



Stellungnahme der GEW zur Konzeption der additiven Zusatzqualifizierung für Lehrkräfte in Berufssprachkursen

Die Lehrkräfte in den vom Bundesministerium des Innern und Bundesministerium für Arbeit und Soziales verantworteten Berufssprachkursen (BSK) sind, sofern sie in den BSK weiterhin unterrichten wollen, verpflichtet, ab dem Jahr 2022 eine Qualifikation zur Vermittlung berufsbezogener deutscher Sprachkenntnisse vorzuweisen. Die Deutschsprachförderverordnung (DeuFöV) gibt dies in § 18 Absatz 5 vor; sie verweist auf ein vom Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) zu bestimmendes pädagogisches Rahmenkonzept. Zur Umsetzung der Pädagogischen Kurskonzepte sowie des Pädagogischen Rahmenkonzepts des ESF-BAMF-Programms hat das BAMF gemeinsam mit der telc GmbH ein Kompetenz- und Anforderungsprofil für Lehrkräfte in Berufssprachkursen

erarbeiten und parallel hierzu eine Qualifizierungsmaßnahme entwickeln lassen, die eine Weiterbildung im Umfang von 80 Unterrichtsstunden (für Honorarlehrkräfte unbezahlt!) namens „[Additive Zusatzqualifizierung für Lehrkräfte in Berufssprachkursen](#)“ (ZQ-BSK) verpflichtend vorsieht. Obligatorisch ist ferner das Erstellen einer Abschlussarbeit (im Umfang von 20 Seiten). Der GEW-Vorstandsbereich Berufliche Bildung und Weiterbildung hat Ende März folgende von der Bundesfachgruppe Erwachsenenbildung vorbereitete Stellungnahme vorgelegt.

In seinem Vorwort bewertet das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) die Konzeption der additiven Zusatzqualifizierung für Lehrkräfte in Berufssprachkursen der telc GmbH als „eine neue

kompetenzorientierte modulare Zusatzqualifizierung ..., die auf einer gründlichen Analyse bestehender wissenschaftlicher und fachlich-praktischer Erkenntnisse zum berufsbezogenen Deutschunterricht basiert.“¹ Dem wissenschaftsbezogenen Aspekt dieser Bewertung ist zuzustimmen. Für die fachlich-praktischen Erkenntnisse gilt dies hingegen, wie wir zeigen werden, nur eingeschränkt.

Von den berufsbezogenen ESF-Kursen zu den BAMF-BSK die Zielführung verloren!

Das übergreifende Ziel der berufsbezogenen Deutschsprachförderung ist „die schnelle und nachhaltige Integration der Teilnehmenden in den Arbeitsmarkt oder in weiterführende Bildungs- und Ausbildungsinstitutionen durch Schaffung bzw. Erhaltung der Ausbildungs- und Beschäftigungsfähigkeit“². Dieser Logik entspricht der Rahmen der mit dem Auftakt-Modul 1: „Berufspädagogik“ und dem Abschlussmodul 8: „Interkulturalität und Integration in den Arbeitsmarkt“ die Fortbildung umspannt.

Es ist nicht von der Hand zu weisen, dass Lehrkräfte des Faches Deutsch als Zweitsprache in einem Berufssprachkurs über Grundkenntnisse der Berufspädagogik und der Arbeitsmarktintegration verfügen müssen. Die Tatsache, dass diese Themen nicht Bestandteil ihrer akademischen Ausbildung sind, rechtfertigt grundsätzlich auch diese Module der additiven Zusatzqualifikation.

Es stellt sich jedoch im Zusammenhang der übergeordneten Zielsetzung die Frage, warum im Übergang von den von ESF (Europäische Sozialfonds) geförderten berufsbezogenen Deutschkursen zu den BAMF-Kursen deren wesentlich effektivere Bausteine der Berufspädagogik und der Arbeitsmarktintegration, der Berufsorientierungsunterricht, der EDV-Unterricht, die Berufspraktika und die verpflichtend einzusetzende sozialpädagogische Begleitung weggefallen sind. Vor dem Hintergrund des sich verschärfenden Fachkräftemangels werden so nicht nur Chancen der Vermittlung auf einen Arbeitsplatz aus dem Kurs heraus verspielt, verspielt wird auch die Fokussierung der Teilnehmenden auf das übergreifende Ziel der Arbeitsmarktintegration.

¹ Vorwort: [konzeption-fuer-die-zusatzqualifikation-von-lehrkraeften-bsk-pdf.pdf \(bamf.de\)](#)

² Vorwort, ebenda

Die Erfahrungen des Praktikums konnten, unterstützt von der sozialpädagogischen Begleitung, eine selbständige und konstruktiv-kritische Auseinandersetzung der Kursteilnehmenden mit ihren Erwartungen, ihren Berufswünschen, ihren sprachlichen und beruflichen Voraussetzungen und der betrieblichen und beruflichen Realität initiieren und ihren Berufsorientierungsprozess sowie die Wege notwendiger Weiterqualifizierung klären und die Motivation für den weiteren allgemein- und berufssprachlichen Lernprozess steigern.

Die überforderte Lehrkraft

Offenbar soll nun die DaZ (Deutsch als Zweitsprache) Lehrkraft diese Verluste durch die Vermittlung von Berufsorientierungswissen und beruflichen Schlüsselkompetenzen ausgleichen: „Eine weitere Herausforderung stellt die berufliche Heterogenität der Lerngruppen dar. In den berufsübergreifenden BSK A2 bis C2 werden KTN³ mit ganz unterschiedlichen beruflichen Zielen vorhanden sein, deren Lernmotivation letztlich auch davon abhängt, dass sie sich mit den Unterrichtsinhalten identifizieren bzw. berufliche Perspektiven ableiten können, wenn sie zuvor noch nicht über diese verfügen. So kommt der Binnendifferenzierung nach beruflichen Interessen ein ebensolches Gewicht zu wie der Binnendifferenzierung nach Lernvoraussetzungen, Sprachstand etc., die den LK sicherlich aus ihrer Lehrerfahrung vertrauter sind.“⁴

Für die vorbereitende Selbstlernphase wird den ZQ-Teilnehmenden das Studium des IQ-Leitfadens „Sprachbedarfsermittlung im berufsbezogenen Unterricht Deutsch als Zweitsprache“⁵ empfohlen, dem zu folge die Lehrkraft vor der Unterrichtsplanung zunächst die subjektiven und die objektiven Sprachbedarfe erheben muss. Die subjektiven Bedarfe ergeben sich aus einer Befragung der Wünsche der Teilnehmenden, die objektiven Bedarfe fordern von der Lehrkraft Recherchen der sprachlichen Anforderungen für die beruflichen Ziele der Teilnehmenden und die Kenntnisse ihrer beruflichen Vorerfahrungen. Eine der Methoden zu deren Erhebung sind außerunterrichtliche Interviews der Lehrkraft mit Vorgesetzten/Mitarbeitern eines Unternehmens. Anschließend soll für jeden Teilnehmenden ein individueller Lernweg geschaffen werden, damit dieser

³ Kursteilnehmende

⁴ Konzeption ZQ S. 41

⁵ Hrsg. passage GmbH, pdf

seine individuelle berufliche Sprachhandlungsfähigkeit und sein Berufsziel optimal erreichen kann.

Anstelle der Teilnehmenden, die im Praktikum eigene betriebliche und berufliche Erfahrungen machen und sich damit auseinandersetzen konnten, soll nun die Lehrkraft den Kontakt mit „der Arbeitswelt“ in Gestalt eines Unternehmensmitarbeiters aufnehmen und ihre gewonnenen Kenntnisse den Teilnehmenden vermitteln.

Vermittlung kann eigene Erfahrung nicht ersetzen, auch nicht durch perfekt inszenierte Simulationen. Diese konzeptionelle Alternative zu den Praktika der ESF-Kurse hat daher nur eines sicher zu bieten: sie verursacht keine zusätzlichen Kosten und hat einen fragwürdigen Nutzen. Für die Lehrkraft stellt sie eine Totalüberforderung dar. Die potenzierte Binnendifferenzierung und individuelle Förderung nach heterogenen Lernvoraussetzungen und dazu quer liegend heterogenen Berufserfahrungen und Berufszielen ist vielleicht mit einer Gruppengröße von bis zu 5 Teilnehmenden umsetzbar, nicht aber in Gruppen von 15 bis 20 Teilnehmenden.

Erfahrene Lehrkräfte sehen das größte Hindernis der Teilnehmenden der Berufssprachkurse auf dem Weg zu der im Beruf und am Arbeitsplatz geforderten sprachlichen und der kommunikativen Handlungsfähigkeit überwiegend in der ungenügenden Beherrschung der notwendigen sprachlichen Mittel. Die Verbesserung ihrer Sprachbeherrschung formulieren die Teilnehmenden denn auch mehrheitlich und deutlich als ihren subjektiven Sprachbedarf. Daher nimmt die Vorbereitung auf die jeweils angestrebte Prüfung in den BSK einen großen Raum ein. Eine Lehrkraft kommentiert dies für ihren B2 Basiskurs so: „Der Unterricht wird bestimmt durch das Auf- und Erarbeiten von Grammatik und das Bearbeiten von Texten. Letztendlich steht die konkrete Vorbereitung auf die B2 Prüfung im Vordergrund und Modellteste bestimmen neben den Rollenspielen das Unterrichtsgeschehen. Es bleibt einfach keine Zeit, individuell auf einzelne Berufe einzugehen.“ Deshalb sagt diese Kollegin auch die Teilnahme an der ZQ BSK ab: „Da erscheint mir der Aufwand der additiven Zusatzqualifikation in keinem guten Verhältnis zum Nutzen zu stehen. Ich lerne sehr gern dazu und habe mich

sehr auf die Fortbildung gefreut, aber hier sehe ich keinen eindeutigen Vorteil einer Teilnahme. ...Nach gründlicher Überlegung möchte ich daher von einer Teilnahme an dieser Zusatzqualifikation absehen und muss mich wohl aufgrund der vom BAMF gesetzten Regeln in der Zukunft schweren Herzens von den BSK verabschieden.“

Aus Sicht der Unterrichtenden erscheinen die von verschiedenen Fachstellen und wissenschaftlichen Institutionen erarbeiteten Beiträge zur Sprachbedarfsermittlung^{6 7} als Ausgangspunkt für den berufsbezogenen Deutschunterricht als akademische Diskussion, der sie unter den gegebenen Bedingungen wenig praktischen Wert beimessen können. Methodisch fällt an diesen Beiträgen auf, dass für die Erhebung der objektiven Sprachbedarfe mit einem hohen empirischen und theoretischen Aufwand berufliche und betriebliche Szenarien untersucht und Funktionsträger unterschiedlicher Ebenen befragt wurden. Die Betroffenen selbst, die Geflüchteten und die Migranten in den Betrieben, werden weder zu ihren Kommunikations- und Sprachbedarfen befragt noch zu den Schwierigkeiten, die aus ihrer Sicht einer gelingenden Kommunikation im Wege stehen. Ebenso gibt es keine Befragung zu den subjektiven Sprachbedarfen der Teilnehmenden in den BSK selbst. Es fehlt darüber hinaus an empirischer Unterrichtsfor- schung zu den BSK mit Beteiligung der Lehrkräfte. Das sind entscheidende Mängel, die für sich genommen die Validität der Ergebnisse erheblich einschränken.

Mit Ausnahme der berufs-, weiterbildungs- und arbeitsplatzspezifischen BSK sollten sich die mehrheitlichen berufsorientierenden BSK aufgrund der gegebenen Unterrichtsbedingungen in ihrem Berufsbezug auf arbeitsmarktrelevante und grundlegende arbeitsplatz- und berufsfeldübergreifende Schlüsselanforderungen und die zu ihrer Bewältigung notwendigen sprachlichen und kommunikativen Kompetenzen konzentrieren.

Die nicht gesehene Lehrkraft

Berufssprachkurse des BAMF, zählt man den Vorläufer,

⁶ Sprachlicher Bedarf von Personen mit Deutsch als Zweitsprache in Betrieben, Deutsches Institut für Erwachsenenbildung (DIE)

⁷ Iris Beckmann-Schulz Bettina Kleiner, Qualitätskriterien interaktiv, Leitfa- den zur Umsetzung von berufsbezogenem Unterricht Deutsch als Zweitspra- che, Koordinierungsstelle Berufsbezogenes Deutsch, passage GmbH, pdf

die Berufsbezogenen Deutschkurse des ESF-BAMF-Programms dazu, gibt es seit 2009, mithin mehr als ein Jahrzehnt. Daher existiert ein Schatz an Fachwissen, an Kompetenz- und praktischer Erfahrung unter den Lehrkräften, die in diesen Kursen mit den zugelassenen Lehrbüchern und u.a. mit Lernmaterialien der Fachstelle IQ Berufsbezogenes Deutsch langjährig unterrichten.

Es erstaunt daher, dass es für die bis Ende 2021 verpflichtend zu absolvierende Zusatzqualifizierung keine verkürzte Variante gibt, die die Vorkenntnisse und Kompetenzen erfahrener Lehrkräfte in den BSK als besondere Lernvoraussetzung berücksichtigt.

In der „Kontext“- Beschreibung zu Modul 2: Berufsbezogene linguistische Kompetenz werden die Voraussetzungen der Teilnehmenden wie folgt zusammengefasst: „Viele LK können auch Unterrichtserfahrungen in BSK vorweisen, häufig jedoch ohne eine systematische Einführung in das Konzept und die Vermittlung von „Berufssprache“ erhalten zu haben“⁸. Dies berechtigt im Sinne der Autoren, so muss man schlussfolgern, die Lernbedarfe erfahrener BSK-Lehrkräfte mit den unerfahrener gleichzustellen.

Daraus spricht eine merkwürdige Geringschätzung der ansonsten in der Konzeption vielfach beschworenen Selbstlernfähigkeit der Lehrkräfte. Es bedarf keiner Rechtfertigung, dass akademisch ausgebildete und im BSK-Unterricht erfahrene Lehrkräfte in der Lage sind, ihre Praxis zu reflektieren und sich die Konzepte der Berufssprachkurse und die Vermittlung von Berufssprache selbständig und systematisch erschließen können. Auf der Grundlage ihrer unterrichtspraktischen Erfahrungen werden sie zudem ein vertieftes Verständnis davon entwickeln.

Im Modul 4: Didaktik und Methodik im berufsbezogenen Deutschunterricht wird unter „Voraussetzungen“ allein auf die „bisherige allgemeine DaF-/DaZ-Lehrtätigkeit“ rekurriert, einschlägige Unterrichtserfahrungen in BSK werden ignoriert. Ebenso fehlt im Modul 5: Evaluieren, Prüfen, Testen eine Berücksichtigung der Erfahrungen der Lehrkräfte in den BSK.

Lehrwerksanalysen, Lernstands- und Lernbedarfsermittlung, niveau- und zielgruppengerechtes didaktisieren authentischer Materialien, Integration digitaler

Medienangebote in Unterrichtsplanung und -durchführung, Binnendifferenzierung, Umgang mit Lernstagnation und Lernschwierigkeiten, Einsatz von Rollenspielen und Simulationen etc., kompetentes Prüfen, Testen und Evaluieren, all das gehört zum methodisch-didaktischen Repertoire erfahrener Lehrkräfte; zudem sind diese Themen weitgehend Bestandteil des Studiums Deutsch als Zweit- und Fremdsprache bzw. der Zusatzqualifizierung DaZ des BAMF und können daher insbesondere bei erfahrenen Lehrkräften vorausgesetzt werden.

Die überschüttete Lehrkraft

Das Fehlen einer verkürzten ZQ für erfahrene Lehrkräfte fällt deshalb so sehr ins Gewicht, weil diese additive Zusatzqualifizierung einen Umfang hat, der im Rahmen der gegebenen Arbeitsbedingungen der Lehrkräfte berufsbegleitend schlichtweg nicht zu bewältigen ist. Zu den 80 UE in Präsenz werden weitere 80 UE für die Selbstlernphasen veranschlagt, wobei dies bei der Fülle der zu bearbeitenden Literatur und Materialien stark untertrieben erscheint. Nicht gezählt wird die für die Erledigung der Portfolioaufgaben aufzuwendende Zeit, die der ZQ einen ebenso umfangreichen dritten Block hinzufügen dürfte.

„Der Aufwand ist enorm. Die ZQ besteht aus 8 Modulen, und erfordert für jedes Modul eine zeitintensive Vorbereitung. Wir erhalten sehr viel Lektüre, die wir anhand von Aufgabenstellungen analysieren sollen. Jedes dritte Wochenende findet ein zweitägiger Workshop statt, in dem angewendet wird, was bei der Vorbereitung erarbeitet wurde. Nach dem Seminar gibt es Nachbereitungsaufgaben, die für die Erledigung der entsprechenden Portfolioaufgabe relevant sein sollen. Da ich momentan wegen des Lockdowns nicht arbeite, war es mir möglich, alle Module schon vorzubereiten. Dazu habe ich aber etwa drei Wochen lang von Montag bis Freitag an den Aufgaben gesessen. Diese Fortbildung berufsbegleitend zu machen, würde tatsächlich bedeuten, etwa vier Monate lang, sieben Tage die Woche zu arbeiten. Das ist eine Überforderung.“

So urteilt eine an der ZQ aktuell teilnehmende erfahrene Lehrkraft über den zeitlichen Aufwand. Ihre Einschätzung steht damit stellvertretend für viele ähnlich

⁸ Konzeption ZQ S.26

gerichtete Beiträge, die uns erreicht haben. Zum Zeitaufwand hinzu kommen zusätzliche Kosten für Reise, Verpflegung und Übernachtung und es entsteht auch Verdienstausschlag. Dies alles den erfahrenen Lehrkräften zuzumuten, ist weder zielgruppengerecht noch fair!

Pädagogisch-praktische Ausbildung nach dem Modell des BAMF oder dem Modell der GEW

Betrachtet man Bausteine und Struktur der Zusatzqualifizierung insgesamt, fällt eine Ähnlichkeit zur pädagogisch-praktischen Ausbildung von Lehrkräften im Vorbereitungsdienst an Studienseminaren und Ausbildungsschulen ins Auge. Das gilt für die für die insgesamt auf unterrichtspraktische Kompetenzen ausgerichteten Workshops/Studienseminare, es gilt für die von den Teilnehmenden in den Selbstlernphasen zu bearbeitende Literaturliste zur Vor- und Nachbereitung der Workshops, es gilt für die geforderte Planung und Umsetzung von Rollenspielen und Unterrichtssequenzen und deren Begleitung/Feedback durch die Fortbildungsträger oder durch ZQ-qualifizierte Lehrkräfte (analog zu den Lehrproben des Vorbereitungsdienstes) wie auch für die am Ende abzugebenden Portfolioaufgaben zu den jeweiligen Modulen (u.a. werden „Essays“ gefordert), die in der Summe den Charakter und die Funktion einer berufswissenschaftlichen Hausarbeit annehmen und letztlich darüber entscheiden, ob die Zulassung zum „Lehramt“ in den BSK erteilt wird.

Die Zahl an Seminarstunden und begleiteten Unterrichtssequenzen und -simulationen erreichen nicht den Umfang von Studientagen und Lehrproben eines Vorbereitungsdienstes. Mit der Fülle und Komplexität der zu bewältigenden Literatur und des Materials für die Selbstlernphasen, scheint die Konzeption jedoch den Versuch zu unternehmen, Umfang und Niveau des Vorbilds nahe zu kommen.

An dieser Stelle offenbart sich der Konflikt, den die Autoren der Konzeption und das BAMF ausblenden. Während der/die Lehramtsanwärter/in im Vorbereitungsdienst sich als Beamte/r mit reduzierter Stundenzahl auf seine/ihre Studientage und Lehrproben konzentrieren kann, wird von der Honorar- oder befristet

angestellten Lehrkraft in den IK- und BSK erwartet, ihre unterrichtspraktische Ausbildung neben den für den Lebensunterhalt notwendigen 25 bis 30 Stunden (und oft noch mehr) Unterricht zu leisten.

Die GEW ist weit davon entfernt, das Erfordernis einer auf wissenschaftlicher Grundlage beruhenden unterrichtspraktischen Ausbildungsphase für die Integrations- und Berufssprachkurse zu leugnen. Dazu bedarf es jedoch einer Professionalisierung, die sich nicht einseitig darauf beschränkt, berufliche Kompetenz auf wissenschaftlicher Basis zu entwickeln, sondern ebenso den adäquaten Status und die Entschädigungschancen dieser Profession von Lehrenden sowie faire Ausbildungsbedingungen garantiert.

„Langfristig fordert die GEW, dass die Qualifikationsanforderungen für Lehrkräfte in Sprach- und Integrationskursen eine professionsbildende Ausbildung begründen, die auf einem wissenschaftlichen Hochschulabschluss beruht und eine Eingruppierung nach E 13 ermöglichen. Für die nach den bisherigen Kriterien zugelassenen Lehrkräfte ist eine Nachqualifizierung einzurichten, wobei bereits erworbene Qualifikationen (formal, nonformal) sowie informell erworbene Kompetenzen (Berufserfahrungen) anzuerkennen und auf der Grundlage der nationalen Gegebenheiten anzurechnen sind.“⁹

Das Modell der Zusatzqualifikation für die BSK ist eine Qualifizierung auf dem Rücken der Lehrkräfte, ein Modell, das ihren Unmut erregen muss und sie demotiviert, anstatt zu motivieren. Wer von den Lehrkräften die Fähigkeit erwartet, „die KTN für das Lernen zu begeistern und sie (auch in schwierigen Phasen) zu motivieren“¹⁰, sollte zunächst einmal faire Rahmenbedingungen schaffen. Der geforderte „Enthusiasmus“¹¹ kann sich erst dann entfalten, wenn die Arbeits- und Fortbildungsbedingungen gerecht und angemessen gestaltet sind. Dazu gehört die Festanstellung der Lehrkräfte und ihre tariforientierte Vergütung.

⁹ Beschluss des Geschäftsführenden Vorstands vom 07.12.2017, Beschäftigungsbedingungen von DaF/DaZ-Lehrkräften in Integrationskursen

¹⁰ Konzeption ZQ S. 88

¹¹ Konzeption ZQ S. 90

I. Schlussfolgerungen für eine Neukonzeption der ZQ:

1. Unter den gegebenen Bedingungen, ist dafür Sorge zu tragen, dass diese ZQ
 - im Dialog mit den Lehrkräften und der GEW inhaltlich überarbeitet wird.
 - stofflich entlastet wird, so dass sie berufsbegleitend geleistet werden kann.
 - in einem verkürzten Format für erfahrene Lehrkräfte angeboten wird.
2. Den Honorarkräften ist der entstehende Honorarausfall zu vergüten.
3. Durch eine entsprechend lange Übergangsfrist ist sicherzustellen, dass alle BewerberInnen die ZQ absolvieren können.

I. Schlussfolgerungen für eine Neukonzeption der BSK:

- Betriebspraktika, Berufskunde und EDV-Unterricht werden Teil der BSK und sind durch spezielle Fachkräfte zu erteilen bzw. vorzubereiten.
- eine Begleitung der BSK durch SozialpädagogInnen ist verpflichtend, sie sind fest anzustellen und tariflich zu vergüten.
- Kollegiale Beratung und pädagogischer Austausch des Kursteams sind für Honorarkräfte zu vergüten.

Impressum

GEW Hauptvorstand
Reifenberger Str. 21
60489 Frankfurt am Main
Telefon 069/78973-0
www.gew.de
info@gew.de
Verantwortlich: Ansgar Klinger

März 2021