

## Verbesserungsvorschläge „Job-Berufssprachkurse“ (Job-BSK)

Zum 1. Februar 2024 hat das BAMF im Rahmen des Job-Turbos [spezielle Job-Berufssprachkurse \(Job-BSK\)](#) eingeführt. Diese sollen Sprachkenntnisse vermitteln, die für den konkreten Arbeitsalltag unmittelbar relevant und stärker an den Bedarfen von Betrieben und Beschäftigten ausgerichtet sind.

Die sprachliche Nach- und Weiterqualifizierung von Beschäftigten direkt am Arbeitsplatz ist in der öffentlichen Diskussion verstärkt in den Fokus gerückt. Durch schnellen und zielgerichteten Spracherwerb sollen Geflüchtete und Zugewanderte demnach schnellstmöglich in den Arbeitsmarkt einsteigen. Dem ist entgegenzusetzen, dass für den *nachhaltigen* Einstieg in eine *qualifizierte* Erwerbstätigkeit umfassende Sprachkenntnisse mindestens auf der Niveaustufe B2 erforderlich sind, die in den allgemeinen Berufssprachkursen sowie auch in den sog. „Spezialkursen“ erworben werden können (z. B. Frühpädagogikkurse oder arbeitsplatzbezogene Berufssprachkurse für Personen, die sich im Anerkennungsverfahren zu akademischen Heilberufen und Gesundheitsfach- und Pflegeberufen befinden, oder Personen, die fachspezifische Deutschkenntnisse im technischen oder im kaufmännischen Bereich benötigen). Dafür ist eine verlässliche und dauerhafte Finanzierung seitens des BAMF/BMAS notwendig.

Das inhaltliche Rahmenkonzept für den Job-BSK ist aus fachlicher Sicht positiv zu bewerten, unter anderem hinsichtlich der flexiblen Ausgestaltung. Trotz der massiven Unterfinanzierung der Berufssprachkurse finden 2025 aktuell Job-BSK statt, allerdings nur vereinzelt. Das Modell der Job-BSK kann insgesamt nicht als „Erfolgsmodell“ gewertet werden. In NRW haben 2024 an Volkshochschulen und anderen nach § 28 DeuFöV zugelassenen Bildungseinrichtungen insgesamt 258 Job-BSK stattgefunden, woran 1.757 Personen teilnahmen. Bis März 2025 konnten lediglich 67 Kurse mit 549 Personen starten.

Aus den bisherigen Erfahrungen an den Volkshochschulen in NRW konnten folgende Erkenntnisse gewonnen werden bzw. folgende Faktoren können zum Erfolg und flächendeckenden Anstieg der Job-BSK führen:

### 1. Verfahren optimieren, Job-BSK bekannt machen, Freistellung durch Arbeitgeber

Die Umsetzung von Job-BSK erfordert eine intensive und gute Zusammenarbeit mit den zuweisenden Stellen (Bundesagentur für Arbeit, Jobcenter) sowie mit Betrieben/Arbeitgebern und dem BAMF. Abläufe und Zuständigkeiten müssen frühzeitig geklärt und festgelegt werden, um einen reibungslosen Kursstart und Ablauf zu ermöglichen.

Da das Format des Job-BSK bei den zuweisenden Stellen noch nicht ausreichend bekannt ist, möchten wir beim BAMF die **Erstellung einer Anleitung** anregen, der entnommen werden kann, was die berechtigenden Stellen zu welchem Zeitpunkt veranlassen müssen und wer verantwortlich ist. Zudem soll die **Informationspolitik** verbessert werden, damit sich Arbeitgeber beispielsweise über eine Website über die Möglichkeiten des Job-BSK informieren können. Das **Commitment des Arbeitgebers** ist das Wichtigste im Gesamtprozess. Dabei ist eine **Freistellung der beschäftigten Teilnehmenden** durch den Arbeitgeber entscheidend. Die Praxis zeigt, dass bisher fast ausschließlich Job-BSK durchgeführt werden, die klar einem Betrieb zugeordnet werden können. Aufgrund der noch geringen Bekanntheit des Formats ist die Idee, dass sich mehrere (kleinere) Betriebe zusammenschließen, derzeit noch nicht umsetzbar. Hauptschwierigkeit ist dabei die Abstimmung der Kurszeiten zwischen den Betrieben.

### 2. Umfang des Job-BSK erweitern, optionale Sprachprüfung

Der Job-BSK ist je nach Branche, Unternehmen, Sprachniveau individuell gestaltbar. Auch was seinen Umfang betrifft, soll der Job-BSK flexibel gestaltbar sein. Sowohl ein geringerer Umfang als die bisher vorgesehenen 100 bis 150 Unterrichtsstunden als auch eine Ausweitung des Job-BSK auf bis zu 350 UE können in Hinblick auf die Teilnehmenden oder Arbeitgeber pädagogisch oder organisatorisch sinnvoll sein: Genauso wie das Konzept in Absprache mit dem Unternehmen und nach Eruiierung der Bedürfnisse der Beschäftigten erstellt und angepasst wird, muss auch der zeitliche Umfang den Unternehmensvorgaben, Lernzielen sowie sonstigen Erfordernissen entsprechen.

Die Erweiterung des Job-BSK um eine branchenspezifische oder auch allgemeine Sprachprüfung zum Kursende, die optional abgelegt werden kann, würde die Motivation der Teilnehmenden erhöhen. Um die Vorbereitung auf eine Prüfung zu ermöglichen, sollte der Job-BSK zeitlich aufgestockt werden. Die Erfahrungen in Frühpädagogikkursen zeigen, dass es möglich ist, eine Fachsprache zu erlernen und sich gleichzeitig auf ein (allgemeines) Prüfungsformat vorzubereiten, denn nicht für jede Branche existiert eine passende Sprachprüfung.

### 3. Finanzierung verbessern

Das Angebot der Job-BSK wird besser angenommen werden, wenn **der Arbeitgeber (oder das BAMF) die Kursgebühren der Teilnehmenden in voller Höhe übernimmt**. Neben der finanziellen Förderung des BAMF beträgt der aktuelle Kostenbeitrag der Teilnehmenden 2,56 Euro pro UE. Bei einem Job-BSK von beispielsweise 150 UE belaufen sich die Kosten der Teilnehmenden auf 384 Euro. Die Mehrheit der Teilnehmenden ist finanziell nicht in der Lage, diese Gebühr selbst zu tragen.

Weiterhin soll die **Sprachcoaching-Pauschale flexibel abrechenbar** sein, auch bei unter 5 UE Coaching pro Person. Das Coaching soll nur durchgeführt und abgerechnet werden, wenn die Notwendigkeit besteht. **Optional** soll eine **Sprachprüfung** finanziert werden (vgl. oben).

Eine bessere Finanzierung würde die **Durchführung durch hochqualifizierte Lehrkräfte** ermöglichen, die neben der erforderlichen Zulassung auch spezielle Fachkenntnisse in der Branche mitbringen. Die Attraktivität des Kursformats würde sich für die Lehrkräfte erhöhen, wenn die Träger finanziell in die Lage versetzt werden, die auf den jeweiligen Job-BSK abgestimmte inhaltliche Vorbereitung, Planung und Nachbereitung über die Pauschale hinaus **gesondert vergüten** zu können.

### 4. Digitalisierung der Anmeldung (Formulare, Berechtigung, Unterschrift)

Da die meisten Teilnehmenden sich in einer Beschäftigung befinden, ist der Anmeldeprozess umständlich: Teilnehmende sind nicht vor Ort und nicht immer erreichbar. Der Träger muss die potenziellen Teilnehmenden wegen Unterlagen, Unterschriften etc. öfters kontaktieren. Eine Digitalisierung der Anmeldung würde diese Probleme lösen und die Kommunikation zwischen BAMF, Träger und Teilnehmenden deutlich erleichtern.

### 5. Einsatz einer sozialpädagogischen Begleitung (finanziert mit Pauschale)

Der Erfolg des Job-BSK kann gesteigert werden, wenn den Teilnehmenden eine sozialpädagogische Begleitung zur Seite gestellt wird. So könnten Beschäftigte im Rahmen des Job-BSK nicht nur die deutsche Sprache erlernen, sondern auch **Unterstützung zur Gestaltung ihres Lebens- und Arbeitsalltags in Deutschland** erhalten. Dazu gehören etwa Informationen zu rechtlichen Aspekten des Aufenthalts, zu Rechten und Pflichten als Arbeitnehmer\*in, zur Gesundheitsversorgung oder zu Mietrechten (in Form von Verweisberatung). Sozialpädagog\*innen agieren als Vertrauenspersonen und bieten Unterstützung, die auf die individuellen Bedürfnisse und Lernvoraussetzungen der Teilnehmenden eingeht. Sie schaffen ein sicheres Umfeld und helfen, **(Lern-)Hindernisse** und eventuelle Ängste **am Arbeitsplatz abzubauen** und die **Motivation zu steigern**.

In NRW sind in den letzten Jahren Förder- und Trägerstrukturen zur **Anerkennung von ausländischen Berufsqualifikationen** weggebrochen. Der Wiederaufbau dieser Anerkennungsstrukturen ist von essenzieller Bedeutung, um mehr ausländische Fachkräfte schneller in den (qualifizierten) Arbeitsmarkt zu bringen. Die sozialpädagogische Begleitung könnte in diesem Zusammenhang Abhilfe schaffen und im Rahmen des Job-BSK diese Lücke schließen.