

xPORT

Das iMOVE-Exportmagazin

Schwerpunktthema:

Mit Anlauf nach
Deutschland –
Vorbereitungs- und
Brückenkurse für
Menschen aus
Drittstaaten



20 JAHRE iMOVE®

TRAINING – MADE IN GERMANY

Ausgabe 1 | April/Mai 2021



xPORT Inhalt

<i>Editorial</i>	3
Einwandern in die Ausbildung von Silvia Niediek, iMOVE.....	4
Deutsche Arbeitgeber und internationale Bewerber/-innen – das „Perfect Match“ von Christina Beer, adiungo – linking experts.....	7
bbw: Brückenkurse in Indien für eine Ausbildung in Deutschland von Jens Kayser, bfz/bbw.....	11
Ausbildungsdefizite bei Fachkräften im Gesundheitswesen ausgleichen von Adrian Heimerer, Berufsfachschulen Heimerer GmbH.....	13
„Erst der Bescheid, dann der Kurs“, Interview mit Dr. Ulrich Best und Katharina Gilljohann vom Arbeitsbereich 3.3 „Anerkennung von ausländischen Berufsqualifikationen“ im Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB)	16
<i>Kurz und bündig</i>	21
Lange Trassen statt kurzer Brücken von Wolfgang Jockusch, Diversity Webinare/BAMIK GmbH.....	23
Die neuen Hybridkonzepte von Dr. Matthias Jung, Institut für Internationale Kommunikation e. V. [IIK].....	26
Im Dienst der Fachkräftemobilität von Kristina von Klot für das Goethe-Institut.....	30
Online Sprachschule mit gesellschaftlichem Mehrwert von Dr. Tina Heinze, Tonify – Language and Literacy gUG.....	35
<i>Impressum</i>	39

Editorial



Liebe Leserin, lieber Leser,

Der Ausbruch der Corona-Pandemie und die damit verbundenen weltweiten Maßnahmen zum Schutz der jeweiligen nationalen Bevölkerung haben viele internationale Kooperationsprozesse zum Erliegen gebracht. Angesichts strikter Reisebeschränkungen gilt das vor allem für solche, bei denen der persönliche Austausch unabdingbar ist.

Auch das Inkrafttreten des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes am 1. März 2020 wurde vom Aufbruch der ersten Corona-Welle in Europa zeitlich massiv überlagert und hinsichtlich der damit verbundenen Chancen zunächst ausgebremst. Zwar erleichtern die rechtlichen Grundlagen jetzt die Beschäftigung und die Ausbildung von Fachkräften aus Drittstaaten in Deutschland. Aber lange war nicht absehbar, wann (angehende) Fachkräfte überhaupt wieder nach Deutschland würden einreisen können.

Seit dem Beginn der weltweiten Impfungen macht sich nun vorsichtiger Optimismus breit, dass Reisen in der zweiten Jahreshälfte 2021 wieder möglich sein könnten. Und obwohl sich die Beschäftigungs- und die Ausbildungssituation in Deutschland im Laufe des vergangenen Jahres verschlechtert haben, bleibt der Fachkräftemangel auf absehbare Zeit ein großes Problem.

Deshalb wendet sich die deutsche produzierende Wirtschaft wieder zunehmend ihrer Verantwortung zu, die so dringend notwendige Fachkräftegewinnung und -sicherung erfolgreich zu gestalten – und holt dazu die deutsche Bildungswirtschaft mit ins Boot, die sie als erfahrenen Partner kennt und schätzt. Vor allem mit Vorbereitungs- und Brückenkursen können Bildungsanbieter wesentlich dazu beitragen, dass ausländische Auszubildende und Fachkräfte nicht nur gut in Deutschland ankommen, sondern unserer Wirtschaft auch langfristig erhalten bleiben.

Unsere aktuelle Ausgabe von xPORT mit dem Themenschwerpunkt „Mit Anlauf nach Deutschland – Vorbereitungs- und Brückenkurse für Menschen aus Drittstaaten“ zeigt die Vielfalt der Services, mit

denen die Bildungswirtschaft aufwartet. Zu den Maßnahmenpaketen zählen weitgehend individualisierte Programme inklusive Profiling und Auswahl der Kandidatinnen und Kandidaten, branchenspezifische Curricula für vorbereitende Lernmodule und dazu passende Praktika im Heimatland, zertifizierte Sprachkurse, interkulturelle Trainings und Bewerbungsworkshops bis hin zu „Post-Placement Support“ und „Handholding“, um das Einleben in Deutschland zu erleichtern. Vielfach bestehen zudem enge Kooperationen mit Bildungsanbietern in den Herkunftsländern, dem Goethe-Institut und den Visa-Stellen an den jeweiligen deutschen Botschaften.

Bei allen Autorinnen und Autoren sowie Interviewgästen bedanken wir uns sehr herzlich für ihre Beiträge. Sie zeigen, mit welchen Strategien die Mobilisierung von internationalen Fachkräften für den deutschen Arbeitsmarkt nachhaltig gelingen kann. Und wir hoffen, dass ihre Aktivitäten für die gesamte Bildungswirtschaft als Inspiration wirken.

In der kommenden Ausgabe von xPORT möchten wir uns mit dem Schwerpunktthema „Training für Trainer – Die neuen Lernverstärker“ befassen. Wenn Sie Qualifizierungsangebote für Ausbilder/-innen und Lehrkräfte der beruflichen Bildung vorhalten, die Sie auch international vermarkten, würden wir uns sehr freuen, wenn Sie darüber Ihren Branchenkollegen und -kolleginnen in xPORT 2/2021 berichten würden. Welche Trainingsschwerpunkte setzen Sie? Wo und wie setzen Sie Ihre Maßnahmen um? Wer sind Ihre Kunden? Haben die deutschen Angebote international einen besonderen Stellenwert?

Bitte senden Sie uns Ihre Artikel bis Ende Juni 2021 zu. Wenden Sie sich dazu direkt an Silvia Niediek aus unserem iMOVE-Team. Über Ihre Beteiligung würden wir uns sehr freuen.

Lassen Sie sich nun durch die folgenden Berichte und Artikel inspirieren und lassen Sie uns hoffnungsvoll auf die Zukunft der internationalen Bildungsprojekte blicken!

Dr. Andreas Werner
(Universidade de São Paulo, Brasilien)
Leiter „iMOVE: Training – Made in Germany“



Nur 17 Prozent der deutschen Unternehmen geben an, Fachkräfte im Ausland zu suchen. Sie ziehen Personal aus der EU sowie anderen europäischen Ländern vor. Dann folgen Asien und der Mittlere Osten. Sehr wenig Erfahrung gibt es mit Fachkräften aus Afrika.

Schwerpunktthema „Mit Anlauf nach Deutschland – Vorbereitungs- und Brückenkurse für Menschen aus Drittstaaten“

EINWANDERN IN DIE AUSBILDUNG

Auch nach der Coronakrise bleibt der Fachkräftemangel eine Herausforderung für die deutsche Wirtschaft. Bildungsanbieter sorgen dafür, dass internationale Fachkräfte und Auszubildende hierzulande schneller und leichter Fuß fassen können.

Silvia Niediek

Im Jahr 2020 wurden in Deutschland insgesamt 57.000 [11 %] weniger Ausbildungsverträge geschlossen als 2019. Davon gehen nach Schätzungen des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) 47.400 auf das Konto der Corona-Pandemie. Der restliche Rückgang von 11.000 Ausbildungsplätzen reflektiert dagegen bereits länger währende Tendenzen, die den bestehenden Fachkräftemangel in Deutschland zukünftig weiter verschärfen: die demografische Entwicklung und der anhaltende Bildungstrend zu einer vermehrten Hochschulorientierung vieler Jugendlicher nach ihrem Schulabschluss. Davon sind vor allem die Veranstaltungsbranche, Gastronomie und Hotellerie sowie die technisch-gewerbliche Industrie und der stationäre Handel betroffen.

Dass der Fachkräftemangel ein Problem bleibt, zeigt auch der *Fachkräftemigrationsmonitor*, eine Erhebung der Bertelsmann Stiftung. Besonders der Gesundheitssektor und das Bauwesen leiden unter Engpässen. Obwohl in der Coronakrise viele Arbeitsplätze verloren gingen, befürchten 54 Prozent der Unternehmen in Deutschland auch 2021 fehlende Fachkräfte. An der Spitze der gesuchten Fachkräfte steht die Gruppe mit abgeschlossener Berufsausbildung [37 %] vor Akademikern [27 %].

Im Kampf gegen den Fachkräftemangel setzen die Unternehmen laut Erhebung in

erster Linie auf die Ausbildung neuer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und die Fortbildung des vorhandenen Personals. Auch mit einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf versuchen sie, die Beschäftigten im Betrieb zu halten.

Nur 17 Prozent geben an, Fachkräfte im Ausland zu suchen. Sie ziehen Personal aus der EU sowie anderen europäischen Ländern vor. Dann folgen Asien und der Mittlere Osten. Sehr wenig Erfahrung gibt es mit Fachkräften aus Afrika. Als große Hürden werden sprachliche Probleme und die Einschätzung der im Heimatland erhobenen Qualifikationen genannt. Rechtliche Hürden oder Einreisebeschränkungen wegen der Corona-Pandemie spielen nur eine untergeordnete Rolle.

Mit dem Fachkräfteeinwanderungsgesetz, das am 1. März 2020 in Kraft getreten ist, hat die Bundesregierung der Wirtschaft ein wirksames Instrument an die Hand gegeben, das in rechtlicher Hinsicht die Ausbildung und die Einstellung von Fachkräften aus Drittstaaten deutlich erleichtert. Zur besseren Einschätzung der vorhandenen Qualifikationen hat das Institut der deutschen Wirtschaft Köln [IW] einen Report mit dem Titel *Potenziale beruflicher Anerkennung bei der Fachkräfteeinwanderung* vorgelegt, in dem die Berufsbildung in 13 Fokusländern analysiert wird, aus denen Fachkräfte in großer Zahl einwandern könnten. Betrachtet werden die vier Ländercluster „Lateinamerika“, „Nordafrika“, „Indien und Südostasien“ sowie „Westbalkan“.

Die Analyse bietet eine erste Orientierung für die Fachkräfterekrutierung aus dem Ausland, insbesondere aus Drittstaaten, und die Anerkennungspotenziale verschiedenartiger Berufsabschlüsse. Die Fokusländer decken eine große Bandbreite an unterschiedlich strukturierten Berufsbildungssystemen ab. Aus der Analyse dieser Systeme und ihrer Berufsabschlüsse werden die Potenziale der Fachkräfterekrutierung unter Berücksichtigung der Anforderungen der Berufsanerkennung in Deutschland abgeleitet. Der Fokus liegt auf der Anerkennung von beruflichen Abschlüssen, die in Deutschland in den Bereich der dualen Berufsausbildung fallen.

Eine solche Länderanalyse allein sorgt allerdings noch nicht für die erfolgreiche Umsetzung der Fachkräftegewinnung und -sicherung. Die neuen Kolleginnen und Kollegen, die vielfach aus ganz anderen Kulturkreisen stammen, müssen auf die deutsche Gesellschaft, die deutschen Betriebe und den Austausch in der deutschen Sprache vorbereitet werden, damit ihre Eingliederung nachhaltig gelingt.

Dazu leistet die deutsche Bildungswirtschaft einen wichtigen Beitrag. Mit umfassenden Programmen und oft im Verein mit deutschen Unternehmen und Partnern in den Herkunftsländern verbessern sie die Voraussetzungen, damit die ausländischen [angehenden] Fachkräfte hierzulande dauerhaft Fuß fassen können. Angesichts des voraussichtlich andauernden Fachkräftemangels in Deutschland stellen Brückenkurse auch ein langfristig erfolgversprechendes Geschäftsmodell für den deutschen Berufsbildungsexport dar.

Zum Weiterlesen:

Bundesinstitut für Berufsbildung [BIBB]: ***Die Entwicklung des Ausbildungsmarktes im Jahr 2020***
https://www.bibb.de/dokumente/pdf/ab11_beitrag_ausbildungsmarkt-2020.pdf

Bertelsmann Stiftung: ***Fachkräftemigrationsmonitor***
https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/Projekte/Migration_fair_gestalten/IB_Fachkraeftemigrationsmonitor_2021.pdf

Institut der deutschen Wirtschaft Köln [IW]: ***Potenziale beruflicher Anerkennung bei der Fachkräfteeinwanderung***
<https://www.iwkoeln.de/studien/iw-reports/beitrag/kristina-stoewe-dirk-werner-daniel-woerndl-eine-analyse-der-beruflichen-bildung-in-dreizehn-fokuslaendern.html>





Schwerpunktthema „Mit Anlauf nach Deutschland – Vorbereitungs- und Brückenkurse für Menschen aus Drittstaaten“

Deutsche Arbeitgeber und internationale Bewerber/-innen – das „Perfect Match“

Der deutsche Arbeitsmarkt leidet nach wie vor unter dem starken Mangel an qualifizierten Fachkräften, aber ein innovatives Projekt unseres Unternehmens stimmt hoffnungsvoll.

Christina Beer



Christina Beer
Projektmanagerin

adiungo – linking experts
FAS GmbH

www.adiungo.jobs



Springen wir zurück in das Jahr 2018. Die Ingolstädter Firma FAS GmbH mit ausgewiesener Expertise in der Entwicklung zukunftsweisender Fahrerassistenzsysteme sucht händeringend nach qualifizierten Fachkräften. Nur unter größten Anstrengungen gelingt es der Personalabteilung, die offenen Stellen zu besetzen. Immer wieder stellt sich die Geschäftsführung Fragen wie: Haben nur wir diese massiven Probleme? Gelingt es unseren Marktbegleitern, ihre Stellen schneller und ebenso qualifiziert zu besetzen? Nach Rücksprache mit Kunden und Partnern stellt sich heraus: Nein, auch viele der anderen Unternehmen haben dauerhafte Schwierigkeiten, passende Akademiker/-innen zu finden. So nehmen sich Kolleginnen und Kollegen der FAS GmbH der herausfordernden Aufgabe an, eine Lösung für das Einstellungsproblem zu finden.

INTERNATIONALE EXPERTISE STATT KOSTSPIELIGER VAKANZEN

Die Lösung lautet schließlich: *adiungo – linking experts*. Unser Projekt zielt darauf ab, den Fachkräftemangel zu bekämpfen, indem vermehrt internationale Fachkräfte eingestellt werden. Dabei wenden wir uns zunächst der deutschen Automobilindustrie zu, denn die Dringlichkeit, dem Fachkräftemangel in dieser Branche wirkungsvoll zu begegnen, besteht bis heute. Unsere jüngste Umfrage vom Dezember 2020 zeigt, dass 78 Prozent der befragten Unternehmen in der Automobilindustrie massiv um qualifizierte Akademiker/-innen kämpfen. Die Anzahl der offenen Stellen für Akademiker/-innen im MINT-Bereich übersteigt bei weitem die der qualifizierten Bewerber/-innen. Auch während und nach der Pandemie bleibt also die vielversprechendste Maßnahme gegen den Fachkräftemangel: internationale Expertise statt kostspieliger Vakanzen.

Unsere Erfahrung in der Automobilbranche zeigt deutlich, dass eine ganze Reihe von Unternehmen diesen Kanal bisher nicht nutzen oder als nicht geeignet erachten. Die häufigsten Gründe sind, dass Personaler den Einstellungsprozess für internationale Bewerber/-innen als zu kompliziert und zeitaufwändig erachten. 55 Prozent der befragten Unternehmen in der Auto-

mobilindustrie geben an, dass der zeitliche Aufwand bei der Gewinnung ausländischer Fachkräfte zu hoch sei. Unter anderem muss zunächst geprüft werden, wie der ausländische Studienabschluss in Deutschland zu bewerten und einzustufen ist. Dies könnte in manchen Fällen einfach über die Online-Plattform *anabin* erfolgen. Allerdings ist diese Plattform einerseits kaum bekannt und enthält andererseits bisher nur Informationen über einen kleinen Teil internationaler Abschlüsse.

UNWISSENHEIT VERUNSICHERT BETRIEBE UND BEWERBER/-INNEN

Selbst wenn der Status des Abschlusses geklärt ist, sehen HR-Manager/-innen weitere Hürden bei der Einstellung internationaler Jobanwärter/-innen. Die Unwissenheit hinsichtlich der Vorschriften und Verfahren bei der Zuwanderung aus dem Ausland bewerten über 60 Prozent der Teilnehmenden an unserer Umfrage als starkes Hindernis. Die Themen Visum und Einreisebestimmungen sowie Wohnungssuche und kulturelle Integration sind mit vielen Unsicherheiten verbunden. Insgesamt stimmen diese Unsicherheiten Unternehmen eher skeptisch gegenüber Bewerber/-innen von außerhalb der EU – die aber dringend benötigt würden.

Unsicherheiten herrschen aber nicht nur aufseiten der Unternehmen. Auch Bewerber/-innen aus Drittstaaten fühlen sich oft gehemmt, eine Bewerbung an deutsche Firmen zu senden. Einerseits wissen sie um deren generelle Zurückhaltung im Hinblick auf ausländische Interessentinnen und Interessenten. Andererseits ist für viele internationale Fachkräfte klar: Um in Deutschland Fuß zu fassen, bedarf es weitaus mehr als eines passenden Studienabschlusses. Die Anforderungen bezüglich Zusatzqualifikationen und Soft Skills sind hoch. Auch Eigenschaften, die den Deutschen oft zugeschrieben werden, wie ausgeprägte Pünktlichkeit, Strukturiertheit und Direktheit, schrecken viele Absolvent/-innen erst einmal ab. Sicherlich kann man sich im Internet über die deutsche Arbeitswelt informieren, einen echten Einblick und qualitativ hochwertige, wirklich sinnvolle und auf Zielbranchen abgestimmte Tipps findet man auf diesem Weg jedoch kaum.



BEIDE SEITEN ZUSAMMENBRINGEN

Es fehlte bisher ein Konzept, um beide Seiten zusammenzubringen – hochqualifizierte Akademiker/-innen aus Drittstaaten und Unternehmen aus Deutschland. *adiungo* bietet dieses Konzept: Wir haben es uns zum Ziel gemacht, genau diese Hürden und die Unsicherheiten auf beiden Seiten zu beseitigen. Für Unternehmen bieten wir den Service, vollständig ausgebildete Fachkräfte mit anerkannten Abschlüssen für ihre offenen Stellen zu finden und auf Wunsch die Beantragung des Visums, die Einreise, die Wohnungssuche und die Eingewöhnung in Deutschland zu begleiten. Internationale Absolventinnen und Absolventen erhalten vor der Vermittlung durch *adiungo* solide Informationen in allen Bereichen, die ihren Start in Deutschland vereinfachen, und realistische Einblicke in das Leben und Arbeiten vor Ort sowie Unterstützung bei Bewerbungen. So werden beide Seiten optimal gemacht.

Den Kern des Konzepts von *adiungo* bildet die Weiterbildung bzw. passgenaue Qualifizierung der internationalen Akademiker/-innen. Bereits während ihres letzten Studienjahrs oder auch schon im Berufsleben stehend, können sich Interessierte bewerben. Nach Prüfung ihrer Eignung durch unser Team besprechen wir mit ihnen, welche Ziele sie verfolgen und was ihre Wünsche für das Berufsleben in Deutschland sind. Basierend hierauf und auf unserer Erfahrung und Kenntnis der aktuellen Lage der deutschen Wirtschaft, schlagen wir einen individuellen Karrierepfad für die Fachkraft vor. Unser modulares Konzept ermöglicht es, dass Teilnehmer/-innen an unserem Programm nach Abschluss der Weiterbildung perfekt auf den Job in Deutschland vorbereitet sind. Das Training kann einen Sprachkurs enthalten, Kurse zu Kultur und Soft Skills, aber auch zu branchenspezifischen Hard Skills, wie beispielsweise neuen Technologien und spezifischen Tools in

der Automobilbranche. Um die Teilnahme für die Fachkräfte so einfach wie möglich zu gestalten, ist unser Programm vollständig online verfügbar und zu 80 Prozent „self-paced“. Man kann also immer und überall lernen, unabhängig davon, ob man sich in Studium oder Beruf, in Argentinien oder in Indien befindet.

Darüber hinaus können auch bereits länger beschäftigte Mitarbeiter/-innen der Kundenunternehmen die Lernplattform nutzen. Bei Bedarf können sie beispielsweise ihre Soft Skills schulen oder Englisch lernen und sich auf diese Weise flexibel weiterbilden.

KARRIEREPFADE FLEXIBEL ANPASSEN

Auch beim digitalen Training muss niemand auf persönliche Betreuung verzichten.

EINE UMFRAGE DER FAS GMBH BEI UNTERNEHMEN DER AUTOMOBILINDUSTRIE IN DEUTSCHLAND VOM DEZEMBER 2020 HAT ERGEBEN:

78 Prozent der befragten Unternehmen müssen um qualifizierte Akademiker/-innen kämpfen.

55 Prozent der Unternehmen halten den zeitlichen Aufwand bei der Gewinnung ausländischer Fachkräfte für zu hoch.

Mehr als 60 Prozent bezeichnen die mangelnde Kenntnis der Vorschriften und Verfahren bei der Zuwanderung aus dem Ausland als starkes Hindernis für eine Einstellung.

86 Prozent der Befragten bevorzugen bei internationalen Fachkräften keine bestimmte Nationalität.

67 Prozent sind der Meinung, dass eine ausländische Fachkraft nicht die notwendigen Kompetenzen hat, um unmittelbar aus dem Ausland in das Unternehmen einzusteigen.

ten. Unsere Study Coaches kennen ihre Schützlinge genau und begleiten sie virtuell von Anfang an bis zu ihrer Anstellung im Zielunternehmen. Durch die intensive Zusammenarbeit mit den Firmen, die Absolventinnen und Absolventen von *adiungo* einstellen, können wir Karrierepfade vor oder während des Trainings weiter anpassen. So stellen wir sicher, dass auch die Unternehmen zufrieden sind. Wir kreieren durch die individuelle Ausrichtung also das „Perfect Match“. Aktuell liegt unser Fokus auf der Automobilbranche, aber auch mit Unternehmen aus Handwerk und Elektroindustrie sind Kooperationen geplant.

Internationale Fachkräfte haben weiterhin großes Interesse an einer Beschäftigung in Deutschland, das eines der Top-Zielländer für Arbeitssuchende darstellt. Dies bestätigen unsere Kontakte und Partner weltweit, vor allem in Indien. So bleibt es unsere Vision, den Fachkräftemangel in Deutschland zu bekämpfen, und unsere Mission, topqualifizierte Fachkräfte erfolgreich in den deutschen Arbeitsmarkt zu integrieren.

Mit unserem Projekt wollen wir darüber hinaus die deutsche Arbeitswelt nachhaltig verändern: Wir helfen nicht nur einzelnen Firmen, ihre Stellen zu besetzen, sondern schaffen ein umfassenderes Bewusstsein auf dem Arbeitsmarkt für die Chancen, die die Beschäftigung ausländischer Fachkräfte bietet. Je mehr internationale Bewerber/-innen mit einer erfolgreichen Karriere in Deutschland durchstarten, desto eher werden weitere Firmen und Branchen bereit sein, Personal aus Drittstaaten zu rekrutieren. Unsere Arbeitswelt wird dadurch vielfältiger und leistungsfähiger werden.

Zur weiteren Recherche:

Das Infoportal zu ausländischen Bildungsabschlüssen anabin: <https://anabin.kmk.org>





Schwerpunktthema „Mit Anlauf nach Deutschland – Vorbereitungs- und Brückenkurse für Menschen aus Drittstaaten“

bbw: Brückenkurse in Indien für eine Ausbildung in Deutschland

Wenn man sicher, effizient und zielgerichtet junge Menschen aus Indien in eine deutsche Ausbildung vermitteln will, ist eine intensive Vorbereitung von mindestens einem Jahr unerlässlich.

Jens Kayser

Das Bildungswerk der Bayerischen Wirtschaft (bbw) gGmbH ist seit vielen Jahren in Indien in verschiedenen Projekten der beruflichen Bildung tätig und im Land inzwischen bekannt für seine Kompetenzen und Netzwerke auf diesem Gebiet. Seit geraumer Zeit werden wir von indischen Vermittlern, Consulting-Firmen und Partnerinstitutionen angesprochen, ob es uns auch möglich sei, indische Jugendliche in eine Berufsausbildung in Deutschland zu vermitteln. Dabei ging es zunächst um den Pflegesektor, den wir allerdings aufgrund von Restriktionen des deutschen Gesetzgebers aktuell noch nicht bedienen können. Daher haben wir uns entschieden, uns in einem ersten Schritt auf die Berufe im Gastgewerbe und im Handwerk zu konzentrieren.

BERATUNGEN MIT DEM iMOVE OFFICE INDIA

In langen Gesprächen mit den indischen Partnern und dem iMOVE Office India ist

die Idee der Brückenkurse entstanden, die für die Dauer von rund einem Jahr (je nach eventuell vorhandener Sprachkompetenz) auf eine Ausbildung in Deutschland vorbereiten. Die Kurse finden in Indien statt und erleichtern den großen Schritt der Ausreise und die nachfolgende Integration in das deutsche Ausbildungssystem. Die indischen Bewerber/-innen verfügen teilweise bereits über eine Ausbildung oder einen College-Abschluss, die meisten haben jedoch gerade die Schule abgeschlossen und suchen einen Einstieg in den Arbeitsmarkt, bevorzugt im Ausland. Auch die indische Regierung unterstützt in verschiedenen Initiativen die internationale Berufs- und Ausbildungsorientierung junger Inderinnen und Inder.

Die Bewerber/-innen finanzieren die Kurse selbst. In Indien ist es normal, für eine Ausbildung oder eine Vermittlung relativ viel Geld in die Hand zu nehmen, und eine Ausbildung im Ausland gilt als gute Investition. Frühzeitig bringen wir die Kandidatinnen



Jens Kayser
Koordinator International

Bildungswerk der Bayerischen
Wirtschaft (bbw)

www.bbwi-international.com



und Kandidaten über unsere Netzwerke und branchenspezifischen Wirtschaftsverbände in Deutschland in Kontakt mit potenziellen Arbeitgebern, die Ausbildungsplätze anzubieten haben, und beraten beide Seiten in diesem Prozess. Die deutschen Unternehmen verpflichten sich schließlich, einem bestimmten Bewerber oder einer bestimmten Bewerberin einen Ausbildungsvertrag anzubieten.

KOOPERATION MIT INDISCHEN LEHRKRÄFTEN

Die Vermittlung junger Menschen aus Indien nach Deutschland zur Aufnahme einer betrieblichen Ausbildung birgt mehrere Herausforderungen. Zunächst müssen die Kandidaten und Kandidatinnen die deutsche Sprache lernen bis mindestens zum B1-Niveau. Dann sollten sie das Land und die Kultur sowie das Alltagsleben in Deutschland kennenlernen, um Anpassungsschwierigkeiten in Deutschland zu vermeiden. Ein wesentlicher Teil der Brückenkurse besteht in der praktischen Beratung und Unterstützung bei der Beantragung des Visums, beim Erstellen der Bewerbungsunterlagen nach deutschen Standards und bei der Kontaktaufnahme mit deutschen Firmen, die Interesse an Auszubildenden aus Indien haben. Nicht zu vergessen sind hier auch berufsbezogene Unterrichtsmodule, die sowohl fachlich-inhaltlich vorbereiten als auch bestimmte berufsbezogene Sprachkompetenzen vermitteln. Dafür arbeiten wir mit kompetenten indischen Sprachlehrkräften zusammen. Unser Team begleitet die Brückenkurse regelmäßig und übernimmt einzelne Teilbereiche auch mit eigenem Personal, etwa das Training zu Bewerbungsunterlagen.

Die Brückenkurse sind ein Angebot für eine umfassende und tiefgehende Vorbereitung der indischen Jugendlichen auf eine Berufsausbildung in Deutschland, mit der zahlreiche vorhersehbare Probleme bereits vor der Einreise minimiert bzw. vermieden werden. Während der Kurse haben interessierte deutsche Betriebe die Gelegenheit, verschiedene Kandidatinnen und Kandidaten zu beobachten und auszuwählen. Durch die relativ lange Beobachtungs-

phase der Bewerber/-innen in Indien erleichtern es die Kurse auch, ungeeignete Teilnehmerinnen und Teilnehmer bereits in ihrem Heimatland zu identifizieren. So können potenzielle Ausbildungsabbrüche frühzeitig verhindert werden, denn ein Ausstieg aus dem Programm nach Beginn der Ausbildung würde viele praktische und rechtliche Schwierigkeiten bereiten.

Die Möglichkeit der Vermittlung von Jugendlichen aus Drittstaaten in eine Ausbildung mit der Aussicht auf eine international anerkannte, hochwertige Qualifizierung und Karriere ist eine wichtige Innovation. Damit sie möglichst erfolgreich umgesetzt werden kann, ist die Motivation und die Fähigkeit der Kandidatinnen und Kandidaten, sich auf das intensive Lernen während des Brückenjahres zu fokussieren, von entscheidender Bedeutung. Dies zu prüfen, ist und bleibt für uns der entscheidende Faktor bei der Auswahl der zukünftigen Auszubildenden.

DIE BRÜCKENKURSE VON bbw IN INDIEN VERMITTELN:

- ✓ Deutsche Sprache und Sprachkompetenz
- ✓ Landeskunde, Wissen über das Alltagsleben und Bereiche wie die Ernährung sowie über das Leben deutscher Auszubildender
- ✓ Beratung bei der Erstellung von Bewerbungsunterlagen nach deutschem Standard
- ✓ Beratung und Unterstützung bei der Beantragung von Visa und anderen Unterlagen
- ✓ Frühzeitige Begleitung bei der Kontaktaufnahme mit potenziellen deutschen Arbeitgebern
- ✓ Berufsbezogene Sprachkompetenz



Schwerpunkthema „Mit Anlauf nach Deutschland – Vorbereitungs- und Brückenkurse für Menschen aus Drittstaaten“

Ausbildungsdefizite bei Fachkräften im Gesundheitswesen ausgleichen

Der demographische Wandel in Deutschland wird oft thematisiert, auch im Zusammenhang mit dem Mangel an Fachkräften im Gesundheits- und Pflegesektor. Die bereits seit Langem absehbaren Auswirkungen sind dramatisch, werden jedoch von großen Teilen der Politik und der Gesellschaft immer noch nicht angemessen ernst genommen. Dabei geben branchenübergreifend die Hälfte aller Unternehmen in Deutschland an, vom Fachkräftemangel betroffen zu sein. Jetzt kommt es darauf an, mit aller Macht gegenzusteuern.

Adrian Heimerer



Adrian Heimerer
Geschäftsführer

Berufsfachschulen
Heimerer GmbH

www.heimerer.de



Die Geburtenrate stieg nach dem zweiten Weltkrieg bis Mitte/Ende der 60er Jahre stark an und ist seitdem, mit wenigen Ausnahmen, rückläufig. Die sogenannten Babyboomer der 50er und 60er Jahre bescherten Deutschland einen der größten wirtschaftlichen Aufschwünge aller Zeiten. Ihre Leistungsbereitschaft, gepaart mit wichtigen technischen Fortschritten und einer andauernden Friedensperiode, führte zu der Wohlstandsgesellschaft, in der wir heute leben.

Seit den 70er Jahren ist die Bevölkerungsentwicklung stark rückläufig. Dies hat mit einer Verzögerung von ein paar Jahrzehnten einen deutlichen Abwärtstrend auf dem Arbeitskräftemarkt zur Folge. Durch Zuwanderung, Erhöhung des Renteneintrittsalters und technologische Innovationen konnte diese Entwicklung bisher noch abgefedert werden. Es wird jedoch immer offensichtlicher, wie wichtig Fachkräfte für die erfolgreiche ökonomische Entwicklung bleiben – und dass sie sich nicht kurzfristig aus dem Boden stampfen lassen.

FACHKRÄFTE LASSEN SICH NICHT AUS DEM BODEN STAMPFEN

Das Gesundheitswesen kann den Fachkräftemangel nicht mehr auffangen. Eine mangelhafte medizinische Versorgung gefährdet die Gesundheit der umfangreichen alternden Babyboomer-Generation. Immer mehr von ihnen werden eine Versorgung in Alten- und Pflegeheimen benötigen, doch diese sind bereits heute ausgelastet. In der häuslichen Betreuung durch Angehörige ohne fachliche Ausbildung droht sich der gesundheitliche Zustand zu verschlechtern statt zu verbessern.

Unser einzigartiges duales Ausbildungssystem ist ein wichtiger Baustein, um solchen Entwicklungen entgegenzuwirken. Wir als Heimerer Schulen bilden innerhalb dieses Systems seit 40 Jahren deutschlandweit Menschen als Pflegekräfte, Physiotherapeutinnen und -therapeuten, Erzieher/-innen und in weiteren sozialen Berufen aus. Die Nachfrage der Arbeitgeber steht jedoch in keinem ausgewogenen Verhältnis mehr zum Angebot an Auszubildenden, sondern übertrifft es deutlich.

Allein die Attraktivität der Berufe zu steigern, wird nicht reichen, um die rückläufige Zahl deutscher Auszubildender zu erhöhen, zumal immer mehr Schulabsolventinnen und -absolventen ein Studium anstreben. Auch wir bieten mittlerweile Studiengänge an, doch sind diese kein Ersatz für eine solide Ausbildung der grundlegenden Fähigkeiten und Kompetenzen.

ZUSÄTZLICHE SPRACHANGEBOTE NOTWENDIG

Daher hat sich bei uns in den letzten Jahren der Anteil der ausländischen Auszubildenden erhöht und beträgt in manchen unserer Klassen sogar bis zu 90 Prozent. Fehlende Deutschkenntnisse bilden für eine erfolgreiche Ausbildung allerdings das größte Hindernis und machen zusätzliche Sprachangebote notwendig, die im Curriculum jedoch eigentlich nicht vorgesehen sind. Um das Problem koordiniert zu beheben und nicht nur unseren Auszubildenden, sondern auch weiteren Interessenten anerkannte Sprachkurse und Prüfungen anbieten zu können, haben wir eine eigene Sprachschule gegründet, die sich aktuell im Zertifizierungsprozess befindet. Die Teilnahme an den Sprachkursen kann von der Bundesagentur für Arbeit gefördert werden.

Seit einigen Jahren verfolgen wir den Ansatz, junge Menschen direkt in ihren Heimatländern anzusprechen und für eine Ausbildung im Gesundheitswesen zu gewinnen. So gründeten wir bereits vor zehn Jahren die Fachhochschule „Kolegji Heimerer“ in Pristina [Kosovo], um deutsche Ausbildungsstandards in das jüngste Land Europas zu vermitteln, wodurch das örtliche Gesundheitswesen deutlich gestärkt wurde. Mittlerweile unterrichten wir dort auch Deutschkenntnisse bis zum Niveau B2 und helfen interessierten Studierenden dabei, nach ihrem Abschluss einen Arbeitsplatz in Deutschland zu finden und die aufwändigen behördlichen Hürden zu meistern.

Dazu zählen vor allem das Visaverfahren und die Anerkennung in Deutschland, die häufig einer Sisyphus-Arbeit gleicht. Denn trotz unserer Orientierung an deut-



schen Ausbildungsstandards wird von den deutschen Anerkennungsstellen nur ein sogenannter Defizitbescheid ausgestellt, der Nachschulungen erforderlich macht. Außerdem gibt es deutschlandweit 35 unterschiedliche Anerkennungsstellen mit unterschiedlichen Verfahren. Obwohl unsere Studierenden alle dasselbe Curriculum durchlaufen, erhalten sie in aufwändigen Einzelfallprüfungen unterschiedliche Bescheide darüber, wie viel Nachschulung erforderlich ist. Die Angaben reichen von 50 bis 1.500 Stunden. Erst danach erhalten die Pflegekräfte ihre Berufsurkunde als Fachkraft.

NACHSCHULUNGEN IM EIGENEN HAUS

Da wir diese Probleme kurzfristig nicht lösen können, bieten wir nun selbst Nachschulungen an unseren deutschen Berufsfachschulen an. Mit einem Anpassungslehrgang oder einer Kenntnisprüfung können Pflegekräfte die Defizite ihrer im Ausland erworbenen Fähigkeiten ausgleichen. Nach dem Bestehen entsprechender Prüfungen dürfen sie nicht mehr nur als Hilfskraft, sondern als Pflegefachkraft arbeiten. Unser Angebot in diesem Bereich wächst stetig, da die Teilnehmer/-innen der Kurse ebenso wie ihre Arbeitgeber von

unserer Zertifizierung gemäß AZAV [Akkreditierungs- und Zulassungsverordnung Arbeitsförderung] profitieren. Den Teilnehmenden werden Kurskosten, Anfahrt, Dienstausfall und weitere Auslagen über einen Bildungsgutschein erstattet. Das macht es gerade in der Anfangszeit für ausländische Kräfte einfacher, ihre Nachschulungen zu absolvieren.

Eine sehr erfolgreiche Maßnahme ist ein neunmonatiger Anpassungslehrgang für chinesische Altenpfleger/-innen, den wir blockweise im idyllischen Voralpendorf Schwabsoien durchführen. Dadurch haben alle, unabhängig von ihrem Arbeitsort, die Chance teilzunehmen. 700 Stunden Praxis finden im Rahmen der normalen Arbeitszeit beim Arbeitgeber der Fachkräfte statt, 700 Stunden Theorie verteilen sich auf alle relevanten Bereiche der Pflegeausbildung sowie auf zusätzlichen Deutschunterricht. Im laufenden Jahr wollen wir diesen Kurs bereits zum vierten Mal anbieten, denn die Nachfrage ist auf allen Seiten groß. 100 bis 200 hochmotivierte Fachkräfte sind mittelfristig pro Jahr allein über diese Schiene denkbar und wir hoffen, dass die Maßnahme in Zukunft auch für Teilnehmende aus anderen Ländern mit einem großen Anteil an jungen Menschen attraktiv sein wird.

Mit ihrer Anerkennung als Fachkraft haben sie die Chance, zusätzliches Know-how während ihres Aufenthalts in Deutschland zu erwerben, ihre Familien zu Hause mit einem Teil ihres Einkommens zu unterstützen und – im Fall ihrer Rückkehr in ihr Heimatland – mit ihrem Wissen und ihren Erfahrungen das dortige Gesundheitswesen zu verbessern.

Viele planen allerdings, auch langfristig in Deutschland zu bleiben und sich hier ein neues Leben aufzubauen. Bereits zwei Heiratsanträge durften wir in unseren Kursen erleben, was die entsprechende Tendenz zum Bleiben in Deutschland zeigt.

Geschichten wie diese inspirieren uns, unsere Bildungsangebote fortzuführen und auszubauen, auch wenn der Weg oft steinig ist. Letztlich geht es um berufliche Entwicklungsmöglichkeiten für viele junge Menschen, die Verbesserung der Gesundheitssysteme auch in den Herkunftsländern und die verantwortungsvolle gesundheitliche Versorgung der Älteren und Kranken.





Schwerpunktthema „Mit Anlauf nach Deutschland – Vorbereitungs- und Brückenkurse für Menschen aus Drittstaaten

„ERST DER BESCHIED, DANN DER KURS“



Katharina Gilljohann



Dr. Ulrich Best

Katharina Gilljohann und Dr. Ulrich Best vom Arbeitsbereich 3.3 „Anerkennung von ausländischen Berufsqualifikationen“ im Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) informieren, worauf Bildungsanbieter bei der Qualifizierung internationaler Fachkräfte für den deutschen Arbeitsmarkt achten sollten.

iMOVE: Sie beschäftigen sich mit der Anerkennung von ausländischen Berufsqualifikationen. Welche Rolle spielt sie für internationale Fachkräfte, die sich für eine Tätigkeit in Deutschland interessieren?

Katharina Gilljohann: Im Ausland ausgebildete Fachkräfte, die in Deutschland arbeiten möchten, benötigen dazu in sehr vielen Fällen die volle Anerkennung ihrer ausländischen Qualifikation. Das heißt, sie müssen prüfen lassen, ob ihre berufliche Qualifikation gleichwertig mit einem deutschen Referenzberuf ist. Menschen mit reglementierten Berufen – wie etwa Ärztinnen und Ärzte sowie Krankenpfleger/-innen – dürfen diese nur ausüben, wenn die volle Gleichwertigkeit festgestellt wurde. In nicht reglementierten Berufen – das betrifft die meisten Berufe mit dualen Ausbildungen – benötigt man die Anerkennung für die Einreise zu Erwerbszwecken. Die einzige Ausnahme bilden IT-Berufe.

Da sich die Bildungssysteme in anderen Ländern zum Teil erheblich vom deutschen System unterscheiden, wird im Anerkennungsverfahren oft in einem ersten Schritt nur eine teilweise Gleichwertigkeit festgestellt. Diese Feststellung erfolgt mit dem Bescheid einer zuständigen Stelle, aus dem genau hervorgeht, was zur vollen Gleichwertigkeit noch fehlt. Daraus ergibt sich dann der konkrete zusätzliche Qualifizierungsbedarf. Diese Qualifizierung kann sowohl in Deutschland als auch direkt im Heimatland der Fachkräfte absolviert werden.

iMOVE: Ergeben sich durch das Fachkräfteeinwanderungsgesetz Chancen für neue Qualifizierungsangebote?

Dr. Ulrich Best: Das Fachkräfteeinwanderungsgesetz ist am 1. März 2020 in Kraft getreten und erleichtert Bürgerinnen und Bürgern aus Drittstaaten die Einwanderung nach Deutschland, um eine Arbeit oder eine Ausbildung aufzunehmen. Bisher konnten nur Hochqualifizierte und Personen mit bestimmten, stark nachgefragten Berufen nach Deutschland einwandern. Mit dem FEG ist das nun für Fachkräfte in prinzipiell allen Berufen möglich. Die Anerkennung der ausländischen Berufsqualifikation

bleibt aber grundsätzlich Voraussetzung für die Einreise zu Erwerbszwecken. Auch wenn sich die Wirkung des Gesetzes durch die Corona-Pandemie noch nicht voll entfalten konnte, gehen wir davon aus, dass die Zahl der Anträge aus den Drittstaaten durch das FEG anwachsen wird. Somit steigt auch der Bedarf an Qualifizierungsmaßnahmen. Dadurch erschließen sich neue Möglichkeiten für deutsche Bildungsanbieter, denn die Qualifizierung kann auch im Ausland erfolgen. Hierbei gewinnt auch die begleitende Sprachförderung an Bedeutung, weil für die Einreise als Fachkraft in vielen Fällen bestimmte Sprachkenntnisse vorausgesetzt werden und zur späteren Arbeitsaufnahme, zum Beispiel in den wichtigen Gesundheitsberufen, noch eine Sprachprüfung absolviert werden muss.

iMOVE: Wie schätzen Sie den Bedarf an Brückenkursen und Qualifizierungen ein?

Katharina Gilljohann: Brückenkurse und anerknennungsrelevante Kurse sind zwei verschiedene Dinge, zumindest im Hinblick auf die Anerkennung. Brückenkurse, die zum Beispiel für Ingenieurinnen und Ingenieure angeboten werden, vermitteln oft arbeitsmarktrelevante Fähigkeiten, die aber nicht anerknennungsrelevant sein müssen. Hier ist also der Blick direkt auf den Arbeitsmarkt gerichtet. Dies betrifft auch Fachsprachtrainings und Praktika.

Anerknennungsrelevante Qualifizierungen betreffen all diejenigen Interessentinnen und Interessenten, bei denen keine volle Gleichwertigkeit festgestellt wurde, die diese aber anstreben. Derzeit laufen die meisten solcher Kurse in Deutschland, da es die Möglichkeit der Einreise zur Anerkennung gibt. Es gibt aber aktuelle Pilotprojekte und Initiativen, die diese Qualifizierungsangebote zumindest teilweise ins Ausland verlegen.

Was eine zahlenmäßige Einschätzung angeht, ist das nicht ganz einfach. Wir veröffentlichen regelmäßig Berichte zur Anerkennung und zur aktuellen Entwicklung der Zahlen, die unter <https://www.bibb.de/de/1350.php> abrufbar sind. 2019 wurde beispielsweise von den knapp 35.000 verschiedenen Verfahren zu bundesrechtlich

geregelten Berufen bei über 40 Prozent eine teilweise Gleichwertigkeit oder die Auflage einer Ausgleichsmaßnahme beschieden. Viele dieser Antragsteller/-innen sind natürlich schon in Deutschland.

iMOVE: Wie muss eine Qualifizierungsmaßnahme aussehen? Was sollten Bildungsanbieter beachten?

Dr. Ulrich Best: Wichtig sind vor allem zwei Faktoren: Zum einen ist die Anerkennung nur für Personen relevant, die einen Abschluss haben, der im Land ihrer Ausbildung staatlich anerkannt ist. Ansonsten kann ihr Abschluss auch in Deutschland nicht anerkannt werden. Zum anderen muss die Qualifizierungsmaßnahme die wesentlichen Unterschiede zum deutschen Referenzberuf ausgleichen, die die zuständige Stelle festgestellt hat. Daher spielt eine gute Abstimmung der beteiligten Akteure eine entscheidende Rolle für eine erfolgreiche Qualifizierung.

Die Bildungsanbieter sollten dazu idealerweise die zuständigen Stellen in die Konzeption der Kurse mit einbeziehen, um zu klären, ob der Kurs geeignet ist, um Defizite in einem bestimmten Beruf auszugleichen. Denn nur, wenn durch die Kurse im Anschluss die volle Gleichwertigkeit erreicht werden kann, ist die Teilnahme an Qualifizierungskursen für Fachkräfte im Ausland attraktiv. Als Regel sollte daher gelten: Erst der Bescheid, dann der Kurs.

iMOVE: Können Sie gute Beispiele aus der Praxis nennen?

Katharina Gilljohann: Generell gilt: Erfolgreiche Kurse zur Qualifizierung entstehen immer dann, wenn eine enge Kooperation und Abstimmung zwischen Arbeitgeber, zuständiger Stelle und Bildungsanbieter besteht. Ein Beispiel: Ein deutsches Unternehmen der Elektrotechnik bietet gemeinsam mit ausländischen Partnern ganze Schulungsprogramme in zwei Westbalkanstaaten an. Diese wurden in Zusammenarbeit mit der zuständigen Stelle entwickelt und werden in eigenen Schulungszentren des Unternehmens im Ausland durchgeführt. Die Fachkräfte, die eine abgeschlossene Ausbildung und bestimm-

te Berufserfahrungen mitbringen, werden so gezielt auf den Einsatz im Unternehmen vorbereitet, indem sie über einige Monate fachliche Inhalte und die deutsche Fachsprache intensiv erlernen. Nach Abschluss der Schulung ist der Weg frei zur vollen Gleichwertigkeit.

Dr. Ulrich Best: Es gibt auch ganz andere Modelle: Zum Beispiel gibt es in der Pflege Anbieter von virtuellen Kursen. Durch diese werden neue Mitarbeiter/-innen einer Klinik bereits vor der Einreise auf die Qualifizierung vorbereitet, die dann in Deutschland stattfindet. Darüber hinaus gibt es auch Bildungsanbieter im Ausland, die sogenannte Dual-Degree-Studiengänge anbieten oder daran arbeiten. So gibt es beispielsweise im Kosovo eine Pflegeschule, die auf der einen Seite für den einheimischen Markt ausbildet, auf der anderen Seite aber auch zusätzlich für einen Einsatz in Deutschland. Es gibt also schon mehrere Bildungsanbieter auf diesem Markt, vor allem in stark nachgefragten Berufen.

iMOVE: Welche Finanzierungsmöglichkeiten gibt es für Qualifizierungsmaßnahmen im Ausland?

Katharina Gilljohann: Für Kurse, die im Ausland angeboten werden, gibt es derzeit keine staatlichen Finanzierungsangebote aus Deutschland. Meistens werden diese Kurse im Rahmen von Rekrutierungsprogrammen von den Arbeitgebern finanziert. Die Finanzierung läuft dann über Personalvermittler, die neue Mitarbeiter/-innen für den Kunden rekrutieren und Kursangebote einbinden.

iMOVE: Wer kann die Bildungsanbieter und Fachkräfte aus dem Ausland bei Fragen rund um das Thema Anerkennung und Qualifizierung unterstützen?

Dr. Ulrich Best: Inzwischen gibt es verschiedene Beratungsangebote, sowohl zur Erstinformation im Internet als auch für vertiefte Beratungen. Unser Angebot im BIBB ist das Portal anerkennung-in-deutschland.de, in dem die Anerkennungsverfahren für viele Berufe dargestellt werden. Zusätzlich bietet ein Projekt bei uns Seminare zur Berufsanerkennung für deutsche institu-

tionelle Akteure, also auch deutsche Bildungsanbieter im Ausland an. Interessierte können sich dazu direkt an schulungen_erkennung@bibb.de wenden. Des Weiteren berät auch die Hotline von *Arbeiten und Leben in Deutschland (ALiD)* rund um das Thema Einwanderung. Und schließlich findet man unter make-it-in-germany.com Infos zur Einreise nach Deutschland und zum FEG. Unser Team arbeitet auch gerade an einer Publikation zum Qualifizierungsangebot.

 **ANERKENNUNG
IN DEUTSCHLAND**

Das Informationsportal der Bundesregierung
zur Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen

www.erkennung-in-deutschland.de



In Deutschland sind Beratungsstellen des IQ-Netzwerks, Kammern und andere zuständige Stellen wichtige Ansprechpartner. Alle Kontakte finden Sie ebenfalls bei uns im Portal von *Anerkennung in Deutschland*.

Das Interview führte Silvia Niediek.

Suchen Sie internationale Kunden für Ihre Trainingsangebote?



Präsentieren Sie Ihr Unternehmen kostenlos in unserer Anbieter-Datenbank

► www.imove-germany.de

Kurz und bündig

Veröffentlichungen

Weiterbildungsbranche von Corona schwer getroffen

Die Auswirkungen der Corona-Pandemie haben weitreichende Folgen für die Weiterbildungsbranche. Ausschlaggebend hierfür sind vor allem Umsatzrückgänge infolge eines nur in Teilen realisierten Veranstaltungsangebots. Entsprechend beurteilten die Weiterbildungsanbieter in einer im Sommer 2020 durchgeführten Befragung ihre wirtschaftliche Lage deutlich schlechter als noch im Jahr zuvor. Dies zeigen erste Ergebnisse der wbmonitor-Umfrage 2020 des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) und des Deutschen Instituts für Erwachsenenbildung - Leibniz-Zentrum für Lebenslanges Lernen e. V. (DIE). An der Umfrage im Sommer 2020 beteiligten sich 1.933 Weiterbildungsanbieter.

Zum Zeitpunkt der Datenerhebung im Sommer 2020 beurteilten 42 Prozent der Weiterbildungsanbieter ihre wirtschaftliche Lage negativ. Das waren mehr als dreimal so viele wie ein Jahr zuvor (12 %). Demgegenüber hat sich die Zahl derjenigen Anbieter, die ihre Lage positiv bewerteten, mehr als halbiert: von 62 Prozent im Jahr 2019 auf 29 Prozent im Jahr 2020. Unterschieden nach den verschiedenen Anbietertypen in der Weiterbildung leiden privat-kommerzielle Anbieter sowie Volkshochschulen am stärksten unter den Auswirkungen der Corona-Pandemie, wohingegen Fachschulen als vorwiegend staatliche Einrichtungen sowie Bildungseinrichtungen von Betrieben geringere wirtschaftliche Schäden verzeichnen.

Mit Beginn des ersten Lockdowns konnten durchschnittlich nur noch etwa vier von zehn bereits laufenden Weiterbildungsveranstaltungen (41 %) fortgesetzt werden, indem diese in den virtuellen Raum verlagert wurden beziehungsweise weil es sich bereits um Online-Formate handelte.

Von den Veranstaltungen mit geplantem Start im Zeitraum des ersten Lockdowns mussten sogar durchschnittlich fast vier von fünf (77 %) verschoben oder ersatzlos abgesagt werden. Auch nach dessen Aufhebung war keine Rückkehr zum Normalbetrieb möglich. Präsenzveranstaltungen konnten häufig nur mit einer reduzierten Zahl von Teilnehmenden stattfinden, um die in den Hygienekonzepten vorgeschriebenen Mindestabstände einzuhalten, was zu weiteren Einnahmeausfällen bei den Anbietern führte.

Vor diesem Hintergrund machten zahlreiche Anbieter von der Möglichkeit staatlicher Hilfsmaßnahmen zur Abfederung der wirtschaftlichen Folgen Gebrauch. Bis zum Sommer 2020 bezog ein Drittel der Anbieter Kurzarbeitergeld. In 21 Prozent der Fälle wurde die Corona-Soforthilfe des Bundes und der Länder für Kleinunternehmen und Soloselbstständige bewilligt. Jeweils etwa jede zehnte Einrichtung erhielt einen Zuschuss nach dem Sozialdienstleister-Einsatzgesetz oder nahm steuerliche Hilfsmaßnahmen wie zum Beispiel Verschiebungen von Steuerzahlungen in Anspruch. Betriebsbedingte Kündigungen mussten bis zum Zeitpunkt der Datenerhebung fünf Prozent der Anbieter aussprechen.

Häufig reagierten die Weiterbildungsanbieter mit flexiblen Arbeitsmodellen auf die Herausforderungen der Pandemie. 56 Prozent führten Telearbeit beziehungsweise Arbeiten im Homeoffice ein und 46 Prozent weiteten bereits bestehende Angebote im Verlauf der Pandemie aus, wobei Mehrfachnennungen möglich waren.

Die Veröffentlichung „Auswirkungen der Corona-Pandemie auf Weiterbildungsanbieter“ kann kostenlos im Internetangebot des BIBB unter <https://lit.bibb.de/vufind/Record/DS-185628> heruntergeladen werden.

Studie: Mehrheit erwartet in Zukunft mehr digitale Weiterbildungen

Mehr als 50 Prozent der Teilnehmer/-innen einer aktuellen Umfrage erwarten, dass Seminare und Lehrgänge in Zukunft verstärkt im virtuellen Raum stattfinden werden. Dies zeigt eine gemeinsame Studie von Bitkom Akademie und HRpepper Management Consultants.

Eine weitere Erkenntnis der Erhebung lautet: Weiterbildungen werden kürzer, digitaler, effizienter sowie zielgerichteter und können leichter in den Arbeitsalltag integriert werden. Außerdem werden Angestellte in Zukunft weiterhin zunehmend ihre eigene berufliche Weiterentwicklung steuern. „Gerade wenn Mitarbeitende mehr Eigenverantwortung für ihre Weiterbildung übernehmen sollen, ist es dringend notwendig, dass das Management den strategischen Wert von Weiterbildung deutlicher in das Unternehmen kommuniziert. Außerdem sollte es Rahmenbedingungen schaffen, in denen Mitarbeitende auch mehr Eigenverantwortung übernehmen können und dürfen“, sagt Dr. Matthias Meifert, Managing Partner der HRpepper Management Consultants.

Dass kurzfristig entstehende Freiräume bereits zur persönlichen Weiterentwicklung genutzt werden, zeigen die Umfrageergebnisse zur Weiterbildung während des Corona-Lockdowns. Beinahe jede/-r Dritte gab an, seit Beginn der Coronavirus-Krise mehr Zeit für Weiterbildungen einzusetzen. Den größten Zuwachs konnten kostenfreie Bildungsangebote im digitalen Raum vorweisen. Fast 90 Prozent der Befragten gaben an, kostenfreie Online-Seminare besucht zu haben. „Der Bedarf an digitalen Weiterbildungsangeboten ist durch die Coronavirus-Krise noch einmal stark gewachsen. Aber auch nach dieser Zeit können virtuelle Lehrgänge ein wichtiger Baustein in der Personalentwicklung sein. Gleichzeitig entlasten digitale Weiterbildungen auch die

Weiterbildungsbudgets – etwa durch entfallende Reisekosten. Dadurch können die vorhandenen Mittel noch zielgerichteter für die Qualifizierung der Fach- und Führungskräfte eingesetzt werden“, fasst Anja Olsok, Geschäftsführerin der Bitkom Servicegesellschaft, die Entwicklungen der letzten Monate und die Erkenntnisse der Studie zusammen.

Der Studienbericht steht kostenfrei zum Download bereit: <https://www.bitkom-akademie.de/weiterbildung-2025>

Aus dem iMOVE-Netzwerk

Eckert-Schulen punkten bei Weiterbildungs-Ranking

Im vergangenen Jahr erstellte das Magazin Stern in Kooperation mit dem Marktforschungsinstitut Statista ein Ranking der Anbieter beruflicher Fortbildung. In der Kategorie Berufliche Weiterbildung landeten die Eckert Schulen auf Platz 1.

Per Online-Umfrage wurden die Urteile von mehr als 7.600 Nutzern von Weiterbildungsangeboten in den zehn Kategorien Fernstudium, Fernschulen, Duales Studium, Business Schools, Berufliche Weiterbildung, Apps & E-Learning Sprachen, E-Learning allgemein, Trainings-Apps, Sprachlehrinstitute und Sprachreisen erhoben. Den Befragten wurden in jeder Kategorie jeweils zehn Anbieter zur Bewertung angeboten, deren Websites und Apps in den vergangenen zwölf Monaten am häufigsten besucht beziehungsweise heruntergeladen wurden. Zu bewerten waren Punkte wie Lernqualität, Preis-Leistungs-Verhältnis und Zufriedenheit/Weiterempfehlung.

Kunden haben gewählt: IBB siegt im DEUTSCHLAND TEST von FOCUS Money

Beim DEUTSCHLAND TEST der Zeitschrift FOCUS Money erreichte das Institut für Be-

rufliche Bildung (IBB) bereits zum vierten Mal in Folge den ersten Platz. Das Qualitätssiegel bescheinigt dem Unternehmen Spitzenwerte in der Kundenzufriedenheit. Das IBB ist mit seinen Kursangeboten deutschlandweit an rund 500 Standorten vertreten und bietet außerdem Online-Weiterbildungen an.

„Viermal Testsieger zu sein – das fühlt sich richtig gut an“, sagt IBB-Vorstandsvorsitzende Bärbel Peters. Sie sieht das Studienergebnis als Bestätigung, dass die konsequente Digitalisierungsstrategie des IBB den Kunden gerade in der Krise große Vorteile bietet: „Wir setzen schon lange auf virtuelle Bildungsangebote, deshalb konnten wir unser Kursprogramm trotz Lockdown in gleichbleibender Qualität umsetzen“, berichtet Peters. Die meisten Kunden nehmen aktuell, bei Zustimmung ihres Kostenträgers, einfach von zu Hause aus über das Internet am Live-Unterricht teil.

In der Branchenstudie von FOCUS Money kamen insgesamt 175 Bildungsanbieter aus 14 Kategorien auf den Prüfstand. 16 „Institute für berufliche Bildung“ waren zum Test angetreten. Das Beratungs- und Analysehaus ServiceValue wertete für den DEUTSCHLAND TEST im Januar 2021 fast 24.000 Kundenerfahrungen aus.

Comenius-EduMedia-Award 2020: Zweifache Auszeichnung für SZENARIS

Der Bildungsanbieter SZENARIS wurde 2020 zusammen mit der Bundesanstalt Technisches Hilfswerk für das System „VR-Deichverteidigungs-Simulator“ ausgezeichnet. Dabei wurde neben dem Comenius-Siegel für didaktische und mediale Qualität zusätzlich eine EduMedia-Medaille für die herausragende Qualität des Trainingssystems vergeben. Die Auszeichnung wird von der Gesellschaft für Pädagogik, Information und Medien e. V. (GPI) verliehen. Die Stärken des Programms lägen laut Jury darin, dass sie es Lernenden ermöglicht,

am eigenen Platz erfolgreich zu lernen und dabei der Komplexität der zu entwickelnden Kompetenzen gerecht werde.

Beim System „VR-Deichverteidigungs-Simulation“ hat SZENARIS nach den speziellen Anforderungen des THW einen Demonstrator entwickelt, bei dem in einer virtuellen, dreidimensionalen Umgebung verschiedene Deichschadenslagen in Echtzeit so realitätsnah wie möglich simuliert werden können. Die Lernenden untersuchen zu zweit diesen virtuellen Deichabschnitt auf verschiedene Beschädigungen, die vom Ausbildungspersonal zuvor virtuell gesetzt wurden. Aufgabe der Lernenden ist es, Schäden zu finden, zu markieren und zu dokumentieren. Der Demonstrator soll insbesondere für die Ausbildung der sogenannten „Deichläuferinnen“ und „Deichläufer“ eingesetzt werden, um Aspekte der Lageerkundung, Situationsbewertung und Entscheidungsfindung zu schulen. Der virtuelle Deich wurde von SZENARIS mit Unity3D realisiert und wird mittels der Virtual-Reality-Brille HTC Vive Pro erfahrbar. Durch die Kombination aus dieser kabelloser Virtual-Reality-Brille und den im Raum installierten Sensoren ist es möglich, sich in der virtuellen Welt frei zu bewegen und den Deich „zu Fuß“ zu erkunden. Da die Deichläufer/-innen aus Teams zu je zwei Personen bestehen, können auch in der Simulation zwei Lernende gleichzeitig agieren. Das Ausbildungspersonal kann verschiedene Beschädigungen wie Rutschungen, Wasseraustritte oder auch Risse einspielen bzw. positionieren sowie unterschiedliche Wetterbedingungen und Hochwasserpegel simulieren. Zudem wird das Geschehen in der Simulation von einem Ausbilderplatz aus überwacht.

Schwerpunktthema „Mit Anlauf nach Deutschland – Vorbereitungs- und Brückenkurse für Menschen aus Drittstaaten“

Lange Trassen statt kurzer Brücken

Interkulturelles Training kann dazu beitragen, internationale Arbeitnehmer/-innen länger an deutsche Unternehmen zu binden.

Wolfgang Jockusch



Die Gewinnung von Fachkräften auf dem internationalen Arbeitsmarkt gehört seit einigen Jahren zu den großen Themen der Personalarbeit. In den klassischen Berufen des MINT-Sektors, aber auch in Medizin und Pflege und zahlreichen anderen Bereichen ist Deutschland darauf angewiesen, Talente im Ausland zu gewinnen und in die lokale Kultur am Arbeitsplatz zu integrieren. Die Corona-Pandemie hat diesen Trend angesichts diverser Einreisebeschränkungen zwar vorübergehend etwas verlangsamt, in der Sache aber nicht verändert. Sobald sich die Bewegungsfreiheit wieder normalisiert, werden auch viele „Expats“ wieder vor der Herausforderung stehen, sich in der neuen Umgebung Deutschland zurechtzufinden.

Interkulturelles Training als Brückenangebot ist hier ein wesentlicher Erfolgsfaktor.

EINE FRAGE DER WILLKOMMENSKULTUR

Dass Arbeitgeber ihren neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie idealerweise auch den mitreisenden Familienangehörigen ein entsprechendes Angebot machen, ist ganz einfach eine Frage der Willkommenskultur. Deutschland ist zwar in vieler Hinsicht ein attraktiver Standort, aber auch nicht ohne Konkurrenz. Insbesondere die hochqualifizierten Expertinnen und Experten, die auch am Arbeitsplatz in Deutschland Englisch sprechen können und somit

ohne Deutschkenntnisse auskommen, haben Alternativen. Wem es in Deutschland nicht gefällt, stehen die Türen auch in anderen Ländern offen.

Viele Expats sind keine „Single-Mover“, die nur einmal im Leben ihren Lebensmittelpunkt international verlagern, sondern „Multi-Mover“, die weiterziehen, wenn es anderswo bessere Konditionen gibt. Da die Personalgewinnung [Recruiting] auf dem internationalen Arbeitsmarkt aufwändig und teuer ist, haben Arbeitgeber natürlich ein Interesse daran, ihre neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auch möglichst lange im Unternehmen zu halten [Retention]. Das gelingt umso besser, je stärker die Willkommenskultur ausgeprägt ist.



Wolfgang Jackusch
Geschäftsführer

Diversity Webinare/BAMIK GmbH

www.diversity-webinare.de



**Diversity
Webinare**

QUALITÄT INTERKULTURELLER TRAININGSANGEBOTE

Interkulturelles Training ist alles andere als neu. Mittlerweile hat sich hier ein eigener Markt entwickelt, dem es allerdings nach wie vor an einheitlichen Standards fehlt. Die Anbieterinnen und Anbieter haben sehr unterschiedliche akademische und methodische Zugänge und Qualifikationen, was es den Auftraggebern mitunter schwer macht, die Angebote zu vergleichen.

Häufig werden Modelle wie beispielsweise die Kulturdimensionen von Hofstede unkritisch in das Training übernommen. Solche Modelle sind zwar nicht per se falsch, doch ohne das entsprechende Hintergrundwissen können sich hier viele Fehler in das Bildungsangebot einschleichen. In der akademischen Diskussion wird interkulturelles Training daher auch nicht nur positiv wahrgenommen. Nicht zuletzt in den Kulturwissenschaften schaut man kritisch darauf, wie der komplexe Begriff „Kultur“ stark vereinfacht mit „Nationalkultur“ gleichgesetzt wird, um daraus ein sehr simplifiziertes Angebot für den Business-Bereich zu schneiden.

REGIONALE UNTERSCHIEDE UND ORGANISATIONSKULTUR

Viele Brückenangebote für Expats, die nach Deutschland kommen, bleiben hinter ihren Möglichkeiten zurück, weil sie auf simplen nationalen Stereotypen beruhen. Ich habe die Zielgruppe als durchaus anspruchsvoll erlebt. So besteht nicht nur großes Interesse an den regionalen Unterschieden innerhalb Deutschlands, sondern auch an den historischen, religiösen und kulturellen Entwicklungen, die zu diesen Unterschieden geführt haben. Wer hier etwas mehr Zeit mitbringt und nicht nur an der Oberfläche bleibt, kommt bei den Teilnehmerinnen und Teilnehmern gut an.

Nicht nur regionale, sondern auch organisationsspezifische Elemente gehören unbedingt in ein Willkommensangebot. Auch hier wird man von verallgemeinernden Aussagen über „die“ deutsche Kultur abweichen. Ein wichtiges Beispiel: Wer Deutsch als Fremdsprache neu lernt, macht sich in der Regel schnell mit dem


Unterschied zwischen Du und Sie vertraut. Auch die dazugehörigen Etikette-regeln werden meistens schon im Sprachkurs vermittelt. Daraus entsteht ein Gefühl für Hierarchien – simpel ausgedrückt: mit Freunden per Du, mit dem Chef per Sie. Nun gibt es aber zahlreiche Organisationen, bei denen das Du inzwischen über alle Hierarchiestufen hinweg die gängige Kommunikationsform ist. Die große Gefahr für ein Missverständnis liegt darin, dass dieses Du, besonders von Menschen aus Kulturen mit ausgeprägten Erwartungen an Führung und Hierarchie, falsch als Zeichen der Nähe gedeutet wird. Sie müssen lernen, Hierarchien und Erwartungshaltungen auch dann richtig zu deuten, wenn die Kommunikation anders verläuft, als man es in der deutschen Kultur erwartet hätte. Dem Brückenkurs kommt hier die wichtige Aufgabe zu, ein differenziertes Bild zu vermitteln, das nationale, regionale und organisationsspezifische Eigenheiten ins richtige Verhältnis zueinander bringt.

LANGE TRASSEN STATT KURZER BRÜCKEN

Das Wort „Brückenkurs“ ist eigentlich irreführend, weil es suggeriert, dass eine Teilnehmerin oder ein Teilnehmer an einem Ende die Brücke betritt, sie am anderen Ende wieder verlässt und danach in der neuen Umgebungskultur angekommen ist. Akkulturation – also die Entwicklung von Bewältigungsstrategien für eine neue Kultur – funktioniert anders. Sie zieht sich mitunter über Jahre hin.

Ein verbreiteter Fehler in der Gestaltung von Willkommenskultur ist daher, das Willkommen auf die ersten Wochen oder vielleicht Monate nach der Ankunft zu beschränken. Danach müssen die neuen Kolleginnen und Kollegen allein weitersehen. Doch erst dann setzen viele der eigentlichen interkulturellen Schwierigkeiten ein. Willkommenskultur darf sich also nicht nur auf das Recruiting und die Zeit unmittelbar nach der Ankunft beschränken, sondern muss dauerhaft gelebt werden.

Um im Bild zu bleiben: Man sollte vielleicht weniger an eine Brücke zwischen zwei fixen Flussufern denken, sondern vielmehr an eine dieser langgestreckten Trassen, die



auch das Sumpfland und Schwemmgebiet links und rechts eines großen Flusses überbrücken. Auch diese weiten Abstände müssen sicher überquert werden.

DIGITALE UND HYBRIDE TRAININGSFORMATE ALS LERNSTRECKEN

In Zeiten der Pandemie ist in vielen Organisationen die Bereitschaft gestiegen, auch das interkulturelle Training als Teil des Onboardings in digitalen Formaten anzubieten. Hier gibt es tatsächlich zahlreiche Möglichkeiten, die zwar ebenfalls nicht neu sind, vorher aber weniger Beachtung fanden. Das betrifft vor allem die zeitliche und räumliche Ausgestaltung der Bildungsmaßnahmen, die nun bereits vor der Ankunft in Deutschland begonnen und über einen längeren Zeitraum gestreckt werden können. Vier kurze, wöchentliche Live-Meetings von 90 Minuten Länge auf Zoom, Teams oder Skype sind bei gleichem Zeitaufwand mitunter nachhaltiger als die Intensivbeschallung an einem langen Trainingstag. Werden synchrone und asynchrone Elemente verknüpft, gewinnen die Teilnehmerinnen und Teilnehmer zudem mehr Kontrolle über ihren eigenen Lernfortschritt.

In unserer Trainingspraxis sieht das konkret so aus, dass wir ausgewählte Lerninhalte als fertige Webinare entweder in unserem eCampus oder direkt im Lernmanagementsystem des Kunden zur Verfügung stellen. Diese können dann von den Teilnehmerinnen und Teilnehmern bei eigener Zeiteinteilung bearbeitet werden. Dafür eignen sich insbesondere die eher theoretischen Trainingsinhalte, sodass in den anschließenden oder begleitenden Live-Online Trainings keine Vorträge mehr gehalten werden müssen, sondern Zeit für Reflexion, Diskussion und direkten Austausch mit der Trainerin oder dem Trainer besteht.

So wie die Brücke eher eine lange Trasse ist, verändern sich auch interkulturelle Trainings zu komplexeren Lernstrecken, die sogar von kleineren und mittleren Arbeitgebern effizient in ihr Willkommenspaket eingebaut werden können.



Schwerpunktthema „Mit Anlauf nach Deutschland – Vorbereitungs- und Brückenkurse für Menschen aus Drittstaaten“

Die neuen Hybridkonzepte

Brückenkurse in der berufsvorbereitenden Sprachausbildung von Fachkräften: analog, online und – am besten – beides
Dr. Matthias Jung



gene Online-Ersatz hat zu einem enormen Schub bei der Digitalisierung von Ausbildungsdienstleistungen geführt, der auch nach Ende der Pandemie nicht einfach wieder zurückgedreht werden dürfte.

Dass sich die Verbreitung des Lehrens und Lernens in virtueller Form beschleunigt, zeigt sich weniger in der quantitativen Zunahme bereits etablierter E-Learning-Praktiken, sondern vor allem in ihrer neuen Qualität: Im echten Online-Unterricht wird im Unterschied zu der bisher vorherrschenden digitalen Fernlehre nicht einfach Material über das Internet verteilt, das dann am Bildschirm bis zu einem vorgegebenen Datum selbstständig und zu individuell passenden Zeiten zu bearbeiten ist. Das „synchron digitale Lernen“ bildet dagegen das traditionelle Präsenzklassenzimmer nach: Es findet über Videokonferenzsysteme wie Zoom, MS-Teams, Google Classrooms, Big Blue Button, Skype, Webex und andere eine trainermoderierte Live-Interaktion mit einer Lerngruppe zu festen Zeiten statt.

Etablierte Lernplattformen wie die Open-Source-Systeme Moodle und ILIAS, die in der früheren E-Learning- und Blended-Learning-Phase exklusiv eingesetzt wurden, dienen im „Online-Live-Unterricht“, wie diese Form auch genannt wird, nur noch als eine wichtige Unterstützung und helfen, einen dann auch in seinen Unterrichtsmaterialien komplett digitalen Kurs zu organisieren. Der große Vorteil des digitalen Unterrichtens – die Ortsunabhängigkeit – bleibt erhalten, der große Nachteil – die fehlende direkte mündliche Kommunikation mit Lehrkräften und untereinander – kommt jetzt hinzu. So wie gedruckte und audiovisuelle Selbstlernmaterialien oder tutorierter Fernunterricht den Präsenzunterricht in Schule und Hochschule, aber auch in beruflichen Weiterbildungsseminaren nur ansatzweise ersetzen konnten, gilt das auch für die Digitalisierung 1.0, die

1. BRÜCKENKURSE NEU GEDACHT

„Brückenkurse“ werden in Corona-Zeiten vor allem als online erteilte „Überbrückungskurse“ verstanden, um die Zeit der

geschlossenen Grenzen, Unterrichtsräume und Partnerinstitutionen sinnvoll zu nutzen und irgendwie digital zu schaffen, was eigentlich in Präsenzform geplant war. Dieser mehr oder weniger erzwun-



Dr. Matthias Jung
Geschäftsführender Vorstand

Institut für Internationale
Kommunikation e. V. [IIK]

www.iik-duesseldorf.de



lediglich Selbstlernmaterialien über das Internet distribuiert, damit sie asynchron bearbeitet werden können.

2. BRÜCKENKURSE ALS HYBRID-KONZEPTE

Statt um Online-Ersatz- oder Überbrückungskurse soll es im Folgenden vor allem darum gehen, welche neuen Brücken Online-Live-Kurse über Zoom & Co schlagen können, und das insbesondere auch nach dem weltweiten Abebben der Corona-Wellen. Diese Weiterbildungsprogramme sind kein qualitativ defizitärer Ersatz von Präsenzangeboten, sondern kombinieren als „Hybridkurse“ die Vorteile beider Vermittlungsformen. Hybrid bedeutet dabei, dass Präsenz- und Online-Unterricht integriert werden, und zwar nicht konsequentiv wie beim „Blended Learning“, sondern so, dass Lehrende und Lernende zu keinem Zeitpunkt alle am selben Ort sind. Hierbei lassen sich zwei Formen unterscheiden, für die anschließend Praxisbeispiele aus laufenden Projekten vorgestellt werden:

1. Beim Hybridunterricht sitzt ein Teil der Lernenden in Deutschland, der andere im Heimatland. Damit hierbei nicht lediglich parallel eine Gruppe rein digital und eine andere rein in Präsenzform nebeneinander unterrichtet werden, sondern auch Interaktionen zwischen Lernenden in zwei Ländern in einem gemeinsamen digital-analogen Klassenraum möglich sind, müssen bestimmte technische Voraussetzungen erfüllt sein.

2. Das Hybridprogramm ist von Anfang an als integrierte Kombination von Präsenzunterricht vor Ort und Online-Live-Unterricht von Deutschland aus konzipiert.

Beide Hybridformen haben eine Reihe von Vorteilen, die auch nach der derzeitigen, pandemiebedingt alternativlosen Digitalisierung fortbestehen:

► Hybridunterricht wie Hybridprogramme öffnen ein Fenster nach Deutschland: Es lassen sich der Kontakt zu verschiedensten Expertinnen und Experten aus Deutschland, aber auch der Austausch mit Landsleuten und beispielsweise gleichaltrigen Auszubildenden problemlos in die Ausbildung integrieren.

► Möglich werden so auch virtuelle, aber individuell gestaltete Betriebsbesichtigungen, bei denen die Teilnehmerinnen und Teilnehmer mit den Personen im Betrieb aus der Ferne interagieren können. [Dafür benötigt man idealerweise sogenannte „Headcams“, ein Mobiltelefon tut es aber auch.]

► Eine Vielzahl von Kursteilnehmenden sowie von Expertinnen und Experten, die alle aus Zeit- und Kostengründen nicht ins andere Land reisen würden, können so in grenzüberschreitende Aus-, Fort- und Weiterbildungen einbezogen werden und ihr Wissen weitergeben, erhalten aber auch unmittelbare Eindrücke aus dem jeweils anderen Land.

► Hybridprogramme können auch eine wunderbare Vorbereitung auf einen späteren Aufenthalt im Land sein, so dass dieser effizienter verläuft.

Wie lassen sich diese Vorteile nun in Brückenkursen nutzbar machen? Dazu möchte ich im Folgenden Beispiele aus aktuell laufenden Projekten zur Gewinnung von Fachkräften vorstellen, die sich auf den Spracherwerb vor der Ausreise konzentrieren, diesen aber mit fachlichen und berufsvorbereitenden Inhalten verbinden.

3. ERFAHRUNGEN MIT EINEM HYBRIDPROGRAMM FÜR TUNESISCHE AUSZUBILDENDE ALS BEISPIEL

Das Projekt THAMM zur Unterstützung regulärer Arbeitsmigration und -mobili-

tät zwischen Nordafrika und Europa (vgl. <https://www.giz.de/de/weltweit/92649.html>), Teilprojekt Tunesien, wird von der Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) in Kooperation mit der Zentralen Auslands- und Fachvermittlung (ZAV) der Bundesanstalt für Arbeit (BA) umgesetzt. Das Institut für Internationale Kommunikation (IIK) ist mit der Sprachausbildung bis zum Niveau B1 beauftragt. Die GIZ in Tunesien (dort in Zusammenarbeit mit der nationalen Arbeitsverwaltung ANETI) bzw. in Deutschland (dort in Zusammenarbeit mit der ZAV) kümmert sich um die Gewinnung von Ausbildungsbetrieben, die Auswahl und Vermittlung der Bewerber/-innen, Arbeitsverträge, Visa sowie die anfängliche Begleitung der Auszubildenden nach ihrer Ankunft in Deutschland.

Ursprünglich war das Projekt fast ausschließlich analog geplant: Ein tunesischer Sprachkurspartner des IIK sollte die Sprachausbildung vor Ort bis zur Ausreise übernehmen, das IIK die jeweiligen berufssprachlichen Curricula und Materialien entwickeln, die tunesischen Lehrkräfte entsprechend schulen und die externen B1-Prüfungen in Tunesien durchführen bzw. allgemein für das Qualitätsmanagement und Controlling der Sprachausbildung verantwortlich sein. Die erste Kohorte von 75 Auszubildenden für den Bereich Hotellerie und Gastronomie startete im Januar 2020 mit den Sprachkursen, um dann im August 2020 die Ausbildung in Deutschland zu beginnen. Die Corona-Pandemie ließ den ursprünglich geplanten Ablauf Matura werden. Statt zu 100 Prozent analog konnten die Kurse und Prüfungen nur noch zu rund 50 Prozent in Präsenzform durchgeführt werden; Lehrerfortbildung, berufsbezogenen Sprachunterricht und einen Teil der Prüfungen organisierte das IIK rein digital von Deutschland aus. Da durch den zwischenzeitlichen Lockdown auch der ursprüngliche Zeitplan nicht gehalten werden konnte, erfolgte außerdem ein Teil der Sprachausbildung ausbildungsbegleitend in digitaler Form erst in Deutschland, was

aufgrund der geographischen Verteilung der Auszubildenden auch anders gar nicht möglich gewesen wäre.

Aufgrund der positiven Erfahrungen mit dieser improvisierten Digitalisierung wurde das Programm für die zweite Kohorte, die sich derzeit in der Sprachausbildung befindet, von Anfang an als Hybridprogramm angelegt und auch die entsprechende technische Ausstattung wurde zur Bedingung für die Bewerber/-innen gemacht bzw. finanziell unterstützt:

- Präsenzkurse laufen in Tunesien an drei Orten in sechs Kleingruppen (10–15 Personen) von Montag bis Mittwoch. Parallel dazu gibt es drei digitale Klassen, die ortsübergreifend nach Fachrichtung differenziert sind und von Lehrkräften in Deutschland unterrichtet werden.

- Als weiteres digitales Element wird ein Selbstlernportal genutzt, das von einer jungen Tunesierin, die vor drei Jahren ihr Studium in Deutschland aufgenommen hat, tutoriert wird und in dem die Auszubildenden jede Woche ein festes Programm an Übungen absolvieren müssen.

- Als drittes digitales Element kommt ein Online-Freizeit- und -Kulturprogramm mit authentischen interkulturellen Begegnungen und landeskundliche Exkursionen hinzu: freie Konversationsgruppen mit Deutschsprachigen und jungen Leuten aus der ganzen Welt, die in Deutschland studieren oder arbeiten; digitale Erkundungen von Betrieben; Interviews mit Landsleuten, die als Arbeitsmigranten und -migrantinnen nach Deutschland gekommen sind; Einblicke in den deutschen Alltag u. v. a. m.

In diesem Konzept sind analoge und digitale Elemente, Lernen im Heimatland und im Zielland eng miteinander verschränkt, werden die üblichen Grenzen eines Unterrichtsraums gleich mehrfach überwunden und können die einheimischen wie die sich in Deutschland befindenden Lehrkräfte ihre jeweiligen

Stärken ausspielen, so dass dieses Konzept effektiver ist als rein analoge oder rein digitale Kurse: Die tunesischen Partner sind vor Ort, sie kennen ihre Zielgruppe und deren Lerngewohnheiten am besten, haben auch sprachlich-kulturell den besten Zugang und persönlicheren Kontakt. Die deutschen Lehrkräfte haben die Vorteile und das Prestige der „native speaker“ oder perfekt Bilingualen, die in Deutschland leben, transportieren hier übliche Lerngewohnheiten und Unterrichtsstile. Sie öffnen ein Fenster ins Zielland und können sich besser auf die berufssprachliche Vorbereitung spezialisieren, was Deutschlehrkräften im Ausland aus vielen Gründen deutlich schwerer fällt. Die anonym durchgeführten Evaluationen haben gezeigt, dass dieses Konzept bei den Lernenden gut ankommt. In einer weiteren Ausbaustufe ist für die nächste Kohorte geplant, den Online-Unterricht selbst hybrid durchzuführen, so dass Teilnehmende in Deutschland mit Lernenden in Tunesien in einem analog-digitalen Klassenraum von Anfang an miteinander interagieren und Deutsch als Lingua Franca nutzen, d. h. in einer authentischen Kommunikationssituation.

4. AUSBLICK: DIE HYBRIDEN BRÜCKENPROGRAMME DER ZUKUNFT

Dieses Beispiel ist nur eines für viele unterschiedliche Konfigurationsmöglichkeiten der Verbindung von digitalen und analogen Trainings. Vorbereitende Sprachkurse im Kontext der Gewinnung von Fachkräften sind für solche Ansätze sehr gut geeignet und bieten die meisten Möglichkeiten, Heimatland und Zielland, Sprache und Beruf, Fachausbildung und Deutschunterricht miteinander zu verschmelzen. Besonders vorteilhaft ist dabei auch, ein digitales Lerncontrolling von Deutschland aus zu etablieren. Das ist kostengünstiger als Expertinnen und Experten aus Deutschland einzufliegen, die zudem oft wenig Verständnis für die Verhältnisse vor Ort haben. Online lassen sich auf effiziente Weise von Anfang an die Qualität bzw. die Ergebnisse sichern,

während man analog in den Prozess der Kompetenzvermittlung bei rein lokaler Ausbildung meist nur wenig Einblick hat. Hybride Ansätze bauen eine permanente digitale Brücke, über die die Wissens- und Kompetenzvermittlung in beide Richtungen fließen kann. Das bietet sich insbesondere bei zahlreichen Pflegekraftprojekten an, bei denen das IKK diesen Ansatz, etwa in Mexiko, verfolgt und die Deutschlehrkräfte berufssprachlich weiterbildet, den Teilnehmenden institutionelle Grundlagen des Klinik- und Pflegesystems in Deutschland vermittelt, sie analog wie digital im Unterricht hospitieren und an Online-Zwischenprüfungen teilnehmen können.

Die Optionen werden noch einmal zahlreicher, wenn man Klassenräume einrichtet, die für den gleichzeitigen Unterricht von physisch präsenten und online zugeschalteten Lernenden geeignet sind. Unterrichtsräume zu diesem Zweck speziell auszustatten, kostet derzeit ab 5.000 EUR aufwärts, wenn man zusätzliche Bildschirme und ein Deckenmikrophon anschafft, das im Unterrichtsraum Sprechbeiträge aller Lernenden in derselben Qualität überträgt, wie die Anwesenden sie hören, so dass auch die Online-Teilnehmenden gleichberechtigt am Unterrichtsgeschehen teilnehmen können und im Präsenzklassenraum keine lästigen Mikrophone, Kabel und Geräte stören. Räume mit dieser technischen Ausstattung sind wenig verbreitet, erlauben aber gerade in nur kurzfristig planbaren Corona-Zeiten und darüber hinaus eine Flexibilität, die im internationalen Bildungsexport mit seinen vielen Termin-Unwägbarkeiten besonders willkommen ist und beträchtliche Kosten sparen kann.





Schwerpunktthema „Mit Anlauf nach Deutschland – Vorbereitungs- und Brückenkurse für Menschen aus Drittstaaten“

Im Dienst der Fachkräfte- mobilität

In der Sprach- und Kulturvermittlung baut das Goethe-Institut auch bei der Begleitung von Arbeitsmigrantinnen und -migranten auf seine langjährige Expertise und ein weltweites Netzwerk.

Kristina von Klot



Kristina von Klot
freie Kultur-Journalistin

Die Herausforderung könnte größer nicht sein. Wer sich in Vietnam auf eine Ausbildung als Pflegekraft in Deutschland vorbereitet, steht vor mannigfachen Schwierigkeiten: Nicht nur Aussprache und Satzbau der Sprachen, auch das Selbstverständnis und die Lebensart in den beiden Ländern unterscheiden sich grundsätzlich. Ein Beispiel: In Vietnam existieren keine Altenheime und selbst im Krankenhaus ist es üblich, dass man von der eigenen Familie mit Essen, Bettwäsche und Zuwendung versorgt wird. Aus dieser Perspektive erscheint der bodenständige deutsche Berufsalltag eher befremdlich. Hier ist Pflege auch in Altenheimen gefragt und es ist selbstverständlich, fremde Menschen zu waschen und zu füttern, ihnen zuzuhören und für sie da zu sein, nicht zuletzt wenn der ersehnte Familienbesuch mal wieder ausbleibt.

REALISTISCHES DEUTSCHLANDBILD

„Falsche Erwartungen im Hinblick auf das Leben in Deutschland zu korrigieren, zählt neben einer exzellenten fach- und allgemeinsprachlichen Ausbildung zu unseren wichtigsten Aufgaben“, betont Maria Merkel, Mitarbeiterin des Goethe-Instituts und Leiterin des Vivantes-Projekts in Vietnam, das als Best-Practice-Angebot rund um sprachliche und interkulturelle Qualifizierung von Pflegekräften gilt. Tatsächlich sind für die erfolgreiche Teilhabe am Arbeitsmarkt in Deutschland profunde Sprachkenntnisse und ein realistisches Deutschlandbild entscheidend. Dank höchster Qualitätsansprüche und einer weltweit großen Nachfrage spielen die Angebote des Goethe-Instituts auf diesem Markt eine herausragende Rolle.

Das Goethe-Institut Vietnam bietet in Kooperation mit dem Berliner Unternehmen Vivantes-Hauptstadt-pflege und dem vietnamesischen Ministerium für Arbeit und Soziales (MoLISA) eine zwölfmonatige fachsprachliche Zusatzqualifizierung für Pflegekräfte an. Die Anwerbung der Kursteilnehmer/-innen liegt beim MoLISA. Mit den B2-Deutschkenntnissen, die den zukünftigen Pflegerinnen und Pflegern am Goethe-Institut Vietnam vermittelt werden, können sie eine Fachausbildung in einer Ausbildungseinrichtung in Berlin absolvieren.

Wie zukunftsweisend das Engagement des Goethe-Instituts in diesem Bereich ist, illustriert die Studie *Zuwanderung und Digitalisierung* im Auftrag der Bertelsmann-Stiftung, der zufolge bis 2060 jährlich mindestens 260.000 zusätzliche Fachkräfte in Deutschland gebraucht werden. Das neue Fachkräfteeinwanderungsgesetz, das 2020 in Kraft getreten ist, gilt zudem als Paradigmenwechsel und soll die Zuwanderung von Fachkräften aus Nicht-EU-Staaten nachhaltig erleichtern.

WACHSENDER MARKT FÜR SPRACHLERN-ANGEBOTE

Dass der Markt für Sprachlern-Angebote für Pflegekräfte schon heute stark wächst, zeigt sich auch an der weltweiten Resonanz auf das umfassende Portfolio des Goethe-Instituts. Entsprechende Qualifizierungsangebote werden insbesondere bei den Goethe-Instituten in Südamerika, Südostasien, Nordafrika und dem Westbalkan nachgefragt. Was das globale Engagement des Goethe-Instituts auf diesem Gebiet eint, ist nicht zuletzt, dass es sich mit großer Wahrscheinlichkeit für alle Beteiligten

auszahlt. Wie die Studie *Fachkräftemobilität verstehen* des Goethe-Instituts nahelegt, profitieren davon sowohl der deutsche Arbeitsmarkt als auch die Herkunftsländer der Fachkräfte. Exemplarisch lassen sich die Philippinen, aber auch Bosnien und Herzegowina sowie Tunesien nennen, wo das Goethe-Institut bis heute mehrere tausend Fachkräfte unter anderem im Rahmen des Projekts „Triple Win“ der Zentralen Auslands- und Fachvermittlung [ZAV] und der Deutschen Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit [GIZ] qualifiziert.

Die demografische Entwicklung in Deutschland hat längst zu einem Pflegenotstand geführt, so dass angehende Kranken- und Altenpflegekräfte zu den wichtigsten Zielgruppen sprachlicher und interkultureller Angebote zählen. Das Goethe-Institut engagiert sich bereits seit 2007 für die Qualifizierung und Beratung von Fachkräften unterschiedlicher Berufsgruppen aus dem EU-Ausland und aus Drittstaaten. Über die umfangreiche Qualifizierung von Fachkräften hinaus bietet das Goethe-Institut zahlreiche Angebote rund um Vorintegration, die sowohl Erwerbs- als auch Familienmigrantinnen und -migranten adressieren.

Unter Vorintegration versteht das Goethe-Institut die Vorbereitung auf das Alltags- und Arbeitsleben in Deutschland, die bereits im Herkunftsland beginnt. Bei den Vorintegrationsangeboten des Goethe-Instituts handelt es sich vorrangig um Informations- und Beratungsangebote sowie um Lernförderung. Das aktuelle Projekt „Vorintegration in den Regionen Südostasien, Südosteuropa, Nordafrika/Nahost und Brasilien“ wird vom Asyl-, Migrations- und Integrationsfonds kofinanziert. Weitere Informationen unter www.goethe.de/vorintegration

In seinem Engagement für Arbeitsmigration ist dem Goethe-Institut die enge Vernetzung mit anderen relevanten Akteuren der Fachkräftemigration wichtig. Dazu zählt die kontinuierliche Zusammenarbeit mit der GIZ, der ZAV, dem Deutschen Akademischen Austauschdienst [DAAD], der Bundesagentur für Arbeit, dem Deutschen Industrie- und Handelskammertag [DIHK] und den deutschen Außenhandelskammern [AHKs], aber auch mit den Pflege- und den Arbeitgeberverbänden und beispielsweise Kliniken. Zur weiteren Abstimmung nimmt das Goethe-Institut zudem teil am „Runden Tisch der Akteure für internationale Berufsbildungszusammenarbeit“, organisiert von der Zentralstelle der Bundesregierung für internationale Berufsbildungskooperation [GOVET].

QUALIFIZIERUNG IM GESAMTPAKET

Ein vertrauensvoller Austausch unter allen beteiligten Institutionen ist die Voraussetzung dafür, den Menschen im komplexen Prozess der Fachkräfteeinwanderung Orientierung und einen verlässlichen Zugang zu Informationen zu bieten: im Rahmen von Sprachkursen und Vorintegrationsangeboten in der Heimat bis zu den Angeboten rund um die Erstintegration, wie etwa dem Webportal „Mein Weg nach Deutschland“, die den Einstieg ins Alltags- und Berufsleben erheblich erleichtern.

Das Webportal „Mein Weg nach Deutschland“ bildet die Basis des Projekts „Ankommen in Deutschland“, das vom Asyl-, Migrations- und Integrationsfonds kofinanziert wird. Es adressiert neu zugewanderte Drittstaatsangehörige, die aus beruflichen oder privaten Gründen nach Deutschland gekommen sind. Weitere Informationen unter www.goethe.de/mwnd

Darüber hinaus bringt das Goethe-Institut seine fachliche Expertise ein, unter anderem in wichtige Fachgremien wie den Beirat des Deutschen Kompetenzzentrums für Fachkräfte in den Gesundheits- und Pflegeberufen. Vor allem aber fließt das in jahrzehntelanger Praxis gewonnene Wissen rund um die Begleitung der Arbeitsmigration in die Entwicklung innovativer, individuell zugeschnittener Angebote, deren Formate je nach lokalen Besonderheiten und Erfordernissen variieren. So bietet zum Beispiel das Modell der sogenannten Sprachkursbrücken sprachliche und interkulturelle Qualifizierung von internationalen Fachkräften an allen zwölf Institutsstandorten in Deutschland. Die Kurse beginnen an den Institutsorten im Heimatland der Fachkräfte, führen dort bis zum Erreichen der Niveaustufe B1 und werden dann an den Institutsorten in Deutschland bis zum Erreichen der Niveaustufe B2 fortgesetzt. Die Auftraggeber werben dadurch ausländische Fachkräfte an, die bereits im Vorfeld umfassend auf ein Leben und Arbeiten in Deutschland vorbereitet worden sind.

Die Angebote des Goethe-Instituts für ausländische Fachkräfte gibt es nicht ausschließlich für Pflegekräfte. In Belgrad läuft zum Beispiel seit einigen Jahren ein gemeinsames Projekt des Goethe-Instituts mit der Länderbahn AG, bei dem die serbischen Lokführer für den Einsatz in Deutschland bis zum Niveau B1 sprachlich qualifiziert werden.

Hohe Qualitätsstandards spielen sowohl beim Ausbildungs-Portfolio als auch beim Goethe-Test PRO Pflege, mit dem [zukünftige] Pflegekräfte Sprachkenntnisse auf Niveau B2 nachweisen können, eine wichtige Rolle. Diese Prüfung war unter anderem an den Goethe-Instituten in Hanoi und

Das Team der Zentrale des Goethe-Instituts bildet eine Fachstelle für Themen rund um Fachkräfteeinwanderung:



Nina Hoferichter
Referentin für Mobilität und Migration,
Kontakt: nina.hoferichter@goethe.de



Anna Unsinn
Referentin für Fachkräftequalifizierung,
Kontakt: anna.unsinn@goethe.de



Irina Ottow
Referentin für Berufssprachliche Qualifizierung,
Kontakt: irina.ottow@goethe.de



GOETHE

www.goethe.de

Ho-Chi-Minh-Stadt sowie an der Münchner Volkshochschule erfolgreich und wird jetzt an weiteren Standorten weltweit zum Einsatz kommen.

Der Erfolg des Vivantes-Projekts in Hanoi und Ho-Chi-Minh-Stadt basiert auf einem kommunikativen und handlungsorientierten Lehr- und Lernansatz. Die Zusatzqualifizierung verhilft 200 bis 400 Vietnamesinnen und Vietnamesen zu fachsprachlichen Deutschkenntnissen auf B2-Niveau und mündet in eine bezahlte Fachausbildung in Berlin. Über die Dauer von 13 Monaten leben die Teilnehmenden in einem Internat. Dort steht vormittags Sprachunterricht auf dem Programm, doch in den Nachmittagskursen beschäftigen sich die Auszubildenden nicht nur mit Phonetik und Fachsprache, sondern lernen auch intensiv die deutsche Kultur und Lebensweise kennen.

AN PERSÖNLICHE STÄRKEN ANKNÜPFEN

Wie wichtig dabei die enge Verschränkung von sprachlicher und kultureller Vermittlung ist, betont die Projektleiterin Maria Merkel. Eine große Herausforderung ergebe sich aus dem Aufeinanderprallen unterschiedlicher Welten. „Während die Vietnamesinnen und Vietnamesen in den meisten Fällen Frontalunterricht und das Auswendiglernen von Modellsätzen erwarten, versuchen wir, sie mit ihrem neu gewonnenen Wortschatz zur freien Kommunikation zu bewegen.“ Rollen-, Bewegungs- und Sprachspiele aus der Theaterpädagogik hätten sich bewährt, um Menschen dazu zu bewegen, ihre Meinungen offen und angstfrei zu äußern, selbstständig zu agieren und Fehler nicht als Gesichtsverlust, sondern als Teil des Lernprozesses zu begreifen. Dabei handle es sich um Verhaltensweisen, die in Vietnam eher selten Anerkennung fänden, auf deutschen Pflegestationen aber unabdingbar seien. Zugleich könnten die Pflege-Anwärter/-innen, die ein gemeinschaftsorientiertes Leben in familiären Verbänden gewohnt sind, mit Tugenden wie Rücksichtnahme

und Zusammenhalt in der stark individualisierten deutschen Gesellschaft punkten. „Sobald sie ihre Schüchternheit überwinden und sich trauen, auf Fremde zuzugehen, gewinnen sie mit ihrer liebevollen und offenen Art rasch alle Sympathien“, ergänzt Merkel.

Das Erfolgsgeheimnis des Vivantes-Projekts ist wohl unter anderem im Appell an die Auszubildenden begründet, im Dienst der Integration nicht nur an den eigenen Schwächen arbeiten zu müssen, sondern auch an die persönlichen Stärken anknüpfen zu können – ein Anspruch, der sowohl die sprachliche als auch die kulturelle Qualifizierung ausländischer Fachkräfte durch das Goethe-Institut prägt.

Zum Weiterlesen:

Johann Fuchs [IAB], Alexander Kubis [IAB] und Lutz Schneider [Hochschule Coburg] im Auftrag der Bertelsmann-Stiftung: *Zuwanderung und Digitalisierung. Wie viel Migration aus Drittstaaten benötigt der deutsche Arbeitsmarkt künftig?*
<https://www.bertelsmann-stiftung.de/de/themen/aktuelle-meldungen/2019/februar/deutscher-arbeitsmarkt-auf-aussereuropaeische-zuwanderung-angewiesen/>

Goethe-Institut e. V. [Hrsg.]: *Annäherung, die im Heimatland beginnt. Vorintegrationsangebote für Erwerbsmigranten und -migranten – Analyse und Handlungsempfehlungen*
<https://www.goethe.de/analysevorintegration>

Goethe-Institut e. V. [Hrsg.]: *Fachkräfte-mobilität verstehen. Eine Analyse der Wanderungsentscheidungen von Fachkräften aus Nicht-EU-Staaten*
https://www.goethe.de/resources/files/pdf209/goethe-institut_themenbroschue-re_fachkraeftemobilitaet_verstehen-002.pdf



Schwerpunktthema „Mit Anlauf nach Deutschland – Vorbereitungs- und Brückenkurse für Menschen aus Drittstaaten“

Online-Sprachschule mit gesellschaftlichem Mehrwert

Die gemeinnützige Sprachschule Tonify – Language and Literacy gUG bietet allgemeine Deutsch- und Alphabetisierungskurse sowie Berufssprachkurse für Heilberufe an und organisiert Bildungsprojekte in Ghana

Dr. Tina Heinze



Dr. Tina Heinze
Geschäftsführerin und
Sprachtrainerin

Tonify –
Language and Literacy gUG

www.tonify-language.com



SPRACHSCHULE ALS SOZIALUNTERNEHMEN

Vor 30 Jahren fuhr ich zum ersten Mal nach Ghana, um für die Berliner NGO „Gesellschaft für solidarische Entwicklungszusammenarbeit e. V.“ ein Dorfprojekt in der Voltaregion zu dokumentieren. Damals waren Non-Governmental- oder Non-Profit-Organisationen die wichtigsten nicht-staatlichen Akteure in der Entwicklungszusammenarbeit. Aber die Existenz und Arbeit von Non-Profit-Organisationen waren oft abhängig von regelmäßigen Spenden und Zuwendungen aus den Geberländern.

Um Organisationen finanziell unabhängig und ihre Arbeit nachhaltiger zu gestalten, entwickelte Bill Drayton das Konzept des Sozialunternehmens. Es soll soziale, ökologische und wirtschaftliche Herausforderungen durch unternehmerischen Geist, Kreativität und Risikobereitschaft lösen [s. a. www.ashoka.org].

Der bengalische Wirtschaftswissenschaftler Muhammad Yunus erhielt 2006 den Friedensnobelpreis für seine Arbeit als Sozialunternehmer und Gründer der Grameen-Bank für Mikrokredite. Er nennt sieben Kriterien eines Sozialunternehmens: soziale und ökologische Probleme adressieren, finanziell nachhaltig arbeiten, Dividenden nicht auszahlen, den Profit ins Unternehmen zurückfließen lassen, umweltverantwortlich handeln, angemessene Mitarbeiter/-innengehälter zahlen und Spaß an der Sache haben [s. a. www.muhammadyunus.org].

Inspiziert von diesem Konzept, wurde vor drei Jahren die Sprachschule Tonify als Sozialunternehmen in Mainz gegründet. Als anerkannte gemeinnützige Bildungseinrichtung verfolgen wir zwei gesellschaftliche Ziele: Förderung von Bildung durch Online-Sprachkurse sowie Unterstützung der Entwicklungszusammenarbeit durch Alphabetisierungsprojekte in Afrika. Der Name unserer Schule ist Programm: Das Verb „tonify“ bedeutet „stark machen“ oder „Energie geben“. Mit anderen Worten: Wir stärken Menschen und lokale Gemeinschaften mit Sprachkursen und Alphabetisierungsprojekten.

BERUFSSPRACHKURSE FÜR HEILBERUFE UND ALPHABETISIERUNG

Neben den allgemeinen Deutschkursen vermitteln wir Sprach- und Schriftkompetenz für Erwachsene sowie die Fachsprache Medizin für Heilkräfte. Wir unterrichten gezielt für die Fachsprachprüfung, die an den jeweiligen Ärztekammern abgelegt wird. Erst mit dem Nachweis einer bestandenen Fachsprachprüfung erhalten die Teilnehmenden laut Bundesärzteordnung ihre Berufserlaubnis (Approbation). Ärzte und Ärztinnen aus Nicht-EU-Ländern müssen zusätzlich noch eine Kenntnisprüfung ablegen. In den Berufssprachkursen werden internationale Ärztinnen und Ärzte sprachlich und kulturell auf ihre Tätigkeit in Deutschland vorbereitet. In naher Zukunft planen wir auch Berufssprachkurse für Krankenpflegekräfte, die ebenfalls eine Fachsprachprüfung bestehen müssen, um hierzulande in medizinischen Einrichtungen arbeiten zu dürfen.

Nawar Skaf, Augenärztin aus Syrien und Teilnehmerin am Fachsprachkurs Medizin von Tonify: „Die Sprache ist der Schlüssel zur Welt!“. Das habe ich schon einmal gehört. Und ich denke, dass jeder Sprachkurs in eine fremde Sprache einführen kann. Aber nicht jeder Kurs kann diese Sprache näher zum Herzen bringen, ihre Schönheit und Nützlichkeit hervorheben.

Seitdem ich den medizinischen Sprachkurs besuche und unsere Lehrerin Tina kennengelernt habe, bemerke ich, wie offen, professionell und kompetent sie ist. Sie hat einen sehr guten Einfluss auf mich. Sie bringt uns bei, fließend zu sprechen, und bemüht sich immer darum, dass wir als Ärzte und Ärztinnen ein hohes Niveau in der beruflichen Sprache erreichen. Ich bin mit dem Kurs sehr zufrieden und bin mir sicher, dass ich meine Ziele als Augenärztin Schritt für Schritt verwirklichen kann.“

Seit der Gründung bieten wir Alphabetisierungskurse an, denn Lesen und Schreiben sind wichtige Fähigkeiten für gesellschaftliche Teilhabe. Unsere Kurse richten sich an Erwachsene, die nicht oder nicht ausreichend lesen und schreiben können. Auch unterrichten wir sogenannte Zweitschriftlernende. Diese Personen beherrschen beispielsweise die arabische, aber nicht die lateinische Schriftsprache. Bisher fanden die Kurse als Präsenzunterricht statt, aber wir planen, diese Alpha-Kurse auch online anzubieten. Dazu möchten wir digitales multimediales Lehrmaterial entwickeln, das mit Tablet und Digital-Stift genutzt werden kann.

ONLINE-UNTERRICHT UND METHODIK

Weil wir uns seit unserer Gründung 2018 auf Online-Angebote spezialisiert haben, konnten wir unsere Kurse in den letzten zwölf Monaten fast unverändert durchführen. Die Vorteile von Online-Unterricht sind bekannt: Die Lernenden benötigen nur eine gute Internetverbindung und einen Computer und können unabhängig von ihrem Aufenthaltsort am Unterricht teilnehmen. Als Technologie für den virtuellen Klassenraum entschieden wir uns für Adobe Connect. Neben seiner großen Funktionsbreite (Video, Smartboard, Audio, Chat, Online-Bibliothek usw.) bietet der Klassenraum von Adobe Connect auch Arbeitsräume für die Gruppenarbeit.

Im Mittelpunkt unseres interaktiven Sprachtrainings stehen die Lernenden. Wir sehen uns als Sprachmittler oder Sprachcoach. Wir motivieren, korrigieren und begleiten den „Lern-Weg“. Das zeigt sich vor allem daran, dass der Anteil der Sprachbeiträge der Lernenden in unseren Kursen sehr hoch ist. Wir ermutigen zudem zur Zusammenarbeit unter den Teilnehmenden. So üben wir die Sprache in konkreten Handlungssituationen mit Dialogen oder Rollenspielen, wie zum Beispiel in den Ärztekursen das Anamnesegespräch als Rollenspiel.

„HAJIA AYISHETU ALI – ZENTRUM“ UND KOOPERATIONEN

Im Andenken an Hajia Ayishetu Ali, die leider 2020 verstorben ist, möchten wir ein „Hajia Ayishetu Ali – Zentrum“ in ihrem Heimatdorf in Yapei (Nordghana) errichten. Hajia Ayishetu Ali war eine herausragende und geachtete Persönlichkeit. Weit über die Grenzen ihrer lokalen Gemeinschaft hinaus setzte sie sich als gläubige Muslimin aktiv für ein friedliches Miteinander zwischen den Religionen ein. Obwohl sie selbst

nie eine Schule besuchen konnte, war sie hochgebildet und arbeitete als traditionelle Hebamme. Während eines längeren Forschungsaufenthalts 2006 im Norden Ghanas wohnte ich in ihrem Haus. „Mama Shetu“, wie sie genannt wurde, war eine gütige und hilfsbereite Frau und tat alles, um meinen Aufenthalt so angenehm wie möglich zu machen. Sie behandelte mich wie eine Tochter.

Mit dem „Hajia Ayishetu Ali – Zentrum“ möchten wir ihre Arbeit weiterführen. Das Haus des Lernens soll mit Computern und Internet ausgestattet werden und vor allem Frauen einen besseren Zugang zur Bildung ermöglichen. Die Afrika-Koordinatorin von Tonify, Dr. Sodey Zakariah-Akoto, die auch eine Tochter von Hajia Ayishetu Ali ist, leitet dieses Projekt in Ghana. Dr. Zakariah-Akoto wurde im Fach Öffentliche Gesundheit an der Universität Ghana promoviert und setzt sich seit vielen Jahren für die Gesundheit von Frauen im Norden Ghanas ein.



**Finden Sie frische
Informationen und
Kontakte für Ihren
Bildungsexport!**

www.imove-germany.de



IMPRESSUM

xPORT – Das iMOVE-Exportmagazin

6. Jahrgang, Heft 1/2021, April 2021
Redaktionsschluss: 02.03.2021

Herausgeber

Bundesinstitut für Berufsbildung [BIBB]
Arbeitsbereich iMOVE: Training – Made in Germany
Robert-Schuman-Platz 3, 53175 Bonn

Redaktion

Silvia Niediek [verantw.]
Telefon: (0228) 1 07 - 17 02
E-Mail: niediek@imove-germany.de
Internet: www.imove-germany.de

Gestaltung

Andrea Wendeler

Copyright

Auszug/Nachdruck bei Nennung der Quelle gestattet.

Manuskripte gelten erst nach Bestätigung der Redaktion als angenommen. Beiträge, die nicht von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des BIBB stammen, stellen nicht unbedingt die Meinung des Herausgebers dar. Unverlangt eingesandte Rezensionsexemplare werden nicht zurückgesandt.

ISSN 2367-2145

Erscheinungsweise zweimal jährlich

Bildnachweise

gruizza/iStockphoto.com [Cover];
DragonImages/iStockphoto.com [S. 2];
Anke Köller/iMOVE, S. 3
1206731539/iStockphoto.com [S. 4/5];
fotostorm/iStockphoto.com [S. 6/7];
adiungo – linking experts FAS GmbH [S. 8];
Morsa Images/iStockphoto.com [S. 9];
GCShutter/iStockphoto.com [S. 10/11];
Berufliche Fortbildungszentren der
Bayerischen Wirtschaft [bfz] [S. 12];
chee gin tan/iStockphoto.com [S. 13];
Berufsfachschulen Heimerer GmbH [S. 14];
SDI Productions/iStockphoto.com [S. 15];
skynesher/iStockphoto.com [S. 16/17];
Bundesinstitut für Berufsbildung [BIBB] [S. 18];
Sergey Nivens/Shutterstock.com [S. 20];
shaun/iStockphoto.com [S. 23];
Diversity Webinare/BAMIK GmbH [S. 24];
Anastasiia Shavshyna/iStockphoto.com [S. 24/25];
fizkes/iStockphoto.com [S. 26/27];
Institut für Internationale Kommunikation e. V. [IIK] [S. 28];
DragonImages/iStockphoto.com [S. 30];
miodrag ignjatovic/iStockphoto.com [S. 30/31];
Kristina von Klot [S. 32]; Goethe-Institut [S. 34];
Tonify – Language and Literacy gUG [S. 35/36]
Studio/Shutterstock.com [S. 38/39].

Druck

Barbara Budrich Verlag
Gedruckt auf 100% Recyclingpapier mit dem Blauen Engel

Bitte bestellen Sie iMOVE-Publikationen unter:
info@imove-germany.de



20 JAHRE **i**MOVE®

TRAINING – MADE IN GERMANY

www.imove-germany.de

EINE INITIATIVE VOM



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung

bibb Bundesinstitut für
Berufsbildung