, die zeigen, wie Sprachförderung berufsqualifizierend, diskriminierungsfrei und lebensnah gestaltet werden kann. Zudem bietet der Markt der Möglichkeiten Gelegenheit, die vielfältigen Angebote der GFFB kennenzulernen, sich auszutauschen und Impulse für eine sprachensible Bildungsarbeit im Sinne von Bildung 5.0, dem ganzheitlichen Bildungskonzept der GFFB, mitzunehmen.

Ansprechpartnerin vor Ort

Maria Duhan, seit 2023 Leiterin der Sprachförderung bei der GFFB gGmbH. Maria Duhan hat einen M.A. in Germanistik von der University of British Columbia und eine universitäre Weiterbildung als Lehrkraft für Sprachen. Sie hat langjährige Erfahrung als Dozentin und im Bereich ‚Train the Trainer‘ in den Sprachen Englisch und Deutsch. Als Director of Operations für ein weltweites Bildungsunternehmen hatte sie viele Jahre die Verantwortung für 12 Schulen in Großbritannien und Irland. Für die Royal Institution of Chartered Surveyors leitete sie als Global Director of Training ein internationales Team in 10 Ländern und war für die Entwicklung und Umsetzung von Trainings, auch im digitalen Bereich, verantwortlich.

Der Betriebsrat als wichtiger Partner für die arbeitsbegleitende Förderung der deutschen Sprache von zugewanderten Beschäftigten sensibilisieren und gewinnen: Zwei Praxisbeispiele

Dott. Matilde Grünhage-Monetti (Language for Work), Dott. Silvia Miglio (Language for Work), Anne Böing (BZO), Olessia Götzinger (BZO) und Kosta Stergatos(BZO)

Obwohl die betriebliche Weiterbildung und die Unterstützung migrantischer Beschäftigter zu den zentralen Aufgaben des Betriebsrats gehören, spielt die arbeitsbegleitende Förderung der deutschen Sprache für zugewanderte Kolleg*innen (DaZ) in der Betriebsratsarbeit kaum eine Rolle.

Eine nachahmenswerte und erfreuliche Ausnahme bilden zwei Angebote des Bildungszentrums Oberjosbach (BZO) – dem Aus- und Weiterbildungszentrum für Betriebsrät*innen aus dem Ernährungs- und Gastgewerbe. (<https://www.bzo.de>): „Der Betriebsrat fördert Deutsch als Zweitsprache im Betrieb“ und „BR 1 mit Deutschkurs“.

Mit dem ersten Training reagierte das BZO auf die Nachfrage von Betriebsräten des Backgewerbes, die ihre zugewanderten Kolleg*innen beim Erlernen der deutschen Sprache unterstützen wollten, um die Arbeit korrekt und sicher durchzuführen, Barrieren im Betrieb abzubauen und Zugehörigkeit zu fördern. Sie wussten jedoch nicht wie.

Der Beitrag stellt Konzept, Umsetzung und Auswirkungen des Trainings vor und reflektiert diese. Er zeigt, wie der Betriebsrat die Bedarfe des Arbeitsplatzes, der Firma und der migrantischen Kolleg*innen ermitteln, entsprechende Fördermaßnahmen identifizieren und die Firmenleitung sowie die betroffenen Kolleg*innen dafür gewinnen kann. Seit 2022 werden in mehreren Unternehmen des Ernährungs- und Gastgewerbes DaZ-Kurse angeboten.

Das Seminar „BR 1 mit Deutschkurs“ richtet sich an Betriebsrät*innen mit geringen Deutschkenntnissen. Die zentralen Themen des Grundlagenseminars zur Einführung in die Aufgaben des Betriebsrats werden durch sprachliche Arbeit zum Wortschatz und zur Grammatik ergänzt. KI-Anwendungen haben sich sowohl für die Teilnehmenden beim Lernen als auch für die Seminarleiterinnen bei der Vorbereitung der Materialien als sehr hilfreich erwiesen.

Servicestelle Kommunikation am Arbeitsplatz – ein Konzept für die Zukunft?

Alla Korol (AWO Bielefeld)

Im Beitrag wird die Arbeit der Servicestelle Fachkräftesicherung mit dem Schwerpunkt Kommunikation am Arbeitsplatz vorgestellt. Das Projekt wird im Rahmen des IQ-Förderprogramms durchgeführt und hat zum Ziel, Unternehmen sowie weitere Arbeitsmarktakteur*innen zu den Themen der Kommunikation am Arbeitsplatz zu beraten.

Im Mittelpunkt des Beratungsprozesses steht die kommunikative Bedarfserhebung. In persönlichen oder virtuellen Gesprächen erfassen wir konkrete kommunikative Bedarfe im Arbeitsalltag und skizzieren die Rahmenbedingungen eines möglichen Angebotes. Darauf aufbauend erhalten die Unternehmen konkrete Vorschläge für eine Deutschförderung im Betrieb. Dabei werden die Möglichkeiten der Regelförderung sowie der Eigenförderung durch Unternehmen berücksichtigt. Die Empfehlung listet vielfältige Möglichkeiten und Instrumente der Förderung auf: Sprachcoaching, Mentoring, Sprachtraining, berufsbezogene Kurse etc. auf. Beim Interesse des Betriebs unterstützt die Servicestelle auch bei der Planung und Umsetzung des entsprechenden Angebots.

Die bisherigen Erfahrungen zeigen, dass solche Vernetzungsprojekte wesentlich zur nachhaltigen Integration beitragen. Im Vortrag werden Fälle aus der Arbeit der Servicestelle vorgestellt. Dabei werden die Gelingensbedingungen sowie Herausforderungen für Deutsch am Arbeitsplatz – Angebote diskutiert.

Zur Person:

Alla Korol ist seit 2008 im Bereich der Deutschförderung für erwachsene Zuwanderer:innen tätig. Nach ihren Studienabschlüssen in Belarus und Deutschland in den Fächern Germanistik und Deutsch als Fremdsprache arbeitete sie als freiberufliche Dozentin und Fortbildnerin zu den Themen berufsbezogene Sprachförderung, Alphabetisierung sowie Sprachsensibilisierung.

Seit 2013 ist sie im Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung“ (IQ) aktiv. Aktuell arbeitet sie als Projektmitarbeiterin und Sprachcoach in der IQ-Servicestelle Fachkräftesicherung mit dem Schwerpunkt Kommunikation am Arbeitsplatz beim AWO Kreisverband Bielefeld e. V. Sie ist dort für die Planung und Umsetzung bedarfsorientierter Maßnahmen wie Sprachcoachings, Sprachtrainings und Sensibilisierungsveranstaltungen zuständig.

Ihr besonderes Interesse gilt der Verknüpfung von Sprachförderung mit betrieblicher Praxis sowie der Förderung nachhaltiger Integrationsprozesse im Arbeitskontext.

Das Kombimodell 1+3

Rainer Kissing/Merouane Qsiyer (IHK Coburg)

Worum geht es?

Im Kombimodell 1+3 der IHK zu Coburg wird die Duale Ausbildung mit parallelem Spracherwerb kombiniert. Hierdurch verlängert sich die Ausbildung um ein Jahr. Zielsetzung ist die frühe Integration in Arbeit und Gesellschaft. Das Pilotmodell 1+3 steht für parallelen Spracherwerb und Ausbildung von Anfang an. Die Ausbildungsvergütung bietet die Chance auf ein eigenfinanziertes, selbstbestimmtes Leben für Menschen mit Migrationshintergrund.

Geflüchtete und Auszubildende mit Migrationshintergrund durchlaufen eine um ein Jahr verlängerte Duale Berufsausbildung, die mit fachbezogenem Deutschunterricht kombiniert ist. Dennoch stehen sie als qualifizierte Fachkräfte früher zur Verfügung als im bisherigen abgekoppelten System mit vorgeschalteter Integrations- und Sprachschulung. Ein weiterer Vorteil des Kombimodells: Ausbildungsvertrag und -vergütung von Anfang an!

Für wen machen wir es?

Das Kombimodell unterstützt die Unternehmen bei der Fachkräftesicherung und hilft durch die Ausbildung bei der Integration von Migranten/-innen in unsere Gesellschaft.

Was haben wir schon erreicht?

Seit 2016 wurden 204 Flüchtlinge und Menschen mit Migrationshintergrund in den Ausbildungsprozess des Kombimodells in Metall- und Logistikberufen vermittelt. Am Projekt beteiligen sich 28 Unternehmen.

92 Auszubildende des Kombimodells haben die Ausbildung erfolgreich abgeschlossen und wurden von ihren Ausbildungsbetrieben als Fachkräfte übernommen. Die Teilnehmer/-innen kommen aus folgenden Herkunftsländern: Syrien, Afghanistan, Polen, Russland, Somalia, Eritrea, Äthiopien, Iran, Irak, Türkei, Armenien, Pakistan, Ägypten, Rumänien, Serbien, Argentinien, Marokko, Kolumbien, Ecuador, Griechenland, Botswana, Spanien und Ukraine.

Das Projekt wurde von der Regierung von Oberfranken mit dem Integrationspreis ausgezeichnet.

IHK zu Coburg -Kombimodell 1+3

Erfolgsmodell und Trend

- ✓ **2017** wurde dem Kombimodell der „Oberfränkische Integrationspreis“ verliehen.
- ✓ **92** Azubis haben bereits ihre Ausbildung erfolgreich abgeschlossen
- ✓ **3** davon erhielten aufgrund ihrer sehr guten Leistungen eine Auszeichnung, den „Staatspreis der Regierung von Oberfranken“
- ✓ **28** Firmen beteiligen sich im Kombimodell und die Zahl der Firmen steigt weiterhin
- ✓ Alle Azubis wurden von ihren Ausbildungsbetrieben übernommen und damit wirken wir dem Fachkräftemangel entgegen.
- ✓ **2** Azubi besucht momentan die Technikerschule in Coburg, um sich weiter zu qualifizieren, sowie **1** Azubi, der bereits seinen Technikerabschluss absolviert hat
- ✓ Im Moment nehmen Azubis aus **23** Herkunftsländern teil
- ✓ Im Mai **2024** wurde das Kombimodell beim DIHK- Tag 2024 Bundeskanzler Olaf Scholz präsentiert

Individueller unternehmensbezogener Deutschunterricht

Ralf Niediek (Bielefeld)

Unternehmen wollen es einfach und unkompliziert. „Unsere Leute sollen Deutsch lernen“ – Punkt.

Tatsächlich sind die Anforderungen aber so individuell und vielfältig wie die Unternehmen und Branchen selbst. Manchmal müssen umfangreiche Sicherheits- oder Hygienevorgaben verstanden werden. Vielleicht möchte ein Unternehmen aber vorrangig „nur“ die interne Kommunikation unter Kollegen ein gutes Betriebsklima fördern. Die Niveaus des europäischen Referenzrahmens spielen da oft keine für Rolle.

Die Inhalte lassen sich jedenfalls nicht in ein bürokratisches Korsett schnüren, sondern müssen individuell festgelegt werden und schließlich vor allem von der Lehrkraft umgesetzt werden können.

Wie die Praxis zeigt, ist eine große Hürde die geringe Investitionsbereitschaft der Unternehmen in eine verbindliche Teilnahme, sowie die ebenfalls beschränkte Bereitschaft bzw. Kapazität der Arbeitskräfte, neben der (oft körperlich anstrengenden Arbeit) Deutsch zu lernen.

Der Vortrag soll dieses Spannungsfeld anhand praktischer Beispiele ausloten.

Der Vortragende hat nach Abschluss des Studiums „Berufsbezogene Fremdsprachen“ an der GH-Universität Kassel und der Université de Nice ca. 25 Jahre im internationalen Vertrieb gearbeitet und dabei in verschiedenen Unternehmen und auf allen hierarchischen Ebenen kommuniziert. Er ist seit 10 Jahren als selbständiger Deutschtrainer tätig, vorrangig in Unternehmen.

Erfolgreiche Praxisbeispiele von (berufs-)begleitender Sprachförderung durch das BAMF

Tobias Pauli / Christian Trömel (BAMF)

Job_BSK Darmstadt:

Dieses Projekt beschreibt die Job-Berufssprachkurse (Job-BSK), die im Bereich Handel von Lernmobil Viernheim angeboten werden. Es werden zwei aufeinanderfolgende Kurse durchgeführt: Kurs 2025-00269 (März bis Oktober 2025) und Kurs 2025-00754 (Mai bis November 2025), wobei beide Präsenzunterricht beinhalten. Jeder Kurs umfasst 100 Unterrichtseinheiten mit einem wöchentlichen Unterrichtsvolumen von 4 Unterrichtseinheiten. Insgesamt nehmen 8 und später 5 Teilnehmende im ersten Kurs sowie 5 und später 4 Teilnehmende im zweiten Kurs teil, die im Franchisebetrieb Edeka Jakobi in Bensheim als Mitarbeitende im Verkauf tätig sind.

Die Kommunikation zwischen Lernmobil und Edeka war durchgehend positiv, mit flexiblen Terminen zur Einstufung der Mitarbeitenden und einer proaktiven Organisation. Die Teilnehmenden benefitierten von bedarfsorientiertem Unterricht, der in Besprechungsräumen und der Markthalle stattfand. Rückmeldungen deuten darauf hin, dass alle Mitarbeitenden mit dem Sprachkurs sehr zufrieden sind und eine signifikante Verbesserung ihrer kommunikativen Fähigkeiten feststellen.

Die Lehrkraft berichtet, dass vier von fünf Teilnehmenden der ersten Gruppe die Kursziele erreicht oder übertroffen haben. Es ist zu beachten, dass der Teilnehmende, der diese Ziele nicht erreichte, hohe Fehlzeiten hatte. Dies deutet darauf hin, dass die Integration von Sprachförderung in das Arbeitsumfeld nicht nur die Sprachkompetenz stärkt, sondern auch zur Arbeitsmotivation beiträgt.

Job_BSK Bad Homburg:

Dieses Projekt präsentiert die Job-Berufssprachkurse (Job-BSK) an der Kreisvolkshochschule Groß-Gerau, die im Bereich Lager Logistik und Gewerbe und Technik angeboten werden. Im ersten Kurs (Kurs 2025-01652) für Lager und Logistik, der vom 03.07.2025 bis 06.08.2026 durchgeführt wird, nehmen fünf Teilnehmende mit unterschiedlichen sprachlichen Niveaus (A2 und B1) teil. Der Unterricht erfolgt in Kooperation mit der WLL Logistik und Service GmbH und umfasst insgesamt 150 Unterrichtseinheiten, die auf praktische Tätigkeiten wie Versand und Retourenbearbeitung abzielen. Das Feedback von Teilnehmenden und Arbeitgebern zeigt eine hohe Zufriedenheit mit dem Kursverlauf und die Relevanz der Sprachförderung für die Arbeitsplatzintegration.

Im zweiten Kurs (Kurs 2025-01421) für Gewerbe und Technik, der hybrid von 11.06.2025 bis 24.06.2025 durchgeführt wird, sind sechs Teilnehmende mit einem Sprachniveau von B2 aus dem Außendienst, insbesondere im Bereich der Ingenieursvermessung, beteiligt. Die Rückmeldungen der Teilnehmenden und des Arbeitgebers heben die erfolgreiche Integration der Sprachförderung in den Arbeitsalltag sowie die hohe Flexibilität des hybriden Formats hervor. Beide Kurse tragen zur Fachkräftebindung und -gewinnung bei, indem sie gezielte

Unterstützung bieten und auf die spezifischen Bedürfnisse der Teilnehmenden und Unternehmen eingehen. Die positive Entwicklung der Teilnehmenden wird durch regelmäßige Lernstandserhebungen und individuelle Anpassungen der Lehrpläne unterstützt.

Job_BSK Köln:

Dieses Projekt behandelt den Job-Berufssprachkurs (Job-BSK) im Bereich Schweißen, der von der IB West gGmbH für Bildung und soziale Dienste in Kooperation mit der BWK Bildungswerkstatt Köln GmbH angeboten wird. Ziel des Programms ist die Förderung der Arbeitsplatzintegration von Teilnehmenden mit einem sprachlichen Eingangsniveau von mindestens A2. Der Kurs richtet sich an Personen, die bereits beruflich tätig sind oder sich auf eine berufliche Tätigkeit vorbereiten.

Im Rahmen von maximal 150 Unterrichtseinheiten werden grundlegende Sprachfertigkeiten sowie fachspezifische Inhalte vermittelt, einschließlich Schweißtechniken und Arbeitssicherheit. Darüber hinaus werden die Teilnehmenden auf die Zertifikatsprüfungen vorbereitet, die von TÜV Rheinland in der Ausbildungswerkstatt der BWK durchgeführt werden. Der Unterricht findet in enger Abstimmung mit dem praktischen Fachunterricht statt, um eine umfassende Förderung zu gewährleisten.

Die enge räumliche Verbindung zwischen der Sprachschule und der Werkstatt ermöglicht eine effektive Unterstützung durch die qualifizierten Lehrkräfte, die den Teilnehmenden sowohl im Klassenzimmer als auch direkt vor Ort zur Seite stehen. Der Kursort ist gut erreichbar und bietet dadurch eine barrierefreie Teilnahme.