

# Job-BSK: Akzeptanz und Verbesserungsvorschläge

## von Bildungsträgern und Lehrkräften zur Einführung von Job-BSK im Rahmen des Job-Turbos

### Einleitung

Im Rahmen der Einführung der neuen Job-BSK (Spracherwerb mit Bezug zu einem konkreten Arbeitsplatz) durch den Job-Turbo der Bundesregierung zur Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten<sup>1</sup> wurde eine Umfrage<sup>2</sup> vom Berufsverband für Integrations- und Berufssprachkurse e. V. (BVIB), Bündnis DaF/DaZ-Lehrkräfte und Bundesverband der Träger beruflicher Bildung (Bildungsverband) e. V. (BBB) unter Bildungsträgern und Lehrkräften durchgeführt. Ziel dieser Umfrage war es, eine erste Einschätzung der Akzeptanz, der wahrgenommenen Relevanz und der Herausforderungen bei der Implementierung der neuen Job-BSK zu erhalten. Die Umfrage diente auch dazu, Feedback und Verbesserungsvorschläge von den direkt betroffenen Akteuren einzuholen.

Die Befragung richtete sich an zwei Hauptgruppen: Bildungsträger und Lehrkräfte, die in der Praxis mit der Umsetzung der neuen Kompetenzanforderungen befasst sind. Insgesamt nahmen 396 Personen an der Umfrage teil, wobei die Datenerhebung im Zeitraum vom 25.03.2024 bis 14.07.2024 stattfand.

Diese Auswertung fasst die wesentlichen Ergebnisse der Umfrage zusammen und bietet einen detaillierten Überblick über die Einschätzungen der beiden befragten Gruppen. Dabei werden sowohl allgemeine als auch spezifische Rückmeldungen berücksichtigt, um ein umfassendes Bild der aktuellen Situation zu zeichnen und mögliche Ansatzpunkte für zukünftige Verbesserungen zu identifizieren.

### Nur wenige befragte Bildungsträger bieten Job-BSK an / Ergebnisse befragter Bildungsträger

An der Umfrage nahmen insgesamt 52 Bildungsträger (13 Prozent) teil. Die Ergebnisse zeigen, dass derzeit nur 2 dieser Bildungsträger bereits Job-BSK-Programme anbieten. Dies deutet darauf hin, dass die Einführung und Umsetzung der neuen Job-BSK in den meisten Einrichtungen noch in einer frühen Phase ist oder bislang nicht umgesetzt wurde.

---

<sup>1</sup> <https://www.bmas.de/DE/Arbeit/Migration-und-Arbeit/Flucht-und-Aysl/Turbo-zur-Arbeitsmarktintegration-von-Gefluechteten/turbo-zur-arbeitsmarktintegration-von-gefluechteten.html>

<sup>2</sup> <https://forms.office.com/e/HsX2MgC80i>

## Bildungsträger, die Job-BSK anbieten / Nur wenige Bildungsträger bieten Job-BSK an

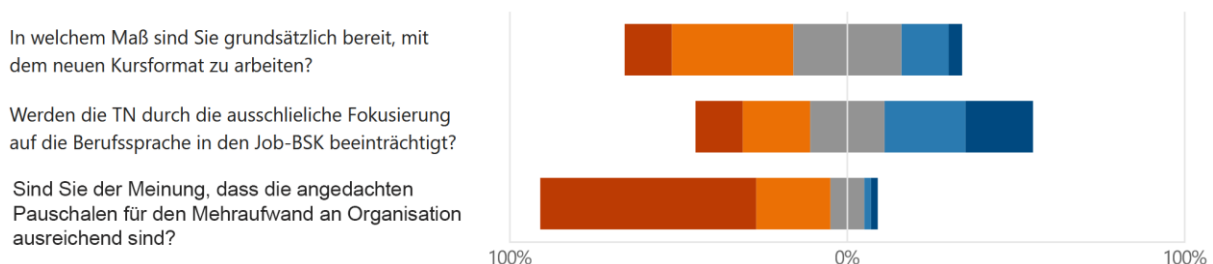
Die Träger, die einen Job-BSK anbieten, bieten in der Anzahl jeweils 4 Job-BSK an. Alle angebotenen Job-BSK werden in der Pflege angeboten. Dabei werden entsprechende Fachbegriffe effektiv eingeführt und in einem sicheren Lernumfeld angewandt. Als größtes Problem wird derzeit die Anwesenheit der Teilnehmenden (TN) angesehen. Dabei wird vor allem auf das Allgemeinbefinden der TN hingewiesen. Diese sind nach den Theoriezeiten und Praxisarbeiten müde. Dies führt dazu, dass die Anwesenheit abnimmt, da die Teilnahme an einem Job-BSK keine Verpflichtung darstellt.

## Einschätzung der Bildungsträger, die keinen Job-BSK anbieten

In einem weiteren Schritt wurde die Einschätzung, wie die Bildungsträger zu verschiedenen Aussagen stehen, abgefragt. Dabei wurde sich ausschließlich auf die Bildungsträger konzentriert, die noch keinen Job-BSK anbieten.

Zunächst wurde die Bereitschaft abgefragt, mit dem neuen Kursformat zu arbeiten. Dabei gaben 14 Prozent an, mit dem neuen Kursformat gar nicht arbeiten zu wollen, eine geringe Bereitschaft lag bei 36 Prozent, eine mäßige Bereitschaft lag bei 32 Prozent, eine starke Bereitschaft lag bei 14 Prozent der Bildungsträger vor und eine sehr starke Bereitschaft bei 4 Prozent der Bildungsträger. Es lag somit bereits ein gewisser Vorbehalt bei den Bildungsträgern zu den Job-BSK vor. Dabei wird von vielen Trägern das Problem gesehen, dass die TN durch die ausschließliche Fokussierung auf die Berufssprache in den Job-BSK beeinträchtigt werden. Dies sahen 20 Prozent der befragten Bildungsträger als sehr starke Beeinträchtigung an, 24 Prozent sahen dies als starke Beeinträchtigung an, 22 Prozent waren der Meinung, dass dies eine mäßige Beeinträchtigung sei und 20 Prozent sahen dies als geringfügige und 14 Prozent als keine Beeinträchtigung an. Ein sehr eindeutiges Bild zeigten die befragten Bildungsträger bei den angedachten Pauschalen für den Mehraufwand an Organisation bei den Job-BSK. Dort sind 64 Prozent der Meinung, dass die angedachten Pauschalen für den Mehraufwand an Organisation bei den Job-BSK gar nicht ausreichend sind. 22 Prozent der Befragten sind der Meinung, dass die angedachten Pauschalen geringfügig ausreichend sind, 10 Prozent sahen diese als mäßig ausreichend an und jeweils 2 Prozent als stark und sehr stark ausreichend.

■ gar nicht ■ geringfügig ■ mäßig ■ stark ■ sehr stark



Bei den Bildungsträger wird das Instrument des Job-BSK somit insgesamt als kritisch angesehen.

## Gründe, warum Bildungsträger zögern, Job-BSK anzubieten

Die Umfrage ergab, dass viele Bildungsträger die neuen Job-BSK aus mehreren Gründen nicht anbieten. Ein zentraler Aspekt ist der hohe Kostenaufwand, der mit der Einführung dieser Programme verbunden ist. Bildungsträger berichteten, dass die Kosten, einschließlich der Vergütung für hochqualifizierte Lehrkräfte und der allgemeinen organisatorischen und administrativen Aufwendungen, die Einnahmen übersteigen. Die als knapp bemessenen Pauschalen decken den spezifischen Vorbereitungsaufwand nicht ab, der erforderlich ist, um die Kurse adäquat durchzuführen. Dies umfasst insbesondere die Entwicklung eines angepassten Konzepts, die Ermittlung des notwendigen Wortschatzes sowie die Akquise der Teilnehmenden.

Weiterhin wird kritisiert, dass die allgemeine Sprachkompetenz vieler Teilnehmenden zu gering ist, um sie in einem Job-BSK mit wenigen Unterrichtseinheiten (UE) effektiv fördern zu können. Es fehlen zudem oft die nötigen Ressourcen wie zusätzliche Räume und Lehrkräfte, um die Kurse anbieten zu können. Bildungsträger äußerten zudem Bedenken hinsichtlich des hohen organisatorischen Aufwands, der mit der Teilnehmendenakquise und der Abstimmung mit Arbeitgebenden verbunden ist. Die erwarteten Fehlzeiten der TN und die komplexe Teilnehmendensteuerung stellen zusätzliche Herausforderungen dar, die die praktische Durchführung der Kurse erschweren.

Ein weiterer Punkt ist, dass die angebotenen Vergütungen und die geringe Stundenanzahl (100 bis 150 Unterrichtseinheiten (UE)) nicht ausreichend attraktiv sind, um qualifizierte Dozierende zu gewinnen. Zudem herrscht bei vielen Bildungsträgern Unsicherheit über die langfristigen Vorteile und die praktische Umsetzung der Job-BSK. Vorbehalte seitens der Arbeitgebenden und die fehlende Klarheit in der Gestaltung der Teilnehmendensteuerung tragen ebenfalls zu einer zögerlichen Haltung bei.

Insgesamt spiegeln diese Rückmeldungen wider, dass die Einführung der neuen Job-BSK für viele Bildungsträger derzeit nicht wirtschaftlich tragbar erscheint, was zu einem zurückhaltenden Angebot dieser Kurse führt.

## Mehrheit der Bildungsträger (56 Prozent) planen, zukünftig auch keine Job-BSK anzubieten

Es planen 56 Prozent der befragten Unternehmen, auch in Zukunft keine Job-BSK anzubieten. Dies hat verschiedene Gründe. Der Hauptgrund ist der hohe organisatorische und personelle Aufwand, der in keinem Verhältnis zur geringen Vergütung steht. Die derzeitigen Finanzierungsmodelle werden als unzureichend angesehen, wodurch die Kurse als finanziell unrentabel eingeschätzt werden. Zudem fehlen oft die notwendigen Kapazitäten in Form von Räumlichkeiten und qualifiziertem Personal. Einige Träger ziehen es vor, ihre begrenzten Ressourcen in besser finanzierte Programme wie Integrationskurse zu investieren. Diese Kombination aus hohen Kosten, organisatorischen Herausforderungen und fehlender Wirtschaftlichkeit führt zu einer allgemeinen Skepsis und Zurückhaltung bei der Einführung der neuen Job-BSK bei den

Bildungsträgern.

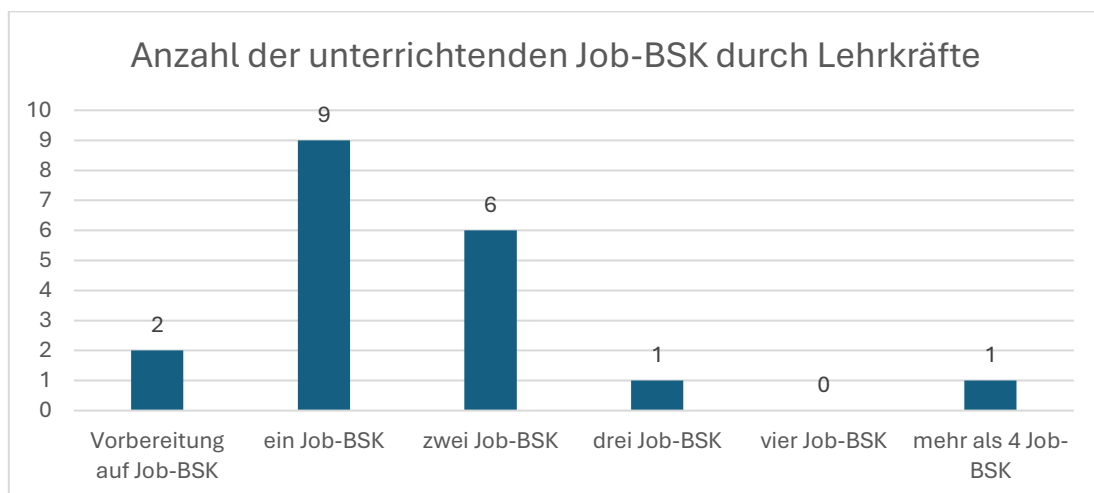
Skeptisch sehen die Bildungsträger auch, dass die TN aufgrund der Integration durch Arbeit automatisch die Alltagssprache lernen. 10 Prozent der Befragten sahen dies sehr skeptisch, 30 Prozent skeptisch, 40 Prozent gehen von einem mäßigen Erfolg bei der Erlernung der Alltagssprache aus, 18 Prozent von einem guten Erlernen der Alltagssprache und 2 Prozent von einem sehr guten Erlernen der Alltagssprache.

Jedoch planen 44 Prozent der befragten Bildungsträger in Zukunft Job-BSK anzubieten. Die Einsatzgebiete für die Job-BSK werden dabei sehr divers angesehen und reichen von Berufen in der Erziehung, dem Büro, über medizinische Berufsfelder, der Pflege und Gesundheit bis hin zu technischen Berufsgruppen.

## Ergebnisse befragter Lehrkräfte / Nur wenige befragte Lehrkräfte arbeiten derzeit in Job-BSK

An der Umfrage haben 344 Lehrkräfte (87 Prozent) teilgenommen, 73 Lehrkräfte (21 Prozent) sind festangestellte Lehrkräfte, 270 Lehrkräfte (79 Prozent) haben einen Auftrag, als Lehrkraft auf Honorarbasis zu arbeiten. Lediglich 26 Lehrkräfte der 344 Lehrkräfte (8 Prozent) insgesamt unterrichten bereits einen Job-BSK.

Von den befragten Lehrkräften, die derzeit einen Job-BSK bei einem Träger durchführen, bereiten derzeit 2 Lehrkräfte den Job-BSK vor oder werden diesen in Kürze durchführen. 9 der befragten Lehrkräfte führen derzeit einen Job-BSK durch, 6 Lehrkräfte führen zwei Job-BSK durch, eine Lehrkraft führt derzeit 3 Job-BSK durch und eine Lehrkraft führt derzeit mehr als 4 Job-BSK durch.



Dabei reichen die Bereiche, in denen die Job-BSK durchgeführt werden von Pflege, Erziehung über Heilberufe bis hin zu den kaufmännischen Berufen im Büro.

## Positive Aspekte der Job-BSK / Einschätzung der Lehrkräfte

Die Rückmeldungen zur Durchführung der Job-BSK zeigen einige positive Aspekte auf. Besonders hervorgehoben wird, dass es sich bei den Job-BSK nicht um ein völlig neues Fachgebiet handelt, was den Einstieg erleichtert. Die Teilnehmenden profitieren von der Möglichkeit, sich direkt in der Berufspraxis sprachlich zu erproben, was als motivierend empfunden wird. Die Flexibilität in der Auswahl von Lehrstoff, Unterrichtsmaterialien und -zeiten wird von einigen Lehrkräften als positiv bewertet, ebenso wie die Verfügbarkeit von ausreichend Material seitens der Arbeitgebenden.

Einige Lehrkräfte betonen ihre eigene Motivation und langjährige Unterrichtserfahrung als positiven Faktor. Der Online-Unterricht wird als vorteilhaft gesehen, da er den Teilnehmenden maximale Flexibilität bietet. Auch die eingesetzte Technik und der Fokus auf wichtige grammatische Strukturen sowie den berufsspezifischen Wortschatz werden positiv hervorgehoben.

## Negative Aspekte der Job-BSK / Einschätzung der Lehrkräfte

Die Rückmeldungen zur Durchführung der Job-BSK identifizieren jedoch auch mehrere Herausforderungen und negative Aspekte. Ein Hauptproblem ist die lange Wartedauer bei den TN und Lehrkräften, bis die erforderliche Teilnehmendenzahl erreicht wird, was zu ständigen Verschiebungen des Kursbeginns führt. Hinzu kommt zusätzlich, dass die Teilnahme der TN unregelmäßig ist, da sie den Kurs oft nicht ernst genug nehmen würden. Einige Lehrkräfte berichten von schlecht verteilten Unterrichtsstunden, die es schwierig machen, andere Kurse anzunehmen, es sei denn, man ist festangestellt.

Ein weiteres Problem sind die mangelnden technischen Ausstattungen bei einigen Trägern sowie unzureichende Vorgaben und Unterstützung durch das BAMF. Die Bereitstellung von Unterrichtsmaterialien wird von vielen Lehrkräften jedoch als unzureichend empfunden, und es gibt Kritik an der fehlenden Verzahnung mit IHK und Berufsschulen, die den Informationsaustausch verbessern könnte.

Zusätzlich wird bemängelt, dass die Qualifikation und die Voraussetzungen der Teilnehmenden oft nicht ausreichend für B2-Kurse sind, was den Unterricht erschwert. Die gesamte curriculare Planung und der Start der Kurse werden als problematisch angesehen, da es an einer klaren Struktur und ausreichender Vorbereitung mangelt. Es fehlt oft eine adäquate Verzahnung mit der Praxis, was zu einem hohen Vorbereitungsaufwand führt, der nicht angemessen vergütet wird.

Die befragten Lehrkräfte kritisieren auch, dass es schwer ist, die Teilnehmenden zu motivieren, insbesondere wenn die Themen als langweilig empfunden werden. Insgesamt wird der hohe Arbeitsaufwand im Verhältnis zur Bezahlung als zu hoch bewertet, was die Durchführung der Job-BSK unattraktiv macht.

## Einschätzung der Lehrkräfte zu den Auswirkungen auf die üblichen Berufssprachkursformate

Die Lehrkräfte wurden zudem befragt, wie sich die Einführung des Job-BSK auf die bisher üblichen Berufssprachkursformate, wie dem BSK-B1 oder dem BSK-B2 bei den Trägern auswirken. 7 Lehrkräfte (32 Prozent) geben an, dass die Träger vermehrt den Job-BSK anbieten, jedoch das Angebot der bisher üblichen Berufssprachkursformate reduziert haben. 15 der befragten Lehrkräfte (68 Prozent) gaben an, dass die Einführung des Job-BSK sich nicht auf die Angebote der bisher üblichen Berufssprachkursformate auswirken.

## Gründe, warum Lehrkräfte zögern, Job-BSK zu übernehmen

Die Lehrkräfte, die befragt wurden und noch keinen Job-BSK unterrichten, wurden gefragt, welche Gründe es gibt, dass sie noch keinen Job-BSK unterrichten.

Die Gründe, warum Lehrkräfte derzeit noch keinen Job-BSK unterrichten, sind vielfältig und umfassen sowohl strukturelle als auch individuelle Aspekte. Die Hauptgründe lassen sich wie folgt zusammenfassen:

- **Angebotsmangel und fehlende Nachfrage:** Viele Lehrkräfte berichten, dass es in ihrer Region oder bei ihrem Bildungsträger keine Job-BSK-Kurse gibt oder diese bisher nicht angeboten wurden.
- **Administrative und organisatorische Hürden:** Hoher administrativer Aufwand, komplizierte Zulassungsvoraussetzungen und unklare finanzielle Bedingungen schrecken Bildungsträger ab, solche Kurse anzubieten. Einige Lehrkräfte erwähnen auch die Unsicherheit bezüglich der Durchführung und der Konzepte.
- **Zeitmangel und hohe Arbeitsbelastung:** Viele Lehrkräfte sind bereits mit anderen Kursen ausgelastet, insbesondere mit Integrationskursen und bisher üblichen Berufssprachkursformaten. Es bleibt wenig Raum für die Übernahme zusätzlicher Aufgaben.
- **Finanzielle Unattraktivität:** Die Vergütung wird oft als unzureichend empfunden, insbesondere im Verhältnis zum hohen Vorbereitungsaufwand und den zusätzlichen Anforderungen, wie z. B. Fahrten zu den Betrieben oder die Anpassung der Lehrmaterialien.
- **Kritik am Konzept:** Einige Lehrkräfte äußern Skepsis gegenüber dem Nutzen und der Wirksamkeit der Job-BSK-Kurse. Sie befürchten, dass diese Kurse nicht ausreichend auf die tatsächlichen Bedürfnisse der Teilnehmenden eingehen oder dass sie zu einer prekären Beschäftigung führen könnten.
- **Fehlende Qualifikation:** Einige Lehrkräfte haben noch nicht die erforderliche Zusatzqualifikation für die Leitung von Berufssprachkursen erworben oder planen, diese nicht zu erwerben, da sie den Mehrwert nicht erkennen.
- **Praktische Bedenken:** Es bestehen Zweifel an der praktischen Umsetzbarkeit des Konzepts, z. B. aufgrund der heterogenen Teilnehmendengruppen, der erforderlichen individuellen Betreuung und der mangelnden Unterstützung durch

passende Lehrmaterialien.

Diese Faktoren zusammen führen dazu, dass Job-BSK-Kurse derzeit von vielen Lehrkräften nicht unterrichtet werden.

## Mehrheit der Lehrkräfte (55 Prozent) plant, auch zukünftig keine Job-BSK zu übernehmen

Es planen derzeit von den befragten Lehrkräften 168 Lehrkräfte (55 Prozent) in Zukunft weiterhin nicht in Job-BSK zu unterrichten, wohingegen sich nur 45 Prozent (140 Lehrkräfte) bereit erklären, in Zukunft in Job-BSK zu unterrichten.

Die Lehrkräfte, die einem Unterricht in einem Job-BSK positiv gegenüberstehen, könnten sich folgende Berufsbereiche / Branchen für den Unterricht vorstellen:

- Pflege und Medizin
- Gastronomie und Hotellerie
- Bildung und Erziehung
- Logistik und Transport
- Technik und IT
- Handwerk und Bau
- Kaufmännische Berufe
- Einzelhandel
- Soziale Arbeit und Sozialberufe
- Reinigung und Dienstleistung
- Kosmetik und Wellness

Die Lehrkräfte, die sich auch in Zukunft nicht vorstellen können, einen Job-BSK anzubieten, nennen dazu verschiedene Gründe.

Ein häufig genannter Grund ist die unzureichende Bezahlung, die den erheblichen Vorbereitungsaufwand, der mit diesen Kursen verbunden ist, nicht widerspiegelt. Neben der eigentlichen Unterrichtszeit fallen umfangreiche Mehrarbeiten an, die nicht angemessen vergütet werden. Hierzu zählen die Fahrzeiten, Fahrgeld und individuelle zeitaufwändige Vorbereitung jedes einzelnen Kurses, zum Beispiel die Ermittlung der Sprachbedarfe (dazu gehören Befragungen der TN, Recherchen, Arbeitsplatzerkundungen und Hospitationen in einem angemessenen zeitlichen Rahmen sowie soweit möglich, Hintergrund- und Feedbackgespräche mit dem jeweiligen Arbeitgebenden). Hinzu kommt die mangelnde Planungssicherheit durch kurzfristige Verträge, die keine stabile Beschäftigungsbasis bieten.

Ein weiterer Kritikpunkt ist der hohe Vorbereitungsaufwand, der aufgrund fehlender passgenauer Lehrmaterialien für die verschiedenen Berufe entsteht. Die Lehrkräfte beklagen, dass es oft keine geeigneten Ressourcen gibt und sie daher viel Zeit in die Entwicklung eigener Materialien investieren müssen, was nicht adäquat honoriert wird.

Darüber hinaus herrscht Unklarheit über die genauen Zielsetzungen der Job-BSK. Viele

Lehrkräfte sind sich unsicher, ob diese Kurse tatsächlich dazu beitragen, die notwendigen Sprachkenntnisse für den Arbeitsmarkt zu vermitteln. Logistische Herausforderungen, wie das Reisen zu verschiedenen Firmen und die oft ungünstigen Unterrichtszeiten am Abend, werden ebenfalls als problematisch und familienunfreundlich empfunden.

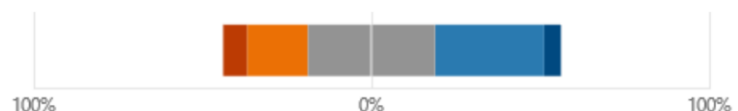
Zusätzlich besteht Unsicherheit darüber, ob spezielle Qualifikationen für das Unterrichten in Job-BSK erforderlich sind, und einige Lehrkräfte verfügen möglicherweise nicht über diese Qualifikationen. Schließlich bieten einige Bildungsträger diese Kurse nicht an oder unterstützen sie nicht aktiv, was die Bereitschaft der Lehrkräfte zur Teilnahme weiter einschränkt.

Insgesamt gibt es Zweifel an der Effektivität und dem Nutzen der Job-BSK, insbesondere wenn den Teilnehmenden grundlegende Sprachkenntnisse fehlen. Diese Faktoren tragen dazu bei, dass viele Lehrkräfte skeptisch oder abgeneigt sind, sich an Job-BSK-Kursen zu beteiligen.

Zum Ende der Befragung wurden die Lehrkräfte befragt, ob die TN in den Job-BSK aufgrund der Integration durch Arbeit auch automatisch die Alltagssprache lernen. Der Aussage stark ablehnend standen 7,2 Prozent der Befragten gegenüber. 17,9 Prozent der Befragten standen der Aussage allgemein ablehnend gegenüber. Unschlüssig waren sich 37,6 Prozent der Befragten über die Aussage, 32,3 Prozent der Befragten stimmten der Aussage zu, dass der Job-BSK den TN aufgrund der Integration durch Arbeit ermöglicht, auch die Alltagssprache zu erlernen. Dieser Aussage stimmten 5,0 Prozent der befragten Lehrkräfte stark zu.

■ Trifft gar nicht zu ■ Trifft nicht zu ■ Trifft eher nicht zu ■ Trifft zu ■ Trifft voll zu

In Job-BSK lernen die TN aufgrund der Integration durch Arbeit auch automatisch die Alltagssprache.



## Zusammenfassung der Ergebnisse

Die Umfrage ergab, dass viele Bildungsträger und Lehrkräfte aus mehreren Gründen zögern, die neuen Job-BSK anzubieten oder daran teilzunehmen. Ein zentrales Hindernis ist der hohe organisatorische und personelle Aufwand, der im Verhältnis zur unzureichenden Vergütung und den geringen Stundenanzahlen nicht attraktiv ist. Bildungsträger berichteten, dass die knappen Pauschalen nicht ausreichen, um den spezifischen Vorbereitungsaufwand und die organisatorischen Herausforderungen zu decken. Zudem fehlt oft die notwendige Infrastruktur, wie zusätzliche Räume und qualifiziertes Personal. Lehrkräfte kritisieren insbesondere die unzureichende Bezahlung, die den hohen Vorbereitungsaufwand und die flexiblen, oft ungünstigen Unterrichtszeiten nicht angemessen honoriert. Ein weiterer kritischer Punkt ist die Unsicherheit über die Effektivität der Job-BSK in Bezug auf die Verbesserung der



Sprachkenntnisse der Teilnehmenden. Auch die fehlende Klarheit über die genauen Zielsetzungen und die Unsicherheit bezüglich notwendiger Qualifikationen für das Unterrichten in diesen Kursen tragen zu einer zurückhaltenden Haltung bei. Einige Bildungsträger bevorzugen zudem, ihre Ressourcen in besser finanzierte Programme wie Integrationskurse zu investieren. Diese Faktoren führen insgesamt zu einer zögerlichen Einführung der Job-BSK und einer gewissen Skepsis gegenüber deren Nutzen und Praktikabilität bei Bildungsträgern sowie Lehrkräften.

## Schlussfolgerungen und Empfehlungen

### Empfehlungen:

- Regelmäßiger Austausch der Behörden mit Trägerverbänden, dem Lehrkräfte Bündnis DaF/DaZ und dem BVIB zur Verbesserung der Job-BSK.
- Attraktivere Vergütung für Träger wegen des Mehraufwands für Organisation, Raummiete und Lehrkräfte.
- Attraktivere Vergütung für Lehrkräfte wegen des Mehraufwands für Fahrzeiten, Fahrgeld und individueller zeitaufwändiger Vorbereitung jedes einzelnen Kurses, zum Beispiel *die Ermittlung der Sprachbedarfe durchzuführen (dazu gehören Befragungen der Teilnehmenden, Recherchen, Arbeitsplatzerkundungen und Hospitationen in einem angemessenen zeitlichen Rahmen sowie soweit möglich, Hintergrund- und Feedbackgespräche mit dem jeweiligen Arbeitgebenden)*.<sup>3</sup>
- Klarere Kommunikation über die Möglichkeit, Berufssprachkurse zu unterrichten, da viele Lehrkräfte eine mangelnde Informationslage beschreiben.
- Eine bessere Verzahnung zwischen Unternehmen und den Lehrkräften und Bildungsträgern, dazu gehören auch die Festlegung der gewünschten Lerninhalte und Lernziele im Betrieb.
- Bürokratieabbau, um den hohen organisatorischen und personellen Aufwand für Träger zu reduzieren.
- Flexiblere Unterrichtszeiten entsprechend der Verfügbarkeit von Lehrkräften.
- Längere Kurslaufzeiten, die den hohen Vorbereitungsaufwand der Lehrkräfte rechtfertigen und nachhaltigen Spracherwerb für Teilnehmende ermöglichen.
- In folgenden Bereichen sollte, gemäß der Umfrageergebnisse, das Angebot an Lehrwerken ausgebaut werden:
  - Pflege und Medizin
  - Gastronomie und Hotellerie

---

<sup>3</sup> [https://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Integration/Berufsbezsprachf-ESF-BAMF/BSK-Rundschreiben/2024/240131-trs-1024-verfahren-job-bsk-anlage2.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=3](https://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Integration/Berufsbezsprachf-ESF-BAMF/BSK-Rundschreiben/2024/240131-trs-1024-verfahren-job-bsk-anlage2.pdf?__blob=publicationFile&v=3) (Seite 1f.)

- Bildung und Erziehung
  - Logistik und Transport
  - Technik und IT
  - Handwerk und Bau
  - Kaufmännische Berufe
  - Einzelhandel
  - Soziale Arbeit und Sozialberufe
  - Reinigung und Dienstleistung
  - Kosmetik und Wellness
- Verpflichtende Teilnahme für Teilnehmende, damit die unter hohem Aufwand gestarteten Kurse auch von allen bis zum Ende besucht werden.
  - Klarere Kommunikation über die Möglichkeit, Berufssprachkurse zu besuchen trotz Arbeitsaufnahme (Forderung des DVV).
  - Generell eine deutlich bessere Finanzierung der Weiterbildung, die es Trägern ermöglicht, Arbeitsbedingungen und Vergütung für hochqualifizierte Lehrkräfte entsprechend einer vergleichbaren Lehrtätigkeit anzubieten, um den Fachkräftemangel an DaZ-Lehrkräften zu verringern.