

Die GEW informiert

Hauptvorstand

Migration als Chance





Impressum

Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft
Hauptvorstand
Reifenberger Str. 21
60489 Frankfurt

Tel: 069/78973-0
Fax: 069/78973-301
info@gew.de
www.gew.de

Verantwortlich: Marianne Demmer, Ulf Rödde (V.i.S.d.P.)
Redaktion: Martina Schmerr, Sarah Holze
Fotos: David Ausserhofer (Titel, S. 8, S. 14, S. 17, S. 21),
Nico Schmidt (S. 7, S. 10, S. 23, S. 26)

Gestaltung: Jana Roth, Kronberg
Druck: Druckerei Leutheußner

Oktober 2008

Artikel-Nr.: 1230

ISBN: 978-3939470-23-6

Die Broschüre erhalten Sie im GEW-Shop
(www.gew-shop.de, E-Mail: gew-shop@callagift.de, Fax: 06103-30332-20).
Mindestbestellmenge: 10 Stück. Einzelpreis 1,25 €, Preise zzgl. Verpackungs- und
Versandkosten von zurzeit 6,96 € brutto.

Einzelexemplare können Sie anfordern unter: broschueren@gew.de,
Fax: 069/78973-70161. Einzelpreis 2,25 € inkl. Versandkosten.

Migration als Chance

Inhalt

1.	Migration als Chance	
	Beschluss des Geschäftsführenden Vorstands vom 18. Juli 2007	5
2.	Sprachförderung in Kindertagesstätten und Schule	11
3.	Heterogenität und Migration als Chance der berufsbildenden Schule	20
4.	Projekte und Initiativen der GEW	26

I. Migration als Chance

Beschluss des Geschäftsführenden Vorstands vom 18. Juli 2007

Jahrzehntlang wurden Einwanderer und Asylsuchende in Deutschland vorrangig als Herausforderung, Problem, Belastung, ja sogar als Bedrohung angesehen. Vehement wurde bestritten, dass Deutschland ein Einwanderungsland ist und dass sich nach dem Ende des zweiten Weltkriegs eine multikulturelle Gesellschaft entwickelt hat.

Seit einigen Jahren vollzieht sich bei den politisch Verantwortlichen ein Meinungswandel – hervorgerufen durch die Einsicht, dass die deutsche Wirtschaft aus demografischen und ökonomischen Gründen auf die eingewanderten Menschen angewiesen ist, dass Deutschland sich weltoffen und ausländerfreundlich zeigen muss, wenn es im weltweiten Wettbewerb um Hochqualifizierte mithalten will. Dass das Zusammenleben verschiedener Kulturen, Sprachen und Nationen eine selbstverständliche Herausforderung moderner Gesellschaften ist, dass darin ein großer Reichtum und viele kulturelle, soziale wie auch ökonomische Potenziale liegen, wird immer noch nicht hinreichend erkannt.

In teilweise lächerlichen sprachlichen Verrenkungen fasst man die neuen Einsichten in Worte, spricht von „Zuwanderung“ und dass Deutschland ein „Integrationsland“ sei. Dabei wird die Grenze zwischen Integration und Assimilation bewusst verwischt. Integration wird nicht als Prozess auf Gegenseitigkeit verstanden, sondern als einseitige Bringschuld der Einwanderer, die sich neuerdings nicht mehr der „deutschen Leitkultur“, sondern „einer Leitkultur in Deutschland“ (Entwurf für ein Grund-

satzprogramm der CDU) anpassen bzw. unterwerfen sollen. Die einheimische Gesellschaft begreift zwar langsam die Chancen, die Einwanderung für die heimische Ökonomie darstellt, sie begreift aber immer noch nicht die Chancen, die im gleichberechtigten, wertschätzenden und friedlichen Miteinander verschiedener Kulturen liegen können.

Die folgenden Punkte fassen die Positionen und Beschlüsse der GEW zusammen. Sie wollen dazu beitragen, dass Einwanderer und ihre Kinder gleiche Chancen bekommen und Migration als „ihre“ Chance erleben.



Migration als Chance in einer demokratischen Gesellschaft:

Für einen sicheren Aufenthaltstatus, ein großzügigeres Bleibe- und Arbeitsrecht und einen gleichrangigen Zugang zu Bildung und Beschäftigung

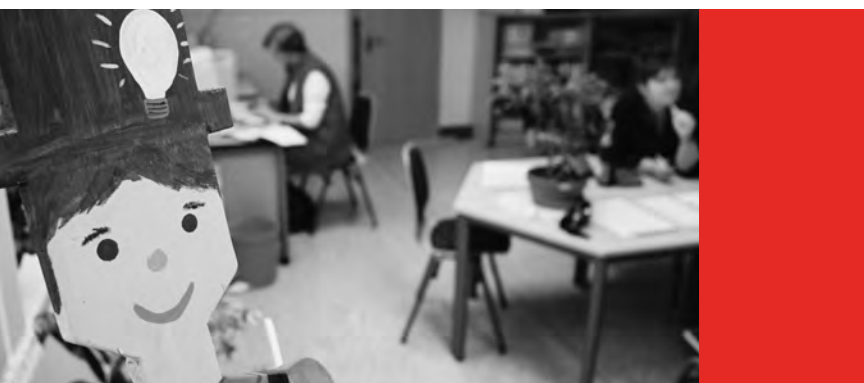
Die GEW bekräftigt die DGB-Forderung nach einer Bleiberechtsregelung für alle ausländischen Staatsangehörigen, die länger als fünf Jahre in Deutschland leben, unabhängig von ihrem Status sowie die Forderung nach einem Arbeitsmarktzugang für in Deutschland lebende ausländische Staatsangehörige nach einem Jahr Wartezeit und die Aufhebung der Arbeitsverbote für Geduldete.

Die GEW kritisiert die Verschlechterungen, die das neue Zuwanderungsrecht etwa für in Deutschland lebende Migrantinnen und Migranten wie auch für hinzu ziehende Ehegatten und -gattinnen enthält und fordert mehr Partizipationsmöglichkeiten für Menschen mit Migrationshintergrund.

Der skandalösen Benachteiligung im Bildungswesen begegnen:

Für ein inklusives Bildungswesen, ein gemeinsames Lernen bis zum Ende der Pflichtschulzeit, umfassende Maßnahmen zur Verbesserung der Chancengleichheit

Für Kinder und Jugendliche fordert die GEW Bildungseinrichtungen, die der Inklusion verpflichtet sind, die mit Vielfalt und Mehrsprachigkeit wertschätzend und produktiv umgehen und die Potenziale der Lernenden bestmöglich und individuell fördern. Es ist dringend an der Zeit, dass die Selektion im Schulwesen überwunden wird und Kinder und Jugendliche – wie in anderen Ländern – bis zum Ende der Pflichtschulzeit gemeinsam miteinander und voneinander lernen und individuell gefördert werden. Die Erhöhung der Quote des Besuchs von Kindertageseinrichtungen, die Senkung der Rückstellungen vom Schulbesuch und der Klassenwiederholungen sowie die Erhöhung der Beteiligungsquote an höheren Bildungsgängen, beruflicher Ausbildung und Hochschulbildung müssen Richtschnur für die Verbesserung der Situation von jungen Menschen mit Migrationshintergrund sein.



**Das Recht auf Bildung für alle
verwirklichen:**

**Für eine zweite Chance, für ein Recht
auf allgemeine Bildung und ein Recht
auf berufliche Ausbildung – auch für
Statuslose**

Die GEW fordert ein Recht auf allgemeine wie auch ein Recht auf eine berufliche Ausbildung. Die Verletzung des Menschenrechts auf Bildung für „statuslose“ oder „illegale“ junge Menschen muss ein Ende haben. Kinder und Jugendliche mit Migrationshintergrund müssen unabhängig von Aufenthaltsdauer und Status einen gleichrangigen und unbeschränkten Zugang zur frühkindlichen und schulischen Bildung wie auch zur Berufsausbildung haben. Jugendliche mit besonderen Problemen aufgrund ihrer sozialen und sprachlichen Herkunft brauchen besondere Unterstützung und im Falle eines Scheiterns eine „zweite und dritte Chance“. Wenn im Rahmen der betrieblichen dualen Ausbildung nicht genügend Ausbildungsplätze zur Verfügung gestellt werden, müssen Möglichkeiten voll qualifizierender Ausbildungen in beruflichen Schulen und außerschulischen Lernorten ausgeweitet werden.

Interkulturelle Bildung als Prinzip:

**Für eine interkulturelle Bildung als
durchgängiges Prinzip lebenslangen
Lernens, für Menschenrechtserziehung
und antirassistische Bildung**

Interkulturelle Bildung und Erziehung soll zum Prinzip von Bildungseinrichtungen werden. Sie ist kein „Unterrichtsthema“, das gesondert in einzelnen Fächern zu behandeln wäre. Sprachförderung soll ebenfalls nicht auf separierte Kurse und den Deutschunterricht beschränkt werden. Erziehung zu Respekt, Wertschätzung und Integration sind Grundsätze jeder Erziehung und Bildung. Die GEW unterstreicht die Notwendigkeit eines ganzheitlichen, integrierten und aufeinander aufbauenden Konzepts sprachlicher und interkultureller Bildung, an der alle Kinder und Jugendlichen, gleich welcher Herkunft, beteiligt sind. In interkulturell orientierten Einrichtungen werden die kulturellen Erfahrungen und Gewohnheiten der Kinder und Jugendlichen, Themen der Migration wie auch der Menschenrechtserziehung und antirassistischen Bildung in das Lernen und Leben der Bildungseinrichtung integriert. Die Lernenden anderer Herkunftssprachen und Kulturen sollten sich willkommen und wert geschätzt fühlen, etwa indem sie ihre Sprache und Kultur in den Einrichtungen, Bildungsangeboten, Lehrmaterialien wie auch beim Lehr- und Erziehungspersonal wieder finden.

Interkulturelle Öffnung der Bildungseinrichtungen nach außen:

Für gebührenfreien Zugang und Vernetzung der beteiligten Institutionen

Interkulturelle Öffnung nach außen heißt: ein gebührenfreier Zugang zu Bildung vom frühkindlichen Bereich an, eine enge Zusammenarbeit mit den Eltern junger Menschen, Bildungsberatung für Familien mit Migrationshintergrund, die Öffnung hin zum Sozialraum, die Vernetzung von Bildungs- und Bildungseinrichtungen, Betrieben und Arbeitsagenturen sowie die Einbeziehung der Migrantenselbstorganisationen. Ein differenziertes, aufeinander abgestimmtes multiprofessionelles Netzwerk bietet eine Grundlage für die gezielte Verbesserung der Bildungs- und Berufschancen von jungen Menschen mit Migrationshintergrund.

Mehrsprachigkeit als Reichtum und Bildungsziel:

Für den Erhalt von Sprachenvielfalt, herkunftssprachliche Angebote und Förderung der Mehrsprachigkeit aller Menschen

Der Erhalt von Sprachenvielfalt und Mehrsprachigkeit muss pädagogisches und politisches Ziel sein. Dazu gehört die Anerkennung und Förderung von Nachbarsprachen in Grenzregionen ebenso wie die Anerkennung der Sprachenvielfalt innerhalb eines Stadtteils oder einer Gemeinde. Erziehungs- und Bildungseinrichtungen sollten die herkunftssprachlichen und mehrsprachlichen Leistungen der Menschen mit Migrationshintergrund als Reichtum begreifen, würdigen und fördern. Anzustreben ist, dass häufig vorkommende Erstsprachen im Bildungssystem auch als Fremdsprachen angeboten und bilinguale Angebote erweitert werden. Sprachbildungsangebote für Menschen deutscher wie nicht-deutscher Herkunftssprache sollen einen Beitrag zur Mehrsprachigkeit leisten, indem sie die Neugier auf andere Sprachen, die Sensibilität für andere Kulturen und interkulturelle Kompetenzen fördern.



Das Recht auf Sprache – Sprachförderung als vordringliche Aufgabe:

Für ein ganzheitliches, integriertes und durchgängiges Konzept sprachlicher und interkultureller Bildung

Sprachförderung sollte sich auf einen ganzheitlichen Bildungsbegriff beziehen und in einem Gesamtprozess sprachlicher Bildung geschehen – und zwar umso mehr, je jünger die Lernenden sind. Sprachförderung ist zudem als Aufgabe im gesamten Bildungsprozess zu begreifen, auch in höheren Bildungsstufen. Statt als Maßnahme allein zur Feststellung der „Schulfähigkeit“ (Kinder) oder der „Integrationsfähigkeit“ (Erwachsene) sollte sie als Einlösung des Rechts auf Sprache begriffen werden. Zu diesem Recht gehören sowohl das Recht auf Förderung in der Zweitsprache wie auch das Recht auf Erhalt und Pflege der Erstsprache. Sprachförderung in diesem Sinne ist Teil eines interkulturellen Bildungskonzepts, dessen Philosophie auf individueller Förderung und Inklusion basiert, anstatt auf Stigmatisierung und Aussonderung.

Gute Rahmenbedingungen als Grundlage für Integration:

Für bessere Ausstattung, Unterstützungssysteme und Qualifizierung, für mehr pädagogisches Personal mit Migrationshintergrund

Damit sich Bildungs- und Erziehungseinrichtungen ihrer Verantwortung für Integration und interkulturelle Bildung stellen können, müssen Einrichtungen mit einem hohen MigrantInnenanteil eine besondere materielle und personelle Unterstützung erhalten. Die derzeitigen Maßnahmen der Integration und Sprachförderung müssen besser ausgestattet werden. Insgesamt müssen Beratungs- und Unterstützungssysteme im Prozess lebenslangen Lernens ausgebaut werden.

Kurzfristig stellen sich die Nachqualifizierung und entsprechende Fortbildungsangebote und langfristig eine Überarbeitung der Ausbildungsgänge an Fach- und Hochschulen als dringliche Aufgaben. Bei der Einstellung von neuem Personal in Einrichtungen mit einem hohen MigrantInnen-Anteil sollte verstärkt Personal mit einer Zusatzqualifikation „Deutsch als Zweitsprache“ und mehrsprachiges bzw. herkunftssprachiges Lehr- und Erziehungspersonal berücksichtigt sowie mehr sozial-, sonder- und sprachheilpädagogisches Personal eingestellt werden. Pädagoginnen und Pädagogen aller Bildungsstufen brauchen orientierende und unterstützende Lehr-, Diagnose- und Dokumentationsmaterialien.

Was tut die Bildungsgewerkschaft?

- **Die GEW** setzt sich dafür ein, dass Lehrkräfte und andere Beschäftigte im Bildungsbereich, die Menschen mit Migrationshintergrund unterrichten, vergütungsrechtlich nicht schlechter gestellt werden und wegen ihrer oder der Nationalität der Lernenden nicht diskriminiert werden dürfen. Dazu gehört auch die deutliche Besserstellung der Lehrenden in den so genannten „Integrationskursen“.
- **Die GEW** bildet Multiplikatorinnen und Multiplikatoren für bundesweite Fortbildungsprogramme im Umgang mit Heterogenität und zu interkulturellen Themen aus.
- **Die GEW** unterstützt über ihre Stiftung Vorhaben der Migrationsforschung, verbreitet entsprechende Erkenntnisse in ihren Publikationen und setzt sich dafür ein, dass sie Eingang in die Aus-, Fort- und Weiterbildung von Pädagoginnen und Pädagogen finden.
- **Die GEW** trägt dazu bei, die Inhalte der UN-Kinderrechtskonvention und des Nationalen Aktionsplans für ein kindgerechtes Deutschland bekannter zu machen und umzusetzen, insbesondere im Kontext des Rechts auf Bildung. Sie beteiligt sich aktiv an der aktuell in Deutschland aufkeimenden Diskussion über den Zusammenhang von Menschenrechten und Bildung in Deutschland. Zugleich unterstützt sie die Bemühungen, das Thema Menschenrechte durch Bildung und Erziehung in den Einrichtungen zu stärken.
- **Die GEW** tritt für das Recht auf Bildung für alle Kinder und Jugendlichen ein, auch für junge Menschen mit Duldungsstatus oder ohne Aufenthaltsrecht. Sie unterstützt die Bildungseinrichtungen und deren Leitungen, die sich dagegen wehren, statuslose und statusunsichere Kinder und Jugendliche den Ausländerbehörden zu melden.
- **Die GEW** ist sich der hohen professionellen und ethischen Verantwortung bewusst, die Lehrende gegenüber Lernenden haben. Sie bekämpft alle Formen von Rassismus, Vorurteilen oder Diskriminierung aufgrund nationaler, ethnischer oder sprachlicher Herkunft im Bildungsbereich.
- **Die GEW** sieht sich jedoch nicht erst im Falle von Diskriminierungen in der Pflicht. Als Gewerkschaft steht sie für verschiedene Werte, die nicht nur im Miteinander verschiedener Nationen, Kulturen und Herkunftssprachen, sondern im gemeinsamen Leben, Lernen und Arbeiten insgesamt von großer Bedeutung für unsere Gesellschaft sind: Respekt, Würde, Wertschätzung, Solidarität, Kollegialität, Gemeinschaft, Gleichberechtigung, Demokratie, Teilhabe und Inklusion. Diese Werte gilt es als Philosophie des Bildungswesens wie auch als Orientierung in der alltäglichen Praxis der Einrichtungen zu stärken.

2. Sprachförderung in Kindertagesstätte und Schule¹

Zum Begriff ‚Sprachförderung‘

In der aktuellen Diskussion wird unter Sprachförderung mittlerweile oft nur noch die Deutschförderung ausschließlich von Menschen mit Migrationshintergrund verstanden. Diese haben allerdings in der Regel kein Sprachproblem, sondern lediglich nicht ausreichende Deutschkenntnisse. Der Begriff „Sprachförderung“ – oder auch sein Gegenstück „Sprachprobleme“ auf der Seite der Lernenden – trägt eine diskriminierende Bedeutung mit sich. Andererseits drängt er die ebenso besorgniserregenden Defizite von Kindern deutscher Herkunftssprache in den Hintergrund. Korrekterweise müsste der Begriff also „Deutschförderung“ heißen und die Sprachförderung aller Kinder beinhalten.

Wünschenswert wäre allerdings ein umfassender Begriff, der die Dimensionen Sprache / Bildung / Interkulturalität enthält: zum Beispiel „sprachliche Bildung“ oder „interkulturelle Sprachentwicklung“. Ein solch umfassendes Verständnis von sprachlicher Bildung fehlt bereits in den Bildungsstandards der Kultusministerkonferenz. Interkulturelles Lernen und die Förderung von Kindern nicht-deutscher Herkunftssprache spielen hier eine nebensächliche Rolle. Daher sollten künftige Orientierungen und Handlungsempfehlungen diese Dimensionen konzeptionell verbinden.

Eine weitere Engführung des Begriffs besteht darin, dass er in der Regel auf die Vorbereitung auf den Schulbetrieb bzw. auf „Schulfähigkeit“ zielt. Die Diskussion über Sprachförderung sollte sich indessen auf einen ganzheitlichen

Bildungsbegriff, auf ein integriertes Gesamtkonzept und nicht zuletzt auf das Recht von Kindern auf Sprache, wie es in der UN-Kinderrechtskonvention formuliert ist, beziehen.

Notwendig ist also ein ganzheitliches, integriertes und aufeinander aufbauendes Gesamtkonzept sprachlicher und interkultureller Bildung.

Sprachförderung als Teil eines Gesamtkonzepts von Bildung, Erziehung und Integration

Sprachförderung ist als Teil von Bildung und gesellschaftlicher Integration zu sehen. Unser Schulsystem hat eines seiner größten Defizite darin, nicht genügend auf eine mehrsprachige und multikulturelle Gesellschaft und damit auf jedes Kind in seiner Individualität eingestellt zu sein. Sprachförderung darf deshalb nicht eine technische Reparaturmaßnahme sein, die als Ausgangspunkt allein die Defizite der Kinder hat und darauf zielt, sie systemfähig zu machen. Vielmehr muss sie Teil eines interkulturellen (Sprach)Bildungskonzepts sein, dessen Stoßrichtung individuelle Förderung und Inklusion statt Stigmatisierung und Aussonderung ist. Ein solches Konzept nutzt und würdigt die Stärken mehrsprachig aufwachsender Menschen. In ihm sind die Sprachförderung in der Unterrichtssprache wie auch in der Erstsprache, Deutsch als Zweitsprache, eine allgemeine Leseförderung aller Kinder sowie die Vermittlung von Fremdsprachen konzeptionell miteinander verbunden.

Ein integriertes Sprachbildungskonzept muss auch diejenigen Kinder – gleich welcher Herkunftssprache – einbeziehen, die aus sprachan-

1) Martina Schmerr, Referentin, Vorstandsbereich Schule des GEW Hauptvorstands. GEW-Stellungnahme zum Bereich Sprachförderung des Integrationsprogramms der Bundesregierung, 2007



regungsarmen Milieus stammen oder Handicaps psychischer oder physischer Art haben. Bei den Verfahren zur Feststellung des Sprachstands wie auch bei den Sprachfördermaßnahmen sollten deshalb auch sonder- und sprachheilpädagogische Fachkräfte hinzugezogen werden können.

Schließlich ist für das Gelingen einer umfassenden Sprachbildung wichtig, dass die Sprachförderung nicht ausschließlich als Sache externer Fachkräfte oder eigens dafür eingerichteter aussondernder Kurse gilt. Auftrag der Kindertagesstätten ist es, Kinder zu „eigenverantwortlichen und gemeinschaftsfähigen Persönlichkeiten“ zu erziehen und zu bilden und eine gemeinsame „Kultur des Aufwachsens“ zu entwickeln.² Der gleiche Anspruch gilt prinzipiell auch für das öffentliche Schulwesen. Eine vorurteilsbewusste Pädagogik sollte Handlungsprinzip werden und „Identität und Verständigung“ ermöglichen. Deshalb kommt dem Spracherwerb in der Gruppe eine wesentlich stärkere Bedeutung zu als externe Sprachkurse, die die Kinder aus dem Gruppenalltag herausziehen und deren „Andersartigkeit“ noch herausstellen.

Die Förderung von Sprache und Mehrsprachigkeit muss somit auch in den schulischen „Regelbereich“ und die herkömmlichen Fächer bzw. fächerübergreifend integriert werden und sollte auch als Aufgabe von Pädagoginnen und Pädagogen anderer Fachrichtungen angesehen werden. Inklusive Angebote sind Sondermaßnahmen vorzuziehen. Das Bildungsziel der Maßnahmen sollte eine möglichst rasche Integration in den Regelbetrieb sein.

Sprachförderung als Teil eines bildungsbereichsübergreifenden Gesamtkonzepts

Sprachförderung bzw. interkulturelle Sprachentwicklung sollte in ein bildungsbereichsübergreifendes Gesamtkonzept zum Umgang mit Sprachen im gesamten Lehr-/Lernprozess eingebettet sein, in dem alle Institutionen des Bildungs- und Erziehungswesens ihren Beitrag leisten, ein interkulturelles und multilinguales Selbstverständnis entwickeln und sich für die sprachliche Förderung aller Menschen – auch derer mit deutscher Herkunftssprache – verantwortlich sehen. Dazu gehört maßgeblich, dass die ressortübergreifende Kooperation – etwa zwischen dem frühkindlichen und dem schulischen Bereich – ausgebaut und verbessert wird, dass die Übergänge in der Bildungsbiografie konzeptionell gestaltet sind und dass die Sprachförderung auf höhere Bildungstufen ausgedehnt wird.

Die derzeit laufenden Sprachförderungsprogramme beschränken sich hauptsächlich auf den Elementar- und Primarbereich. Die Sekundarstufe I wird zumeist nicht mehr als Ort für Sprachförderung oder auch Leseförderung angesehen. Dem problematischen PISA-Befund, dass ein knappes Viertel der Jugendlichen – und

2) Vgl. SGB VIII sowie den 10. Kinder- und Jugendbericht

hierzu gehören Jugendliche nicht-deutscher wie auch deutscher Herkunftssprache – zu der so genannten „Risikogruppe“ gehören, wird in dieser Schulstufe nicht systematisch begegnet.

Sprachförderung darf sich jedoch weder auf das letzte Kita-Jahr beschränken, noch darf sie nach der 4. Jahrgangsstufe aufhören. Zum einen weil eine große Zahl von Kindern und Jugendlichen mit Migrationshintergrund erst in höheren Jahrgängen zuwandert. Vor allem aber weil – das hat die letzte PISA-Sonderauswertung³ deutlich gemacht – insbesondere die Jugendlichen mit Migrationshintergrund, die von Anfang an das deutsche Erziehungs- und Schulwesen durchlaufen haben (also nicht etwa die später zugewanderten), besonders schlecht abschneiden.

Ein bildungsbereichsübergreifendes Konzept muss auch Vorstellungen darüber enthalten, wie Kinder, Jugendliche und Eltern gefördert werden können, die von den Angeboten öffentlicher Bildungseinrichtungen nicht erreicht werden. Hierzu gehören unter anderem gebührenfreie Kita-Plätze, die Öffnung von Schule, gezielte Angebote für Eltern, die bessere Vernetzung von Bildungs- und Erziehungseinrichtungen sowie die Einbeziehung der Migrant/innen-Organisationen.

Sprachförderung als vielschichtiger und ganzheitlicher Vermittlungsprozess

Sprachförderung sollte nicht bei der Vermittlung von Vokabular und Grammatik bzw. rein kognitiver Dimensionen aufhören, sondern einem ganzheitlichen Vermittlungsprozess Rechnung tragen. Sprachliche Lehr-/Lernprozesse vollziehen sich in einem Komplex von sozialer

und interkultureller Interaktion sowie von lernpsychologischen und didaktischen Faktoren. Sie zielen auf Sprachbewusstsein, Sprachsensibilisierung, Sprachneugier, Sprachaufmerksamkeit, also insgesamt auf die Steigerung der intuitiven und analytischen Aufnahmefähigkeiten in einem ganzheitlichen reflexiven Sprachenlernen. Besonders wichtig ist diese Mehrdimensionalität in der frühkindlichen Sprachbildung, also je jünger die Kinder sind. In jedem Fall müssen die Vermittlungskonzepte alters- und entwicklungsangemessen sein.

Zur Bedeutung der Herkunftssprache

Die Erstsprache von Kindern ist grundlegend für die Entwicklung von Identität, Denken, Wissenserwerb und Ausdrucksvermögen. Wenn die verschiedenen Erstsprachen vernachlässigt oder sogar diskreditiert werden, kann das Kinder verunsichern, sie in wichtigen Prozessen ihrer Persönlichkeitsentwicklung beeinträchtigen und dem Deutsch Lernen schaden. Wenn sich andererseits Kinder und Jugendliche nicht-deutscher Herkunftssprache in Deutschland sicher, wohl und angenommen – also letztlich auch integriert – fühlen sollen, müssen sie ein Recht darauf haben, ihre Sprache zu erhalten und auszubauen. Die Förderung der Zweitsprache – hier Deutsch – gehört natürlich ebenso dazu. Aus diesen Gründen gibt es zum Beispiel in Schweden für Schülerinnen und Schüler mit Migrationshintergrund sowohl ein Recht auf Unterricht in der Erstsprache wie auch auf Unterricht in der Zweitsprache Schwedisch. Auch wenn das Erlernen der Unterrichtssprache als vordringlichste Aufgabe gesehen wird, werden hier die Erstsprache und

3) OECD: Where immigrant students succeed – A comparative review of performance and engagement in PISA 2003. Paris 2006

Sprachförderung in Kindertagesstätten

- sieht Sprache als Medium von Kommunikation und Teil der Identitätsbildung und Persönlichkeitsentwicklung,
- fördert kommunikative Kompetenzen,
- greift die kindliche Neugier und Lernfreude und die Lust am Erforschen der Umwelt auf,
- nimmt Bildungsgelegenheiten im Alltag wahr und nutzt sie für sprachliche Förderung,
- bezieht alle Kinder ein, nicht nur Kinder mit Migrationshintergrund,
- ist ein Konzept von Anfang an, nicht erst beim Übergang in die Schule,
- ist eine sozialpädagogische Querschnittsaufgabe für alle Erzieherinnen und Erzieher,
- setzt an den sprachlichen und kommunikativen Kompetenzen der Kinder an,
- bezieht Eltern als Mit-Lernende ein,
- fördert sprachliche Sensibilität und Reflexivität in allen Teilen und bei allen Akteuren der Einrichtung,
- verzichtet auf standardisierte Methoden zugunsten individueller Förderung,
- fördert die Talente der Mehrsprachigkeit,
- braucht Erzieherinnen und Erzieher, die sich durch Fortbildungen auf dieses Aufgabe vorbereiten konnten,
- gelingt in kleinen Gruppen, in denen jedes Kind zu Wort kommt,
- macht sich verschiedene Medien und Materialien, wie Bücher, Filme, PC zu Nutzen.

Zweitsprache nicht gegeneinander ausgespielt. Es ist wissenschaftlich erwiesen, dass Mehrsprachigkeit – vor allem, wenn sie gefördert wird – außerordentlich positiv für die sprachliche und allgemeine Entwicklung von Kindern ist. Ein altersgemäßer Entwicklungsstand in der Erstsprache kann mithin als die Voraussetzung für das erfolgreiche Lernen einer zweiten Sprache gesehen werden. Ein Kind, das in seiner Erstsprache nicht hinreichend alphabetisiert ist, wird größte Mühe haben, die Struktur einer neuen fremden Sprache zu erlernen. Aus dem gleichen Grund müssen auch deutschsprachige Kinder mit Sprachentwicklungsstörungen gezielt und intensiv gefördert werden.

In keinem Fall konnte – wie es gerne behauptet wird – wissenschaftlich nachgewiesen werden, dass der „muttersprachliche Unterricht“ dem Deutscherwerb sogar schadet. Jedoch ist auch der Umkehrschluss unangemessen, der Unterricht in der Herkunftssprache müsse messbare und rasche Verbesserungen in der Zweitsprache mit sich bringen. Zum einen sollte in einer demokratischen weltoffenen Gesellschaft die Förderung der Mehrsprachigkeit eine politische Selbstverständlichkeit sein. Zum anderen kann ein Kind, das möglicherweise fließend Alltagsdeutsch spricht, nicht unbedingt zugleich der Fach- oder sogar Wissenschaftssprache im Unterricht folgen. Die Schriftsprache im Fachunterricht ist ein Fördergebiet, dem bislang zu wenig Beachtung geschenkt wird.⁴

4) Vgl. Gogolin, Ingrid: Stellungnahme zum Unterricht in Migrantensprachen in deutschen Schule. Hamburg 2001. <http://www.erzwiss.uni-hamburg.de/personal/Gogolin/web/de/all/pub/texte/index.html>

Mehrsprachigkeit als pädagogische Orientierung

Der Erhalt der Sprachenvielfalt und Mehrsprachigkeit in Europa muss pädagogisches und politisches Ziel sein. Die GEW bekräftigt daher das EU-Postulat der Gleichwertigkeit aller Sprachen in Europa. Das heißt unter anderem, dass das frühe schulische Fremdsprachenangebot sich nicht allein auf Englisch konzentrieren sollte. Dem Englischen kommt zwar als einer modernen lingua franca in der Praxis eine besondere Bedeutung zu, so dass alle die Chance haben müssen, Englisch zu lernen. Dies darf aber nicht dazu führen, dass bestimmte Sprachkreise strukturell benachteiligt werden.

Auch die Nachbarsprachen in Grenzregionen und in multikulturellen Stadtteilen müssen gefördert und anerkannt werden. Anzustreben ist, dass Erstsprachen auch als Fremdsprachen angeboten werden und im bilingualen Unterricht Unterrichtssprache sein können. Perspektivisch sollte je nach sprachlicher Zusammensetzung der Kindertagesstätten und Schulen ein spezielles Sprachenbildungskonzept entwickelt werden.

Die erste Fremdsprache sollte grundsätzlich als Basis für das Erlernen weiterer Fremdsprachen und für eine Erziehung zur Mehrsprachigkeit konzipiert sein. Sofern Englisch als erste Fremdsprache in Grundschulen eingeführt ist/wird, sollte der Unterricht daher die Neugier auf andere Sprachen, Sensibilität für andere Kulturen und vielfältige Kompetenzen vermitteln, die für das Leben in interkulturellen mehrsprachigen Gesellschaften sowie für internationale Zusammenhänge von Bedeutung sind (Sprach-, Lern-, Transfer-, Sozial-, kommunikative und interkulturelle Kompetenzen).

Das Problem der Sprachstandsdiagnosen

Die Sprachstandserhebungen in den Bundesländern verlaufen sehr unterschiedlich und sind oft unzureichend vorbereitet und systematisiert. Die Stundenzuweisungen, die Vorbereitung des pädagogischen Personals wie auch die Einbeziehung von Fach- und Lehrkräften mit Migrationshintergrund sind vielerorts unbefriedigend.

Es wird mit sehr unterschiedlichen Testverfahren gearbeitet, deren Vor- und Nachteile vermutlich in den seltensten Fällen bekannt sind. So ist es zum Beispiel – auch im Hinblick auf anschließende Fördermaßnahmen – nicht unerheblich, ob ein Sprachstandsfeststellungsverfahren überhaupt darauf ausgelegt ist, den Grad der Alphabetisierung oder fehlende sprachliche Fähigkeiten in der Erstsprache oder auch bilinguale Potenziale zu ermitteln. Probleme sind in der Konzeption, der mangelnden Verbindung mit entsprechenden Fördermaßnahmen wie auch bereits in der Zielstellung zu sehen.

Die Sprachstandsfeststellungsverfahren sollten dem oben ausgeführten ganzheitlichen Ansatz, vor allem aber bei jüngeren Kindern der altersspezifischen (frühkindlichen und Primarstufen-) Pädagogik Rechnung tragen. So wäre es etwa sinnvoll, sie durch Instrumente der Beobachtung und Dokumentation (Bildungsbuch, Bildungsdokumentation, Sprachlerntagebuch, Portfolio etc.) zu ergänzen oder sogar zu ersetzen bzw. sie in bestehende Konzeptionen zu integrieren. Sprachtests und Screening-Verfahren haben nur dann eine Berechtigung, wenn sie im Regelbetrieb durch deren Fachkräfte und als Teil eines Unterstützungskonzeptes durchgeführt werden. Auch sollten die Verfahren als

kontinuierliche nachhaltige Maßnahmen konzipiert werden und nicht als singuläre Tests, die für die kleinen Menschen zum „Schicksalserlebnis“ geraten. Ein zentrales Problem der Sprachstandsfeststellungsverfahren ist indessen die bislang fehlende konzeptionelle und auch personelle Verbindung von Sprachdiagnose und Förderung. Die Zielstellung, Kinder mit nicht ausreichenden Deutschkenntnissen vom Schulbesuch zurück zu stellen – in manchen Bundesländern ist sie sehr deutlich – verträgt sich nicht mit einer umfassenden Sprachbildungskonzeption, wie sie oben ausgeführt ist. Und schon gar nicht mit den Ansprüchen einer frühkindlichen Pädagogik. Prinzipiell sollte kein Kind wegen mangelnder Deutschkenntnisse den Anschluss verlieren.

Rahmenbedingungen der Sprachförderung im Elementar-, Primar- und Sekundarbereich

Vielerorts setzen Schulen die Sprachförderungsmaßnahmen nur konsequent um, wenn der Stundenpool dies zulässt. Auffällig ist außerdem, dass die Wochenstundenzahl von Bundesland zu Bundesland enorm schwankt. Auch in den Kindertagesstätten ist ausreichend Zeit für die neuen Aufgaben vorzusehen. Erforderlich sind daher angemessene und abgesicherte Stunden- und Personalzuweisungen und ein „Mindestanspruch“, mit dem Kinder und Jugendliche bundesweit rechnen können. Auch fehlt es an orientierendem und unterstützendem Material. So wird aus manchen Bundesländern lediglich von „gelegentlichen Handreichungen“ berichtet. In den Rahmenrichtlinien ist Deutsch als Zweitsprache selten zu finden. Auch die KMK-Bildungsstandards leisten hier – wie oben bereits angeführt – keine Orientierung.

Bedarfe für die Praxis sind unter anderem zu folgenden Punkten zu sehen:

- Entsprechende Stunden- und Personalzuweisung für frühkindliche und schulische Einrichtungen
- Empfehlungen für die schulische Wochenstundenzahl bzw. für die Integration von Deutschförderung in den Regelunterricht
- Entsprechende Überarbeitung der Bildungs-, Lehr- und Rahmenlehrpläne sowie der Bildungsstandards für Schulen und der Bildungspläne für Kindertagesstätten
- Neuentwicklung von Materialien für die frühkindliche Arbeit sowie von Lehr- und Unterrichtsmaterialien
- Entwicklung eines Anforderungsprofils für das pädagogische Personal
- Fort- und Ausbildung, Nachqualifizierung (siehe unten)
- Erhöhung des Anteils an mehrsprachigem bzw. „native speaker“ Personal wie auch an Personal mit anderem kulturellem Hintergrund; Einbeziehung von FachberaterInnen, SprachexpertInnen und LogopädInnen

Eine umfassende – nicht auf die Behebung von Deutschdefiziten in gesonderten Maßnahmen reduzierte – schulische Sprachförderung

- beinhaltet eine gezielte Förderung in Deutsch als Zweitsprache – und zwar vom frühkindlichen Bereich an, begleitend über die gesamte Schulzeit und als fächerübergreifendes Prinzip,
- bezieht auch Deutsch als (fachspezifische) Unterrichtsschriftsprache in die Deutschförderung ein,
- eröffnet den Schülerinnen und Schülern Unterricht in ihrer Erstsprache,
- sieht die Förderung der Mehrsprachigkeit vor – auch für Kinder deutscher Herkunftssprache,
- bietet die an Schulen jeweils verbreiteten Herkunftssprachen (z.B. Türkisch) als zeugnisrelevantes Unterrichtsfach an,
- nutzt die wissenschaftlich erwiesenen Potenziale bilingualen Unterrichts,
- integriert zentrale Themen und Gegenstände der deutschen und nicht-deutschen Kulturen wie auch der Migration insgesamt in Unterricht und Schulleben,
- macht die in der Schule vorhandenen Kulturen und Sprachen durch Einrichtung, Lehrmittel, mehrsprachige Schilder usw. sichtbar,
- räumt dem interkulturellen Lernen und einer Pädagogik der Menschenrechte einen hohen Stellenwert ein,
- bietet Gelegenheiten sprachlicher Begegnung und gemeinsamen Sprachenlernens, so dass auch die Kinder und Jugendlichen deutscher Herkunftssprache die anderen Sprachen kennen lernen oder sich alltagssprachlich verständigen können,
- obliegt Lehrkräften mit einem Schwerpunkt in Deutsch als Zweitsprache sowie Sprachstandsdiagnostik und Sprachheilpädagogik, zumindest aber entsprechend nachqualifizierten Lehrkräften,
- braucht einen angemessenen Anteil mehrsprachiger („native Speaker“) Lehrkräfte und Schulsozialarbeiterinnen und -sozialarbeiter,
- legt viel Wert auf die Zusammenarbeit mit Eltern und macht ihnen Angebote,
- kann auf eine mehrsprachige begleitende Bildungsberatung für Kinder und Eltern mit Migrationshintergrund zurück greifen,
- wird als Querschnittsaufgabe betrachtet und hat einen prominenten Platz im Schulprogramm.

Qualifizierung des Personals

Die mangelnde Vorbereitung und Qualifizierung des pädagogischen Personals an Kindertagesstätten und Schulen ist eines der zentralen Probleme im Bereich Sprachförderung. In vielen Bundesländern gibt es derzeit keine Vorschriften hierzu. Vereinzelt werden nicht einmal PädagogInnen oder ErzieherInnen, sondern bereichsfremdes Personal eingesetzt. Die Fortbildung geschieht nur lückenhaft und unsystematisch. Ebenso ist die Ausbildung an Fachschulen und Hochschulen unterentwickelt.

Deutsch als Zweitsprache, Sprachdidaktik für die Pädagogik der frühen Kindheit, interkulturelle Kompetenz, Diagnosefähigkeit, Beobachtungs- und Dokumentationsverfahren wie auch der Umgang mit Heterogenität sollten Querschnittsthemen in der Ausbildung von Lehrkräften und ErzieherInnen sein. Vordringlich ist auch eine Nachqualifizierung des jetzigen Personals. Viele der derzeit mit Sprachdiagnose und Sprachförderung betrauten PädagogInnen sind nicht entsprechend auf ihre Aufgaben vorbereitet.

Um die Übergänge im Bildungsprozess zu harmonisieren und die Kooperation zwischen den Bildungsbereichen zu verbessern, müssen Konzepte und Angebote für eine gemeinsame Fortbildung von ErzieherInnen, Lehrkräften und SozialpädagogInnen entwickelt werden. Die Perspektive sind grundständige gemeinsame Ausbildungsgänge an Hochschulen. Berufs begleitende Weiterbildungskonzepte mit BA-Abschlüssen wie sie bereits an einigen Hochschulen begonnen haben, müssen eingerichtet werden.

Die neuerdings entwickelten ganzheitlichen Konzepte für Kinder im Alter von 0 bis 10 Jahren lassen deutlich die Grenzen der bisherigen Fachschulausbildung für ErzieherInnen erkennen. Ausbildung, Forschung und Praxis müssen ein Konzept aus einer Hand werden, welches die bisherige Trennung zwischen Fachschule und Hochschule nicht gewährleistet. Die meisten Länder der Europäischen Union haben darauf bereits reagiert und ihre Ausbildungsgänge vor Jahren umgestellt.

Literaturhinweise

Zur Bewertung verschiedener Sprachstandsfeststellungsverfahren sowie zu rechtlichen Fragen verweisen wir auf Dokumente des

- Bundesministeriums für Bildung und Forschung⁵
- Arbeitsgemeinschaft für Kinder und Jugendhilfe⁶

Im Hinblick auf gute Praxis verweisen wir nachdrücklich auf die Arbeiten und Projekte im Rahmen des BLK-Modellprogramms Förderung von Kindern und Jugendlichen mit Migrationshintergrund, welches aus unserer Sicht sehr erfolgsversprechend das Ziel verfolgt, Kindern und Jugendlichen aus zugewanderten Familien eine bessere sprachliche Förderung zu bieten, um ihre Chancen im Bildungssystem zu erhöhen (siehe www.blk-foermig.uni-hamburg.de).

Gleiches gilt für das DJI-Projekt „Sprachliche Förderung in der Kita“, dessen erste Projektphase (2005/2006) bereits wichtige Ergebnisse erbracht hat und das bis Mitte 2008 methodisch-didaktische Hilfen zur Umsetzung des Konzepts entwickelt (siehe www.dji.de).



Zudem sind die Ergebnisse des Forum Bildung und der OECD-Studie Starting Strong II sowie des 6. Familienberichtes („Familien ausländischer Herkunft in Deutschland“) gute Grundlagen für die Weiterentwicklung der Bildungskonzepte unter besonderer Berücksichtigung der Integrationsarbeit im System der Tageseinrichtungen für Kinder.

5) Anforderungen an Verfahren der regelmäßigen Sprachstandsfeststellung als Grundlage für die frühe und individuelle Förderung von Kindern mit und ohne Migrationshintergrund. Bildungsreform Bd. 11. Hg. vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF). Berlin 2005

6) Arbeitsgemeinschaft für Kinder- und Jugendhilfe - AGJ (Hg.): Rechtliche Möglichkeiten der Verpflichtung zur Durchführung verbindlicher Sprachstandserfassung für Kinder im vierten Lebensjahr und verpflichtender vorschulischer Sprachfördermaßnahmen für Kinder in Kindertageseinrichtungen und Schulen in Nordrhein-Westfalen. Berlin 2006

3. Heterogenität und Migration als Chance der berufsbildenden Schule⁷

Interkulturalität, Sprach- und Fachkenntnisse sind heute eine zunehmend gefragte Qualifikation im Zuge der Europäisierung und der Internationalisierung.

In den nächsten Jahren wird es laut OECD in der Bundesrepublik nicht nur einen Facharbeitsmangel geben, sondern außerdem der Anteil der Arbeitsplätze für gering Qualifizierte in den Industrieländern bis 2020 auf etwa 10 Prozent aller Arbeitsplätze sinken.

Entgegen dem internationalen Trend wird der Anteil der Jugendlichen ohne jegliche Berufsausbildung in der Bundesrepublik Deutschland größer. Tausende Jugendliche stehen ohne Lehrstelle da, ein erheblicher Teil der Schülerinnen und Schüler der berufsbildenden Schulen wird „im System verwaltet“. Der Ausbildungspakt kann als gescheitert betrachtet werden.

Besonders betroffen von dieser Entwicklung sind Jugendliche mit Migrationshintergrund. Legt man die PISA-Definition zu Grunde, handelt es sich hier um über 30 Prozent der Schülerinnen und Schüler mit Migrationshintergrund. Internationale Schulvergleichsuntersuchungen dokumentieren seit Jahren die massive Bildungsbenachteiligung dieser Bevölkerungsgruppe.

Es ist bedrückend zu sehen, dass die Bundesrepublik der aktuellen OECD-Sonderauswertung zu Folge das Potenzial von MigrantInnen unbeachtet lässt und ihnen den Weg in eine erfolgreiche berufliche Laufbahn und zur aktiven Mitgestaltung unserer zukünftigen Gesellschaft

versperrt (www.gew.de/OECD_Sonderauswertung_Migration.html)

In Frankreich konnten wir im Jahr 2005 mitverfolgen, wie diese ausweglose Situation Kriminalität und Protest unter Jugendlichen begünstigt.

Die Diskriminierung von Jugendlichen mit Migrationshintergrund steht im krassen Widerspruch zu den Wünschen und Entwicklungsmöglichkeiten der Jugendlichen, aber auch zu den Erfordernissen der Gesellschaft.

Die aktuellen Berufsbildungsberichte enthalten alarmierende Fakten über die beruflichen Perspektiven von Jugendlichen mit einer Zuwanderungsgeschichte:

- Die Beteiligung von Jugendlichen mit ausländischem Pass an beruflicher Bildung ist seit Mitte der 1990er Jahre rückläufig.
- Die Schere bzw. der Abstand zu den deutschen Jugendlichen in beruflicher Bildung bleibt noch relativ konstant – zeigt allerdings Tendenzen der Vergrößerung.
- Es zeigen sich große Unterschiede innerhalb der Gruppe der Auszubildenden mit ausländischem Pass.
- Junge Frauen haben in allen Gruppen noch einmal eine deutlich geringere Ausbildungsquote.
- Ausbildungsabbrüche sind bei Jugendlichen mit einer Zuwanderungsgeschichte besonders häufig.
- Der Übergang von der Ausbildung in den Beruf ist für junge Migranten und Migrantinnen hindernisreicher.

⁷) Positionspapier des Organisationsbereichs Berufliche Bildung und Weiterbildung des GEW-Hauptvorstands. Mai 2007

- Auch gut qualifizierte MigrantInnen sind Diskriminierungen auf dem Arbeitsmarkt ausgesetzt und haben einen deutlichen Wettbewerbsnachteil bei gleicher Qualifizierung gegenüber deutschen Jugendlichen.

Es muss nach Wegen gesucht werden, diesen alarmierenden Trend umzukehren und die Ausbildungschancen der Jugendlichen mit einer Zuwanderungsgeschichte zu erhöhen. Dazu gehört vor allem auch eine andere Perspektive. Wenn Kinder und Jugendliche mit einer Zuwanderungsgeschichte durch unser Bildungssystem nicht ausreichend gefördert und beim Übergang in die berufliche Bildung und in den Beruf deutlich benachteiligt sind, so müssen die erforderlichen Veränderungen im System und in der Qualifizierung der darin Beschäftigten erfolgen.

Unterschiedliche kulturelle Hintergründe, Fähigkeiten und Kompetenzen, die Menschen mit einer Zuwanderungsgeschichte mitbringen, sollten nicht länger als Problem, sondern in einem positiven Sinne als Herausforderung für eine Bildungsintegration begriffen werden. Es gilt, die Stärken der Jugendlichen zu entdecken, anzuerkennen und weiterzuentwickeln, um daraus Synergieeffekte zu erzielen. Chancengerechtigkeit und Chancengleichheit für Schüler und Schülerinnen mit Zuwanderungsgeschichte in Bildung und Ausbildung sind dabei der Schlüssel.

Die derzeitige Qualifikationsvermittlung hinkt der Entwicklung hinterher. Zu den beruflichen Schlüsselqualifikationen wie Teamfähigkeit, Problemlösungskompetenz, Qualitätsbewusstsein und Kritikfähigkeit müssen international nützliche weitere Qualifikationen hinzutreten. So z.B. eine qualifizierte Zwei- und Mehr-



sprachigkeit, interkulturelle Kompetenz sowie Selbstlernstrategien, denn sie haben den Charakter von Zukunftsqualifikationen.

Obwohl der Anteil von Schülerinnen und Schülern mit einer Zuwanderungsgeschichte und einer anderen Familiensprache als Deutsch wächst, gibt es immer noch kein umfassendes und grundlegendes Rahmenkonzept für eine angemessenen Sprachförderung und interkulturelle Bildung. Die bisher eingeleiteten Maßnahmen reichen für eine kontinuierliche durchgängige Förderung von Migrantinnen und Migranten an den berufsbildenden Schulen in der erforderlichen Breite nicht aus. Auch darf die spezifische Förderung nicht vom Einsatz einzelner Kolleginnen und Kollegen abhängig sein.

Damit sich die berufsbildenden Schulen ihrer Verantwortung stellen können, müssen die rechtlichen, finanziellen und personellen Grundlagen geschaffen werden für die Erstellung, Umsetzung und Evaluation von Konzepten zur Förderung von Jugendlichen mit Zuwanderungsgeschichte. Das verbindliche Ziel der beruflichen Integration von Migrant*innen Jugendlichen ist zeitlich zu konkretisieren.

Von der Chancengleichheit für Jugendliche mit Zuwanderungsgeschichte, dies zeigt auch der

Blick in andere OECD-Länder, sind viele Staaten noch weit entfernt. Andere Länder haben aber viel eher erkannt, dass ein ganzes Maßnahmenbündel erforderlich ist, um sich dem Ideal der Chancengleichheit anzunähern.

Bildung ist und bleibt ein Menschenrecht. Wir fordern nachdrücklich den Abbau von Diskriminierungen in Schule und Ausbildung und die berufliche Integration von Jugendlichen mit Zuwanderungsgeschichte unter Beachtung folgender Intentionen (keine abschließende Aufzählung):

(1) Behebung des Statistischen Informationsdefizits

Wir brauchen bessere Informationen für eine effektive Bildungsplanung. Das Kriterium der ausländischen Staatsangehörigkeit ist schon lange nicht mehr ausreichend aussagekräftig. Sinnvoll ist zudem eine Erhebung der Familiensprachen im Sinne eines positiven Kriteriums. Um die Heterogenität an Schulen in der bundesrepublikanischen Einwanderungsgesellschaft angemessen erfassen zu können, bedarf es einer Erhebung des Anteils an Schülerinnen und Schülern mit Zuwanderungsgeschichte unter Berücksichtigung ihrer lebensweltlichen Bedingungen (sozial-kultureller, sprachlicher, religiöser Hintergrund).

(2) Weg vom Defizit-Ansatz und der Problemperspektive

Die erfolgreiche Förderung von jungen Migrantinnen und Migranten ist eine Herausforderung, die an Lehrkräfte besondere Anforderungen stellt. Ein Großteil der Jugendlichen

besucht die berufsbildenden Schulen. Diese haben somit eine besondere Verantwortung für eine qualifizierte Förderung, die an den Ressourcen jedes und jeder Jugendlichen anknüpfen sollte. Also weg von einer Defizit-Orientierung und hin zu einer umfassenden Wahrnehmung der besonderen Stärken von Mädchen und Jungen mit Migrationshintergrund. Wer nur die mit Migration verbundenen Probleme sieht, kann die reichhaltigen lebensgeschichtlichen Erfahrungen, die vielfältigen kulturellen Prägungen nicht würdigen und berücksichtigen. Im Zuge der Europäisierung und Internationalisierung sind interkulturelle Kompetenz und Zwei- und Mehrsprachigkeit zukunftsweisend.

(3) Mehrsprachigkeit als Bildungsziel fördern

Die Herkunftssprachen der Zugewanderten müssen gleichberechtigt Berücksichtigung finden neben Englisch, Französisch und Spanisch. Im Deutsch- und Fremdsprachenunterricht darf nicht länger vom Paradigma der monolingualen Bevölkerung ausgegangen werden. Es muss anerkannt werden, dass in der Bevölkerung zahlreiche verschiedene Familiensprachen gesprochen werden.

Ausgehend von den spezifischen Bedingungen des Spracherwerbs von MigrantInnen ist Deutsch als Fremdsprache für SeiteneinsteigerInnen und Deutsch als Zweitsprache für hier aufgewachsene Jugendliche mit Zuwanderungsgeschichte anzubieten.

Der herkunftssprachliche Unterricht muss in den berufsbildenden Schulen berücksichtigt werden.

Angebote sprachlicher Bildung sollten sich dabei nicht auf das Fach Deutsch beschränken, sondern im Sinne des im englischsprachigen Raum etablierten Ansatzes „language across the curriculum“ (Sprache lernen in jedem Unterricht) auf alle Fächer ausgeweitet werden.

Die Zusatzqualifikation „Deutsch als Zweitsprache“ muss in der Lehrerbildung verankert und wie ein weiteres Schulfach anerkannt und bewertet werden. BewerberInnen mit dieser Qualifikation sind in Schulen mit einem hohen MigrantInnenanteil bevorzugt zu berücksichtigen.

(4) Interkulturelle Didaktik und Methodik/ Darbietung von Sachverhalten in Schulbüchern

Heterogene Lerngruppen sind in dem bundesdeutschen Schulsystem keine Ausnahme, sondern alltägliche Normalität. Hinsichtlich des didaktisch-methodischen Handelns gilt es, die besonderen lebensweltlichen Bedingungen, sozio-kulturellen Hintergründe und Lernvoraussetzungen der SchülerInnen mit Migrationshintergrund zu berücksichtigen.

Individuelle Förderung setzt die Diagnose des Sprachförderbedarfs voraus. BerufsschullehrerInnen sind valide Verfahren zur Ermittlung des Lernstandes zugewanderter SchülerInnen an die Hand zu geben. Sie müssen bei der Entwicklung und Erprobung diagnosegestützter Unterrichtsmaterialien Unterstützung finden.

In einer heterogenen Klasse sind vielfältige Zugänge zu den Lernfeldern bzw. zu einem erfahrungsoffenen und transferfähigen Lernen zu schaffen. Dies kann nur mit Hilfe offener wie

differenzierender Unterrichtsmethoden und einer sorgfältig ausgewählten Lernumgebung gelingen. Den Jugendlichen sollte Gelegenheit gegeben werden, ihre Fähigkeiten und Fertigkeiten realistisch einzuschätzen und Lernprozesse eigenverantwortlich zu gestalten.

In einer berufsbildenden Schule für alle Schüler und Schülerinnen sind Lernfelder interkulturell auszugestalten. Kriterien der Lehrbuchgenehmigung sollten erweitert werden. Nur wenn auch interkulturelle Fragen in den thematischen Einheiten umgesetzt sind, sollten sie genehmigt werden. Die Autorinnen und Autoren müssen sich bei der Thematisierung von Lernfeldern auf Ergebnisse der Sprachdidaktik und interkulturellen Pädagogik stützen. So sind insbesondere Schwierigkeiten beim Erwerb sprachlicher Teilfähigkeiten zu berücksichtigen, den Zugang zu Fachtexten können beispielsweise Verbildlichungen, Worterklärungen oder Sprachvergleiche erleichtern.

(5) Erweiterung des Berufswahlspektrums

Das Berufswahlspektrum junger MigrantInnen ist sehr viel enger als das der vergleichbaren deutschen Jugendlichen. Die Mehrheit der Jugendlichen wird in wirtschaftlichen Bereichen ausgebildet, an denen deutsche Jugendliche deutlich weniger interessiert sind. Die Berufe sind gekennzeichnet durch mangelnde oder geringere Verdienst- und Aufstiegschancen. Deutlich unterrepräsentiert sind Jugendliche mit Zuwanderungsgeschichte in kaufmännisch-verwaltenden Berufen, insbesondere im öffentlichen Dienst, bei Banken und Versicherungen, aber auch in den neuen IT-Berufen.



Die im Berufswahlunterricht eingesetzten Materialien, z. B. Berufswahlpässe, sind interkulturell auszugestalten. Schülerinnen und Schüler sind dahingehend zu beraten, ihr Berufswahlspektrum zu erweitern. Um Kontinuität gewährleisten zu können, ist in der Schule ein an der Zielgruppe orientiertes differenziertes Unterstützungs- und Beratungssystem zu verankern.

(6) Schritte zur interkulturellen Bildung und interkulturellen Schulöffnung gehören ins Schulprogramm

Für eine Implementierung interkultureller Pädagogik bedarf es einer Umsetzungsstruktur an jeder einzelnen berufsbildenden Schule.

Für die weitere Arbeit an Schulprogrammen sollten die am Schulleben beteiligten Personen eine klare Positionierung zum Thema interkulturelle und antirassistische Bildung, interkulturelle Kompetenz und Umgang mit Zwei- und Mehrsprachigkeit vornehmen. Diese Inhalte müssen verbindlicher Bestandteil des Schulprogramms werden. Die Schulen sollten zur Entwicklung, Erprobung und Evaluation solcher Konzepte verpflichtet werden.

Gerade im Übergang von der Schule in den Beruf ist eine interkulturelle Öffnung der Schule im Sinne einer intensiven Kooperation mit außerschulischen Partnern wie Betrieben, Arbeitsagenturen, Jugendhilfe, Kammern, Migrantenselbstorganisationen oder Regionalen Arbeitsstellen zur Förderung von Kindern und Jugendlichen mit Migrationshintergrund (RAA) von zentraler Bedeutung. Ein differenziertes, aufeinander abgestimmtes wie multi-professionelles Netzwerk bietet eine Grundlage für die gezielte Verbesserung der Bildungs- und Berufschancen zugewanderter Jugendlicher.

(7) Veränderungen in der Lehrerbildung und mehr Fortbildungsangebote für Lehrkräfte und Kollegien

Es gehört zu den identifizierten Versäumnissen des deutschen Bildungssystems, dass den Kindern mit einer anderen Erst- bzw. Familiensprache die deutsche Sprache nicht in angemessener Weise durch dafür qualifiziertes Personal als Zweitsprache vermittelt wird. Dies erschwert die Aneignung der deutschen Sprache als Schul- und Bildungssprache. Ebenso werden in der Lehrerbildung Kenntnisse über interkulturelle Bildung und Erziehung nicht in ausreichender Weise vermittelt.

Wir brauchen daher systematisch aufeinander aufbauende Aus- und Fortbildungsangebote für Lehrerinnen und Lehrer. Diese müssen die Aspekte des interkulturellen und antirassistischen Lernens und der Mehrsprachigkeit für den qualifizierten Umgang mit sprachlich und kulturell heterogenen Lerngruppen berücksichtigen. Kurzfristig könnten die berufsbildenden Schulen ihre personellen Kapazitäten zur Förderung von Jugendlichen mit Migrationshintergrund

durch die Beschäftigung von Lehrkräften mit der Qualifikation „Deutsch als Zweitsprache/Deutsch als Fremdsprache“ ausweiten, die in Integrationskursen und anderen außerschulischen Sprachförderangeboten tätig sind.

Einzelne spezialisierte Lehrkräfte reichen jedoch angesichts der hohen Zahl junger Migrantinnen und Migranten nicht mehr aus. Die Bildungseinrichtungen und somit die Kollegien brauchen eine gemeinsame Grundlage, um erfolgreich die interkulturelle Öffnung der berufsbildenden Schulen in Richtung Chancengleichheit für Migrantinnen und Migranten zu gestalten. Dieser Weg hat nur dann eine Chance, wenn alle Kolleginnen und Kollegen entsprechend aus- und fortgebildet sind und daran mitarbeiten.

(8) Verstärkte Einstellung von Lehrern und Lehrerinnen mit Migrationshintergrund

Die Einstellung von KollegInnen mit Zuwanderungsgeschichte muss gezielt gefördert werden, damit zukünftig auch die Kollegien interkulturell zusammengesetzt sind und den SchülerInnen weitere Orientierung ermöglichen. BewerberInnen mit Migrationshintergrund sollten bei Einstellungsverfahren bei gleichwertiger Ausbildung einen Bonus erhalten.

(9) Evaluationskriterien

Es ist erforderlich, Kriterien für das Erreichen von Meilensteinen auf dem Weg zum Ziel von Chancengleichheit und Bildungsgerechtigkeit festzulegen. Im Bildungssektor wie in der Politik muss überprüft werden, ob bzw. inwieweit diese Meilensteine auch erreicht worden sind. Die Verantwortung hört nicht da auf, wo für vermeintlich „genügend“ Input (z.B. LehrerInnenstellen) gesorgt wird. Entscheidend sind die Ergebnisse bzw. der förderliche Umgang mit Ergebnissen. Dies setzt eine hoch entwickelte Evaluationskultur voraus. Die der Evaluation zu Grunde liegenden Qualitätsindikatoren gelungener (Berufs-)Bildungsprozesse in berufsbildenden Schulen dürfen sich nicht auf Einzelaspekte konzentrieren, sondern umfassen die gesamte Bandbreite der oben genannten Forderungen und Zielstellungen.

Projekte und Initiativen der GEW

„Das bin ich – international“

Ein multimediales Materialpaket für Kindertagesstätten und Grundschulen zur systematischen Entwicklung interkultureller Kompetenz (Herausgegeben von der Anne-Frank-Stiftung, Amsterdam und der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft).

http://nds-verlag.de/verlagsprogramm/content/vp_dasbinich.cfm

„Das sind wir“ und „Das sind wir 2“

Interkulturelle Lernpakete für die Arbeit mit Kindern von neun bis zwölf sowie mit Jugendlichen von 13 bis 18 Jahren (Herausgegeben von der Anne-Frank-Stiftung, Amsterdam und der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft).

<https://www.annefrank.de>

Schule ohne Rassismus

Der Hauptvorstand der GEW und der GEW Landesverband Berlin fördern die Arbeit der Bundeskoordination von „Schule ohne Rassismus – Schule mit Courage“ seit dem Jahr 2001. Ein Projekt von und für SchülerInnen, die gegen alle Formen von Diskriminierung, insbesondere Rassismus, aktiv vorgehen und einen Beitrag zu einer gewaltfreien, demokratischen Gesellschaft leisten wollen.

<http://www.schule-ohne-rassismus.org>

Xenos-Schulprojekt

Die GEW ist Projektträger des XENOS-Projekts „Flucht und Asyl“. In diesem Zusammenhang sind zwei Handbücher für die Primarstufe und die Sekundarstufe entwickelt worden. Sie enthalten Hintergrundinformationen zu Flucht und Asyl, zu Flüchtlingskindern und Kinderrechten in Deutschland sowie Materialien für den Unterricht. Informationen erhältlich über: fluchtundasyl@gew.de

Preis für friedliches Zusammenleben

Gemeinsam mit dem Türkischen Elternverein in Berlin-Brandenburg e.V. hat die GEW Berlin den Mete-Eksi-Fonds gegründet. Mit Unterstützung des Bildungs- und Förderungswerks der GEW verleiht der Fonds jährlich einen Preis an Jugendliche oder Jugendgruppen, die sich für das friedliche Zusammenleben deutscher und nicht-deutscher Jugendlicher in Berlin einsetzen.

<http://www.gew-berlin.de/11565.htm>

Rechtsgutachten

Im Auftrag der Max-Traeger-Stiftung der GEW ist folgendes Rechtsgutachten entstanden: Aufenthaltsrechtliche Illegalität und soziale Mindeststandards – Das Recht des statuslosen Kindes auf Bildung (RA Dr. Erich Peter und Ralf Fodor, Januar 2005)

http://www.gew.de/Das_Recht_des_statuslosen_Kindes_auf_Bildung.html

Bleiberechtskampagne

Das Bildungs- und Förderungswerk der GEW hat die Bleiberechtskampagne „Hier geblieben!“ unterstützt, die sich für ein ganzes Bleiberecht für Kinder und die vollständige Umsetzung der UNO-Kinderrechte einsetzt. Die GEW Berlin ist Mit-Träger dieses Aktionsprogramms.

<http://www.hier.geblieben.net>

Mehr im Internet:

www.gew.de unter → Bildung & Politik → Bildungsgerechtigkeit → Migration

E&W-Beiträge zum Thema:

- 1.**
„Integrationspolitik: Es wird viel gemacht – doch bei Weitem nicht genug.“ Schwerpunkt der Erziehung und Wissenschaft, der Zeitschrift der Bildungsgewerkschaft GEW, Ausgabe 10/2005
- 2.**
Vorstellung der Projekte „Schule ohne Rassismus“ und „Flucht und Asyl“ in: Erziehung und Wissenschaft, Zeitschrift der Bildungsgewerkschaft GEW, Ausgabe 6/2007, S. 27-30
- 3.**
Hintergrund Integrationspolitik.
In Erziehung und Wissenschaft, Zeitschrift der Bildungsgewerkschaft GEW, Ausgabe 7-8/2006, S. 2 und S. 29 - 38
- 4.**
„Bildung von Migrantinnen: zwischen Ausgrenzung und Ehrgeiz“, Schwerpunkt der Erziehung und Wissenschaft, Zeitschrift der Bildungsgewerkschaft GEW, Ausgabe 3/2008

Hintergrundmaterialien:

Die GEW hat in der Vergangenheit kontinuierlich die Auseinandersetzung zum Thema Migration auf verschiedenen Ebenen und in unterschiedlichen Institutionen begleitet und mitgestaltet. Die GEW-Diskussionen sind in Auseinandersetzung und unter Bezugnahme auf folgende Hintergrundmaterialien geführt worden:

Familien ausländischer Herkunft in Deutschland.

6. Familienbericht des Bundesministeriums Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Berlin 2000. www.bmfsfj.de

Leben in Vielfalt: Migrationsfamilien – zwischen Integration und Ausgrenzung.

Beratungsergebnisse des Bundesforums Familie 2002 bis 2004. Berlin 2005.
www.bundesforum-familie.de

„Zuwanderung gestalten – Integration fördern“

Bericht der Zuwanderungskommission unter dem Vorsitz von Prof. Dr. Rita Süßmuth, MdB, Juli 2001. www.bmi.bund.de

Ihr Kontakt zur GEW

Unsere Adressen

GEW Baden-Württemberg

Silcherstraße 7
70176 Stuttgart
Telefon: 0711/21030-0
Telefax: 0711/21030-45
www.gew-bw.de
info@gew-bw.de

GEW Bayern

Schwanthalerstraße 64
80336 München
Telefon: 089/544081-0
Telefax: 089/5389487
www.bayern.gew.de
info@bayern.gew.de

GEW Berlin

Ahornstraße 5
10787 Berlin
Telefon: 030/219993-0
Telefax: 030/219993-50
www.gew-berlin.de
info@gew-berlin.de

GEW Brandenburg

Alleestraße 6a
14469 Potsdam
Telefon: 0331/27184-0
Telefax: 0331/27184-30
www.gew-brandenburg.de
info@gew-brandenburg.de

GEW Bremen

Löningstraße 35
28195 Bremen
Telefon: 0421/33764-0
Telefax: 0421/33764-30
www.gew-bremen.de
info@gew-hb.de

GEW Hamburg

Rothenbaumchaussee 15
20148 Hamburg
Telefon: 040/414633-0
Telefax: 040/440877
www.gew-hamburg.de
info@gew-hamburg.de

GEW Hessen

Zimmerweg 12
60325 Frankfurt am Main
Telefon: 069/971293-0
Telefax: 069/971293-93
www.gew-hessen.de
info@gew-hessen.gew.de

GEW Mecklenburg-Vorpommern

Lübecker Straße 265a
19059 Schwerin
Telefon: 0385/485270
Telefax: 0385/4852724
www.gew-mv.de
Landesverband@mvp.gew.de

GEW Niedersachsen

Berliner Allee 16
30175 Hannover
Telefon: 0511/33804-0
Telefax: 0511/33804-46
www.gew-nds.de
email@gew-nds.de

GEW Nordrhein-Westfalen

Nünningstraße 11
45141 Essen
Telefon: 0201/294030-1
Telefax: 0201/29403-51
www.gew-nrw.de
info@gew-nrw.de

GEW Rheinland-Pfalz

Neubrunnenstraße 8
55116 Mainz
Telefon: 06131/28988-0
Telefax: 06131/28988-80
www.gew-rlp.de
gew@gew-rlp.de

GEW Saarland

Mainzer Straße 84
66121 Saarbrücken
Telefon: 0681/66830-0
Telefax: 0681/66830-17
www.gew-saarland.de
info@gew-saarland.de

GEW Sachsen

Nonnenstraße 58
04229 Leipzig
Telefon: 0341/4947404
Telefax: 0341/4947406
www.gew-sachsen.de
gew-sachsen@t-online.de

GEW Sachsen-Anhalt

Markgrafenstraße 6
39114 Magdeburg
Telefon: 0391/73554-0
Telefax: 0391/7313405
www.gew-lsa.de
lv@gew-lsa.de

GEW Schleswig-Holstein

Legienstraße 22-24
24103 Kiel
Telefon: 0431/554220
Telefax: 0431/554948
www.gew-sh.de
info@gew-sh.de

GEW Thüringen

Heinrich-Mann-Straße 22
99096 Erfurt
Telefon: 0361/59095-0
Telefax: 0361/59095-60
www.gew-thueringen.de
info@gew-thueringen.de

GEW-Hauptvorstand

Reifenberger Straße 21
60489 Frankfurt am Main
Telefon: 069/78973-0
Telefax: 069/78973-201
www.gew.de
info@gew.de

GEW-Hauptvorstand Parlamentarisches Verbindungsbüro Berlin

Wallstraße 65
10179 Berlin
Telefon: 030/235014-11 bis 15
Telefax: 030/235014-10
info@buero-berlin.gew.de

Die GEW im Internet

www.gew.de

Antrag auf Mitgliedschaft

(Bitte in Druckschrift ausfüllen)

Persönliches

Frau/Herr

Nachname (Titel)

Vorname

Straße, Nr.

Postleitzahl, Ort

Telefon / E-Mail

Geburtsdatum

Nationalität

gewünschtes Eintrittsdatum

bisher gewerkschaftlich organisiert bei von/bis (Monat/Jahr)

Name/Ort der Bank

Kontonummer

BLZ

Berufliches

Berufsbezeichnung für Studierende: Berufsziel

Fachgruppe

Diensteintritt / Berufsbeginn

Tarif- / Besoldungsgebiet

Tarif / Besoldungsgruppe

Stufe

seit

Bruttoeinkommen € monatlich (falls nicht öffentlicher Dienst)

Betrieb / Dienststelle

Träger des Betriebs / der Dienststelle

Straße, Nr. des Betriebs / der Dienststelle

Postleitzahl, Ort des Betriebs/der Dienststelle

Ihr Mitgliedsbeitrag:

- Beamtinnen und Beamte zahlen 0,75 Prozent der 6. Stufe.
- Angestellte zahlen 0,7 Prozent der Entgeltgruppe und Stufe, nach der vergütet wird.
- Der Mindestbeitrag beträgt immer 0,6 Prozent der untersten Stufe der Entgeltgruppe I des TVöD.
- Arbeitslose zahlen ein Drittel des Mindestbeitrages.
- Studierende zahlen einen Festbetrag von 2,50 Euro.
- Mitglieder im Referendariat oder Praktikum zahlen einen Festbetrag von 4 Euro.
- Mitglieder im Ruhestand zahlen 0,66 Prozent ihrer Ruhestandsbezüge.

Weitere Informationen sind der Beitragsordnung zu entnehmen.

Jedes Mitglied der GEW ist verpflichtet, den satzungsgemäßen Beitrag zu entrichten. Der Austritt ist mit einer Frist von drei Monaten schriftlich dem Landesverband zu erklären und nur zum Ende eines Kalendervierteljahres möglich. Mit meiner Unterschrift auf diesem Antrag ermächtige ich die GEW zugleich widerruflich, den von mir zu leistenden Mitgliedsbeitrag vierteljährlich von meinem Konto abzubuchen.

Beschäftigungsverhältnis:

- | | |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> Honorarkraft | <input type="checkbox"/> in Elternzeit |
| <input type="checkbox"/> angestellt | <input type="checkbox"/> befristet bis _____ |
| <input type="checkbox"/> beurlaubt ohne Bezüge | <input type="checkbox"/> teilzeitbeschäftigt mit ____ Std. / Woche |
| <input type="checkbox"/> beamtet | <input type="checkbox"/> teilzeitbeschäftigt mit ____ Prozent |
| <input type="checkbox"/> in Rente / pensioniert | <input type="checkbox"/> Referendariat / Berufspraktikum |
| <input type="checkbox"/> im Studium | <input type="checkbox"/> arbeitslos |
| <input type="checkbox"/> Altersteilzeit | <input type="checkbox"/> Sonstiges _____ |

Mit meiner Unterschrift auf diesem Antrag ermächtige ich die GEW zugleich widerruflich, den von mir zu leistenden Mitgliedsbeitrag vierteljährlich von meinem Konto abzubuchen.

Ort, Datum

Unterschrift

wird von der GEW ausgefüllt

GEW-KV/-OV

Dienststelle

Fachgruppe

Kassiererstelle

Tarifbereich

Beschäftigungsverhältnis

Mitgliedsbeitrag €

Startmonat

Bitte senden Sie den ausgefüllten Antrag an den für Sie zuständigen Landesverband der GEW bzw. an den Hauptvorstand.

Die uns von Ihnen angegebenen personenbezogenen Daten sind nur zur Erfüllung unserer satzungsgemäßen Aufgaben auf Datenträgern gespeichert und entsprechend den Bestimmungen des Bundesdatenschutzgesetzes geschützt.

Vielen Dank!
Ihre GEW

