

Chemnitzer Erklärung des Fachverbands Deutsch als Fremd- und Zweitsprache (FaDaF):  
**Gewinnung und langfristige Integration von Fachkräften –  
Resolution zum Entwurf des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes**

**Der Fachverband Deutsch als Fremd- und Zweitsprache (FaDaF) hat auf seiner Mitgliederversammlung am 29.03.2019 im Rahmen der Chemnitzer Jahrestagung einstimmig die folgende Resolution zum Entwurf des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes, das derzeit dem Deutschen Bundestag vorliegt, verabschiedet:**

Die deutsche Gesellschaft ist schon aus demographischen Gründen langfristig auf die Zuwanderung insbesondere von qualifizierten internationalen Arbeitskräften angewiesen, um das aktuelle Wohlstands- und Rentenniveau halten zu können. Ziel muss daher die dauerhafte Integration dieser Zuwanderer und ihrer Familien sein. Dabei fällt dem frühzeitigen und kontinuierlichen Erwerb der deutschen Sprache eine wichtige Rolle zu.

In diesem Kontext hat die Bundesregierung am 18.12.2018 den Entwurf eines Fachkräfteeinwanderungsgesetzes verabschiedet und am 13.03.2019 auf den parlamentarischen Weg gebracht. Der Fachverband Deutsch als Fremd- und Zweitsprache (FaDaF) begrüßt im Zuge der (vorsichtigen) Arbeitsmarktöffnung für Nicht-EU-Staatsangehörige die starke Gewichtung der Deutschkenntnisse. Nur eine hohe Sprachkompetenz ermöglicht es den angeworbenen Fachkräften ihre beruflichen Kompetenzen voll zu entfalten und sich nachhaltig auch mit ihren Angehörigen integrieren zu können. Gleichzeitig stellt die so erworbene zusätzliche sprachlich-kulturelle Handlungsfähigkeit eine wichtige internationale Qualifikation und Bindung an Deutschland dar, wenn diese Fachkräfte später in ihre Heimatländer zurückkehren oder weltweit arbeiten wollen.

Zur bestmöglichen Erreichung dieses Ziels müssen aus Sicht des Fachverbands Deutsch als Fremd- und Zweitsprache (FaDaF) die folgenden Forderungen erfüllt werden, die für die Fachkräftegewinnung und den Fachkräftezugang aus dem Ausland allgemein gelten:

**1. *Fachkräftegewinnung neu als berufssprachlichen Integrationsprozess denken!***

Die Gewinnung und dauerhafte Zuwanderung von Fachkräften, gleichgültig ob sie bereits im Beruf stehen oder hier eine Ausbildung machen, ist als ein auf Dauer angelegter sprachlich-kultureller Integrationsprozess zu denken. Dieser erfordert in vielen Hinsichten bedarfsgerechte neue Ansätze, auf die die üblichen Unterrichtsmodelle nicht ausreichend abgestimmt sind, da sie von einheitlichen, sehr allgemeinen Lernzielen bzw. von homogenen Lernergruppen ausgehen. Fachkräfte werden dagegen für einen konkreten Arbeitsplatz mit spezifischen Sprachhandlungsanforderungen ins Land geholt und sollen möglichst schnell ihrem Stellenprofil entsprechend arbeiten können. Auch hinsichtlich der zu gewinnenden Auszubildenden müssen die Berufsschulen diese neuen Lernerpopulationen systematisch berücksichtigen.

Generell gilt es Kriterien, Instrumente, Angebote und Institutionen, die bei der gezielten Anwerbung aus dem Ausland zum Tragen kommen, mit den in Deutschland vorhandenen staatlichen

Strukturen zur Arbeitsmarktintegration (inkl. des Ausbildungssystems) sowie privatwirtschaftlichen Initiativen zur Fachkräftenwerbung und -qualifizierung zusammenzuführen. Auch bereits entwickelten Trägerzertifizierungen, Curricula, Materialien, Kurs- bzw. Prüfungsformate und die Vermittlungsmethoden der berufssprachlichen Bildung sind im Lichte dieser Herausforderung einer Neubewertung zu unterziehen, inwiefern sie dem integrierten, berufs- oder ausbildungsbegleitenden sprachlichen wie fachlichen Weiterlernen Rechnung tragen.

**Der Fachverband Deutsch als Fremd- und Zweitsprache (FaDaF) fordert politische Entscheidungsträger mit Nachdruck dazu auf, im Dialog mit Vertretern aus der Wissenschaft, aus den einschlägigen Institutionen und aus der Sprachvermittlungspraxis diese Neubewertung vorzunehmen und die vorhandenen Strukturen entsprechend weiterzuentwickeln.**

## *2. Einen gesamtheitlichen Ansatz bei der Sprachqualifizierung praktizieren!*

**Die sprachliche Qualifizierung der neuen Arbeitskräfte sollte einem gesamtheitlich gedachten Ansatz verpflichtet und mit langfristiger Perspektive konzipiert sein.** Dabei müssen zunächst die verschiedenen Phasen des Spracherwerbs aufeinander aufbauen: sprachliche Vorbereitung im Herkunftsland, soweit sie möglich ist; sprachliche Qualifizierung in Deutschland, soweit sie zur Berufsausübung noch notwendig ist; aufenthaltsbegleitende Sprachförderung, soweit sie weitere Handlungskompetenzen in Beruf und Alltag vermittelt.

## *3. Fortgeschrittene Sprachkenntnisse als generelle Zielnorm für Ausbildungen und qualifizierte Berufe festschreiben!*

Für eine elementare gesellschaftliche Teilhabe in Deutschland ist das Sprachniveau B1 (entsprechend dem Gemeinsamen Europäischen Referenzrahmens für Sprachen, GER), auf das auch die Integrationskurse des BAMF hinführen, Mindestvoraussetzung. Zur Bewältigung der sprachlichen Anforderungen in der Kommunikation am Arbeitsplatz oder einer Berufsausbildung, insbesondere im Bereich der schriftlichen Kompetenzen, ist jedoch ebenso wie für die volle gesellschaftliche Teilhabe mindestens das höhere Sprachniveau B2 erforderlich. In immer mehr wesentlich kommunikativ ausgerichteten Berufen ist darüber hinaus sogar das weit fortgeschrittene Niveau C1 (nach dem GER) erforderlich oder bereits Pflicht, beispielsweise für die Zulassung von ausländischen Ärzten.

**Der Fachverband Deutsch als Fremd- und Zweitsprache (FaDaF) fordert, fortgeschrittene Sprachkenntnisse auf dem Niveau B2 als Norm für qualifizierte, auf Dauer angelegte berufliche Tätigkeiten in Deutschland festzuschreiben. Dieses Niveau sollte entweder bereits zu Beginn einer Berufstätigkeit bzw. Berufsausbildung vorliegen oder innerhalb eines überschaubaren Zeitraums erreicht werden.**

## *4. Die sprachliche Qualifizierung als einen individuellen Anspruch etablieren!*

Die sprachliche (Weiter-)Qualifizierung ist essenzielle Voraussetzung für eine breite Beschäftigungsfähigkeit und gesellschaftlichen Teilhabe. Sie schützt die Fachkräfte vor Arbeitslosigkeit, eröffnet ihnen bessere Berufschancen und führt zu größerer Lebenszufriedenheit. Im Sinne der Wirtschaft erhöhen bessere Deutschkenntnisse die Bleibewahrscheinlichkeit der Arbeitskräfte und steigern die Produktivität ebenso wie die Qualität der erbrachten Arbeitsleistung. In gesell-

schaftlicher Perspektive verbessern sie den sozialen Zusammenhalt und sind Voraussetzung für eine erfolgreiche Integration am Arbeitsplatz und im Privatleben.

Auch Arbeitskräfte, die unmittelbar in den Beruf einsteigen können, müssen die Gelegenheit bekommen, ihre Sprachkenntnisse auszubauen, selbst wenn für ihr Berufsbild gegenwärtig nur gute Anfängerkenntnisse (A2 nach GER) für die Arbeitsaufnahme in Deutschland gefordert sind (vgl. § 16d). Der Fachverband Deutsch als Fremd- und Zweitsprache (FaDaF) fordert daher die Schaffung gesetzlicher Rahmenbedingungen für die regelhafte Freistellung von Arbeitskräften für Sprachqualifizierungsmaßnahmen („Sprachbildungsurlaub“). Zudem ist es die Pflicht der Wirtschaft, ihrerseits in den Betrieben sprachliche Fördermaßnahmen anzubieten, die eng in den Arbeitsablauf integriert sind.

**In diesem Zusammenhang tritt der Fachverband Deutsch als Fremd- und Zweitsprache (FaDaF) mit Nachdruck Bestrebungen entgegen, die sprachlichen Voraussetzungen niedriger anzusetzen (vgl. die Stellungnahme des Bundesrates vom 15.2.2019). Richtig ist es vielmehr Kursangebote auszuweiten, um dieses Sprachniveau zu erreichen.**

#### 5. *Sprachförderung zu einem integralen Bestandteil des Arbeitslebens machen!*

Die Betriebe müssen schon im eigenen Interesse die Verbesserung der Deutschkenntnisse der ausländischen Fachkräfte als ihre Aufgabe ansehen und kontinuierlich unterstützen. Dies kann beispielsweise durch die Schaffung eines sprachlernfördernden Umfelds, durch Kurse, Sprachcoachs, Online-Angebote u.v.a.m. geschehen. **Das Weiterlernen darf nicht ausschließlich in den Feierabend verlagert und zur Privatangelegenheit gemacht werden.** Auch bei Nutzung öffentlich finanzierter Kursangebote wie den Integrations- und Berufssprachkursen des BAMF ist ein effektiver Spracherwerb nur bei teilweiser Freistellung der Lernenden möglich. So könnte beispielsweise in bestimmten Fällen ein Anspruch auf ausreichenden „Sprachbildungsurlaub“ festgeschrieben werden.

#### 6. *Das öffentliche Sprachfördersystem flexibilisieren!*

**Im Sinne der besseren sprachlichen Integration am Arbeitsplatz sind die öffentlichen Förderangebote etwa nach dem Vorbild der erfolgreichen ESF-BAMF- und IQ-Netzwerkprojekte zu flexibilisieren,** so dass in diesem Rahmen auch auf einzelne Berufe, Branchen oder Firmen gut abgestimmte Kurse und Prüfungen vermehrt stattfinden können. So ließen sich beispielsweise ergänzend zu bzw. an Stelle einer zentralen, aber beruflich unspezifischen Sprachprüfung, qualitätsgesicherte Verfahren zur Erstellung konkreter arbeitsplatzbezogener Kompetenztests etablieren.

#### 7. *Hochqualifizierte Lehrkräfte ausbilden und adäquate Berufsperspektiven bieten!*

Der Erfolg der sprachlichen Integration in den Beruf hängt wesentlich von gut ausgebildeten Lehrkräften ab. Qualitativ hochwertiger berufsbezogener Sprachunterricht ebenso wie ein Fachunterricht in den Berufsschulen, der berücksichtigt, dass er es zunehmend mit Auszubildenden zu tun hat, die sich in einem Sprachlernprozess befinden, braucht gerade im Bereich des besonders anspruchsvollen integrierten Fach- und Sprachlernens hochqualifizierte Lehrkräfte. **Der Fachverband Deutsch als Fremd- und Zweitsprache (FaDaF) fordert die politischen Entscheidungsträger mit Nachdruck dazu auf, dafür Sorge zu tragen, dass in diesem Bereich klare Qualifikationspro-**

**file und nachhaltige Beschäftigungsverhältnisse geschaffen werden, in denen eine permanente Weiterbildung von Lehrkräften ausdrücklich vorgesehen ist.**

**8. Qualitätssicherung in der Fachkräftegewinnung und Sprachausbildung stärken!**

Auch für die an der sprachlichen Qualifizierung beteiligten Weiterbildungsinstitute im In- und Ausland, die sich in der Mehrzahl nicht staatlich finanzieren, sind ebenso wie für die involvierten Vermittler bzw. Organisationen hohe Qualitätsansprüche zu stellen und beispielsweise entsprechende Zertifizierungen vorzugeben. Nur so lässt sich sicherstellen, dass Arbeitskräfte von weiterher nicht erst nach Deutschland gelockt werden und dafür ihre bisherige Existenz im Heimatland aufgeben, dann aber aufgrund sprachlicher Defizite keine reelle Beschäftigungs- und Integrationschance haben oder nach kurzer Zeit scheitern. **Dafür sind statt allgemeiner DIN-basierter Qualitätsnormen inhaltlich spezifische Gütesiegel zu entwickeln.**

**9. Forschung zum beruflichen Spracherwerb intensivieren!**

Die optimale Förderung der berufsbezogenen Deutschkompetenz kann nicht besser sein als die dabei eingesetzten Methoden, Lehr-/Lernmaterialien und Inhalte. Diese fallen aber nicht einfach vom Himmel, sondern kommen aus einer Forschung, die sprachliche Bedarfe am Arbeitsplatz systematisch erhebt, den berufsbezogenen Spracherwerb, erfolge dieser gesteuert im Unterricht oder ungesteuert am Arbeitsplatz, sprachwissenschaftlich informiert untersucht und die Effizienz von Vermittlungsmethoden empirisch belegt.

**Der Fachverband Deutsch als Fremd- und Zweitsprache (FaDaF) fordert die Wissenschaftsförderorganisationen und die einschlägigen Ministerien dazu auf, Projekte in diesem Bereich verstärkt zu fördern bzw. entsprechende Förderlinien zu entwickeln. Hierbei sollte insbesondere darauf geachtet werden, dass neue Erkenntnisse der Forschung möglichst rasch in Form von Weiterbildungsangeboten, Rahmencurricula, Unterrichts- und Selbstlernmaterialien in die Vermittlungspraxis gelangen können.**

**10. Potenziale von Asylbewerbern und Geduldeten frühzeitig entwickeln!**

**Auch Asylbewerber und Geduldete sind mögliche Fachkräfte! Der Besuch von Integrationskursen ist allen diesen potenziellen Arbeitskräften von Anfang an zu gestatten**, so dass sie im Falle der Anerkennung oder dauerhafter Duldung nicht wertvolle Qualifizierungszeit und Motivation verlieren. Selbst bei späterer Abschiebung ist die im Sprachkurs verbrachte Zeit die bessere Alternative zur staatlich verordneten Untätigkeit.

KONTAKT

Fachverband Deutsch als Fremd- und Zweitsprache e.V. (FaDaF)  
Käte-Hamburger-Weg 6  
37073 Göttingen  
Tel.: 0551-394792  
buero@fadaf.de, www.fadaf.de



Dr. Matthias Jung, Vorsitzender, jung@fadaf.de, Tel.: 0179-5182119